

<https://lib.iitta.gov.ua/709003/1/Теоретичні%20підходи%20до%20проблеми%20саморозвитку%20особистості.pdf>

18. Фукуяма, Ф. Соціальний капітал (пер. з англ. Л. Шевчук). Незалежний культурологічний часопис «І». 2018. URL: <http://www.ji.lviv.ua/n53texts/fukuyama.htm>

19. Мескон, М., Альберт, М., Хедоури, Ф. Основы менеджмента. (пер. з англ. Л.И., Евенко). 1997. Москва: Дело, 492 с. URL: <https://studfile.net/preview/4514715/>

Чорна Т. В.

ПСИХОЛОГІЧНІ ОСОБЛИВОСТІ ЗАДОВОЛЕНОСТІ ПРАЦЕЮ БІБЛІОТЕКАРІВ НАУКОВИХ БІБЛІОТЕК ЗВО: ЗАРУБІЖНИЙ ДОСВІД

ВСТУП. Нові глобальні виклики, які постали перед бібліотечними установами ЗВО в умовах дистанційного обслуговування користувачів, орієнтації на цифрові технології та під час карантинних обмежень, спричинених COVID-19, зумовлюють пошуки нових форм роботи, внутрішньої комунікації та взаємодії учасників наукового та освітнього процесів у ЗВО.

Виклад основного матеріалу. Значну роль у задоволеності працею відіграють психологічні особливості працівника, психологічні чинники психологічні умови, саме тому, актуальною є проблема аналізу психологічних аспектів задоволеності працею бібліотечних працівників наукових бібліотек ЗВО.

Проблему задоволеності працею у своїх роботах аналізують такі дослідники: Р. Хоппок (R. Hoprock), Р. Карлгаард (R. Karlgaard), К. Девіс (K. Davis), В. Ньюстром (W. Newstrom); С. Роббінс (S. Robbins), П. Спектор (P. Spector) [1; 2; 5; 8; 9; 10]. У бібліотечній справі зазначену вище проблему досліджують Р. Пандіта (R. Pandita), Др. Домінік

(Dr. Dominic); Б. Нахак (B. Nahak), Р. Махапатра (R. Mahapatra); Ф. Аджані (F. Ajani), К. Огунлана (K. Ogunlana), Р. Окунлая (R. Okunlaya), Т. Окуное (T. Okunoye), А. Ошінаіке (A. Oshinaike) та інші [7; 4; 6].

На початку ХХ ст. Р. Хоппок першим висунув концепцію задоволеності працею. Він вважав, що задоволеність працею є поєднання психологічних, фізіологічних та обставин довкілля, які дозволяють людині сказати, що «я задоволений/на своєю роботою» [2]. Останнім часом все більше уваги приділяється управлінню людськими ресурсами. Адже людський фактор як нематеріальна складова організації є визначальним у здатності досягати успіху в довгостроковій перспективі, вважає Р. Карлгаард. Коли люди працюють в команді, вони «вдосконалюють один одного, посилюють відповідальність, пристрасність і старанність, полегшують навчання і стають каталізаторами інновацій» [1, с. 42].

Дослідження проблеми задоволення працею бібліотекарів починаються у 70-ті рр. ХХ ст., науковці отримують різні результати. Учені стверджують, що «більше задоволені роботою ті працівники, які працюють із користувачем, в менших бібліотеках кращі взаємовідносини з колегами і, чим більше досвідченіший бібліотекар, тим більше він задоволений роботою» (*переклад із англійської – наш Т. Ч.*) [4, с. 367].

Р. Пандіта та Дж. Домінік, проводячи опитування 264 бібліотечних фахівців із університетських бібліотек Індії, дійшли висновку, що не завжди виключно зовнішні фактори, такі як робоче середовище, заробітна плата, міжособистісні відносини, визнання, кар'єрне зростання чи інші адміністративні аспекти впливають на задоволеність працею працівників бібліотек ЗВО, тут також важливу роль відіграють психологічні особливості індивідуального сприйняття роботи [7].

Б. Нахак та Р. Махапатра, продовжуючи дослідження задоволеності працею бібліотечних фахівців університетських бібліотек Індії, зазначають, що невелика кількість бібліотекарів університетських

бібліотек задоволені працею. У той час як більшість бібліотечних фахівців відчують невдоволення рівнем оплати праці, неналежним визнанням та недостатньою увагою підвищенню кваліфікації співробітників з боку керівництва установи [5].

Науковці з Нігерії також вважають задоволеність працею тим фактором, який впливає на особистість, її соціальне життя, міжособистісні стосунки на роботі та результативність праці. Щоб підвищити ефективність роботи працівників бібліотек рекомендується усунути всі стресові чинники, які впливають на незадоволеність працею, або зменшити їх до мінімуму [3].

Дж. Мартін зробив порівняльний аналіз рівня задоволеності працею 770 бібліотекарів усіх типів бібліотек по відношенню до інших категорій працівників різних професій. Результати дослідження теми виявили ключові чинники, які впливають на рівень задоволеності працею опитуваних бібліотекарів, а саме: приналежність бібліотеці, в якій вони працюють, корпоративна культура та робоче середовище, взаємодія з колегами та можливість самореалізації, різноманітність та інклюзивність, рівень оплати праці та робоче навантаження, лідерство та зовнішнє визнання цінностей бібліотеки, а також визнання індивідуального внеску кожного працівника в розвиток бібліотечної установи [4].

Зважаючи на результати цих досліджень, науковці рекомендують підвищити рівень задоволеності працею бібліотекарів шляхом винагороди за результати праці, визнання індивідуального внеску кожного працівника бібліотеки, збільшення заробітної плати та надання пільг, покращення умов праці та створення комфортного мікроклімату в колективі.

Висновки. Більшість керівників університетських бібліотек часто стикаються з проблемою відсутності професійних співробітників та плінністю кадрів, що досить часто пов'язано з тим, що негативні психологічні чинники на роботі переважають задоволеність працею.

Працівники наукових бібліотек ЗВО, які задоволені своєю працею, вмотивовані працювати краще, прагнуть до самовдосконалення та самореалізації, відчують себе частиною команди. Як результат, продуктивність їхньої роботи підвищується, впроваджуються нові ідеї і це, в свою чергу, впливає на задоволеність користувачів діяльністю бібліотеки в цілому та їхнє лояльне ставлення до бібліотеки.

Список використаних джерел

1. Карлгаард Р. Людський фактор: секрети тривалого успіху видатних компаній / Річ Карлгаард ; передм. Тома Пітерза ; післям. К. М. Крістенсена ; пер. з англ. О. Любенко. Київ : Книголав, 2017. 329 с.
2. Hoppock R. Job Satisfaction / Robert Hoppock. – New York ; London : Harper and Brothers, 1935. 303 p.
3. Indices of job stress and job satisfaction among academic librarians in selected federal universities in South West Nigeria / Ogunlana E. K., Okunlaya R. O., Ajani F O., Okunoye T., Oshinaike A. O. // *Annals of Library and Information Studies*. 2013. Vol. 60. P. 212–218.
4. Martin J. Job Satisfaction of Professional Librarians and Library Staff / Jason Martin // *Journal of Library Administration*. 2020. Vol. 60, Issue 4. P. 365–382. <https://doi.org/10.1080/01930826.2020.1721941>
5. Nahak B. Job satisfaction among library professionals working in university libraries of Odisha: A case study / Brundaban Nahak, R. K. Mohapatra // *International Journal of Information Dissemination and Technology*. 2019. № 9, Issue 4. P. 173–177. <https://doi.org/10.5958/2249-5576.2019.00033.5>
6. Newstrom J. W. Organizational behavior: human behavior at work / John W. Newstrom, Keith Davis. 10th ed. Boston, Mass. : McGraw-Hill Companies, 1997. 611 p.
7. Pandita R. Psychological Aspects of Job Satisfaction Among Library and Information Science Professionals / Ramesh K. Pandita, Joseph F. Dominic // *Journal of Information Science Theory and Practice*. 2018. Vol. 6, Issue 4. P. 17-27. <https://doi.org/10.1633/JISTAP.2018.6.4.2>
8. Robbins S. P. Organizational behavior / Stephen P. Robbins. 11th ed. Upper Saddle River, NJ : Pearson Prentice Hall, [2005]. 649 p.
9. Spector P. E. Job satisfaction: Application, assessment, causes, and consequences / Paul E. Spector. Thousand Oaks, CA. : Sage, 1997. 96 p.
10. Spector P. E. Measurement of Human Service Staff Satisfaction: Development of the Job Satisfaction Survey / Paul E. Spector // *American Journal of Community Psychology*. 1985. Vol. 13, No. 6. P. 693–713.