

## بررسی مشکلات و تنگنایهای نگرشی و فرهنگی پژوهش در سازمان کتابخانه ها، موزه ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی

محمود سالاری<sup>۱</sup>

× این مقاله بر اساس طرح پژوهشی که در سال ۱۳۸۴ به پایان رسیده تدوین شده است.

### چکیده

این تحقیق با روش پیمایشی و مطالعه کتابخانه ای با رویکرد توصیف تحلیلی با استفاده از پرسشنامه به بررسی موانع و تنگنایهای فرهنگی و نگرشی پژوهش در سطح سازمان کتابخانه ها، موزه ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی می پردازد.

این پژوهش در سال ۱۳۸۴ انجام شده و نظرات جامعه آماری با استفاده از ۱۶ گویه در قالب طیف لیکرت با نگاهی به تنگناها و مشکلات برون سازمانی و با تأکید بر موانع پژوهشی درون سازمانی، مورد سنجش و تجزیه و تحلیل قرار گرفته است. در بخش یافته ها، گویه های مورد سنجش در قالب ۵ پرسش اساسی مورد تحلیل قرار گرفته است. یافته ها، موانع پژوهشی در این سازمان را با شدت و ضعف مورد تأیید قرار می دهد. در ادامه پس از ارائه خلاصه ای از نتایج تحقیق، میزان مانعیت پژوهشی هر یک از گویه ها از نظر کارکنان، در قالب جدولی تعیین گردیده است. در نهایت با بررسی وضعیت مشکلات پژوهشی و نتایج حاصله، چند پیشنهاد و راهکار به منظور رفع موانع و مشکلات پژوهشی موجود در سازمان ارائه می گردد.

کلید واژه ها: پژوهش؛ سازمان کتابخانه ها، موزه ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی

### مقدمه

جوامع کنونی فرایند توسعه خود را بر مبنای دانش و اطلاعات ترسیم می کنند. در چنین محیطی، از تمامی سازمانها و نهادهای بزرگ انتظار می رود در جهت نیل به چشم انداز و اهداف رهبردی توسعه ملی نقش مؤثری داشته باشند.

در همین راستا به طور طبیعی در یک جامعه دانش مدار از کتابخانه ها و مراکز اطلاع رسانی به عنوان مراکز پشتیبانی اطلاعات انتظار می رود به خوبی بتوانند تأمین کننده نیازهای اطلاعاتی سایر نهادها و مؤسسات علمی و فرهنگی باشند.

<sup>۱</sup> معاونت هماهنگی و رئیس کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی و دانشجوی دکتری کنابرداری و اطلاع رسانی دانشگاه فردوسی مشهد

سازمان کتابخانه ها، موزه ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی به عنوان یکی از کتابخانه ها و مراکز اطلاع رسانی مطرح کشور با درک رسالت خطیر جامعه، سعی نموده است با فراهم آوری مجموعه غنی و روز آمد و ایجاد شرایط مطلوب برای امر تحقیق و مطالعه در جهت توسعه نهضت نرم افزاری علمی کشور حرکت نماید.

برای دستیابی به این نقش، در سالهای اخیر این سازمان تلاشهای نظام مندی به ویژه در حوزه های آموزش و پژوهش انجام داده است. در واقع این باور حاکم بوده که با ترویج آموزش، بستر لازم برای توانمندسازی نیروی انسانی و با پژوهش امکان ارتقاء کیفیت خدمات و جلب رضایت دانش پژوهان به نحو مطلوبتری فراهم خواهد شد. با این نگرش در عرصه پژوهش یک سلسله اقداماتی نظیر ایجاد شورای پژوهش، برگزاری دوره های آموزشی روش تحقیق، انتصاب یک فرد به عنوان کارشناس و متولی پژوهش در سازمان، انتصاب چند کارشناس پژوهش در برخی از ادارات و تعیین یک اداره به نام " اداره پژوهش و معرفی آثار " در این سازمان صورت گرفت. به واسطه همین اقدامات، پژوهشهایی شکل یافت. البته به ثمر نشستن این پژوهشها عاری از مشکل برای محققان نبود، بطوریکه در گزارشهای تحقیقی خودشان به پاره ای از مشکلات و موانع پژوهشی اشاره می کردند.

با این تفاسیر، مسئولان سازمان بر آن شدند تا با انجام یک بررسی علمی به شناسایی معضلات و تنگناهای پژوهشی در این سازمان پرداخته شود. پژوهش حاضر در واقع پاسخی به کشف ناکامی های پژوهش و شفاف نمودن نقاط قوت پژوهشی در این سازمان است.

## تعریف مساله

پژوهش و تحقیق از سری مقولاتی است که از حساسیت بالایی برخوردار است. به سبب این نکته در جوامع کنونی توجه زیادی به این امر شده است. با توجه به فواید و ثمرات پژوهش، در تمامی جنبه‌های اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، سیاسی، نظامی، پژوهش به کار گرفته شده است. توسعه امر پژوهش متضمن عوامل مختلف و متنوعی است و تا این شرایط بخوبی مهیا نشود، امید چندانی به پیشبرد فرهنگ پژوهش نخواهد بود. عوامل مختلفی از جمله مسائل نگرشی در کیفیت و نهادینه ساختن امر پژوهش تاثیر گذار است.

در سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی در سالهای اخیر سعی شده است گستره پژوهش به لحاظ کمی و کیفی توسعه یابد، بطوریکه با ایجاد شورای پژوهش و انتشارات بستر اولیه برای این منظور فراهم شد. با وجود شورای پژوهش آهنگ رشد پژوهش، شتاب بیشتری در سازمان به خود گرفت. ولی علی رغم این چنین بستری و حمایت نسبی از امر تحقیقات، از تعداد طرحهای پژوهشی پیشنهادی برمی آید آنگونه که شایسته است استقبال معقولی به عمل نیامده است. این وضعیت نشان دهنده این است که معضلات و دشواریهایی وجود دارد که سد راه توسعه پژوهش در سازمان شده است. پرسش اصلی مقاله حاضر آن است که چه عوامل و تنگناهای پژوهشی باعث عدم توسعه پژوهش در این سازمان شده است و اصولاً دیدگاه کارکنان نسبت به عوامل چیست؟

## هدف

این مقاله در صدد است با آگاهی از نظرات و دیدگاههای کارکنان سازمان، اقدام به شناسایی موانع و مشکلات فرهنگی و نگرشی در امر پژوهش در این سازمان مبادرت ورزد و در نهایت به ارائه راهکارهایی در جهت رفع آن آنها در سازمان پردازد.

## پرسشهای اساسی تحقیق

۱. نگرش کارکنان، اعضای هیات مدیره، رئیسان و معاونان ادارات نسبت به ضرورت انجام پژوهش در این سازمان چگونه است؟
۲. نگرش کارکنان درباره آشکار شدن واقعیات منتج از پژوهش از دیدگاه مسئولان، وجود بیم در کارکنان پژوهشگر چگونه است؟
۳. نگرش کارکنان نسبت به وجود تکریم، ترغیب پژوهشگر، تمایز با غیر پژوهشگران و توجه به پیشنهادها، پژوهشی، دشواری و جذابیت پژوهش در این سازمان چگونه است؟
۴. از نظر کارکنان، نحوه برخورد مسئولان سازمان با یافته‌های پژوهشی و بهره‌گیری آنها از یافته‌های پژوهشی در این سازمان چگونه است؟
۵. نظر کارکنان نسبت به حل مشکلات با انجام پژوهش چگونه است؟

## مرور پیشینه پژوهش

با تفحصی در متون علمی، آشکارا در می یابیم مساله تحقیق حاضر یعنی وجود موانع و مشکلات تحقیق، سالهاست دغدغه بسیاری از پژوهشگران و متولیان امر تحقیق و توسعه بوده است. این مساله به ویژه در کشورهای در حال توسعه که بیشتر گریبانگیر معضلات و تنگناهای پژوهشی هستند، بیشتر مورد مذاقه قرار گرفته است. وجود این مساله برای ایران که در صدد دستیابی به یک جهش علمی و ایجاد نهضت نرم افزاری علمی در جامعه است، بسیار حساس تر می نماید. به همین دلیل، اهمیت مساله برای جامعه و تمامی نهادها و موسسات که دستی بر تحقیق دارند، دوچندان می شود. خوشبختانه مرور متون نشان می دهد در مجموع تلاشهای بسیاری برای شناسائی و رفع مشکلات پژوهش صورت گرفته است.

مطالعات و پژوهشهای متعددی درباره موانع و مشکلات پژوهشی از دیدگاههای مختلف در ایران انجام شده است. هریک از صاحب نظران و محققان با توجه به رویکرد و گستره پژوهشی خود به مسائل و معضلاتی که گریبانگیر پژوهش است، اشاره و تأکید کرده اند. مرور نوشتار در تحقیق حاضر، با استفاده از دسته بندی به کار رفته در مقاله محمد زاده (۱۳۸۱) با عنوان «مروری بر موانع و مشکلات پژوهشی در ایران با استفاده از نوشتارها و پژوهشهای این حوزه» تحت سه مقوله (۱) موانع پژوهشی فرهنگی و نگرشی (۲) موانع پژوهشی از لحاظ نیروی انسانی (۳) موانع از لحاظ سیاست گذاری و مدیریتی صورت گرفت.

برخی از نظریه پردازان همچون طایفی (۱۳۸۰) به مسائل جامعه شناسی و موانع فرهنگی تحقیق اشاره دارند و رفع مشکلات زیربنایی پژوهشی را، در گرو شناخت فرهنگ، ادب و تاریخ ایران می دانند و براساس همین نگرش جامعه شناسی به بررسی ابعاد آسیب شناختی پژوهشی جامعه از این منظر می پردازند. وی در این بررسی دریافت که ۱۹ درصد از پاسخگویان معتقد به موانع سیاسی، ۱۶ درصد محدودیتهای علمی و دینی برای توسعه پژوهش هستند.

بیابانی و هادیانفر (۱۳۸۱) به پس افتادگی فرهنگ پژوهش یعنی نبود جایگاه تحقیق در کشور، انجام امور و برنامه ریزی بدون مطالعه و تحقیق اشاره می کند و از آن به عنوان مهمترین مانع توسعه تحقیق یاد می کند. بیگ زاده (۱۳۸۰) به یکی دیگر از عوامل ضعف پژوهش در ایران، یعنی عامل ذهنیت منفی نسبت به پژوهش اشاره می کند. وی معتقد است با این ذهنیت به ویژه مدیرانی که درک صحیحی از تحقیق ندارند، تصور می کنند که هدف تحقیق، زیر سؤال بردن عملکرد مدیران است. از

این رو مدیران کمتر از پژوهش حمایت می کنند و حتی در برخی از موارد، برای امر پژوهش مانع نیز ایجاد می کنند. در همین ارتباط کیانپور (۱۳۷۸) از نگرش منفی پژوهشگران نسبت به کار خودشان، به عنوان یکی از موانع پژوهشی قلمداد می کند و اظهار می دارد که پژوهشگر از ترس اینکه مبادا، تحقیق او به نتیجه نرسد، از انجام برخی از پژوهشها سرباز می زند.

رفیع پور (۱۳۸۱)، توفیقی و فراستخواه (۱۳۸۱)، طالقانی (۱۳۷۷) و تابان (۱۳۷۸) در بررسی معضلات پژوهشی به موانع ساختاری پژوهشی از جمله عدم فرهنگ تفکر و تعمق در نظام آموزشی، نداشتن دانش حرفه ای و تخصصی در پژوهش، عدم فضای پژوهشی علمی و ضابطه مند، نبود نظارت مطلوب در روند اجرای تحقیقات، عدم باور مسئولان و سیاستگذاران به مطالعه و تحقیق اشاره دارند و معتقدند که پژوهش در ایران بیشتر از مشکلات ساختاری رنج می برد.

از تحقیقات فوق و همچنین مرور نوشتار و پژوهشهایی که در زمینه بررسی موانع و مشکلات پژوهش در ایران انجام شده، برمی آید بیشتر تحقیقات نظری و در سطح کلان به مشکلات پژوهشی جامعه پرداخته، کمتر پژوهشی وجود دارد که به صورت کاربردی و در سطح محدود به بررسی و تحلیل موانع پژوهشی فرهنگی و نگرشی یک سازمان یا مؤسسه ای پردازد.

### روش پژوهش

تحقیق حاضر به صورت پیمایشی با رویکرد توصیفی - تحلیلی و با استفاده از روش مطالعه کتابخانه ای و پرسشنامه به بررسی موانع فرهنگی و نگرشی پژوهشی سازمان کتابخانه ها، موزه ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی پرداخته است.

### جامعه آماری و محدوده زمان پژوهش

جامعه این پژوهش را کارکنان دارای حداقل مدرک کارشناسی در سازمان در سال ۱۳۸۴ تشکیل می دهد چراکه انتظار می رود این افراد قاعدتا بتوانند به عنوان همکار پژوهشگر در امور پژوهشی مشارکت داشته باشند و یا با آموزش روش تحقیق از توان پژوهشی نسبتا قابل قبولی برخوردار گردند.

## ابزار گردآوری داده ها

پرسشنامه با استفاده از مطالعه کتابخانه ای و بهره گیری از تجارب شخصی به عنوان کارشناس پژوهش و همچنین با استفاده از نظرات بیش از ۱۰ نفر کارشناس به ویژه پژوهشگران سازمان در قالب ۱۷ گویه تدوین گردید و با بهره گیری از طیف لیکرت از پاسخ دهندگان نظر خواهی شد. طیف شامل ۵ گزینه کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم، کاملاً موافقم با ارزشگذاری ۱ تا ۵ به ترتیب مشخص گردید.

پرسشنامه برای ۲۱۷ نفر از کارکنان دارای تحصیلات فوق دیپلم و به بالا شامل نیروهای رسمی، قراردادی یا پیمانی و ساعتی ارسال گردید. از آن میان ۱۵۵ پرسشنامه تکمیل شده دریافت گردید که مبنای تحلیل آماری این تحقیق قرار گرفته است.

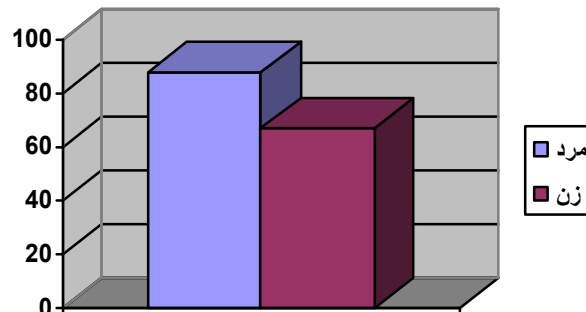
## تحلیل اطلاعات جمعیت شناختی

### بررسی جنسیت

بررسی اطلاعات جمعیت شناختی نشان داد از مجموع ۱۵۵ نفر پاسخ دهنده، ۸۸ نفر برابر با ۵۶/۸ درصد مرد بوده و ۶۷ نفر دیگر برابر با ۴۳/۲ درصد زن بوده اند.

جدول شماره ۱. توزیع فراوانی بر حسب جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
مرد	۸۸	۵۶/۸	۵۶/۸	۵۶/۸
زن	۶۷	۴۳/۲	۴۳/۲	۱۰۰/۰
جمع کل	۱۵۵	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	



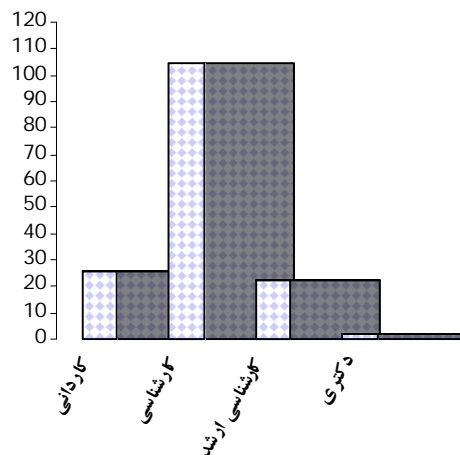
نمودار شماره ۱. توزیع فراوانی بر حسب جنسیت

## بررسی میزان تحصیلات

از نظر میزان تحصیلات ۲۶ نفر (۱۶/۸ درصد) دارای مدرک فوق دیپلم، ۱۰۵ نفر (۶۷/۷ درصد) کارشناس، ۲۲ نفر (۱۴/۲ درصد) کارشناس ارشد و دو نفر دارای مدرک دکترا بوده اند. لازم به توضیح است بنابر ماهیت پژوهش در نظر بوده است حداقل مدرک پاسخ دهندگان فوق دیپلم باشد. وجود حداقل ۲۲ نفر دارای مدرک کارشناسی ارشد و دو نفر در سطح دکترا، بخوبی قابلیت توان پژوهشی این سازمان را آشکار می نماید. لازم به ذکر است از ۲ نفر دارای مدرک تحصیلی درجه دکتری، یک مورد آن درجه هنری است.

جدول شماره ۲. توزیع فراوانی بر حسب میزان تحصیلات

مدرک تحصیلی	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
کاردانی	۲۶	۱۶/۸	۱۶/۸	۱۶/۸
کارشناسی	۱۰۵	۶۷/۷	۶۷/۷	۸۴/۵
کارشناسی ارشد	۲۲	۱۴/۲	۱۴/۲	۹۸/۷
دکتری	۲	۱/۳	۱/۳	۱۰۰/۰
جمع کل	۱۵۵	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	



نمودار شماره ۲. توزیع فراوانی بر حسب میزان تحصیلات

## بررسی رشته تحصیلی

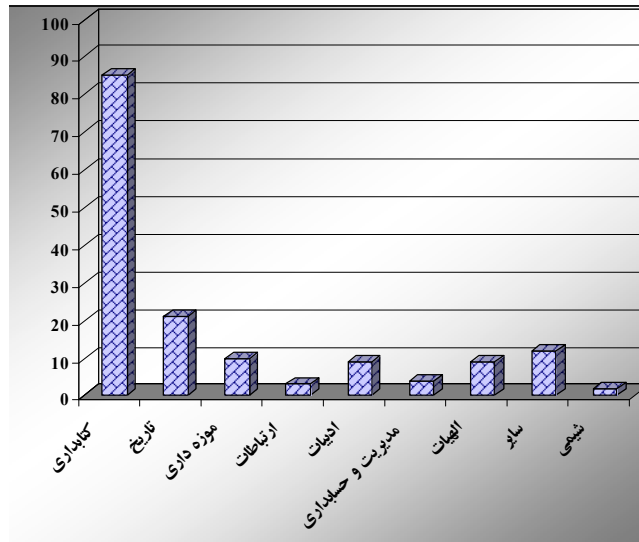
از نظر وضعیت رشته تحصیلی پاسخ دهندگان، نشان می دهد که از مجموع ۱۵۵ نفر، ۸۵ نفر (۵۴/۸ درصد) رشته کتابداری و اطلاع رسانی، ۲۱ نفر (۱۳/۵ درصد) رشته تاریخ، ۱۰ نفر (۶/۵ درصد)

موزه داری، ۳ نفر (۱/۹ درصد) رشته ارتباطات، ۹ نفر (۵/۸ درصد) رشته ادبیات، ۴ نفر (۲/۶ درصد) رشته مدیریت و حسابداری، ۹ نفر (۵/۸ درصد) رشته الهیات، ۲ نفر رشته شیمی و ۱۲ نفر سایر رشته های دانشگاهی بوده است. وضعیت رشته تحصیلی در جدول شماره ۴ نشان می دهد بیش از ۵۰ درصد، جامعه آماری را رشته کتابداری و اطلاع رسانی تشکیل می دهد. این وضعیت با توجه به اینکه فعالیت عمده سازمان در زمینه کتابخانه و کتابداری است، امری طبیعی به نظر می رسد. از سوی دیگر بیانگر این نکته است که نیروی بالقوه برای انجام پژوهشهای کتابداری وجود دارد. پس از رشته کتابداری به ترتیب رشته های تاریخ و موزه داری دارای بیشترین فراوانی هستند که با توجه به وجود موزه ها و مدیریت اسناد در این سازمان حضور چنین تحصیلکردگانی ضروری بوده و می تواند زمینه توسعه نسبی پژوهش را در این حوزه ها نیز فراهم کند. وجود رشته های مختلف نیز فرصت مغتنمی برای برخی از پژوهشهای موردی و میان رشته ای مرتبط با اهداف این سازمان فراهم نموده است.

جدول شماره ۳. وضعیت فراوانی و فراوانی نسبی رشته های تحصیلی جامعه آماری

رشته	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
کتابداری	۸۵	۵۴/۸	۵۴/۸	۵۴/۸
تاریخ	۲۱	۱۳/۵	۱۳/۵	۶۸/۴
موزه داری	۱۰	۶/۵	۶/۵	۷۴/۸
ارتباطات	۳	۱/۹	۱/۹	۷۶/۸
ادبیات	۹	۵/۸	۵/۸	۸۲/۶
مدیریت و حسابداری	۴	۲/۶	۲/۶	۸۵/۲
الهیات	۹	۵/۸	۵/۸	۹۱
شیمی	۲	۱/۳	۱/۳	۹۲/۳
سایر	۱۲	۷/۷	۷/۷	۱۰۰/۰
جمع کل	۱۵۵	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	





نمودار شماره ۳. وضعیت فراوانی و فراوانی نسبی رشته‌های تحصیلی جامعه آماری

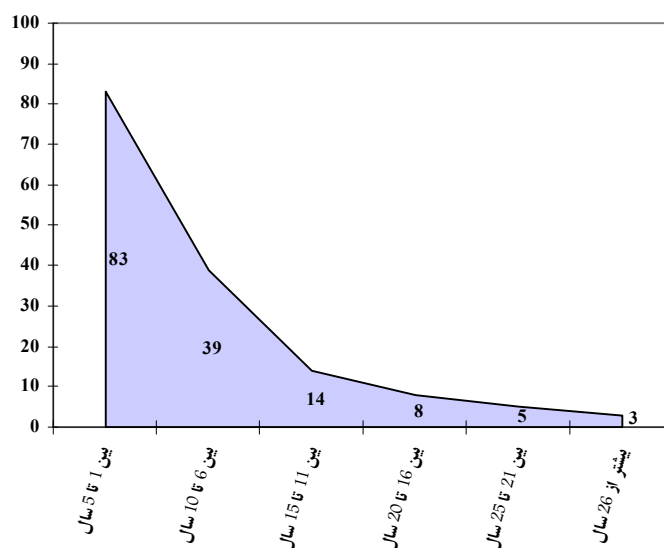
#### بررسی سابقه خدمت:

داده‌ها در جدول شماره ۵ نشان می‌دهد از لحاظ سابقه خدمت ۸۳ نفر (۵۳/۵ درصد) سابقه‌ای بین ۵ تا ۱۰ سال دارند. ۳۹ نفر (۲۵/۲ درصد) بین ۶ تا ۱۰ سال، ۱۴ نفر (۹ درصد) بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۸ نفر (۵/۲ درصد) بین ۱۶ تا ۲۰ سال، ۵ نفر (۳/۲ درصد) بین ۲۱ تا ۲۵ سال، ۳ نفر (۱/۹ درصد) بالاتر از ۲۶ سال سابقه خدمت داشته‌اند. به عبارت دیگر ۸۸ درصد از نیروهای این سازمان کمتر از ۱۶ سال و بیش از نیمی از آنها کمتر از ۵ سال سابقه خدمت دارند.

بطور کلی وضعیت سابقه خدمت نشانگر آن است که بسیاری از نیروهای این سازمان تازه از دانشگاه فارغ التحصیل شده‌اند. هرچند دارای اطلاعات روزآمد هستند ولی از تجربه کاری کافی برای در هم آمیختن علم و عمل برخوردار نیستند. این وضعیت دارای این پیام است که در سالهای اخیر لازم است برای پیشبرد پژوهش به آموزش نیروی انسانی به عنوان تربیت نیروی پژوهشگر پرداخت. برای تحقق این هدف می‌توان هم از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی پژوهشگری و هم از طریق مشارکت دادن نیروهای جوان به عنوان همکار طرح پژوهشی اقدام نمود.

جدول شماره ۴. وضعیت فراوانی و فراوانی نسبی سابقه خدمت جامعه آماری

سال	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
بین ۱ تا ۵ سال	۸۳	۵۳/۵	۵۴/۶	۵۴/۶
بین ۶ تا ۱۰ سال	۳۹	۲۵/۲	۲۵/۷	۸۰/۳
بین ۱۱ تا ۱۵ سال	۱۴	۹/۰	۹/۲	۸۹/۵
بین ۱۶ تا ۲۰ سال	۸	۵/۲	۵/۳	۹۴/۷
بین ۲۱ تا ۲۵ سال	۵	۳/۲	۳/۳	۹۸/۰
بیشتر از ۲۶ سال	۳	۱/۹	۲/۰	۱۰۰/۰
جمع	۱۵۲	۹۸/۱	۱۰۰/۰	
بی جواب	۳	۱/۹		
جمع کل	۱۵۵	۱۰۰/۰		



نمودار شماره ۴. وضعیت فراوانی و فراوانی نسبی سابقه خدمت جامعه آماری

#### بررسی محل خدمت:

از نظر محل خدمت پاسخ دهندگان، داده ها نشان می دهد ۵۲ نفر (۳۳/۵ درصد) در اداره

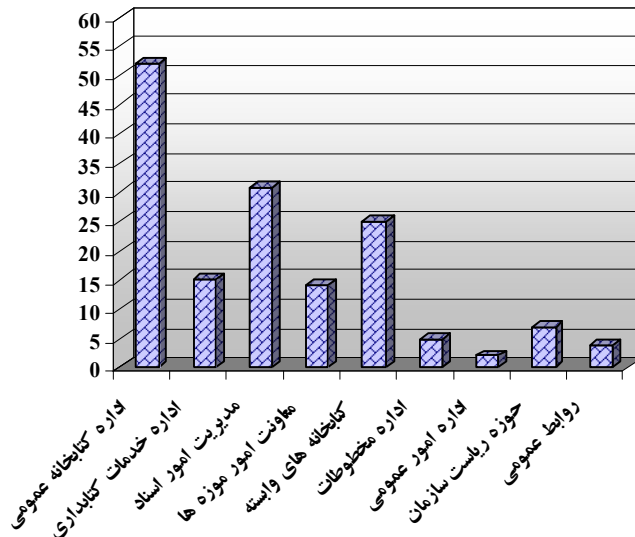
کتابخانه عمومی، ۱۵ نفر (۹/۷ درصد) در اداره خدمات کتابداری، ۳۱ نفر (۲۰ درصد) در مدیریت

اسناد، ۱۴ نفر (۹ درصد) در موزه ها، ۲۵ نفر (۱۶/۱ درصد) در کتابخانه های وابسته، ۵ نفر (۳/۲ درصد) در اداره مخطوطات، ۲ نفر (۱/۳ درصد) در اداره امور عمومی، ۷ نفر (۴/۵ درصد) در حوزه ریاست سازمان و ۴ نفر (۲/۶ درصد) در روابط عمومی مشغول هستند.

داده های ارائه شده نشانگر توان و قابلیت پژوهشی هر اداره یا حوزه کاری در این سازمان است که با برنامه ریزی و با توجه به اهداف سازمانی، امکان به فعلیت رساندن بخشی از نیروهای موجود در هر حوزه وجود خواهد داشت. این آمار به ویژه برای ادارات و بخشهایی که بیشتر ماموریت پژوهشی دارند، نظیر مدیریت اسناد و مطبوعات، اداره مخطوطات و اداره پژوهش و معرفی آثار در معاونت موزه ها کمک خواهد کرد بهتر بتوانند به ارزیابی وضعیت نیروی پژوهشی خود بپردازند.

جدول شماره ۵. وضعیت فراوانی و فراوانی نسبی محل خدمت جامعه آماری

محل خدمت	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
کتابخانه عمومی	۵۲	۳۳/۵	۳۳/۵	۳۳/۵
اداره خدمات کتابداری	۱۵	۹/۷	۹/۷	۴۳/۲
مدیریت اسناد	۳۱	۲۰/۰	۲۰/۰	۶۳/۲
معاونت امور موزه ها	۱۴	۹/۰	۹/۰	۷۲/۳
معاونت کتابخانه های وابسته	۲۵	۱۶/۱	۱۶/۱	۸۸/۴
اداره مخطوطات	۵	۳/۲	۳/۲	۹۱/۶
اداره امور عمومی	۲	۱/۳	۱/۳	۹۲/۹
حوزه ریاست سازمان	۷	۴/۵	۴/۵	۹۷/۴
روابط عمومی	۴	۲/۶	۲/۶	۱۰۰/۰
جمع کل	۱۵۵	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	



نمودار شماره ۵. وضعیت فراوانی و فراوانی نسبی محل خدمت جامعه آماری

#### بررسی پست سازمانی:

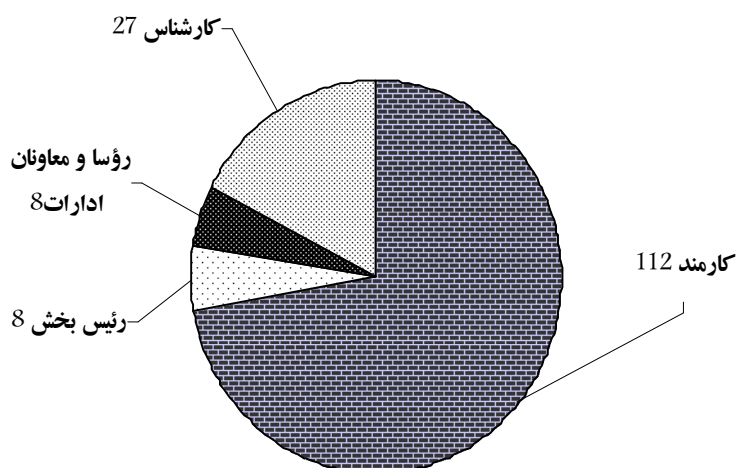
چنانچه داده های جدول زیر را بررسی نماییم، مشخص می شود که ۱۱۲ نفر (۷۲/۳ درصد) به عنوان کارمند (کتابدار، راهنما و متصدیان واحدهای مختلف)، ۸ نفر (۵/۲ درصد) به عنوان رئیس بخش، ۸ نفر (۵/۲ درصد) دیگر به عنوان روسا و معاونان ادارات، ۲۷ نفر (۱۷/۴ درصد) به عنوان کارشناس در حوزه های مختلف در این سازمان فعالیت دارند.

از ۱۵۵ نفر پاسخ دهنده، فقط ۲۷ نفر کارشناس وجود دارد که تا حدی فرصت پرداختن به امر پژوهشی را دارند و از میان کارشناسان کمتر از تعداد انگشتان دست، برای آنها وظیفه و ماموریت پژوهشی تعریف شده است. حال با توجه به این واقعیت که خیل عظیمی از کارکنان این سازمان وظیفه اصلی آنها پژوهش نیست، چگونه می توان پژوهش را در این سازمان توسعه داد؟ در پاسخ به این پرسش می توان گفت: وجود ۱۱۲ نفر یعنی ۷۲/۳ درصد به عنوان کارمند متخصص نیروی قابل توجهی است. با توجه به اینکه اغلب کارمندان دارای شرح وظایف مشخص هستند و به علت مشغله کاری کمتر فرصت پرداختن به امر پژوهش به عنوان یک فعالیت فوق العاده در ساعات اداری پیدا خواهند کرد. به نظر می رسد لازم است با برنامه ریزی، فرصت و امکان مشارکت پژوهشی هر یک از کارمندان به ویژه علاقه مندان به امور پژوهشی را فراهم نمود. در این زمینه پیشنهاد می شود با برنامه ریزی مطالعاتی و هدایت و تشویق هر یک از کارمندان به سوی موضوع علمی و تخصصی خاص که هم مورد علاقه آنها و هم مورد توجه سازمان باشد، راه برای نهادینه ساختن پژوهش در این سازمان هموار شود. خوشبختانه در سالهای اخیر نظام ارزشیابی کارکنان نیز با دادن امتیاز به پژوهش، انگیزه کارکنان

را برای نیل به تحقیق دوچندان نموده است که این امر خود کمک شایانی به ایجاد موج پژوهش خواهد کرد.

جدول شماره ۶. وضعیت فراوانی و فراوانی نسبی پست سازمانی جامعه آماری

پست سازمانی	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
کارمند	۱۱۲	۷۲/۳	۷۲/۳	۷۲/۳
رئیس بخش	۸	۵/۲	۵/۲	۷۷/۴
رؤسا و معاونان ادارات	۸	۵/۲	۵/۲	۸۲/۶
کارشناس	۲۷	۱۷/۴	۱۷/۴	۱۰۰/۰
جمع کل	۱۵۵	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	



نمودار شماره ۶. وضعیت فراوانی و فراوانی نسبی پست سازمانی جامعه آماری

### بررسی نوع استخدام

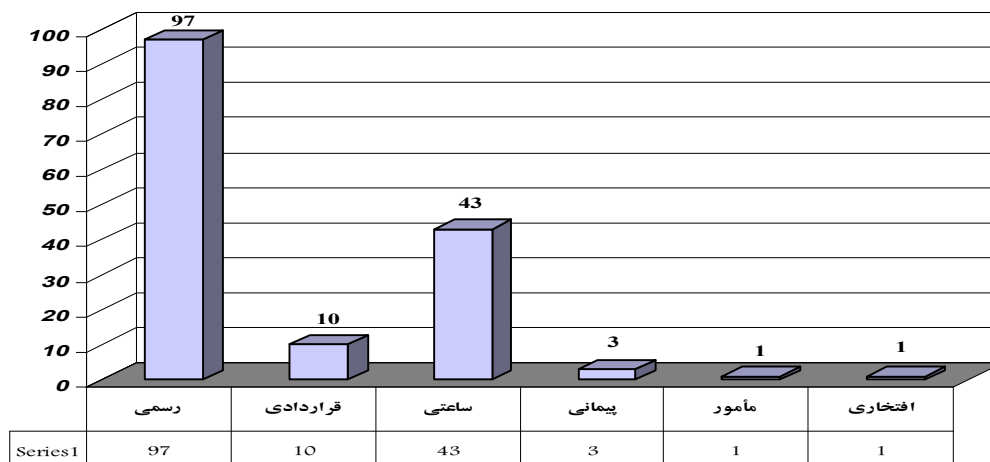
از نظر نوع استخدام پاسخ دهندگان، جدول شماره ۸ نشان می‌دهد به ترتیب ۹۷ نفر رسمی (۶۲/۶ درصد)، ۴۳ نفر (۲۷/۷ درصد) به صورت ساعتی، ۱۳ نفر (۸/۴ درصد) قراردادی و پیمانی و ۲ نفر (۱/۲) به صورت مامور به خدمت و افتخاری بوده‌اند.

با توجه به ماهیت پژوهش که امری کیفی و تخصصی است، پژوهش نیازمند نیروی آموزش دیده است. هر قدر هر سازمانی از نیروهای متخصص و پژوهشگر بیشتری برخوردار باشد، مسلماً توان بهتری در پیشبرد امور پژوهشی خواهد داشت. داده‌ها نشان می‌دهد ۹۷ نفر نیروی رسمی به جز سایر نیروها، وجود دارد که صرفاً برخی از آنها بالفعل توانایی پژوهش را دارند. وجود تعداد قابل توجه

نیروی تحصیلکرده، حداقل این اطمینان را به مدیریت سازمان می دهد که می توان به اتکای این نیروی های مستعد، نیروهای پژوهشگری بیشتری تربیت کرد یا توان پژوهشی آنها را ارتقاء داد.

جدول شماره ۷. وضعیت فراوانی و فراوانی نسبی نوع استخدام جامعه آماری

نوع استخدام	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
رسمی	۹۷	۶۲/۶	۶۲/۶	۶۲/۶
قراردادی	۱۰	۶/۵	۶/۵	۶۹/۰
ساعتی	۴۳	۲۷/۷	۲۷/۷	۹۶/۸
پیمانی	۳	۱/۹	۱/۹	۹۸/۷
مأمور	۱	۰/۶	۰/۶	۹۹/۴
افتخاری	۱	۰/۶	۰/۶	۱۰۰/۰
جمع کل	۱۵۵	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	



نمودار شماره ۷. وضعیت فراوانی و فراوانی نسبی نوع استخدام جامعه آماری

### بررسی سابقه پژوهشی

از نظر سابقه پژوهشی جدول شماره ۹ بیانگر آن است که از مجموع ۱۵۵ نفر پاسخ دهنده، ۸۶ نفر (۵۵/۵ درصد) دارای سابقه پژوهشی بوده اند و ۶۹ نفر (۴۳/۹ نفر) هیچ گونه سابقه پژوهشی نداشته اند. این داده ها نمایانگر این واقعیت است که بیش از نیمی از نیروهای مستعد برای امر پژوهش به نوعی دارای سابقه پژوهشی بوده اند.

از سوی دیگر نیز روشن می سازد که درصد قابل توجهی هنوز هیچ گونه پژوهشی انجام نداده اند و با مقوله پژوهش بیگانه اند.

جدول شماره ۸. وضعیت فراوانی و فراوانی نسبی وجود سابقه پژوهشی جامعه آماری

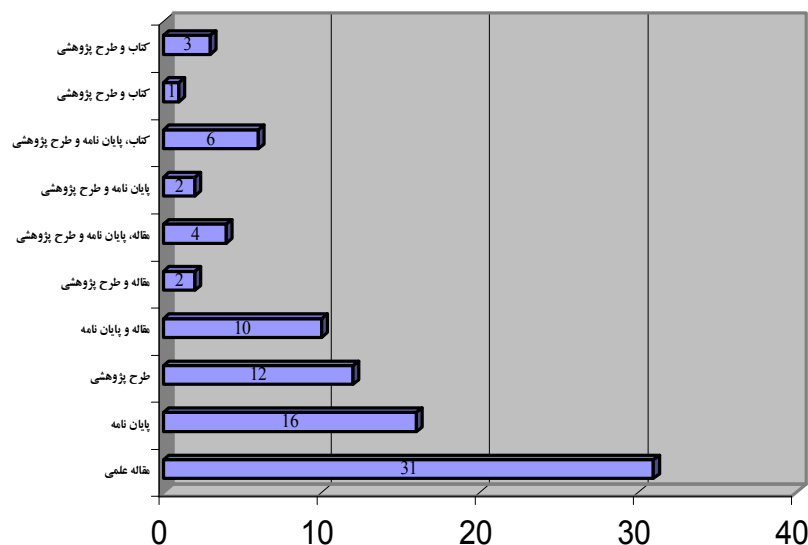
وجود سابقه پژوهشی	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
بلی	۸۷	۵۵/۵	۵۵/۵	۵۵/۵
خیر	۶۹	۴۴/۵	۴۴/۵	۱۰۰/۰
جمع کل	۱۵۵	۱۰۰/۰	۱۰۰/۰	

#### بررسی نوع سابقه پژوهشی

از مجموع ۱۵۵ نفر، ۸۷ نفری که اظهار کرده اند دارای سابقه پژوهشی هستند، نوع شکل پژوهش خود را به شرح جدول شماره ۱۰ اعلام کرده اند. رتبه بندی داده ها نشان می دهد بیشترین تجربه این افراد در زمینه مقاله نویسی است. بعد از آن به نگارش پایان نامه و طرح پژوهشی اختصاص دارد. برخی از افراد نیز سابقه انجام شکل‌های مختلف پژوهشی و تعداد قابل توجهی نیز فقط یک نوع پژوهش داشته اند. در واقع تعداد ۵۹ نفر (۳۸ درصد) صرفاً یک نوع پژوهش، ۱۷ نفر (۱۱ درصد) به دو شکل پژوهشی و صرفاً ۱۰ نفر (۶/۵ درصد) سه نوع پژوهش داشته اند. این وضعیت ضعف وجود نیروی پژوهشگر را به خوبی آشکار می سازد زیرا که، انتظار می رود کسی که اهل پژوهش باشد، در شکل‌های مختلف بتواند به تولید علم بپردازد.

جدول شماره ۹. وضعیت فراوانی و فراوانی نسبی نوع شکلی سابقه پژوهشی جامعه آماری

نوع سابقه پژوهشی	فراوانی	درصد	درصد معتبر	درصد تجمعی
مقاله علمی	۳۱	۲۰/۰	۳۵/۶	۳۵/۶
پایان نامه	۱۶	۱۰/۳	۱۸/۴	۵۴/۰
طرح پژوهشی	۱۲	۷/۷	۱۳/۸	۶۷/۸
مقاله و پایان نامه	۱۰	۶/۵	۱۱/۵	۷۹/۳
مقاله و طرح پژوهشی	۲	۱/۳	۲/۳	۸۱/۶
مقاله، پایان نامه و طرح پژوهشی	۴	۲/۶	۴/۶	۸۶/۲
پایان نامه و طرح پژوهشی	۲	۱/۳	۲/۳	۸۷/۵
کتاب، پایان نامه و طرح پژوهشی	۶	۳/۹	۶/۹	۹۰/۴
کتاب و طرح پژوهشی	۱	۰/۶	۱/۱	۹۶/۶
کتاب و پایان نامه	۳	۱/۹	۳/۴	۱۰۰/۰
جمع	۸۷	۵۶/۱	۱۰۰/۰	
بی پاسخ	۶۸	۴۳/۹		
جمع کل	۱۵۵	۱۰۰/۰		



نمودار شماره ۸. وضعیت فراوانی و فراوانی نسبی نوع شکلی سابقه پژوهشی جامعه آماری

### تحلیل پرسشهای پژوهش

۱. «نگرش کارمندان، اعضای هیات مدیره، روسا و معاونان ادارات نسبت به ضرورت انجام

پژوهش در این سازمان چگونه است؟»

برای پاسخ به این پرسش با طرح چهار گویه، نظر پاسخ دهندگان در باره ضرورت انجام

پژوهش در این سازمان سنجیده شده است.

- در ارتباط با گویه ۱ " به طور کلی کارکنان سازمان به پژوهش علاقه دارند" همانطور که در

جدول شماره ۱۱ آمده، ۵۲/۳ درصد (مجموع پاسخهای موافقم و کاملاً موافقم به این گویه) از پاسخ

دهندگان اظهار کرده اند که کارکنان به پژوهش علاقه دارند. میانگن بدست آمده (۲/۶۹) حاکی از

موافقت نسبی پاسخ دهندگان با این گویه است. درصد قابل توجهی نیز برابر با ۲۰/۶ درصد بی نظر

بوده اند که نشان می دهد نسبت به این مسئله اطلاعی نداشته اند. انحراف معیار کمتر از یک بیانگر آن

است که پراکندگی کمتری بین نظرات پاسخ دهندگان در این زمینه است.

- در ارتباط با سایر گویه های پرسش اساسی یک، همانطور که در جدول زیر آمده، میانگین

های حاصله حاکی از موافقت نسبی پاسخ دهندگان با گویه های مطرح شده است. به عبارت دیگر آنها

اظهار کرده اند که کارکنان، اعضای هیات مدیره، روسا و معاونان ادارات و کارکنان این سازمان به

تاثیر پیشبرد پژوهش در امور سازمان نسبتاً معتقد هستند. اظهار بی نظری درصد قابل توجهی از کارکنان



نسبت به گویه ها، احتمالاً ناشی از بی اطلاعی آنها از دیدگاه و نگرش کل کارکنان، اعضای هیات مدیره و روسا و معاونان است. انحراف معیار کمتر از یک گویه ها، نیز نشان می دهد که پراکندگی کمتری بین نظرات پاسخ دهندگان وجود دارد.

جدول شماره ۱۰. توزیع فراوانی و فراوانی نسبی، میانگین و انحراف معیار نظرات پاسخ دهندگان درباره گویه های پرسش اساسی ۱

شماره گویه	گویه های سؤال	کاملاً موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالقم	کاملاً مخالفم	بی پاسخ	میانگین	انحراف معیار
۱	علاقه به پژوهش	۱۱	۷۰	۳۲	۳۶	۴	۲	۲/۶۹	۰/۹۹۷
		%۷/۱	%۴۵/۲	%۲۰/۶	%۲۳/۲	%۲/۶	%۱/۳		
۲	اعتقاد هیئت مدیره تأثیر پژوهش در امور سازمان	۱۲	۶۲	۶۰	۱۹	---	۲	۲/۵۶	۰/۸۱۰
		%۷/۷	%۴۰	%۳۸/۷	%۱۲/۳	---	%۱/۳		
۳	اعتقاد رؤسا به تأثیر پژوهش در امور سازمان	۱۲	۷۸	۴۰	۲۱	۱	۳	۲/۴۸	۰/۸۵۳
		%۷/۷	%۵۰/۳	%۲۵/۸	%۱۳/۵	%۰/۰۶	%۱/۹		
۴	اعتقاد کارکنان به تأثیر پژوهش در امور سازمان	۱۶	۷۶	۳۲	۲۷	۲	۲	۲/۵۰	۰/۹۴۷
		%۱۰/۳	%۴۹	%۲۰/۶	%۱۷/۴	%۱/۳	%۱/۳		

یافته های پژوهش در جدول شماره ۱۱ نشان داد که در مجموع کارکنان، اعضای هیئت مدیره و رؤسا نسبت به ضرورت پژوهش اتفاق نظر دارند.

در پژوهشهای رفیع پور (۱۳۸۰)، توفیقی و فراستخواه (۱۳۸۱)، طالقانی (۱۳۷۷) و تابان (۱۳۷۸) در بررسی معضلات پژوهشی از عدم باور مسئولان و سیاستگذاران به پژوهش به عنوان یک مانع یاد کرده اند.

بیگ زاده (۱۳۸۰) نیز از عامل ذهنیت منفی نسبت به پژوهش به عنوان یکی از عوامل ضعف پژوهش نام می برد. پژوهشهای پیشین حکایت از این دارد که هنوز در جامعه درک صحیحی از تحقیق در جامعه وجود ندارد و حتی در پاره ای موارد مدیران نسبت به پژوهش ذهنیت منفی دارند و به پژوهش به عنوان یک کالای لوکس نگاه می کنند.

خوشبختانه، یافته های برگرفته از این پژوهش حاکی از آن است که پژوهش نزد کارکنان و سایر افراد فوق الذکر نسبتاً اهمیت دارد و امر ضروری به شمار می رود. ولی ناگفته نماند تعداد قابل توجهی از پاسخ دهندگان نیز اظهار بی اطلاعی کرده اند.

بنابراین ضرورت دارد برای ایجاد درک صحیحی از مفهوم پژوهش در این سازمان در وهله اول مسئولان و مدیران سازمان به پژوهشها بها بدهند و سیاست «بدون پژوهش تصمیم گیری نکنیم» را پیشه و سرلوحه امور خود بسازند، به گونه ای که نقش پژوهش در تصمیمات مدیران آشکارا متجلی شود. امید می رود با اتخاذ چنین سیاستی در دراز مدت اعتقاد به پژوهش تبدیل به یک فرهنگ شود و پژوهش به عنوان یک ضرورت در نزد سایر کارکنان تلقی شود.

۲. نگرش کارکنان درباره آشکار شدن واقعیات منتج از پژوهش از دیدگاه مسئولان، وجود حسادت

نسبت به کارکنان پژوهشگر، وجود بیم در کارکنان پژوهشگر چگونه است؟

برای پاسخ به این پرسش با طرح سه گویه، نظر پاسخ دهندگان سنجیده شده است.

- در ارتباط با گویه "مسئولان تمایلی به آشکار شدن برخی از واقعیتهای ناخوشایند با انجام پژوهش ندارند" همانطور که در جدول شماره ۱۲ آمده، ۴۴ درصد (مجموع پاسخهای موافقم و کاملاً موافقم گویه ۵) از پاسخ دهندگان موافقت نسبی خود را با گویه مورد نظر اظهار کرده اند. به عبارت دیگر آنها، این قضیه را که مسئولان تمایلی به آشکار کردن واقعیات ناخوشایند برگرفته از پژوهش ندارند را تایید می کنند و در واقع آن را به عنوان یک مانع تلقی نموده اند. بیگ زاده (۱۳۸۰) معتقد است برخی از مدیران تصور می کنند که هدف تحقیق زیر سؤال بردن عملکرد آنهاست. از این رو این تصور غلط از پژوهش باعث خواهد شد حتی الامکان آنها نقش پژوهش را نادیده انگارند و نسبت به تحقیق، از خود بی مهوری نشان دهند. البته ناگفته نماند تعداد قابل توجهی برابر ۳۶/۱ درصد نیز اعلام بی نظری کرده اند که نمایانگر عدم اطلاع و شناخت کارکنان از رفتار مسئولان در برابر این قضیه است.

- نظرات پاسخ دهندگان درباره گویه "پژوهشگران از ارائه یافته های تحقیقی که خوشایند مسئولان سازمان نیست بیم دارند" نشانگر آن است که پاسخ دهندگان با گویه مورد نظر با ۵۱/۲ درصد (مجموع پاسخهای موافق و کاملاً موافقم) موافقت نسبی خود را اعلام کرده اند. به عبارت دیگر آنها تقریباً معتقدند پژوهشگران از ارائه یافته های تحقیقی که خوشایند مسئولان نیست، بیم دارند. جالب این است که به نقل از کیانپور (۱۳۷۸) و است کل<sup>۲</sup> (1990) خود پژوهشگران به علت ترس از اینکه مبادا تحقیقشان به نتیجه نرسد از انجام برخی از پژوهشها سرباز می زنند. این یافته ها مکمل یکدیگرند و بیان کننده این معنا می تواند باشد که پژوهشگران هم در برداشتن و انجام طرح پژوهشی و

<sup>2</sup> ST.Clair

هم در ارائه نتایج برگرفته از تحقیق خودشان بیم دارند. همانطور که در زمینه اقتصادی سرمایه گذاران در فضایی اقدام به سرمایه گذاری می کنند که سرمایه آنها از امنیت لازم برخوردار باشد، می بایست بستر را برای انجام پژوهش و ارائه یافته ها و واقعیتهای منتج از پژوهش اطمینان بخش و دور از هرگونه ترس و وا همه فراهم نمود. با وجود چنین فضایی است که پژوهشگران با فراغ خاطر دست به پژوهش می زنند و نتایج تحقیق خود را منتشر می کنند.

انحراف معیار کمتر از یک گویه های ۵ و ۶ نشان دهنده پراکندگی کم بین آرای پاسخ دهندگان است.

جدول شماره ۱۱. توزیع فراوانی و فراوانی نسبی، میانگین و انحراف معیار نظرات پاسخ دهندگان درباره گویه های پرسش اساسی ۲

شماره گویه	گویه های سؤال	کاملاً موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالفم	کاملاً مخالفم	بی پاسخ	میانگین	انحراف معیار
۵	مسئولان تمایلی به آشکارشدن برخی از واقعیتهای ناخوشایند با انجام پژوهش ندارند	۱۸	۴۷	۵۶	۲۶	۱	۷	۲/۶۳	.۹۳۵
		%۱۱/۶	%۳۰/۳	%۳۶/۱	%۱۶/۸	%۰/۰۶	%۴/۵		
		%۹	%۲۷/۷	%۳۴/۸	%۲۲/۶	%۴/۵	%۱/۳		
۶	پژوهشگران از ارائه یافته های تحقیقی که خوشایند مسئولان نیست، بیم دارند.	۱۶	۶۵	۴۲	۲۵	۳	۴	۲/۵۶	.۹۵۶
		%۱۰/۳	%۴۱/۹	%۲۷/۱	%۱۶/۱	%۱/۹	%۲/۶		

۳. نگرش کارکنان نسبت به وجود تکریم، ترغیب پژوهشگر، تمایز با غیر پژوهشگران و دشواری و جذابیت پژوهش در این سازمان چگونه است؟

برای پاسخ به این پرسش با طرح چند گویه، نظر پاسخ دهندگان در باره متغیرهای مطرح شده سنجیده شده است.

۴۰ درصد از پاسخ دهندگان در ارتباط با این گویه "پژوهشگران مورد تکریم سازمان قرار می گیرند" اظهار موافقت (مجموع پاسخهای موافق و کاملاً موافق) نموده اند و تنها ۲۷/۸ درصد (مجموع پاسخهای مخالف و کاملاً مخالف) مخالفت نسبی خود را با این گویه اعلام کرده اند. نمره انحراف معیار کمتر از یک نشان از پراکندگی کم نظرات پاسخ دهندگان است. با توجه به خصلت پژوهش که زمان بر و نیاز به صبر و تلاش بسیاری دارد، ضروری به نظر می رسد که از پژوهشگران به سبب روی آوردن به پژوهش تقدیر شود، به ویژه چنانچه این تقدیر از سوی مسئولان در سازمان انجام شود تأثیر دو چندان خواهد داشت.

- نظرات پاسخ دهندگان درباره گویه "مسئولان، کمتر کارکنان خود را به پژوهش ترغیب می کنند" همانطور در جدول شماره ۱۳ آمده، میانگین حاصله ۲/۲۸ نشان می دهد که پاسخ دهندگان موافقت نسبی خود را با این گویه اعلام نموده اند. این نظر بدین معناست که کارکنان از سوی مسئولان امر کمتر ترغیب به پژوهش می شوند.

- در ارتباط با گویه " کارهای پژوهشی جذابیت ندارد" آرای پاسخ دهندگان نشان می دهد ۵۷/۴ درصد مخالفت نسبی خود را آشکارا با این گویه اظهار کرده اند. در واقع نزد بیش از نیمی از آنها کارهای پژوهشی جذابیت لازم را دارد. این یافته ها، نشانگر آن است که کارکنان ضمن اعتقاد به ضرورت پژوهش (در گویه های شماره ۱، ۲، ۳ و ۴) به جذابیت پژوهش نیز ایمان دارند. اصولاً نزد غالب آنها پژوهش از جذابیت لازم برخوردار است. ولی ناگفته نماند قریب به ۴۰ درصد از پاسخ دهندگان معتقدند که کارهای پژوهشی جذابیت ندارد. دلیل عدم اعتقاد این عده اخیر را می توان در تحلیل دیگر گویه ها جستجو کرد.

- پاسخ دهندگان درباره گویه "بیشتر کارکنان، از دشواری پژوهش هراس دارند" موافقت نسبی خود را با توجه به میانگین بدست آمده (۲/۶۱ درصد) اعلام کرده اند. این بدین معناست که کارکنان از روی آوردن به پژوهش به علت مشکلات احتمالی آن، هراس دارند. انحراف معیار کمتر از یک گویه ۷ نشان می دهد که پراکندگی کمی میان آرای پاسخ دهندگان است ولی انحراف معیار گویه ها ۸، ۹، ۱۰ و ۱۱ که بزرگتر از یک است نشان از پراکندگی بیشتر آرای پاسخ دهندگان است.

اینکه انجام پژوهش تا حدی مشکل است، امری بدیهی است. پژوهش نیاز به صبر، کوشش مستمر و برنامه ریزی شده دارد. همگان، افراد صبور و دارای پشتکار لازم و برنامه ریز نیستند. ولی این امر مانع از آن نخواهد بود که هیچ گونه پژوهشی انجام ندهند. پژوهش، سطوح مختلفی دارد. کارکنان با توجه به توان پژوهشی و پشتکار خود، می توانند به پژوهشهای مختلف روی آوردند. برخی از پژوهشها در حوزه کتابداری را تهیه فهرستها و کتابشناسی ها تشکیل می دهد. کارکنان می توانند در مراحل اولیه با اینگونه پژوهشها آغاز نمایند. بهر تقدیر در سازمان باید بستر لازم برای انجام انواع پژوهشهای ساده تا دشوار میسر باشد تا کارکنان به خود اجازه دهند نسبت به دانش و مهارتهای علمی خود، موضوع پژوهشی برای خود انتخاب کنند.

- ۴۰ درصد از پاسخ دهندگان درباره گویه "از دیدگاه مسئولان، میان کارکنانی که پژوهش کنند یا نکنند، تفاوتی وجود ندارد" موافقت خود را اعلام کرده و بقیه مخالف و یا در این رابطه بی نظر بوده اند. بدیهی است وجود تفاوت میان این دو طیف پژوهشگر و غیر پژوهشگر امری لازم است، چرا که این تفاوت، باعث خواهد شد پژوهشگران نسبت به انجام پژوهش پایدار باشند و غیر پژوهشگران نیز برای کسب پایگاه اجتماعی شایسته به پژوهش روی آورند.

جدول شماره ۱۲. توزیع فراوانی و فراوانی نسبی، میانگین و انحراف معیار نظرات پاسخ دهندگان درباره گویه های پرسش اساسی ۳

شماره گویه	گویه های سؤال	کاملاً موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالفم	کاملاً مخالفم	بی پاسخ	میانگین	انحراف معیار
۷	پژوهشگران مورد تکریم سازمان قرار می گیرند	۸	۵۴	۴۵	۳۹	۴	۵	۲/۸۵	۰/۹۶۱
		%۵/۲	%۳۴/۸	%۲۹	%۲۵/۲	%۲/۶	%۳/۲		
۸	مسئولان کمتر کارکنان خود را به پژوهش ترغیب می کنند	۳۴	۷۱	۲۴	۲۲	۳	۱	۲/۲۸	۱/۰۲۶
		%۲۱/۹	%۴۵/۸	%۱۵/۵	%۱۴/۲	%۱/۹	%۶		
۹	کارهای پژوهشی جذابیت ندارد	۸	۳۲	۲۳	۷۱	۱۸	۳	۲/۶۱	۱/۱۰۴
		%۵/۲	%۲۰/۶	%۱۴/۸	%۴۵/۸	%۱۱/۶	%۱/۹		
۱۰	بیشتر کارکنان از دشواری پژوهش هراس دارند	۱۴	۷۸	۲۰	۳۵	۶	۲	۲/۶۱	۱/۰۵۸
		%۹	%۵۰/۳	%۱۲/۹	%۲۲/۶	%۳/۹	%۱/۳		
۱۱	از دیدگاه مسئولان میان کارکنانی که پژوهش کنند یا نکنند، تفاوتی ندارد	۲۰	۴۲	۳۷	۴۹	۵	۲	۲/۸۵	۱/۱۱۱
		%۱۲/۹	%۲۷/۱	%۲۳/۹	%۳۱/۶	%۳/۲	%۱/۳		

۴. از نظر کارکنان، نحوه برخورد مسئولان با یافته ها و پیشنهادهای پژوهشی و بهره گیری از

آنها در این سازمان چگونه است؟

برای پاسخ به این پرسش با طرح دو گویه، نظر پاسخ دهندگان در باره نحوه برخورد مسئولان با

برخی از مسائل پژوهشی در این سازمان سنجیده شده است.

- پاسخ دهندگان درباره گویه "مسئولان از یافته های پژوهشی بهره گیری نمی کنند": با توجه به

میانگین حاصله ۲/۷۸ موافقت نسبی (۳۷/۱ درصد) خود را آشکارا اعلام کرده اند. به بیان دیگر به زعم

آنها، مسئولان این سازمان از یافته های پژوهشی بهره گیری نمی کنند. این یافته دلالت بر این دارد از

یافته های پژوهش های انجام شده آنگونه که کارکنان و بطور اخص پژوهشگران انتظار دارند مسئولان

استفاده نکرده اند.

عدم استفاده مسئولان از یافته های پژوهشی می تواند ناشی از عوامل مختلف باشد. یک عامل به نظر، به سبب نبود برنامه مشخص برای بهره گیری از طرحهای پژوهشی است. برای بهره گیری صحیح از یافته های پژوهشی، سازمان می بایست متولی خاصی برای استخراج یافته ها و مسئول یا گروه کاری مشخصی برای اجرایی نمودن یافته ها تعیین نماید تا سرانجام با نظارت این افراد یافته ها در جایگاه خاص خودش استفاده شود.

عامل دیگر، به نوع یافته ها برمی گردد. مسلماً هر چه یافته ها کاربردی تر باشند احتمال بهره گیری از آنها توسط مسئولان بیشتر خواهد بود. بنابراین چنانچه یافته های پژوهش کمتر دارای چنین ویژگی باشند، احتمال بیشتر می رود که مورد توجه واقع نشوند. در همین راستا می توان برای اینکه پژوهشگران تشویق به ارائه یافته های کاربردی شوند، به نحوی به آنها در ازای ارائه یافته های کاربردی و اجرایی پاداش داد.

- اما درباره گویه "مسئولان به پیشنهادهای پژوهشی از سوی کارکنان اعتنایی ندارند": با توجه به میانگین بدست آمده ۳/۰۱، پاسخ دهندگان مخالفت نسبی (۳۴/۲ درصد) خود را اعلام کرده اند. در واقع آنها معتقدند که مسئولان به پیشنهادهای پژوهشی کارکنان نسبتاً توجه دارند. البته با وجود درصد قابل ملاحظه ۳۰/۲ درصد از کارکنان که بر این باورند که مسئولان به پیشنهادهای پژوهشی توجهی ندارند، می بایست مسئولان با برنامه و هدف مشخص توجه کافی به پیشنهادهای پژوهشی داشته باشند تا کارکنان به ارائه موضوعهای پژوهشی تشویق شوند. لازم به ذکر است درصد قابل توجهی از پاسخ دهندگان نسبت به این گویه اظهار بی اطلاعی کرده اند.

جدول شماره ۱۳. توزیع فراوانی و فراوانی نسبی، میانگین و انحراف معیار نظرات پاسخ دهندگان درباره گویه های پرسش اساسی ۴

شماره گویه	گویه های سؤال	کاملاً موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالقم	کاملاً مخالفم	بی پاسخ	میانگین	انحراف معیار
۱۲	مسئولان از یافته های پژوهش استفاده نمی کنند	۱۸	۳۸	۵۶	۳۷	۲	۴	۲/۷۸	٪۹۹۳
		٪۱۱/۶	٪۲۴/۵	٪۳۶/۱	٪۲۳/۹	٪۱/۳	٪۲/۶		
۱۳	مسئولان به پیشنهادهای پژوهشی اعتنایی نمی کنند	۱۱	۳۶	۵۱	۴۹	۴	۴	۳/۰۱	٪۹۸۳
		٪۷/۱	٪۲۳/۲	٪۳۲/۹	٪۳۱/۶	٪۲/۶	٪۲/۶		

۵. نظر کارکنان نسبت به حل مشکلات جاری سازمان با انجام پژوهش چگونه است؟

برای پاسخ به این پرسش اساسی، لازم است نظرات پاسخ دهندگان به سه گویه زیر مورد بررسی قرار گیرد.

- پاسخ دهندگان در باره گویه " یافته‌های پژوهشی راه حل عملی برای مشکلات سازمان ارائه نمی‌دهند ": با توجه به میانگین بدست آمده ۳/۵۱، مخالفت نسبی (۶۰/۴ درصد) خود را با این گویه اعلام نموده‌اند. در واقع آنها بر این باورند که یافته‌های پژوهشی، راه حل عملی برای مشکلات سازمان ارائه می‌کند.

- آرای پاسخ دهندگان درباره گویه "مشکلات را می‌توان با آزمون و تجربه حل کرد، پس نیازی به پژوهش نیست": با توجه به میانگین بدست آمده ۴/۲۲، ۸۶/۸ درصد مخالفت صریح خود را با این گونه اعلام نموده‌اند. به عبارت دیگر به طور آشکارا بیان کرده‌اند که مشکلات را نمی‌توان با آزمون و تجربه حل کرد و سازمان نیازمند پژوهش است.

- نظرات پاسخ دهندگان درباره گویه " مشکلات را می‌توان با راحت‌ترین راه‌ها حل کرد، پس نیازی به پژوهش نیست": با توجه به میانگین حاصله ۴/۲۱، ۴۷/۴ درصد مخالفت صریح خود را اعلام کرده‌اند. در مجموع می‌توان گفت پاسخ دهندگان اکثراً معتقدند که برای حل مشکلات، سازمان نیازمند به پژوهش است. مجموع یافته‌های گویه بیانگر اعتقاد کارکنان به کارایی پژوهش در حل مشکلات سازمان است. این خوش بینی فرصت مناسبی برای توسعه پژوهش در سازمان است. در واقع این نگرش نشان می‌دهد که کارکنان سازمان آمادگی پذیرش به کارگیری پژوهش را برای حل مشکل کاری خود دارند.

جدول شماره ۱۴. توزیع فراوانی و فراوانی نسبی، میانگین و انحراف معیار نظرات پاسخ دهندگان درباره گویه‌های پرسش اساسی ۵

شماره گویه	گویه‌های سؤال	کاملاً موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالفم	کاملاً مخالفم	بی پاسخ	میانگین	انحراف معیار
۱۴	یافته‌های پژوهشی راه عملی برای مشکلات ارائه نمی‌دهد	۱۲	۱۵	۳۴	۶۸	۲۵	۱	۳/۵۱	۱/۱۱۶
		%۷/۷	%۹/۷	%۲۱/۹	%۴۳/۹	%۱۶/۱	%۶		
۱۵	مشکلات را می‌توان با آزمون و تجربه حل کرد پس نیازی به پژوهش نیست	۲	۲	۱۳	۷۹	۵۷	۲	۴/۲۲	۰/۷۶۳
		%۱/۳	%۱/۳	%۸/۴	%۵۱	%۳۶/۸	%۱/۳		
۱۶	مشکلات را می‌توان با راحت‌ترین راه‌ها حل کرد پس نیازی به پژوهش نیست	۳	۳	۱۲	۷۷	۶۰	۳	۴/۲۱	۰/۸۲۲

یافته های این پژوهش و سایر پژوهشهای مرتبط نشان می دهد محققان با توجه به گستره و محدودیتهای پژوهشی خود به ذکر پاره ای از معضلات و مشکلات پژوهشی پرداخته اند. بر روی برخی از موانع تأکید و پافشاری و در مواردی نیز، نگاهی گذرا داشته اند. واقعیت امر نشان می دهد که موانع پژوهش یاد شده توسط محققان، به طور کلی در جامعه و به گونه خاص در سازمانها با شدت و ضعف به چشم می خورد. قنبری و تنکابنی (۱۳۷۳، ص ۴۴) به زعم محققان، موانع و مشکلات پژوهش را به دو دسته «بنیادی و برون سازمانی» و «غیر بنیادی و درون سازمانی» تقسیم می کنند. آنها معتقدند که معضلات هر دو دسته با یکدیگر ارتباط محکمی دارند. بطوریکه گاهی حتی عنوانهای مشترک دارند. دلیل آن هم پیوند ارگانیکی است که به لحاظ محتوا میان هر دو دسته وجود دارد. این ارتباط، ضرورت مذاقه جدی و اصلاحات همزمان در هر دو قلمرو مدیریت کلان و خرد نظام پژوهشی کشور را به خوبی آشکارا می سازد.

با این وصف این پژوهش با نظر به تنگناهای کلان پژوهشی کشور و تأکید بر موانع پژوهشی درون سازمانی، یافته های پژوهش را مورد تحلیل قرار داده است.

### خلاصه یافته های پژوهش:

- یافته های پژوهش در خصوص نگرش کارکنان، اعضای هیات مدیره و رؤسای ادارات نشان داد که در مجموع آنها به ضرورت پژوهش در سازمان اتفاق نظر دارند.
- در ارتباط با تمایل مسئولان به آشکار شدن واقعیات ناخوشایند از طریق پژوهش، یافته ها نشان داد که به زعم کارکنان، مسئولان کمتر تمایلی به اظهار یافته های پژوهشی ناخوشایند دارند.
- یافته های پژوهش در ارتباط با وجود تکریم نشان داد از نظر کارکنان، پژوهشگران در سازمان تقریباً مورد تکریم قرار می گیرند. همچنین در مورد ترغیب پژوهشگران توسط مسئولان نیز، یافته ها حکایت از این دارد که کارکنان از سوی مسئولان کمتر ترغیب به پژوهش می شوند.
- در خصوص نوع نگاه مسئولان میان پژوهشگران و غیر پژوهشگران، یافته ها نشان داد که مسئولان، میان کارکنان پژوهشگر و غیر پژوهشگر تفاوت قائل نمی شوند.
- یافته های پژوهش، هراس کارکنان نسبت به دشواری پژوهش را تأیید می کند. این بدین معناست که عده ای به سبب دشواری که در انجام پژوهش حس می کنند، به پژوهش نزدیک نمی شوند.
- در خصوص جذابیت پژوهش، یافته ها آشکار ساخت که از نظر کارکنان سازمان، کارهای پژوهشی از جذابیت لازم برخوردار است.
- یافته های پژوهش نشان داد به زعم کارکنان، مسئولان از یافته های پژوهشی استفاده نمی کنند.
- یافته ها آشکار نمود که از نظر کارکنان مسئولان نسبتاً به پیشنهاد های پژوهشی توجه دارند.



- یافته های پژوهش نسبت به حل مشکلات جاری سازمان با انجام پژوهش نشان داد که کارکنان بر این باورند:

- یافته های پژوهش راه حل علمی برای مشکلات سازمان ارائه می کند.
- همه مشکلات را نمی توان با آزمون و تجربه حل کرد و سازمان نیازمند پژوهش است.

جدول شماره ۱۵. بررسی میزان مانعیت هر گویه بر اساس یافته های پژوهشی حاضر

شماره گویه	گویه های مورد سنجش				
	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
۱				ü	به طور کلی کارکنان سازمان به پژوهش علاقه دارند.
۲				ü	اعضای هیئت مدیره سازمان به تأثیر پژوهش در پیشبرد امور سازمان معتقدند.
۳				ü	رؤسای ادارات و معاونتها به تأثیر پژوهش در پیشبرد امور سازمان معتقدند.
۴				ü	کارکنان به تأثیر پژوهش در پیشبرد امور سازمان معتقدند.
۵	ü				مسئولان تمایلی به آشکارشدن برخی از واقعیتهای ناخوشایند با انجام پژوهش ندارند.
۶			ü		پژوهشگران از ارائه یافته های تحقیقی که خوشایند مسئولان سازمان نیست، بیم دارند.
۷			ü		پژوهشگران مورد تکریم سازمان قرار می گیرند.
۸	ü				بیشتر کارکنان، از دشواری پژوهش هراس دارند.
۹				ü	کارهای پژوهشی جداییت ندارند.
۱۰	ü				مسئولان، کمتر کارکنان خود را به پژوهش ترغیب می کنند.
۱۱			ü		از دیدگاه مسئولان میان کارکنانی که پژوهش کنند یا نکنند، تفاوتی وجود ندارد.
۱۲			ü		مسئولان از یافته های پژوهشی بهره گیری نمی کنند.
۱۳			ü		مسئولان به پیشنهادها پژوهشی از سوی کارکنان اعتنایی ندارند.
۱۴				ü	مشکلات را می شود از آسانترین راهها حل کرد، پس نیازی به پژوهش نیست.
۱۵				ü	مشکلات را می شود با آزمون و تجربه حل کرد، پس نیازی به پژوهش نیست.
۱۶				ü	یافته های پژوهشی راه حل عملی برای مشکلات سازمان ارائه نمی دهند.

خیلی کم= صفر تا ۱۹ درصد کم= ۲۰ تا ۳۹ درصد متوسط= ۴۰ تا ۵۹ درصد زیاد= ۶۰ تا ۷۹ درصد خیلی زیاد= ۸۰ تا ۱۰۰ درصد

لازم به ذکر است برای تعیین دقیق میزان مانعیت هر گویه، فراوانی گزینه "نظری ندارم" حذف و براساس فراوانی چهار گزینه "کاملاً موافقم"، "موافقم"، "مخالقم"، "کاملاً مخالفم"، محاسبه گردیده است.

### راهکارها و پیشنهادها

با استفاده از مرور متون و یافته های تحقیق حاضر راهکارهایی به منظور رفع موانع پژوهشی و

مهیاشدن زمینه رشد و توسعه پژوهش در این سازمان به شرح زیر پیشنهاد می شود:

۱. مسئولان سازمان به پژوهش بها دهند و سیاست «بدون پژوهش تصمیم گیری نکنیم» را سرلوحه کار خود قرار دهند. در واقع لازم است نوع نگرش مسئولان به پژوهش تغییر کند و به پژوهش به عنوان یک ابزار با ارزش نگریده شود نه یک کالای لوکس.
۲. فضای اطمینان بخش برای انجام پژوهش و ارائه یافته ها ایجاد شود. به طوریکه محقق بدون ترس و نگرانی، حتی یافته های پژوهشی ناخوشایند برای مسئولان را منتشر کند.
۳. با توجه به اینکه پژوهش امری زمان بر و دشوار است، ضرورت دارد برای استمرار فعالیتهای تحقیقی و تقویت روحیه پژوهشگران، همواره آنها مورد توجه و اکرام قرار گیرند.
۴. برای اکرام پژوهشگر و ایجاد جاذبه برای سایر کارکنان (غیرپژوهشگر) شایسته، ضرورت دارد تا سازمان میان این دو طیف با دادن نوعی امتیازات خاص به پژوهشگران، تمایز قائل شود.
۵. برای رفع هراس کارکنان از دشواری پژوهش، مطلوب است سازمان سطوح مختلف پژوهش را در دستور کار خود قرار دهد و بستر لازم را برای انجام انواع پژوهش های ساده تا دشوار فراهم نماید تا کارکنان به خود اجازه دهند در حد بضاعت دانش و مهارتهای علمی خود، موضوعی را برای پژوهش انتخاب کنند.
۶. با توجه به اینکه کارکنان معتقدند پژوهش توانایی حل مشکلات جاری سازمان را دارد، مطلوب است زمینه لازم برای کارکنان، در به کارگیری پژوهش در حل مشکلات کاری آنها فراهم گردد.

## منابع و مأخذ

- بیابانی، غلامحسین و هادیانفر، کمال (۱۳۸۱). "موانع پژوهش و پژوهشگر در کشور". **روزنامه رسالت**، (۸۱/۱۱/۲۷).
- بیگ زاده، جعفر (۱۳۸۰). "علل به کار گیری یافته های تحقیق". **کار و جامعه**، شماره ۴۲: ص ۴۱-۴۷.
- تابان، محمد (۱۳۷۸). "تعیین متولی و مسئول، مهم ترین نیاز بخش پژوهش در ایران". **روزنامه اطلاعات**، (۱۳۷۸/۳).
- توفیقی، جعفر؛ فراستخواه، مقصود (۱۳۸۱). "لوازم ساختاری توسعه علمی در ایران". **فصلنامه پژوهشی و برنامه ریزی در آموزش عالی**، شماره پیاپی ۲۵، سال هشتم، شماره سوم: ص ۱-۳۵.
- رفیع پور، فرامرز. **موانع رشد علمی در ایران و راه حل های آن**. تهران: شرکت سهامی انتشار، ۱۳۸۱.
- طالقانی، محمود (۱۳۷۷). "موانع و مشکلات ساختاری پژوهش در ایران". **روزنامه اطلاعات**، (۱۳۷۷/۱۰/۱۳).
- طایفی، علی. **موانع فرهنگی توسعه تحقیق در ایران: مقدمه ای بر جامعه شناسی اندیشه و روزی و اندیشه سوزی در ایران**. تهران: آزاد اندیشان، ۱۳۸۰.
- قنبری، افسانه؛ تنکابنی، حمید (۱۳۷۳). "درآمدی بر وضعیت موسسات پژوهشی (شناخت تنگناها و مسائل موجود)". **رهیافت**، شماره هفتم، پاییز و زمستان ۱۳۷۳: ص ۳۲-۴۴.
- کیان پور، منصور (۱۳۷۸). "پژوهش در ایران فراگیر نیست". **روزنامه نشاط**، (۱۳۷۸/۶/۱۳).
- محمدزاده شریف، غلامرضا (۱۳۸۱). "مروری بر موانع و مشکلات پژوهش در ایران با استفاده از نوشتارها و پژوهشهای این حوزه". **فرهنگ خراسان**، سال دوم، شماره پنجم و ششم، (بهار و تابستان ۱۳۸۱): ص ۲۷-۳۶.

St. Clair, Glorinna (1990). "Barriers to research". collage and Research Libraries. Vol 51, Issue 6, No. 1990: PP.509-510.