

علمی-پژوهشی

فصلنامه تخصصی علوم اجتماعی دانشگاه آزاد اسلامی - واحد شوشتر

سال هفتم، شماره دوم، پیاپی (۲۱)، تابستان ۱۳۹۲

تاریخ دریافت: ۹۱/۱۲/۱۲ تاریخ پذیرش: ۹۲/۲/۱۴

صص ۱۴ ° ۱

رابطه تعهد شغلی و رضایت شغلی کارکنان شاغل در کتابخانه‌ها؛ مورد مطالعه دانشگاه شیراز

عبدالرسول جوکار^{۱*}، فرزانه عقیقیان^۲

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه تعهد شغلی و رضایت شغلی کتابداران است. به عنوان نمونه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شیراز بررسی شده است. این پژوهش از نوع توصیفی-پیمایشی است و جامعه آماری این پژوهش شامل افرادی است که در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز مشغول به کار هستند که تعداد آنها ۷۷ نفر است. ابزار این پژوهش پرسشنامه است که بین کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه شیراز توزیع شد و تعداد ۵۳ نفر؛ یعنی حدود ۷۰٪ به آن پاسخ دادند. داده‌ها با استفاده از نرم افزار آماری علوم اجتماعی تجزیه و تحلیل شدند. نتایج بررسی نشان داد بین تعهد شغلی و متغیرهایی مانند نوع استخدام و جنسیت ارتباط معنی داری

ajowkar2003@yahoo.com

۱- استاد بخش علوم کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاه شیراز

۲- کارشناس پژوهشی دانشگاه شیراز (کارشناسی ارشد علوم کتابداری و اطلاع رسانی)

وجود ندارد. همچنین در میان متغیرهای زمینه‌ای چون سن، درآمد و سنوات خدمتی، سن بیشترین همبستگی را با تعهد شغلی داراست. همچنین بین تعهد شغلی و متغیرهای تعلق خاطر و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: تعهد شغلی، رضایت شغلی، دانشگاه شیراز، کتابداران.

مقدمه و بیان مسأله

نیروی انسانی در هر سازمان از ارکان اساسی آن سازمان به حساب می‌آید، چراکه اگر کارکنان سازمانی از تعهد و وفاداری بیشتری نسبت به سازمان برخوردار باشند وظایف محوله را بهتر انجام داده و در نتیجه اثر بخشی و بهره‌وری سازمان بالا رفته و موجبات پیشرفت سازمان را فراهم می‌سازند. در سازمانی که افراد نسبت به انجام وظایف شغلی خود هیچ‌گونه تعهد و مسؤولیتی ندارند و یا کمتر احساس مسؤولیت می‌کنند با کاهش عملکرد خود موجبات تخریب هرچه بیشتر سازمان از جنبه‌های کمی و کیفی می‌شوند. تعهد شغلی، وابستگی حرفه‌ای، پایبندی به ارزش‌های کار و میزان مشارکت شغلی و وابستگی سازمانی است. رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی و عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد.

افراد با تعهد حرفه‌ای به دلیل علاقه به کار خود از احساس خرسندی بیشتری برخوردارند، بهبود رضایت شغلی نیز به نوبه خود بهبود در تعهد سازمانی را به همراه دارد. شکی نیست که افزایش رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان در بالا رفتن کمیت و کیفیت کار و نیل به اهداف سازمانی که در جهت اهداف کلی جامعه است تاثیر به‌سزایی دارد. (ثناگو، ۱۳۸۶: ۲).

محیط کار هر انسانی خانه دوم اوست، چرا که بسیار افرادی که عمده شبانه روز خود را مجبورند در محیط کار خود بگذرانند. این محیط همچون خانه باید برآورده‌کننده حداقلی از نیازهای روحی و روانی افراد باشد تا آنها بتوانند ضمن کسب درآمد به ارتقای دانش حرفه‌ای خود پرداخته و خدمتی صادقانه ارائه دهند، متغیرهای متعددی می‌توانند میزان رضایت شغلی یک فرد را در سازمان زیاد یا کمتر کنند یا حتی شرایط را طوری برای فرد جلوه دهد که شخص از شغل خود رویگردان شود و تمایلی برای ماندن در سیستم نداشته باشد. میل و

رضایت کارکنان باعث کوشش آنان در راستای تحقق اهداف سازمانی و تمایلی قوی برای حفظ عضویت فرد در سازمان می‌شود. همچنین رضایت شغلی بر پایداری و تعهد آنان می‌افزاید. تعهد شغلی صرفاً به معنای وفاداری به یک سازمان نیست بلکه فرایندی مستمر است که از طریق آن کارکنان سازمان علاقه مندی خود را نسبت به شغل و سازمان و نیز موفقیت و خوشبختی خود را ابراز می‌دارند (رجایی پور، ۱۳۸۷: ۱۶).

در حرفه خدمت مداری چون کتابداری و اطلاع رسانی، پرداختن به مباحثی از قبیل تعهد شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی حائز اهمیت است. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه تعهد شغلی و رضایت شغلی کتابداران دانشگاه شیراز سعی دارد ضمن بررسی رابطه مذکور، رابطه تعهد شغلی کتابداران را با سن، جنسیت، سطح تحصیلات، سنوات، میزان درآمد و نوع استخدام بررسی نماید. بررسی آثار منتشر شده در مورد رضایت شغلی کتابداران نشان داده که پرداختن به این موضوع حائز اهمیت است.

اهداف پژوهش

اهداف اصلی این پژوهش عبارتند از:

- ۱- بررسی رابطه تعهد شغلی با رضایت شغلی کتابداران دانشگاه شیراز
- ۲- بررسی میزان تعهد شغلی کتابداران دانشگاه شیراز
- ۳- بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران دانشگاه شیراز

اهداف فرعی:

این پژوهش ضمن پرداختن به اهداف فوق به بررسی رابطه تعهد شغلی با جنسیت، سن، میزان درآمد، سطح تحصیلات، سنوات خدمت و نوع استخدام می‌پردازد.

فرضیه‌های پژوهش:

- بین سطح تحصیلات کتابداران و تعهد شغلی آنان رابطه معنی داری وجود دارد.
- بین نوع استخدام کتابداران و تعهد شغلی آنان رابطه معنی داری وجود دارد.
- بین جنسیت کتابداران و تعهد شغلی آنان رابطه معنی داری وجود دارد.

- بین سنوات خدمت کتابداران و تعهد شغلی آنان رابطه معنی داری وجود دارد.
- بین سن کتابداران و تعهد شغلی آنان رابطه معنی داری وجود دارد.
- بین میزان درآمد کتابداران و تعهد شغلی آنان رابطه معنی داری وجود دارد.
- بین تعلق خاطر به شغل و تعهد شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.
- بین رضایت شغلی و تعهد شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.

پیشینه پژوهش

فرج پهلوی و آخشیک (۱۳۸۶) نیز در مقاله "بررسی رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان‌های جنوب غرب کشور" با استفاده از قابلیت‌های پرسشنامه شاخص توصیف شغل، رضایتمندی کتابداران را از پنج زاویه مورد سنجش قرار دادند. که عبارتند از: مدیریت، همکاران، حقوق ماهانه، ترفیع و رضایت شغل، نتایج بررسیها نشان داد که همه کتابداران با وجود نارضایتی از بعضی ابعاد به ویژه شرایط حقوقی و ارتقای شغلی در مجموع از شغل کتابداری رضایت دارند. انجام آزمون تحلیل واریانس یک راهه نشان داد که بین کتابداران چهار استان، به جز از نظر حقوق ماهانه از سایر جنبه‌ها از جمله از نظر شغل به طور کلی هیچ تفاوت معنی داری وجود ندارد. و پیشنهاد شد که ضمن اصلاح جداول حقوق و دستمزد، برنامه‌ریزی و اقدام لازم در خصوص جذب و استخدام کتابداران جدید صورت گیرد و فرصتی نیز به وجود آورند تا کتابداران قدیمی تر تجربیات و داشته‌ها و روش‌های کاری خود را به کتابداران جوان انتقال دهند.

حریری و اشرفی ریزی (۱۳۸۸) در مقاله‌ای با عنوان "بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی وابسته به نهاد کتابخانه‌های عمومی در مراکز استان‌ها" برای سنجش رضایت شغلی کتابداران به طراحی مدلی در قالب ۶ بعد و ۲۷ متغیر پرداختند و رضایت شغلی کتابداران را بر اساس مدل طراحی شده و با احتساب نمرات ۲۷ متغیر محاسبه کردند. بر اساس یافته‌ها، رضایت شغلی کتابداران از حد متوسط پایین تر است. در رابطه با ابعاد رضایت شغلی، رضایت از ابعاد امکانات مادی و رفاهی، ثبات شغلی، خودشکوفایی و ماهیت شغل پایین تر از حد متوسط، و رفتار مدیر و روابط متقابل بالاتر از حد

متوسط است. در این پژوهش تفاوت معناداری بین میانگین رضایت شغلی کتابداران برحسب رشته تحصیلی (کتابداری و غیر کتابداری) مشاهده نشد. یافته‌های پژوهش حاضر که نشانگر نارضایتی کتابداران از اکثر متغیرهای شغلی است ضرورت توجه مسئولان به بهبود شرایط کاری کتابداران کتابخانه‌های عمومی کشور را مطرح می‌کند.

در پژوهشی که توسط حیاتی با عنوان "بررسی رضایت شغلی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه شیراز و علوم پزشکی شیراز" در سال ۱۳۸۸ انجام شد وی به بررسی کند و کاو محیط کار کتابداران در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز و علوم پزشکی شیراز پرداخت. نتایج بررسی نشان داد که میان رضایت شغلی و مقوله‌هایی مانند جنس، سن و سابقه کار کارکنان ارتباط معنی‌داری وجود ندارد، اما بررسی، ارتباط معنی‌داری را میان رضایت شغلی و سطوح سرپرستی و تخصص نشان داد. همچنین تفاوت معنی‌داری میان رضایت شغلی کارکنان کتابخانه‌ها در دو دانشگاه مورد بررسی نشان داده نشد.

سلیمانی و مطهری (۱۳۸۸) در مقاله‌شان با عنوان "رابطه توانمند سازی و تعهد شغلی مدیران در مدارس متوسطه استان سمنان" تعداد ۱۳۵ نفر از مدیران مدارس متوسطه (۷۲ زن و ۶۳ مرد) را مورد بررسی قرار داد. نتایج نشان داد بین توانمند سازی مدیران و تعهد شغلی آنها رابطه معنی‌داری وجود دارد ($P < 0/05$). همچنین نتیجه تحلیل رگرسیون نیز نشان داد که ابعاد توانمند سازی پیش‌بینی‌کننده‌های معناداری برای تعهد شغلی هستند. ($P < 0/05$).

نحری و دیگران (۱۳۸۹) در مقاله‌ای با عنوان "رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرستاران شاغل در بیمارستان‌ها" در مطالعه‌ای توصیفی-همبستگی، ۱۳۲ پرستار با مدرک فوق‌دیپلم به بالا، دارای عضویت رسمی و حداقل سه سال سابقه کار شرکت را مورد بررسی قرار داد. گردآوری داده‌ها با پرسش‌نامه‌های رضایت شغلی لوتانز و تعهد سازمانی آلن و می‌یر انجام شد. داده‌ها با استفاده از آزمون مجذور کای و با نرم افزار آماری علوم اجتماعی تجزیه و تحلیل شدند. یافته‌ها نشان داد ۴۳/۱۷٪ پرستاران از شغل خود راضی بودند و ۴۰/۱۷٪ دارای تعهد سازمانی بودند. بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی ارتباط معنی‌داری وجود داشت ($P < 0/01$)، همچنین تعهد سازمانی با متغیرهای مسکن و وضعیت تاهل ارتباط معنی‌داری داشت. اما با متغیرهای جنسیت، سطح تحصیلات و پست سازمانی ارتباط معنی‌داری نداشت.

رضایت شغلی نیز با سطح تحصیلات، وضعیت تاهل و جنسیت ارتباط معنی داری داشت ولی با سایر متغیرهای دموگرافیک ارتباط معنی داری نداشت. نتایج حاصل از تحقیق وی نشان داد وجود عواملی که باعث انگیزش کارکنان می شود و رفتارهای تشویقی مدیر و سبک رهبری وی می توانند در رضایت شغلی و تعهد سازمانی موثر باشد.

دالیا^۱ و همکاران (۱۹۷۹) ۳۱۹ کتابدار مبتدی که مدت کوتاهی بود به استخدام کتابخانه‌ها درآمده بودند مورد بررسی قرار دادند. آنها از ابزارهای متفاوتی برای گردآوری داده‌ها استفاده کردند. یافته‌های تحقیق آنها تفاوت معناداری را میان رضایت شغلی زنان و مردان کتابدار نشان نداد، آنها همچنین به این نتیجه دست یافتند که تجربه کاری، نوع کتابخانه و نوع خدماتی که کتابداران ارائه می دهند. با رضایت شغلی آنها ارتباطی ندارد. ولی به این نتیجه رسیدند که تخصص و سایر عواملی که موجب خبرگی کتابداران در شغلشان می شود رابطه نزدیکی با رضایت شغلی آنها دارد.

پالیش^۲ و همکاران (۱۹۹۵) در پژوهشی بر روی ۱۸۵۹ نفر از مدیران پانزده شرکت در اروپا، آمریکا و کانادا نشان دادند که تعهد شغلی ارتباط مستقیمی با شفافیت نقش داشته و نیز ارتباط مثبتی بین ابعاد چهارگانه تعهد شغلی و شفافیت نقش وجود دارد. آنان نشان دادند که در صورت مشخص بودن انتظارات افراد از کار خود و نیز مدیران از کار آنان می توان به تعهد شغلی بیشتری دست یافت.

کلین^۳ و همکاران (۲۰۰۶) در مطالعه‌ای که بر روی کارکنان ستادی موسسات آموزشی دولت آمریکا برای اجتماعی کردن افراد تازه استخدام انجام دادند دریافتند که افراد تازه استخدام بایستی با عوامل مربوط به شغل خود آشنایی کامل داشته باشند. تا بتوانند به رضایت شغلی و تعهد سازمانی دست یابند. نتایج نشان داد که شفافیت نقش و تعهد شغلی و رضایت شغلی ارتباط مستقیمی با یکدیگر دارند به طوری که اگر در بدو استخدام اشخاص نقش مشخصی برای آنها تعریف شود می توان انتظار داشت که آنها نسبت به کار خود تعهد بیشتری

1 - d'elia

2 - palish

3 - kilin

پیدا کنند.

عبدالله و دیگران (۲۰۰۷) از ابزار سنجش رضایت از شغل به منظور بررسی میزان تاثیر رضایت از شغل در تعهد کاری در میان کارکنان موسسات تولیدی کوچک و متوسط استفاده کرده‌اند به این منظور آنان مطالعه خود را روی ۲۳۶ نفر از کارکنان مشاغل کوچک و متوسط در شهر کوالا ترنگانو واقع در ایالت ترنگانوی مالزی انجام داده‌اند این مطالعه نشان داد که از یک سو ۹۱/۴ درصد از پاسخ دهندگان دارای تعهد سازمانی بسیار قوی هستند و از سوی دیگر رابطه بین تعهد سازمانی و رضایت از شغل نیز در سطح ($p < / 01$) معنی دار است همچنین آزمون رگرسیون نشان داد که کار، نظارت، همکاران و حقوق از عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان مؤسسات صنعتی کوچک و متوسط هستند.

نتایج حاصل از پژوهش‌های انجام شده نشان می‌دهد بین رضایت شغلی و تعهد شغلی رابطه معناداری وجود دارد. و عواملی چون رفتار تشویقی مدیر و سبک رهبری در ایجاد رضایت شغلی و تعهد سازمانی مؤثر است.

تعاریف مفهومی متغیرهای پژوهش

رضایت شغلی: رضایت شغلی یکی از عوامل بسیار مهم در موفقیت شغلی و عاملی است که باعث افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد.

تعهد شغلی: تعهد شغلی به معنای وظایف و مسئولیت‌های شغلی و انجام درست و معقول کار است به گونه‌ای که اگر ناظری نیز بر کار فرد نظارت نداشته باشد او در انجام وظایف محوله قصوری روا ندارد.

روش پژوهش و گردآوری اطلاعات:

این پژوهش از نوع پیمایشی توصیفی است. متناسب با اهداف تحقیق در این پژوهش از روش کمی و با استفاده از پرسشنامه برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز استفاده شده است. پرسشنامه‌ای شامل دو بخش اطلاعات تنظیم گردید. روایی این پرسشنامه با استفاده از نظر تعدادی از اساتید و متخصصان در موضوع مورد مطالعه انجام گرفت. برای سنجش پایایی

پرسشنامه یا به عبارتی به منظور سنجش سازگاری درونی گویه‌ها از آماره آلفای کرونباخ استفاده شد، پس از سنجش پایایی مفاهیم مورد نظر مقادیر زیر برای آلفای کرونباخ به دست آمده است. داده‌های جدول ۱ نشان می‌دهد برای تمام متغیرهای مورد سنجش مقدار آلفای کرونباخ بالاتر از ۷۰ صدم شده است که گویای این واقعیت می‌باشد که سوالات پرسشنامه از انسجام درونی مناسبی برخوردار هستند.

جامعه مورد مطالعه در این پژوهش کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شیراز هستند. به منظور بالا بردن دقت پژوهش نمونه مورد مطالعه در این پژوهش با جامعه آماری یکسان می‌باشد و از نمونه گیری صرف نظر شده است. طبق آمار درج شده در سایت دانشگاه شیراز تعداد کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه شیراز (کتابخانه مرکزی و مرکز اسناد دانشگاه، کتابخانه دانشکده‌های حقوق و علوم سیاسی، علوم تربیتی و روانشناسی، علوم، مهندسی، هنر و معماری، دامپزشکی، کشاورزی) ۷۷ نفر است که با مراجعه به کتابخانه‌ها و توزیع پرسشنامه به کارکنان (به جز افرادی که به عنوان بازیمن، مسئول تکثیر و از این قبیل در کتابخانه‌ها مشغول به کار هستند) ۵۳ پرسشنامه تکمیل شد. در این پژوهش از روش‌های آمار توصیفی و استنباطی مانند توزیع فراوانی، آزمون t، میانگین انحراف استاندارد و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده و تجزیه و تحلیل داده‌ها به وسیله نرم افزار آماری علوم اجتماعی انجام گرفت.

جدول ۱. مقادیر آلفای کرونباخ به دست آمده برای متغیرهای مورد سنجش

مفهوم	تعداد گویه	آلفای کرونباخ
تعلق خاطر به شغل	۸	۰/۸۲۴
رضایت شغلی	۱۳	۰/۸۸۴
تعهد شغلی	۱۴	۰/۷۴۴

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی

توصیف یافته‌های پژوهشی که بر پایه جداول فراوانی استوار بوده بیانگر موارد زیر است:

بر اساس داده‌های جدول بیش از هفتاد درصد پاسخ گویان دارای تحصیلات دانشگاهی در مقطع کارشناسی به بالا هستند و آمارها نشان می‌دهد که کارکنان شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز از نظر تحصیلات در وضعیت مطلوبی قرار دارند. نوع استخدام در وضعیت استخدام رسمی در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز مشغول به کار هستند، بیشتر از دیگر وضعیت‌هاست و نوع شغل جمعیت مورد مطالعه را بر حسب سطح نوع شغل بررسی شده است. بر اساس داده‌های تحقیق از کل نمونه مورد بررسی، بیشتر افراد؛ یعنی حدود هفتاد درصد با عنوان کتابدار در کتابخانه‌های دانشگاه شیراز مشغول به کار هستند و از این میان بیشتر کارکنان از لحاظ جنسیتی زن هستند و در کل تعلق خاطر نسبت به شغل در حد متوسط روبه بالایی دارند و آمار به دست آمده نشان می‌دهد رضایت شغلی و تعهد شغلی بالای ۹۰ درصد از کسانی که در کتابخانه‌ها مشغول به کارند متوسط رو به بالاست.

تحلیل داده‌های مربوط به فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اول: بین سطح تحصیلات کتابداران و تعهد شغلی آنان رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۲. آزمون تفاوت تعهد شغلی بر حسب سطح تحصیلات

متغیر	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد	F	سطح معنی داری
دیپلم	۱۴	۴۹/۴	۶/۸۹	۴/۱	۰/۰۱۱
کارشناسی	۲۸	۴۲/۹	۹/۰۹		
کارشناسی ارشد	۸	۵۱/۱	۵/۹۲		
دکتری	۲	۳۷	۰/۰۰		

همانطوری که در جدول شماره ۹ ملاحظه می‌شود میانگین نمرات نشان دهنده این مطلب است که تعهد شغلی در بین کسانی که تحصیلات کارشناسی ارشد دارند، بیشتر از بقیه افراد است. با توجه به اینکه تفاوت مشاهده شده بین میانگین‌های گروه‌های مختلف تحصیلی از نظر تعهد شغلی، بر اساس آزمون F با مقدار ۴/۱ و سطح اطمینان ۹۵ درصد ($\text{Sig} = 0/011$)،

معنی دار است، لذا فرضیه فوق تایید می شود.

فرضیه دوم: بین نوع استخدام کتابداران و تعهد شغلی آنان رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۳. آزمون تفاوت تعهد شغلی بر حسب نوع استخدام

متغیر	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد	F	سطح معنی داری
رسمی	۲۳	۴۵/۷	۱۱	۱/۴	۰/۲۴۵
قراردادی	۱۵	۴۲/۹	۵/۵۷		
پیمانی	۱۳	۴۸/۵	۶/۹		

همانطوری که در جدول شماره ۱۰ ملاحظه می شود میانگین نمرات نشان دهنده این مطلب است که تعهد شغلی در بین کسانی که در استخدام پیمانی هستند، بیشتر از بقیه افراد است. کارکنان قراردادی از کمترین تعهد شغلی برخوردارند. با توجه به اینکه تفاوت مشاهده شده بین میانگین های گروه های مختلف استخدامی از نظر تعهد شغلی، بر اساس آزمون F با مقدار ۱/۴ و سطح اطمینان ۹۵ درصد ($Sig = 0/245$)، معنی دار نمی باشد، لذا، فرضیه فوق تایید نمی شود.

فرضیه سوم: بین جنسیت کتابداران و تعهد شغلی آنان رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۴. آزمون تفاوت تعهد شغلی بر حسب جنسیت

متغیر	فراوانی	میانگین	انحراف استاندارد	T	معنی داری
مرد	۲۱	۴۳/۷	۹/۰۵	-۱/۴۷	۰/۱۴۸
زن	۳۲	۴۷/۳	۸/۴۲		

میانگین های به دست آمده در جدول شماره ۱۱ حاکی از آن است که تعهد شغلی کارکنان مرد ($43/7$) کمتر از مقدار آن برای کارکنان زن ($47/3$) می باشد. تفاوت مشاهده شده بین دو میانگین بر اساس آزمون T با مقدار $-1/47$ و سطح معنی داری $Sig = 0/148$ بیانگر این است که با ۹۵ درصد اطمینان، تفاوت معنی داری بین مردان و زنان از نظر تعهد شغلی وجود ندارد،

لذا، فرضیه فوق تایید نمی‌شود.

فرضیه چهارم، پنجم و ششم: بین متغیرهای زمینه‌ای چون سن، سنوات خدمت و میزان درآمد کتابداران و تعهد شغلی آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۵. ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای زمینه‌ای و تعهد شغلی

متغیر وابسته	متغیر مستقل	سن	سنوات	درآمد
تعهد شغلی		۰/۴۲۶	۰/۳۲	۰/۲۶۶
سطح معنی‌داری		۰/۰۰۱	۰/۰۲۳	۰/۰۷۷

نتایج بدست آمده از ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین دو متغیر سن و تعهد شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. ضریب بدست آمده برای این دو متغیر برابر (۰/۴۲۶) و با سطح معنی‌داری (P=۰/۰۰۱)، نشان می‌دهد رابطه بین این دو متغیر متوسط و مستقیم است. بر اساس نتایج بدست آمده از ضریب همبستگی پیرسون برای دو متغیر تعداد سنوات خدمتی و تعهد شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. ضریب بدست آمده برای این دو متغیر برابر (۰/۳۲) و با سطح معنی‌داری (P=۰/۰۲۳)، نشان می‌دهد رابطه بین این دو متغیر ضعیف و مستقیم است. نتایج بدست آمده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که برای دو متغیر میزان درآمد و تعهد شغلی برابر (۰/۲۶۶)، رابطه بین این دو متغیر ضعیف و مستقیم است. با توجه به سطح معنی‌داری (P=۰/۰۷۷)، رابطه معنی‌دار نیست، لذا، فرضیه فوق تایید نمی‌شود. بر این اساس در بین متغیرهای زمینه‌ای، سن بیشترین همبستگی را با متغیر وابسته دارد.

جدول ۶. ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای تعلق خاطر نسبت به شغل و رضایت شغلی با تعهد شغلی

متغیر وابسته	متغیر مستقل	تعلق خاطر	رضایت شغلی
تعهد شغلی		۰/۷۲۷	۰/۸۷۸
سطح معنی‌داری		۰/۰۰۰	۰/۰۰۰

نتایج بدست آمده از ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین دو متغیر تعلق خاطر به شغل و تعهد شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. ضریب بدست آمده برای این دو متغیر برابر (۰/۷۲۷) و با سطح معنی‌داری ($P=۰/۰۰۰$)، نشان می‌دهد رابطه بین این دو متغیر قوی و مستقیم است. نتایج حاصل از ضریب همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین دو متغیر میزان رضایت شغلی و تعهد شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. ضریب بدست آمده برای این دو متغیر برابر (۰/۸۷۸) و با سطح معنی‌داری ($P=۰/۰۰۰$)، نشان می‌دهد رابطه بین این دو متغیر قوی و مستقیم است.

نتیجه گیری

نیروی انسانی مهمترین عامل در ایجاد تحولات اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی محسوب می‌شود. نقش نیروی انسانی در پیشبرد امور جامعه بسیار با اهمیت است. انسان مهمترین سرمایه سازمان است و رضایت شغلی عاملی مهم برای افزایش کارایی فرد در سازمان تلقی می‌شود. برخورداری از کارکنانی متعهد، آگاه و وفادار مهمترین عامل موفقیت در هر سازمان است. لذا، به کارگیری و حفظ کارکنان متعهد و شایسته باید در راس سایر امور قرار گیرد. بسیاری از صاحب‌نظران معتقدند که منابع انسانی تنها مزیت رقابتی هستند که سازمانها باید با اقدامات مناسب و درست این نیروی بالقوه را به نیروی بالفعل تبدیل کرده و آنان را در جهت سازمان هدایت کنند. منابع انسانی متخصص، متعهد و سازگار با اهداف سازمان متمایل به عضویت سازمان بوده و فراتر از وظایف مقرر خود فعالیت می‌کنند. تعهد شغلی می‌تواند به رضایت شغلی منجر شود و رضایت از انجام کار موجب دلگرمی و میل به ماندن در سازمان و احساس مفید بودن برای فرد ایجاد می‌کند. که این خود موفقیت سازمان را به دنبال خواهد داشت. یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل پرسشنامه نشان داد.

رابطه معنی‌داری بین نوع استخدام و جنسیت پاسخگویان با تعهد شغلی وجود ندارد، اما بین سطح تحصیلات و تعهد شغلی آنان رابطه معنی‌داری وجود دارد، همچنین آزمون‌ها نشان داد در بین متغیرهای زمینه‌ای چون درآمد، سن و سنوات خدمت سن بیشترین همبستگی را با تعهد شغلی داراست. آزمون تعیین میزان تعلق خاطر افراد نمونه نسبت به شغلشان نشان داد

۱۱/۳ درصد تعلق خاطر پایینی نسبت به شغل خود دارند، نزدیک به ۴۰ درصد ابراز داشته اند تعلق خاطر متوسطی نسبت به شغل خود دارند و نزدیک به نیمی از افراد تعلق خاطر بالایی نسبت به شغلشان دارند. آزمون تعیین میزان رضایت شغلی افراد نمونه نسبت به شغلشان نشان داد که نزدیک به ۵۵ درصد از شغل خود رضایت متوسط دارند و حدود ۳۸ درصد از شغل خود رضایت بالایی دارند که این با نتایج بدست آمده توسط حیاتی (۱۳۸۱) همخوانی ندارد. بررسی ها نشان داد کمتر از ۴ درصد نسبت به شغلشان تعهد پایینی دارند نزدیک به نیمی از یعنی ۴۹/۱ تعهد به شغلشان در سطح متوسط است و بیش از ۴۷ درصد از تعهد بالایی نسبت به شغلشان دارند.

به طور کلی، می توان چنین نتیجه گیری کرد که بین دو متغیر رضایت شغلی و تعهد شغلی رابطه معنا داری وجود دارد و این رابطه مستقیم و قوی است. رضایت شغلی می تواند منجر به ایجاد تعهد در افراد شده و در نتیجه به انجام بهتر امور محوله می انجامد. و به همین نحو افرادی که نسبت به شغلشان متعهد هستند با انجام بهتر امور محوله به احساس رضایت و خرسندی از شغلشان می رسند. همچنین می توان چنین نتیجه گیری کرد که رضایت شغلی و تعهد شغلی کتابداران دانشگاه شیراز در حد متوسط به بالاست که نسبت به بررسی های به عمل آمده در تحقیقات پیشین وضعیت مطلوب تری حاصل شده است با عنایت و توجه بیشتری که مسئولان دانشگاه نسبت به کتابخانه ها و کتابداران به عمل می آورند رضایت شغلی و تعهد شغلی کتابداران و در نتیجه پیشرفت کتابخانه ها را به دنبال خواهد داشت.

منابع

- ۱- ثناگو، اکرم (۱۳۸۶). "تعهد حرفه ای، رضایت شغلی، تعهد سازمانی" دسترس پذیر در: <http://jouybari.blogfa.com> [2011/25/5].
- ۲- حیاتی، زهیر (۱۳۸۱). "بررسی رضایت شغلی کارکنان کتابخانه های دانشگاه شیراز و علوم پزشکی شیراز" **مجله علوم اجتماعی و انسانی دانشگاه شیراز**، زمستان ۱۳۸۱، دوره نوزدهم، شماره اول، پیاپی (۳۷).

- ۳- رجایی پور، سعید و سوسن بهرامی (۱۳۸۷). "رابطه شفافیت نقش و تعهد شغلی کارکنان دانشکده‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان" **مجله دانشگاه علوم پزشکی شهر کرد**، تابستان ۱۳۸۷، دوره ۱۰، شماره ۲: ص. ۳۰-۳۶.
- ۴- سلیمانی، نادر و اشرف السادات مطهری (۱۳۸۸). "رابطه توانمند سازی و تعهد شغلی مدیران در مدارس متوسطه استان سمنان" **دانش و پژوهش در علوم تربیتی - برنامه ریزی درسی** دانشگاه آزاد اسلامی خوراسگان (اصفهان)، پاییز ۱۳۸۸، شماره ۲۳: ص. ۱۰۱-۱۲۲.
- ۵- فرج پهلوی، عبدالحسین و سمیه سادات آخ شیک (۱۳۸۶). بررسی رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان‌های جنوب غرب کشور. **مجله علوم تربیتی و روان شناسی**، دانشگاه شهید چمران اهواز، زمستان ۱۳۸۹، دوره سوم، سال چهاردهم، شماره ۴، ص. ۱۸۰-۱۵۹.
- ۶- گمینیان، وجیهه (۱۳۸۲). "رابطه بین تعهد شغلی و مفاهیم مشابه با آن" **کار و جامعه**، شماره ۵۰.
- ۷- نحیریر، بتول و دیگران (۱۳۸۹). "ارتباط رضایت شغلی و تعهد سازمانی پرستاران شاغل در بیمارستان‌ها" **مجله تب نظامی**، بهار ۱۳۸۹، دوره دوازده، شماره یک: ص. ۲۶-۲۳.
- 8- Abdulla, Moha Asri, Munir Shub, Zikri Muhammad, Hassan Naziri Khalil, Norizan Md. Norm and junaimah jauhar (2007). "Employee organizational commitmens in smes: Evidence From the manufacturing sector in malaysia International review". **J. of Business Research Papers** 3 (2) , 12-26.
- 9- D'elia, George, P. (1979). "The determinations of job satis faction among beginning librarians", **Library Quarterly**, 49 (3) , 283-302.
- 10- Klein, HJ, Fan, J, Preacher, KJ (2006). "The effects of early socialization experiences on content madtery and outcomes: a mediation approach". **J.Vocab. Behavi.** 2006; 68 (1):69-1125.
- 11- Palish le, Hom PW (1995), Griffeth, RW. "Managing in the international Context: testing cultural generality of sources of commitment to multinational enterprises". **J. mangem ent.** 1995; 21 (4): 671-90.