

میزان جامعه‌پذیری سازمانی کتابداران نسبت به سایر مشاغل سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی

بتول علیزاده

کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی، کتابدار کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی
alizadeh.batol@yahoo.com

مصیب سامانیان (نویسنده مسئول)

استادیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران
samanianmosayeb@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۴/۲؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۵/۱۲/۱۰

چکیده

هدف: مقاله حاضر بررسی میزان جامعه‌پذیری سازمانی کتابداران نسبت به سایر مشاغل سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی است.

روش: پژوهش حاضر به روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان (اعم از کتابدار و غیر کتابدار شامل ۶۲۵ نفر) سازمان تشکیل دادند. با استفاده از فرمول کوکران، یک نمونه ۲۳۸ نفری با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب گردید و نهایتاً تعداد ۲۱۵ پرسشنامه تکمیل و جمع‌آوری شد. ابزار پژوهش، پرسشنامه ۲۰ سؤالی جامعه‌پذیری سازمانی تاورمینا (۱۹۹۷) بود. داده‌های پژوهش با آزمون t-تک نمونه‌ای و رگرسیون گام‌به‌گام تجزیه و تحلیل گردید.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که در زیر مقیاس‌های آموزش و چشم‌انداز آینده، تفاوت معنی‌داری بین کتابداران و سایر مشاغل وجود دارد و همچنین، کتابداران از میزان جامعه‌پذیری سازمانی بالایی نسبت به سایر مشاغل سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی برخوردارند.

اصالت/ارزش: ارزش مقاله حاضر در نشان دادن میزان جامعه‌پذیری سازمانی کتابداران است. همچنین مقاله حاضر نشان داد که زیر مقیاس‌های آموزش و چشم‌انداز آینده سازمانی، پیش‌بینی‌کننده‌های قوی برای افزایش میزان جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان هستند و علاوه بر آن، جامعه‌پذیری سازمانی با تخصص و همگن بودن جامعه کارکنان نیز ارتباط دارد. بنابراین به نظر می‌رسد این زیر مقیاس‌ها برای افزایش میزان جامعه‌پذیری سازمانی کتابداران سایر سازمان‌ها از جمله نهاد کتابخانه‌های عمومی نیز مؤثر باشد.

کلیدواژه‌ها: فرهنگ سازمانی، جامعه‌پذیری سازمانی، کتابخانه عمومی، آستان قدس رضوی.

Research on Information Science and Public Libraries; The Quarterly Journal of Iran Public Libraries Foundation; Vol. 23, No.4; Successive No. 91; winter 2017; Pp. 525-540; Indexed in ISC, SID & MagIran.

تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی؛ فصلنامه علمی-پژوهشی؛ دوره ۲۳، شماره ۴، پیاپی ۹۱، زمستان ۱۳۹۶ ص ۵۲۵-۵۴۰ نمایه‌شده در ISC، SID و MagIran

مقدمه

زمانی که یک سازمان به وجود می‌آید و حیات مستقلی پیدا می‌کند باید برای رسیدن به اهدافی که دارد، فرهنگ سازمانی^۱ همیارانه‌ای را در بین کارکنان نهادینه نماید. منظور از فرهنگ سازمان، عوامل و عناصری است که در مجموع، جو خاصی را در سازمان به وجود می‌آورند که عبارتند از: ۱. آداب و اصولی که اغلب مکتوب و مدون هم نیست و از نسلی از کارکنان به نسلی دیگر منتقل می‌شود. ۲. کلمات، کنایات، اشارات و به‌طور کلی زبان خاصی که فقط برای خود اعضای سازمان قابل فهم است. ۳. موضع‌گیری‌ها، نگرش‌ها، طرز فکرها، و ذهنیت‌های جمعی بخصوص. ۴. آداب معاشرت و اصول خاصی که بر رفتار و حرکات تک‌تک اعضای سازمان و روابط اجتماعی میان آنها حاکم است. ۵. سنت و عُرف خاصی که رعایت آن، رفتار مطلوب و عدم توجه یا بی‌اعتنایی به آن، رفتار نامعقول و ناهنجار تلقی می‌شود (سعادت، ۱۳۸۹، ص ۱۵۸).

تازه‌واردهای سازمان، فرهنگ سازمان را از طریق فرآیند جامعه‌پذیری^۲ می‌آموزند (حقیقی، ۱۳۸۰، ص ۵۴۹) و آن عامل نیرومندی است که نه فقط در رفتار فردی تأثیر می‌گذارد بلکه به شکل دادن و نگهداری فرهنگ سازمان کمک می‌کند (چامپوکس^۳، ۱۳۸۳، ص ۹۲). درک و شناسایی مکانیسمی که فرد بر اساس آن در محیط سازمان سازگار می‌شود و از عهده امور بر می‌آید از مسائل کلیدی جامعه‌پذیری سازمانی است (ایتو و اینوهارا^۴، ۲۰۱۵، ص ۱۴۳).

برای افزایش رضایت‌مندی، میزان کارایی و نگهداشت تازه‌واردها، پرداختن به فرآیند جامعه‌پذیری حائز اهمیت است (کورته و همکاران^۵، ۲۰۱۵، ص ۱۸۷) و اجرای صحیح این فرآیند در سازمان در بردارنده مزایایی است از جمله: ۱. کاهش هزینه و ترک کنندگان اولیه؛ (آرمسترانگ^۶، ۱۳۹۰، ص ۱۱۷). ۲. بهره‌وری بالا؛ ۳. بهبود روحیه کارکنان؛ ۴. هزینه‌های آموزشی پایین؛ ۵. تسهیل یادگیری؛ و ۶. کاهش اضطراب کارکنان (قلی‌پور، ۱۳۹۱، ص ۲۰۰).

جامعه‌پذیری به فرد در سازمان می‌آموزد که چه انتظاری از وی می‌رود و برای آنکه بتواند عضو مؤثری برای سازمان باشد می‌بایست از چه بایدها و نبایدهایی پیروی کند. بنابراین برای شروع خوب و موفق، برنامه رسمی یا غیررسمی آشناسازی^۷ و جامعه‌پذیری فرد با شغل، واحد و سازمان ضرورت دارد (قلی‌پور، ۱۳۹۱، ص ۲۰۰). در فرآیند جامعه‌پذیری، کارکنان ارزش‌ها، باورها، هنجارها، نمادها، زبان، آداب و اسطوره‌های سازمان را می‌آموزند و خود را

1. Organizational culture
2. Ito & Inohara

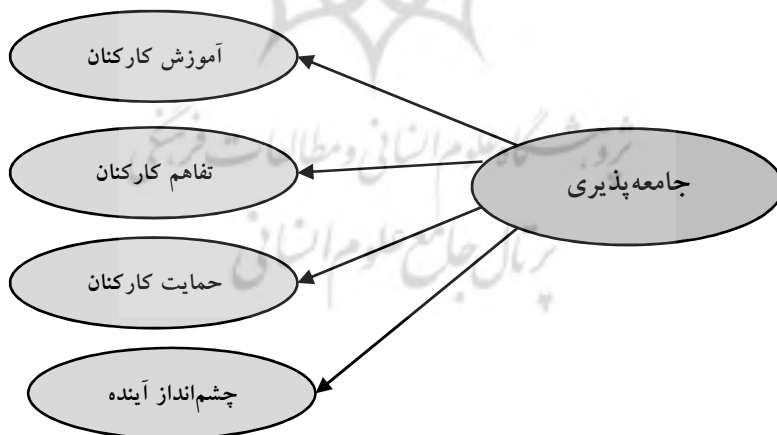
3. Socialization
4. Korte et al.

5. Champoux
6. Armstrong

7. Orientation

با فرهنگ و نقش‌های محل کار خود سازگار می‌کنند (چپمن^۱، ۲۰۰۹، ص ۱۲۸). اینکه در سازمان چه ارزش‌هایی اصلی و چه ارزش‌هایی فرعی به‌شمار می‌آیند بستگی به سازمان و اهداف آن دارد (قلی‌پور، ۱۳۹۱، ص ۲۰۲). تائورمینا^۲ (۱۹۹۷) چهار بُعد حائز اهمیت جامعه‌پذیری سازمانی را که باید در سازمان مدنظر قرار گیرد به شرح ذیل بیان کرده است:

۱. دریافت آموزش: آموزش‌های لازم برای سازگاری با فضای کاری و اجتماعی سازمان باعث می‌شود تا کارکنان به نحو شایسته‌ای نسبت به اهداف و ارزش‌های سازمان احساس تعهد کنند. ۲. تفاهم: تفاهم میان کارکنان سازمان منجر به سطح بالایی از موفقیت و اثربخشی می‌شود. ۳. حمایت همکاران: تعامل‌های مثبت و حمایت‌گرانه همکاران در درون سازمان به‌جد منجر به عملکردهای مؤثر فردی و سازمانی می‌شود. ۴. چشم‌اندازهای آینده در سازمان: در این بُعد، ادراکات کارکنان از چشم‌اندازهای شغل خود و پذیرش آن در سازمانی که کار می‌کنند مدنظر است که شامل مواردی نظیر اینکه آیا فرد در آینده هم در سازمان محل کارش خواهد ماند، تکالیف و مسئولیت‌های آینده‌ی وی در سازمان چه خواهد بود، چه پاداش‌هایی از کار در سازمان عاید وی می‌شود، آیا شغل و وظایف فرد، جزو مشاغل قابل‌قدردانی هست و در آن فرصت پیشرفت و ارتقاء وجود دارد یا خیر (نادی، ۱۳۸۸، ص ۱۶۱-۱۶۰). در شکل ۱ چهار بُعد جامعه‌پذیری سازمانی به تصویر کشیده شده است:



شکل ۱. چهار بُعد جامعه‌پذیری سازمانی (تائورمینا، ۱۹۹۷)

1. Chapman

2. Taormina

نقش چهار بُعد جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان در موفقیت سازمان‌ها از جمله سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی که از لحاظ وسعت و فضای اختصاص داده شده و وجود مجموعه منابع اطلاعاتی غنی و ارزشمند، گنجینه‌ای نفیس و بی‌نظیر در میان کتابخانه‌های ایران و جهان اسلام محسوب می‌شود، از اهمیت به‌سزایی برخوردار است. میزان جامعه‌پذیری سازمانی کتابداران و سایر مشاغل که در این سازمان مشغول به کارند در موفقیت سازمان کتابخانه‌ها برای رسیدن به اهداف عالی و چشم‌انداز آینده سازمان حائز اهمیت به‌نظر می‌رسد. بنابراین مسئله اصلی پژوهش این است که جامعه‌پذیری سازمانی کتابداران نسبت به سایر مشاغل در سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی چقدر است و به‌عبارت دیگر، جامعه‌پذیری سازمانی کتابداران نسبت به سایر مشاغل سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی چگونه است؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر به روش پیمایشی انجام شده و از تحلیل همبستگی برای بررسی داده‌ها استفاده شده است. براساس این تحقیق، رابطه بین متغیرهای شغل کتابدار و سایر مشاغل، با جامعه‌پذیری سازمانی و ابعاد آن مورد بررسی قرار گرفت. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کتابداران و کارکنان سایر مشاغل شامل ۲۹۶ نفر کتابدار و ۳۲۹ نفر سایر مشاغل سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی تشکیل دادند. حجم نمونه، با استفاده از فرمول کوکران، تعداد ۲۳۸ نفر از کتابخانه‌های مرکزی، درون‌شهری و بیرون‌شهری، موزه‌ها و مرکز اسناد با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ساده انتخاب گردید که تعداد ۲۱۵ پرسشنامه (۹۰٫۳۴ درصد) تکمیل و جمع‌آوری شد. نمونه مورد بررسی شامل، ۱۰۴ کتابدار و ۱۱۱ نفر از سایر مشاغل تشکیل دادند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه ۲۰ سؤالی جامعه‌پذیری سازمانی تائورمینا (۱۹۹۷) با چهار زیرمقیاس، آموزش (گویه‌های ۵-۱)، تفاهم (گویه‌های ۱۰-۶)، حمایت کارکنان (گویه‌های ۱۵-۱۱)، و چشم‌انداز آینده (گویه‌های ۲۰-۱۶)، به صورت طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت (همیشه=۵، معمولاً=۴، گاهی اوقات=۳، به‌ندرت=۲، و اصلاً=۱) استفاده گردید. روایی پرسشنامه به‌وسیله دو نفر از اساتید متخصص رشته علم اطلاعات و دانش‌شناسی تأیید شد و به کمک روش آلفای کرونباخ، پایایی پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت. میزان

آلفای کرونباخ برای سازه‌های پرسشنامه بدین شرح بود: آموزش: ۰/۸۷۰، تفاهم: ۰/۷۶۵، حمایت کارکنان: ۰/۷۵۸، و چشم اندز آینده سازمان: ۰/۹۱۸. همه آلفاها بیش از ۰/۷ بود که پایایی مناسب پرسشنامه را نشان می‌داد.

برای تجزیه و تحلیل آماری در این پژوهش، در بخش آمار توصیفی از میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر و در بخش آمار استنباطی از تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام و آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده گردید. لازم به ذکر است که تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح معنی‌داری ۰/۰۵ و با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۸ انجام شد.

یافته‌ها

اطلاعات جمعیت‌شناختی توصیفی پژوهش بدین شرح بود: ۶۴/۲ پاسخ‌دهندگان درصد مرد و ۳۵/۸ درصد آنان زن؛ ۸۸/۳ درصد متأهل و ۱۱/۷ درصد مجرد؛ سن ۵۲/۶ پاسخ‌دهندگان (اکثریت) بین ۳۰ تا ۴۰ سال؛ ۴۰٪ پست سازمانی ۵۱/۶ درصد پاسخ‌دهندگان غیر کتابداری و ۴۸/۴ درصد کتابداری، رشته تحصیلی ۵۷/۱ درصد غیر کتابداری و ۴۲/۹ درصد کتابداری؛ نوع استخدام ۴۵/۲ درصد رسمی، ۳۲/۹ درصد شرکتی و ۲۱/۹ درصد پیمانی؛ سابقه کار ۷/۵ درصد کمتر از ۵ سال، ۱۸/۳ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال، ۳۱ درصد بین ۱۰ تا ۱۵ سال، ۲۴/۹ درصد بین ۱۵ تا ۲۰ سال، ۱۱/۷ درصد بین ۲۰ تا ۲۵ سال و ۶/۶ درصد بیش از ۲۵ سال بوده‌اند.

پروش اصلی: جامعه‌پذیری سازمانی کتابداران نسبت به سایر مشاغل سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی چگونه است؟

به‌منظور بررسی تأثیر کتابدار بودن یا نبودن افراد بر جامعه‌پذیری سازمانی و ابعاد آن، از روش رگرسیون استفاده شد و در برای ثابت نگه داشتن سایر متغیرهای تأثیرگذار جمعیت‌شناختی (جنسیت، وضعیت تأهل، سطح تحصیلات و سابقه)، این متغیرها برای ورود به مدل به‌صورت متغیرهای مجازی در نظر گرفته شد. رگرسیون به روش گام‌به‌گام انجام شد تا متغیرهای تأثیرگذار و باارزش بر متغیر جامعه‌پذیری سازمانی و ابعاد آن، وارد مدل شوند و متغیرهای بی‌تأثیر در مدل وارد نشوند. پیش از بررسی نتایج رگرسیون، برای بررسی استقلال خطاها از یکدیگر از آماره دوربین واتسن استفاده شد که در تمام مدل‌ها، استقلال باقی مانده‌ها را نشان داد (دریافت آموزش=۱/۹۸۸؛ تفاهم=۱/۷۷۷؛ چشم‌انداز سازمانی=۲/۰۴۷؛ جامعه‌پذیری سازمانی=۱/۹۶۶). همچنین نرمال بودن خطاها به کمک نمودار چندک-چندک مورد بررسی

قرار گرفت که نشان‌دهنده نرمال بودن باقی مانده‌ها در تمام مدل‌ها بود. لذا مدل‌های مورد بررسی مناسب بوده و از اعتبار لازم برخوردارند.

جدول ۱. نتایج تحلیل واریانس رگرسیونی همبستگی نُست کتابدار و جامعه‌پذیری سازمانی و ابعاد آن (آماره f)

متغیر وابسته	گام	مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره f	سطح معنی‌داری	متغیر وارد شده	R ^۲
	۱	رگرسیون	۵,۵۳	۱	۵,۵۳	۸,۷۱	۰,۰۰۴	سابقه بیش از ۲۰ سال	۰,۰۳۹
		باقی مانده	۱۳۵,۴۱	۲۱۳	۰,۶۴				
		کل	۱۴۰,۹۴	۲۱۴					
دریافت آموزش	۲	رگرسیون	۹,۱۳	۲	۴,۵۶	۷,۳۴	۰,۰۰۱	کتابدار	۰,۰۶۵
		باقی مانده	۱۳۱,۸۲	۲۱۲	۰,۶۲				
		کل	۱۴۰,۹۴	۲۱۴					
	۳	رگرسیون	۱۳,۲۵	۳	۴,۴۲	۷,۳۰	۰,۰۰۰	وضعیت تاهل	۰,۰۹۴
		باقی مانده	۱۲۷,۶۹	۲۱۱	۰,۶۱				
		کل	۱۴۰,۹۴	۲۱۴					
تفاهم	۱	رگرسیون	۱,۸۸	۱	۱,۸۸	۴,۵۰۳	۰,۰۳۵	سابقه بیش از ۲۰ سال	۰,۰۲۱
		باقی مانده	۸۸,۸۸	۲۱۳	۰,۴۲				
		کل	۹۰,۷۶	۲۱۴					
	۱	رگرسیون	۹,۵۰۴	۱	۹,۵۰۴	۱۰,۴۳۸	۰,۰۰۱	جنسیت	۰,۰۴۷
		باقی مانده	۱۹۳,۹۴۰	۲۱۳	۰,۹۱۱				
		کل	۲۰۳,۴۴۴	۲۱۴					
چشم‌انداز آینده سازمان	۲	رگرسیون	۱۸,۱۳۵	۲	۹,۰۶۷	۱۰,۳۷۴	۰,۰۰۰	کتابدار	۰,۰۸۹
		باقی مانده	۱۸۵,۳۰۹	۲۱۲	۰,۸۷۴				
		کل	۲۰۳,۴۴۴	۲۱۴					
	۳	رگرسیون	۲۱,۶۲۷	۳	۷,۲۰۹	۸,۳۶۶	۰,۰۰۰	سابقه بیش از ۲۰ سال	۰,۱۰۶
		باقی مانده	۱۸۱,۸۱۷	۲۱۱	۰,۸۶۲				
		کل	۲۰۳,۴۴۴	۲۱۴					
جامعه‌پذیری سازمانی	۱	رگرسیون	۳,۷۹۹	۱	۳,۷۹۹	۹,۶۹۸	۰,۰۰۲	سابقه بیش از ۲۰ سال	۰,۰۴۴
		باقی مانده	۸۳,۴۲۵	۲۱۳	۰,۳۹۲				
		کل	۸۷,۲۲۳	۲۱۴					



متغیر وابسته	گام	مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	سطح معنی‌داری	متغیر وارد شده	R ²
۲	۲	رگرسیون	۶,۲۹۳	۱	۳,۱۴۶	۸,۲۴۲	۰,۰۰۰	وضعیت تأهل	۰,۰۷۲
		باقی مانده	۸۰,۹۳۱	۲۱۲	۰,۳۸۲				
		کل	۸۷,۲۲۳	۲۱۴					
۳	۳	رگرسیون	۸,۸۱۸	۳	۲,۹۳۹	۷,۹۱۰	۰,۰۰۰	کتابدار	۰,۱۰۱
		باقی مانده	۷۸,۴۰۵	۲۱۱	۰,۳۷۲				
		کل	۸۷,۲۲۳	۲۱۴					

نتایج آزمون تحلیل رگرسیون (به روش گام‌به‌گام) نشان‌دهنده وجود متغیرهای همبسته با دریافت آموزش است ($r^2=0,039, sig=0,004, t=0,197$). با توجه به ضریب تعیین به دست آمده حدود ۲,۳۷۰ درصد از تغییرات متغیر دریافت آموزش توسط سابقه بیش از ۲۰ سال، پست کتابدار و وضعیت تأهل تبیین می‌شود، به این مفهوم که افراد با سابقه بیش از ۲۰ سال، در دریافت آموزش بهتر عمل کرده‌اند و کتابداران نسبت به سایر مشاغل، در دریافت آموزش موفق‌تر بوده‌اند و افراد متأهل دریافت آموزش بهتری نسبت به مجردان داشته‌اند. بنابراین کتابدار بودن با ثابت فرض کردن متغیرهای جمعیت‌شناختی، اثر معنی‌داری بر دریافت آموزش دارد.

همچنین در مدل تفاهم، ارتباط خطی معنی‌دار تأیید می‌شود. ($r^2=0,021, sig=0,144$). با توجه به ضریب تعیین به دست آمده حدود ۲,۱ درصد از تغییرات متغیر تفاهم توسط سابقه بیش از ۲۰ سال تبیین می‌شود. به بیان دیگر سابقه بیش از ۲۰ سال دارای همبستگی مثبت با متغیر تفاهم است، ولی کتابداران و سایر مشاغل در این متغیر تفاوت معنی‌داری ندارند. بر اساس جدول ۲ در مدل چشم‌انداز آینده سازمانی، ارتباط خطی معنی‌دار تأیید می‌شود ($r^2=0,106, sig=0,000, t=0,326$). با توجه به ضریب تعیین به دست آمده حدود ۱۰,۲ درصد از تغییرات متغیر چشم‌انداز آینده سازمانی توسط پست کتابدار، جنسیت و سابقه بیش از ۲۰ سال تبیین می‌شود.

آخرین مدل مربوط به جامعه‌پذیری سازمانی است و ارتباط خطی معنی‌دار تأیید می‌شود ($r^2=0,101, sig=0,000, t=0,318$). با توجه به ضریب تعیین به دست آمده حدود ۱۰,۱ درصد از

تغییرات متغیر چشم‌انداز آینده سازمانی توسط سابقه بیش از ۲۰ سال، وضعیت تأهل و پست کتابدار تبیین می‌شود. در مجموع، هر سه این متغیرها دارای اثر مثبت بر چشم‌انداز آینده سازمانی هستند.

جدول ۲. ضرایب رگرسیونی همبستگی پست کتابدار و جامعه‌پذیری سازمانی و ابعاد آن (آماره t)

متغیر وابسته	گام	متغیرهای وارد شده	ضریب رگرسیون	خطای استاندارد	ضریب استاندارد	t	سطح معنی‌داری
دریافت آموزش	۱	عدد ثابت	۳,۴۳۸	۰,۰۶۰	-	۵۷,۱۹۶	۰,۰۰۰
		سابقه بیش از ۲۰ سال	۰,۴۱۶	۰,۱۴۱	۰,۱۹۸	۲,۹۵۰	۰,۰۰۴
	۲	عدد ثابت	۳,۳۱۳	۰,۰۷۹	-	۴۱,۹۵۵	۰,۰۰۰
		سابقه بیش از ۲۰ سال	۰,۴۱۵	۰,۱۴۰	۰,۱۹۸	۲,۹۷۶	۰,۰۰۳
		کتابدار	۰,۲۵۹	۰,۱۰۸	۰,۱۶۰	۲,۴۰۴	۰,۰۱۷
	۳	عدد ثابت	۲,۹۳۴	۰,۱۶۵	-	۱۷,۸۰۵	۰,۰۰۰
		سابقه بیش از ۲۰ سال	۰,۳۷۹	۰,۱۳۸	۰,۱۸۰	۲,۷۳۷	۰,۰۰۷
		کتابدار	۰,۲۷۸	۰,۱۰۶	۰,۱۷۲	۲,۶۱۳	۰,۰۱۰
		وضعیت تأهل	۰,۴۲۸	۰,۱۶۴	۰,۱۷۲	۲,۶۱۱	۰,۰۱۰
تفاهم	۱	عدد ثابت	۴,۰۰۲	۰,۰۴۹	-	۸۲,۱۹۵	۰,۰۰۰
		سابقه بیش از ۲۰ سال	۰,۲۴۳	۰,۱۱۴	۰,۱۴۴	۲,۱۲۲	۰,۰۳۵
چشم‌انداز آینده سازمان	۱	عدد ثابت	۲,۹۴۲	۰,۱۰۹	-	۲۷,۰۵۱	۰,۰۰۰
		جنسیت	۰,۴۳۹	۰,۱۳۶	۰,۲۱۶	۳,۲۳۱	۰,۰۰۱
	۲	عدد ثابت	۲,۶۸۰	۰,۱۳۵	-	۱۹,۸۰۴	۰,۰۰۰
		جنسیت	۰,۵۳۶	۰,۱۳۷	۰,۲۶۴	۳,۹۲۷	۰,۰۰۰
		کتابدار	۰,۴۱۲	۰,۱۳۱	۰,۲۱۲	۳,۱۴۲	۰,۰۰۲
	۳	عدد ثابت	۲,۶۷۲	۰,۱۳۴	-	۱۹,۸۸۷	۰,۰۰۰
		جنسیت	۰,۴۶۳	۰,۱۴۰	۰,۲۲۸	۳,۳۰۱	۰,۰۰۱

←



متغیر وابسته	گام	متغیرهای وارد شده	ضریب رگرسیون	خطای استاندارد	ضریب استاندارد	t	سطح معنی‌داری
جامعه‌پذیری سازمانی	۱	کتابدار	۰,۳۹۵	۰,۱۳۰	۰,۲۰۳	۳,۰۲۹	۰,۰۰۳
		سابقه بیش از ۲۰ سال	۰,۳۴۲	۰,۱۷۰	۰,۱۳۶	۲,۰۱۳	۰,۰۴۵
		عدد ثابت	۳,۶۲۵	۰,۰۴۷	-	۷۶,۸۴۹	۰,۰۰۰
		سابقه بیش از ۲۰ سال	۰,۳۴۵	۰,۱۱۱	۰,۲۰۹	۳,۱۱۴	۰,۰۰۲
		عدد ثابت	۳,۳۳۸	۰,۱۲۱	-	۲۷,۴۸۵	۰,۰۰۰
		سابقه بیش از ۲۰ سال	۰,۳۱۷	۰,۱۱۰	۰,۱۹۲	۲,۸۸۱	۰,۰۰۴
	۲	وضعیت تأهل	۰,۳۳۲	۰,۱۳۰	۰,۱۷۰	۲,۵۵۶	۰,۰۱۱
		عدد ثابت	۳,۲۱۳	۰,۱۲۹	-	۲۴,۸۸۹	۰,۰۰۰
		سابقه بیش از ۲۰ سال	۰,۳۱۴	۰,۱۰۸	۰,۱۹۰	۲,۸۹۴	۰,۰۰۴
		وضعیت تأهل	۰,۳۵۵	۰,۱۲۸	۰,۱۸۲	۲,۷۶۷	۰,۰۰۶
		کتابدار	۰,۲۱۷	۰,۰۸۳	۰,۱۷۱	۲,۶۰۷	۰,۰۱۰
		۳	سابقه بیش از ۲۰ سال	۰,۳۱۴	۰,۱۰۸	۰,۱۹۰	۲,۸۹۴
وضعیت تأهل	۰,۳۵۵	۰,۱۲۸	۰,۱۸۲	۲,۷۶۷	۰,۰۰۶		
کتابدار	۰,۲۱۷	۰,۰۸۳	۰,۱۷۱	۲,۶۰۷	۰,۰۱۰		

بر اساس نتایج به دست آمده مشخص گردید که در بُعد دریافت آموزش، سابقه بیش از ۲۰ سال (سابقه بیش از ۲۰ سال=۱، سایر=۰) بیشترین همبستگی را دارد و سپس متغیر پُست (کتابدار=۱، سایر مشاغل=۰) و در آخر وضعیت تأهل (متأهل=۱، مجرد=۰) در مراتب بعدی هستند. با توجه به ضریب مثبت این سه متغیر، می‌توان چنین نتیجه گرفت که سابقه بیش از ۲۰ سال، کتابدار بودن و متأهل بودن با دریافت آموزش همبستگی مثبت دارند.

ضریب رگرسیون‌های مربوط به متغیرهای وابسته تفاهم نشان می‌دهد که تنها متغیر سابقه بیش از ۲۰ سال با این متغیر همبستگی مثبت دارد. در مدل حمایت از کارکنان، نتیجه رگرسیون غیرمعنی‌دار بود، به بیان دیگر کتابدار بودن و سایر متغیرهای جمعیت‌شناختی همبستگی معنی‌داری با این متغیر ندارند.

در بُعد چشم‌انداز سازمانی، مشاهده می‌شود که جنسیت (مرد=۱، زن=۰) بیشترین همبستگی و سپس پُست سازمانی (کتابدار=۱، سایر مشاغل=۰) و در نهایت سابقه بیش از ۲۰ سال (سابقه بیش از ۲۰ سال=۱، سایر=۰) بیشترین همبستگی را دارد. با توجه به ضریب مثبت این

سه متغیر، می‌توان چنین اظهار داشت که مرد بودن و کتابدار بودن و سابقه بیش از ۲۰ سال، با چشم‌انداز سازمانی همبستگی مثبت دارند.

بر اساس نتایج رگرسیون گام به گام، سابقه بیش از ۲۰ سال (سابقه بیش از ۲۰ سال=۱، سایر=۰)، وضعیت تأهل (متاهل=۱، مجرد=۰) و سپس متغیر پُست سازمانی (کتابدار=۱، سایر مشاغل=۰) بیشترین همبستگی را با متغیر جامعه‌پذیری سازمانی داشتند. با توجه به ضریب مثبت این سه متغیر، می‌توان چنین نتیجه گرفت که سابقه بیش از ۲۰ سال، متأهل بودن و کتابدار بودن، هر سه با جامعه‌پذیری سازمانی همبستگی مثبت و رابطه خطی دارند.

بنابراین در پاسخ به سوال اصلی پژوهش می‌توان اظهار داشت که با ثابت نگه داشتن متغیرهای جمعیت‌شناختی، میزان جامعه‌پذیری سازمانی کتابداران نسبت به سایر مشاغل (در ابعاد دریافت آموزش، چشم‌انداز آینده سازمانی) بیشتر است، و در ابعاد تفاهم و حمایت کارکنان، کتابداران تفاوت معنی‌داری با سایر مشاغل ندارند.

پرسش فرعی اول: میزان جامعه‌پذیری سازمانی کتابداران در سازمان مورد بررسی چگونه است؟

جدول ۳. نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای سنجش معناداری اختلاف میانگین‌های ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی

کتابداران با حد متوسط (عدد ۳)

متغیرها	میانگین	آماره t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	اختلاف میانگین‌ها
دریافت آموزش	۳.۶۴۷	۹.۱۰۶	۱۰۳	۰.۰۰۰	۰.۶۴۷۰
تفاهم	۴.۱۲۳	۲۱.۰۸۰	۱۰۳	۰.۰۰۰	۱.۱۲۳
حمایت کارکنان	۴.۰۲۳	۱۷.۱۸۶	۱۰۳	۰.۰۰۰	۱.۰۲۳
چشم‌انداز آینده سازمان	۳.۳۷۵	۴.۲۵۶	۱۰۳	۰.۰۰۰	۰.۳۷۵۰
جامعه‌پذیری سازمانی	۳.۷۹۲	۱۴.۲۸۱	۱۰۳	۰.۰۰۰	۰.۷۹۲

با توجه به اینکه بر اساس پرسشنامه پژوهش، متغیرهای دریافت آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان، چشم‌انداز آینده سازمان و جامعه‌پذیری سازمانی با سؤالاتی در طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای سنجیده شد (امتیاز بیشتر، نشان‌دهنده مطلوبیت بیشتر متغیر بود) بنابراین اگر متغیرهای مورد بررسی میانگینی بیشتر از ۳ (عدد وسط طیف لیکرت پنج‌گزینه‌ای) داشته باشند، می‌توان مطلوب بودن آن متغیر را پذیرفت. برای بررسی میزان جامعه‌پذیری سازمانی کتابداران، به مقایسه میانگین متغیرهای مورد نظر با عدد ۳ پرداخته شد و با توجه به حجم نمونه بیشتر از ۳۰

(با استناد به قضیه حد مرکزی در آمار) از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده گردید. بر اساس نتایج آزمون t تک نمونه‌ای، در تمام ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی (دریافت آموزش، تفاهم، حمایت و چشم‌انداز آینده سازمانی) کتابداران، سطح معنی‌داری کمتر از $0/05$ است و مقدار آماره آزمون نیز مثبت است بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت میزان جامعه‌پذیری سازمانی کتابداران بیش از حد متوسط است و از مطلوبیت برخوردار است.

پرسش فرعی دوم: میزان جامعه‌پذیری سازمانی سایر مشاغل در سازمان مورد بررسی چگونه است؟

جدول ۴. نتایج آزمون t تک نمونه‌ای برای سنجش معناداری اختلاف میانگین‌های ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی سایر مشاغل با حد متوسط (عدد ۳)

متغیرها	میانگین	آماره t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری	اختلاف میانگین‌ها
دریافت آموزش	۳۳۸۷	۴۶۹۲	۱۱۰	۰۰۰۰	۰۳۸۷
تفاهم	۳۹۷۵	۱۳۹۹۸	۱۱۰	۰۰۰۰	۰۹۷۵
حمایت کارکنان	۳۹۱۲	۱۲۲۱۹	۱۱۰	۰۰۰۰	۰۹۱۲
چشم‌انداز آینده سازمان	۳۱۸۱	۲۰۸۳	۱۱۰	۰۰۴۸	۰۱۸۱
جامعه‌پذیری سازمانی	۳۵۹۰	۹۰۳۵	۱۱۰	۰۰۰۰	۰۵۹۰

در مورد پرسش فرعی دوم نیز همانند پرسش فرعی اول عمل شد و از آزمون t تک‌نمونه‌ای استفاده گردید. بر اساس نتایج آزمون، با توجه به اینکه سطح معنی‌داری در تمام ابعاد (دریافت آموزش، تفاهم، حمایت و چشم‌انداز آینده سازمانی) کمتر از $0/05$ است و مقدار آماره آزمون نیز مثبت است بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان پذیرفت که کارکنان سایر مشاغل نیز همانند کتابداران از جامعه‌پذیری سازمانی مطلوبی برخوردارند.

نتیجه‌گیری

درک و شناسایی سازوکار سازگاری فرد با محیط سازمان و برآمدن از عهده امور، از مسائل کلیدی جامعه‌پذیری سازمانی است (ایتو و اینوهارا^۱، ۲۰۱۵، ص ۱۴۳). جامعه‌پذیری به فرد در سازمان می‌آموزد که چه انتظاری از وی می‌رود و برای آنکه بتواند عضو مؤثری برای سازمان باشد از چه بایدها و نبایدهایی می‌بایست پیروی کند. در دنیای رقابتی امروز

1. Ito & Inohara

سازمان‌هایی موفق هستند که بتوانند جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان را در راستای فرهنگ سازمانی در فرایند قرار دهند. بررسی میزان جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی می‌تواند گامی برای شناخت اثربخش بودن و کارایی کارکنان در راستای اهداف عالی سازمان باشد.

بر اساس نتایج به دست آمده مشخص شد که در بُعد دریافت آموزش، سابقه بیش از ۲۰ سال بیشترین همبستگی خطی را دارد و سپس متغیر پست سازمانی و در آخر وضعیت تأهل بیشترین همبستگی را داراست و این یافته با یافته‌های پژوهش‌های پیشین از جمله، کریمی و همکاران (۱۳۹۳)؛ حقیقتیان و همکاران (۱۳۹۲)؛ قلاوندی و امراهی (۱۳۹۲)؛ سلطانزاده (۱۳۹۱)؛ آشتیانی (۱۳۹۰)؛ هویدا، جمشیدیان و مختاری فر (۱۳۹۰)؛ اعتباریان و خلیلی (۱۳۸۷)؛ بایی (۲۰۱۱)، تائورمینا (۲۰۰۹)؛ یانگ (۲۰۰۸) و بالارد و بلسینگ (۲۰۰۶) مطابقت دارد.

پرداختن به آموزش، تفاهم، حمایت و چشم‌انداز آینده سازمانی کارکنان امری ضروری است. نتایج بررسی این پژوهش نشان داد با توجه به ضریب تعیین به دست آمده حدود ۲/۱ درصد از تغییرات متغیر تفاهم توسط سابقه بیش از ۲۰ سال تبیین می‌شود که قلاوندی و امراهی (۱۳۹۲) نیز در پژوهش خود نشان دادند مؤلفه تفاهم می‌تواند به طور مثبت و معنی‌داری ابعاد چشم‌انداز مشترک، فرهنگ یادگیری سازمانی، کار و یادگیری گروهی، اشتراک گذاشتن دانش و تفکر سیستمی را پیش‌بینی کند. همچنین سلطانزاده (۱۳۹۱) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت که ابعاد تفاهم می‌تواند به طور مثبت و معنی‌داری مؤلفه‌های تعهد سازمانی را پیش‌بینی کند.

بر اساس نتایج آزمون t تک نمونه‌ای در تمام ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی کتابداران (دریافت آموزش، تفاهم، حمایت و چشم‌انداز آینده سازمانی)، مقدار آماره آزمون مثبت است بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که کتابداران از میزان جامعه‌پذیری سازمانی مطلوبی در سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی برخوردارند.

همچنین، نتایج آزمون t در تمام ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان سایر مشاغل (دریافت آموزش، تفاهم، حمایت و چشم‌انداز آینده سازمانی) نشان داد که مقدار آماره آزمون مثبت است بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت که کارکنان سایر مشاغل نیز از میزان جامعه‌پذیری سازمانی مطلوبی در سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی برخوردارند.

در این راستا، تائورمینا (۲۰۰۹) در پژوهش خود نشان داد که جامعه‌پذیری سازمانی عامل بسیار مهمی در برآوردن نیازهای کارکنان در فرهنگ سازمان است و آشتیانی (۱۳۹۰) نیز در پژوهش خود به این نتیجه رسید که هر چه کارکنان سازمان دارای جامعه‌پذیری سازمانی بالاتری باشند، تعهد سازمانی در میان آنان افزایش می‌یابد و به‌علاوه، یانگ (۲۰۰۸) نیز در پژوهش خود بیان کرد که جامعه‌پذیری سازمانی باعث افزایش تعهد سازمانی و رضایت شغلی در سازمان می‌شود.

پیشنهادها

بر اساس یافته‌ها و نتایج، پیشنهادهایی به شرح ذیل ارائه می‌شود:

۱. پیشنهاد می‌شود مسئولان و مدیران عالی همه سازمان‌هایی که متولی کتابخانه‌های عمومی هستند، برنامه‌های جامعه‌پذیری سازمانی کتابداران و سایر مشاغل را بر اساس تخصص و همگن بودن جامعه کارکنان به صورت مجزا اجرا نمایند.
۲. در بُعد آموزش پیشنهاد می‌شود نیازهای آموزش شغلی در مشاغل مختلف سازمان شناسایی شود و کارگاه‌های آموزشی به صورت مجزا برای گروه‌های شغلی مختلف (رسمی، پیمانی و شرکتی) برگزار گردد زیرا آموزش از راهکارهای مؤثر سازگاری با سازمان است.
۳. در بُعد تفاهم کارکنان پیشنهاد می‌شود با برگزاری جلسات مستمر، ارزش‌ها، اهداف، دستاوردها و عملکردهای سازمان برای کتابداران و سایر مشاغل (رسمی، پیمانی، شرکتی) به درستی مشخص و تبیین شود تا بدین وسیله آشناسازی و وفق‌پذیری هر چه بیشتر کارکنان (رسمی، پیمانی، شرکتی) در جهت تحقق اهداف سازمان اتفاق بیفتد. همچنین پیشنهاد می‌شود با اجرای جلسات منظم با کارکنان (کتابداران و سایر مشاغل) از نظرات و پیشنهادهای آنها در رفع مشکلات کاری کارکنان در زمینه بهبود روش‌ها و وظایف سازمانی استفاده شود. هنگامی که کارکنان سازمان کتابخانه‌ها بدانند نظرات آنها در سازمان اثرگذار است و آنها می‌توانند در تصمیم‌گیری‌های سازمان مشارکت داشته باشند، برای شغل خود اهمیت و ارزش قابل توجهی قائل شده و در بهبود اهداف و عملکردهای سازمان موفق‌تر و مؤثرتر خواهند بود.

۴. در بُعد حمایت کارکنان پیشنهاد می‌شود برنامه‌هایی طراحی شود که طی آن، فرد احساس حمایت و وابستگی به سازمان را لمس کند و نتایج کار خود و اثرگذاری خود را احساس نماید و امکان همکاری و فعالیت گروهی با کارکنان در سطوح مختلف برقرار گردد تا از این طریق سازگاری و همگامی با تغییر و تحولات سازمان فراهم شود.

۵. در بُعد چشم‌انداز آینده کارکنان پیشنهاد می‌شود ترفیح، پاداش و ارتقاء شغلی همه کتابداران و کارکنان سایر مشاغل بر اساس عملکرد آنان انجام شود و زمینه و فرصت‌های لازم برای پیشرفت و ترقی همه کارکنان مشاغل این سازمان فراهم شود. ایجاد این شرایط باعث پویایی و تلاش کارکنان در جهت محقق ساختن هر چه بیشتر اهداف متعالی سازمان کتابخانه‌ها می‌گردد.

منابع

- آرمسترانگ، میشل (۱۳۹۰). کتاب کاربردی دستنامه مدیریت منابع انسانی. ترجمه حسین پهلوانیان، مهدی میرحسینی زواره و جمشید کمایی. یزد: نیکو روش.
- آشتیانی، بابک (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین جامعه‌پذیری و تعهد سازمانی کارکنان بانک کشاورزی (حوزه ستاد مرکزی). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور، تهران.
- اعتباریان، اکبر و خلیلی، مسعود (۱۳۸۷). رابطه کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان سازمان تأمین اجتماعی اصفهان). دانش و پژوهش در روان‌شناسی، ۱۰ (۳۶)، ۸۱-۱۰۶.
- پلنت، جولی (۱۳۸۹). تحلیل داده‌های علوم رفتاری با برنامه SPSS. ترجمه اکبر رضایی. تبریز: فروزش.
- چامپوکس، جوزف ای. (۱۳۸۳). رفتار سازمانی: اصول اساسی برای هزاره جدید. ترجمه فخرالدین معروفی و عزیز سلیمان‌زاده. سنندج: پرتو بیان.
- حافظ‌نیا، محمدرضا (۱۳۹۲). مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- حقیقتیان، منصور؛ هاشمیان‌فر، سیدعلی و مرادی، گل‌مراد (۱۳۹۲). بررسی تأثیر جامعه‌پذیری سازمانی بر مسئولیت اجتماعی کارکنان (مورد مطالعه: شرکت نفت کرمانشاه). جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۴ (۳)، ۷۱-۹۶. حقیقی، محمدعلی؛ برهانی، بهاء‌الدین و کردرستمی، مجید (۱۳۸۰). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: ترمه.

سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس و حجازی، الهه (۱۳۸۷). روش‌های تحقیق در علوم رفتاری. تهران: آگاه.

سعادت، اسفندیار (۱۳۸۹). مدیریت منابع انسانی. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).

سلطان‌زاده، وحید (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین مؤلفه‌های تکیه‌گاه‌های شغلی و جامعه‌پذیری سازمانی با تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه ارومیه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه، ارومیه.

قلاوندی، حسن و امراهی، اکبر (۱۳۹۲). پیش‌بینی مؤلفه‌های یادگیری سازمانی ادراک‌شده بر اساس ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی (مطالعه موردی کارکنان دانشگاه ارومیه). فرایند مدیریت توسعه، ۲۶ (۳)، ۱۱۵-۱۳۲.

قلی‌پور، آرین (۱۳۹۱). مدیریت منابع انسانی (مفاهیم، تئوری‌ها و کاربردها). تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).

کریمی، سعید؛ محمدی نیا، لیلا؛ مفید، مریم و صراف زاده، شیدا (۱۳۹۳). بررسی رابطه جامعه‌پذیری سازمانی و بهره‌وری کارکنان در بیمارستان‌های منتخب اصفهان، تحقیقات نظام سلامت حکیم، ۱۷ (۱)، ۵۷-۶۶.

نادی، محمدعلی؛ گل‌پرور، محسن و سیادت، سیدعلی (۱۳۸۸). جامعه‌پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی کارکنان در محیط‌های کاری. جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۱ (۱)، ۱۵۹-۱۷۶.

هویدا، رضا؛ جمشیدیان، عبدالرسول و مختاری‌فر، حجت‌ا.. (۱۳۹۰). رابطه جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در بین دبیران مدارس متوسطه شهر همدان. جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۲ (۳)، ۶۳-۸۲.

References

- Bae, S. H. (2011). Organizational Socialization of International Nurses in the New York Metropolitan Area. *International Nursing Review*, 59 (1), 81-87.
- Ballard, A. & Blessing, L. (2006). Organizational Socialization through Employee Orientations at North Carolina State University Libraries. *College & Research Libraries*, 67 (3), 240-248.
- Chapman, C. (2009). Retention Begins before Day One: Orientation and Socialization in Libraries. *New Library World*, 110 (3/4), 122 – 135.
- Ito, K. & Inohara, T. (2015). A Model of Sense-Making Process for Adapting New Organizational Settings Based on Case Study of Executive Leaders in Work Transitions. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 172, 142 – 149.
- Korte, R.; Brunhaver, S. & Sheppard, S. (2015). (Mis)Interpretations of Organizational Socialization: The Expectations and Experiences of Newcomers and Managers. *Human Resource Development Quarterly*, 26 (2), 185-208.
- Taormina, R. J. (1997). Organizational Socialization: A Multidomain, Continuous Process Model. *International Journal of Selection and Assessment*, 5 (1), 29-47.

- Taormina, R. J. (2009). Organizational Socialization: the Missing Link between Employee Needs and Organizational Culture. *Journal of Managerial Psychology*, 24 (7), 650 - 676.
- Yang, J. (2008). Effect of Newcomer Socialization on Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Intention in the Hotel Industry. *The Service Industries Journal*, 28 (4), 429-443.

به این مقاله این‌گونه استناد کنید:

علیزاده، بتول و سامانیان، مصیب (۱۳۹۶). میزان جامعه‌پذیری سازمانی کتابداران نسبت به سایر مشاغل سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی. *تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، ۲۳ (۴)، ۵۴۰-۵۲۵.

