

فصل نامه دانش شناسی

(علوم کتابداری و اطلاع رسانی و فناوری اطلاعات)

دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال

سال یازدهم، شماره ۴۳، زمستان ۱۳۹۷، از صفحه ۱۳ الی ۳۱

تعیین رابطه فرهنگ‌سازمانی و انگیزش شغلی با میزان رضایتمندی شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی استان‌های همدان و مرکزی

محسن حمیدی^۱ | سودابه شبگرد^۲ | سید مهرداد سیدین^۳

۱- گروه علم اطلاعات و دانش شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بروجرد، ایران m_hamidi_46@yahoo.com

۲- کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش شناسی، مسئول کتابخانه دانشگاه آزاد اسلامی شهرستان خمین s.shabgard1372@gmail.com

۳- کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش شناسی، کارشناس ارشد مدیریت اجرایی، نهاد کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی (نویسنده مسئول)

Seyedin.seyedmehrdad@chmail.ir

تاریخ دریافت: ۹۶/۹/۲ تاریخ پذیرش: ۹۷/۱/۲۵

چکیده

هدف: آگاهی از وجود رابطه بین فرهنگ‌سازمانی و انگیزش شغلی با رضایتمندی شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی استان‌های مرکزی و همدان می‌باشد.

روش پژوهش: این پژوهش از نوع کاربردی است و به روش پیمایشی - تحلیلی انجام گرفت و با توجه به ماهیت اهداف و سؤال‌های پژوهشی دارای رویکردی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش کلیه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی استان‌های همدان و مرکزی است. ابزار مورد استفاده جهت جمع‌آوری اطلاعات پرسش‌نامه فرهنگ‌سازمانی دفت، پرسش‌نامه انگیزش شغلی هکمن و آلدهام و پرسشنامه رضایت شغلی می‌باشد.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که از میان مؤلفه‌های ۶ گانه فرهنگ‌سازمانی در بین کتابداران کتابخانه‌های وابسته به‌طور مشترک بیشترین میانگین مربوط به مؤلفه تأکیدهای استراتژی بود. از میان مؤلفه‌های ۱۱ گانه انگیزش شغلی در بین کتابداران دانشگاه آزاد اسلامی استان همدان بیشترین میانگین مربوط به مؤلفه ارتباط بوده و در بین کتابداران دانشگاه آزاد اسلامی مرکزی بیشترین میانگین مربوط به مؤلفه ماهیت کار است. از میان مؤلفه‌های ۶ گانه رضایتمندی شغلی در بین کتابداران کتابخانه‌های وابسته به‌طور مشترک بیشترین میانگین مربوط به مؤلفه مسئول مستقیم بوده است. در بین متغیرهای فرهنگ‌سازمانی و انگیزش شغلی از دیدگاه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان همدان میانگین متغیر فرهنگ‌سازمانی از میانگین انگیزش شغلی بیشتر است ولی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان مرکزی میانگین متغیر فرهنگ‌سازمانی از میانگین انگیزش شغلی کمتر است.

نتیجه‌گیری: بین فرهنگ‌سازمانی و انگیزش شغلی با رضایتمندی شغلی و همچنین با سابقه خدمت کتابداران کتابخانه‌های وابسته رابطه مثبت و معنی‌داری به دست آمد. بین متغیرهای سن و تحصیلات با رضایتمندی شغلی از دید کتابداران کتابخانه‌های وابسته به‌طور مشترک ارتباط معنی‌داری موجود نمی‌باشد.

واژه‌های کلیدی: فرهنگ‌سازمانی، انگیزش شغلی، رضایتمندی شغلی، کتابداران، کتابخانه‌های دانشگاهی.

مقدمه

منابع هر سازمان به دودسته منابع انسانی و منابع مادی تقسیم می‌شود؛ از آنجا که منابع مادی نیز توسط منابع انسانی مورد استفاده قرار می‌گیرد، استفاده بهینه از این منابع مادی بدون داشتن نیروی باانگیزه قابل میسر نیست. در دنیای پیشرفته امروز، در هر سازمانی نیروی انسانی عمده‌ترین سرمایه و یکی از عوامل تأثیرگذار در تحقق اهداف هر سازمان محسوب می‌شود. برای رسیدن به این اهداف باید عوامل انگیزاننده را در انسان شناخت و در جهت تأمین نیازهای ضروری او بود. آنچه مسلم است و باید مورد پذیرش قرار گیرد این است که به علت تفاوت‌های فردی، انگیزه‌های افراد با یکدیگر متفاوت می‌باشد پس قبل از هرگونه اقدام در زمینه‌ی ایجاد انگیزش لازم است ویژگی‌های فردی اشخاص شناخته شود تا بتوان عوامل انگیزش در آنان را تشخیص داد (بابایی، ۱۳۹۱). یکی از مهم‌ترین اهداف مطرح شده برای مدیریت سازمان‌ها افزایش «بهره‌وری» است. برای افزایش بهره‌وری در سازمان به عوامل متعددی نیاز دارند که مهم‌ترین آن‌ها عامل انسانی است. نیروی انسانی باانگیزه برای انجام وظایف، اساسی‌ترین عامل بهره‌وری است، ضمن آن که انگیزش کارکنان نیز با افزایش سطح روحیه و رضایت شغلی کارکنان فراهم می‌آید. پرواضح است که توجه به عوامل انگیزشی باعث بقاء و کارکرد مؤثر افراد در سازمان می‌شود (عباس پور، ۱۳۸۸).

موضوع انگیزش از موضوعاتی است که در رفتار سازمانی مورد توجه محققین قرار گرفته است. در هر سازمان عده‌ای از کارکنان ناراضی وعده‌ای راضی هستند. جمعی به دنبال کار و برخی از اشتغال روی گردان هستند. موارد بالا نقاط ابهامی است که هر مدیر و سرپرست می‌خواهد برای آن پاسخی دریافت کند. از سوی دیگر شناخت انگیزاننده‌های شغلی و عوامل تأثیرگذار بر آن‌ها می‌تواند سازمان‌ها را در تدوین مناسب برنامه‌های منابع انسانی خودیاری داده و اجرای صحیح برنامه‌ریزی‌های راهبردی منابع انسانی را تسهیل نماید.

رضایت شغلی عبارت است از حدی از احساسات و نگرش‌های مثبت که افراد نسبت به شغل دارند. وقتی یک شخص

می‌گوید دارای رضایت شغلی بالایی است، این بدان مفهوم است که او واقعاً شغلش را دوست دارد، احساسات خوبی درباره کارش دارد و برای شغلش ارزش زیادی قائل است. رضایت شغلی نتیجه ادراک کارکنان است که محتوا و زمینه شغل آن چیزی را که برای کارمند ارزشمند است فراهم می‌کند. رضایت شغلی یک حالت احساس مثبت یا مطبوع می‌باشد که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. این حالت احساس مثبت، کمک زیادی به سلامت فیزیکی و روانی افراد می‌کند. از قله سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی منعکس‌کننده جوسازمانی بسیار مطلوب است که منجر به جذب و بقاء کارکنان می‌شود. نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که کارکنان با رضایت شغلی بالاتر، از نظر فیزیک بدنی و توان ذهنی در وضعیت خوبی قرار دارند. (مقیمی، ۱۳۸۸).

فرهنگ سازمانی، ارزش‌های یک سازمان را تشکیل می‌دهد که این امر ضرورت شناخت فرهنگ سازمان‌ها را تبیین می‌دارد. مطالعه انگیزه نیز از شاخص‌های مهمی به شمار می‌رود که برای شناخت رفتارهای انسانی بسیار مفید است. فرهنگ سازمانی به واسطه ارزش‌ها، باورها، عقاید و هنجارهایی که در سازمان جاری است، نقش تعیین‌کننده‌ای در شکل‌گیری انگیزه کارکنان دارد. شاخص رضایتمندی شغلی نیز که یکی از عمده‌ترین مفاهیم در پیشرفت و بهبود سازمان و نیز سلامت نیروی کار شمرده می‌شود، محل تلاقی و سازه مشترک بسیاری از حوزه‌های علمی می‌باشد (هومن، ۱۳۸۱).

یکی از تحولات اخیر در سازمان‌های کاربر محور از جمله کتابخانه‌ها، تغییراتی است که در نحوه نگرش به آن‌ها ایجاد شده است. بیشتر کتابداران اظهار می‌کنند که «کتابخانه سازمانی خدماتی است» به گونه‌ای که سال‌های سال خدمت، یکی از نقاط قدرت کتابخانه قلمداد شده است (احمدی، ۱۳۸۶).

فرهنگ سازمانی که مجموعه‌ای از افکار و عقاید جاری در سازمان است و به همراه مجموعه‌ای از دستورالعمل‌ها و روش‌های انجام کار توسط کارکنان تعریف می‌شود (سید جوادین، ۱۳۸۸)؛ چنان اثر عمیقی بر روحیه کتابداران و تعامل آنان با کاربران دارد که بایستی کیفیت خدمات این مراکز، از طریق دیدگاه سازمانی

است دارای یازده خرده مقیاس (مسئولیت شغلی، ماهیت کار، توسعه شغلی، شناخت و قدردانی، سرپرست و نظارت، شرایط محیط کار، موقعیت شغلی، امنیت شغلی، حقوق و دستمزد، ارتباط و خط مشی محیط) است. همچنین در باب رضایتمندی شغلی که توسط بری فیلد و روث^۳ به منظور سنجش میزان رضایت شغلی افراد ساخته شده است، مؤلفه‌های اصلی آن در شش بخش (حقوق و مزایا، رضایت از شغل، همکاران، مسئول مستقیم، شرایط کار در محیط فعلی و ارتقاء) تقسیم بندی می شود. زمینی و همکاران (۱۳۹۰) در پژوهشی به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در میان کارکنان دانشگاه تبریز پرداختند. بر اساس یافته های این پژوهش، چنین برمی آید که فرهنگ سازمانی مشارکتی بیشترین میزان رضایت شغلی و کمترین میزان فرسودگی شغلی را به وجود می آورد. داوودی و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی با رضایت شغلی معلمان پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که متغیرهای انگیزش شغلی. فرهنگ سازمانی و سن پیش بینی کننده معنی داری برای رضایت شغلی است. مؤلفه های انگیزش شغلی در مقایسه با مؤلفه فرهنگ سازمانی متغیر پیش بینی کننده معنی داری برای رضایت شغلی بودند. سالاری و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی در کارکنان بیمارستان امام خمینی (ره) پرداختند. نتایج نشان می دهد که همبستگی بین فرهنگ لحاظ کار و سرپرست در سطح بالایی قرار دارد همچنین نتایج حاکی از آن است که رابطه معنی داری بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی وجود دارد. با توجه به موارد گفته شده و پیشینه می توان بیان نمود که پژوهش های پیشین، تفاسیر ناسازگاری را برای شواهد ادغام شده راجع به رابطه فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی با میزان رضایتمندی شغلی ارائه داده اند. از آن جا که هر کدام از مؤلفه های فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی، اثرات رقابتی مختلف خود را بر رضایت شغلی دارا می باشند، مشخص نیست که تعمیم نتایج پژوهش های پیشین به دیگر ذینفعان سازمانی، امکان پذیر است یا خیر. همچنین نوع سازمان ها تا کنون

مورد بررسی قرار گیرد. کتابداران در صورت عدم تشویق و تقویت در محیط کار، حتی با داشتن بهترین جهت گیری خدمت، ارائه بهترین سطح خدمت رسانی را مشکل می بینند و به عکس، کتابدارانی که در آغاز شوق کمتری برای خدمت دارند، چه بسا با تشویق مدیریت و وجود پاداش و سایر تمهیدات برانگیزاننده، صاحب انگیزه می شوند. در واقع، انگیزه، موتور حرکت کارکنان است و به همین لحاظ کارکنان با انگیزه، دارای خلاقیت ها و نوآوری های بیشتری نسبت به سایرین بوده و سازمان را نیز پویا تر می نمایند (خورشیدی، ۱۳۸۹).

به موازات برخورداری از فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی مناسب در سازمان هایی نظیر کتابخانه های دانشگاهی، کتابداران شاغل در این مراکز نیز احساس خوشایندی نسبت به حرفه خود خواهند داشت. به عبارت بهتر کتابدارانی که برای شغل خود ارزش قائل هستند و رضایتمندی شغلی بیشتری دارند، از نظر کیفیت ارائه خدمات به کاربران نیز، مثرتر عمل می نمایند.

لذا از آنجائی که کتابخانه های دانشگاهی، قلب تپنده فعالیت های آموزشی و پژوهشی دانشگاه هستند توجه به کتابداران دانشگاهی و آگاهی از میزان رضایتمندی شغلی آن ها در راستای ارائه خدمات مستمر به کاربران و برآورده ساختن انتظارات آن ها امری حیاتی است در کتابخانه های دانشگاهی، میزان رضایتمندی شغلی می تواند انعکاسی از فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی کتابداران باشد. به عبارت دیگر اگر بین نیازهای فردی و فرهنگ سازمانی تجانس وجود داشته باشد رضایتمندی شغلی کارکنان به بالاترین میزان خواهد رسید (میرزاجانی، ۱۳۹۰).

مؤلفه های فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دفت دربرگیرنده شش بعد سازمانی شامل مشخصه های برجسته سازمان، رهبری سازمانی، مدیریت کارکنان، چسب سازمانی (پیوند دهنده های سازمانی)، تأکیدات استراتژی و معیارهای موفقیت بوده و مؤلفه های انگیزش شغلی که توسط هکمن و آلدهام^۱ بر اساس پرسشنامه ترجمه شده موسسه جی. دی. اس.^۲ آمریکا به منظور سنجش میزان انگیزش شغلی کارمندان در تمامی مشاغل تهیه شده

¹ Hack man & Oldham

² Job Diagnostic Survey

³ Bray- Field & Roth

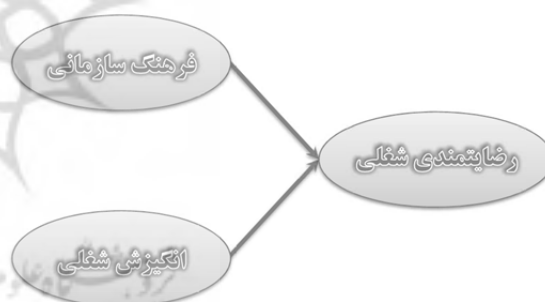
که توسط میرزاجانی از محمدی سعیدی (۱۳۸۳) تدوین شده و دربرگیرنده شش بعد سازمان (مشخصه‌های برجسته سازمان، رهبری سازمانی، مدیریت کارکنان، چسب سازمانی (پیوند دهنده‌های سازمانی)، تأکیدات استراتژی و معیارهای موفقیت) بر اساس مدل دفت می‌باشد.

پرسشنامه انگیزش شغلی ۲۴ سؤالی است که بر اساس مدل جدید حکمن و اللهام تنظیم شده است، این پرسشنامه دارای یازده خرده مقیاس (مسئولیت شغلی، ماهیت کار، توسعه شغلی، شناخت و قدردانی، سرپرست و نظارت، شرایط محیط کار، موقعیت شغلی، امنیت شغلی، حقوق و دستمزد، ارتباط و خط‌مشی محیط) می‌باشد. پرسشنامه رضایت شغلی در سال (۱۹۵۱) توسط بری فیلد و روث به منظور سنجش میزان رضایت شغلی افراد ساخته شده است و بر اساس پرسشنامه ۳۳ سؤالی که توسط میرزاجانی اقتباس شده است، دارای شش خرده مقیاس (حقوق و مزایا، رضایت از شغل، همکاران، مسئول مستقیم، شرایط کار در محیط فعلی و ارتقاء) می‌باشد. هر سه پرسشنامه دارای مقیاس پنج‌درجه‌ای نوع لیکرت است.

به منظور تعیین روایی این پرسشنامه‌ها، پرسشنامه فرهنگ سازمانی توسط آقای محمدی سعیدی (۱۳۸۳) اهداف و فرضیه‌ها را به انضمام پرسشنامه به ۱۲ نفر از اساتید اهل فن و صاحب نظر، ۳ نفر در رشته مدیریت، ۳ نفر در رشته روش تحقیق، ۳ نفر استاد روان‌سنجی و ۳ نفر استاد روانشناسی داده تا درباره محتوای سؤال‌ها و ارتباط آن‌ها با اهداف و فرضیه‌های پژوهش قضاوت و داوری کنند. سپس نظرات آن‌ها جمع‌آوری گردید و پس از انتخاب سؤالاتی که تمام اساتید محترم روی آن‌ها نظر مثبت داشته‌اند، پرسشنامه فرهنگ سازمانی اصلاح و موردبازنگری قرار گرفت و بعد از اصلاح اجرا شد. روایی محتوایی پرسشنامه انگیزش شغلی توسط کاردانی (۱۳۸۶) و نیز با تأیید اساتید و متخصصان صورت گرفت. روایی ملاکی پرسشنامه رضایت شغلی با محاسبه همبستگی نمره‌های افراد در این آزمون و رضایت شغلی هاپاک^۱ معادل ۰/۹۲ برآورد گردید، با توجه به اینکه ضریب همسانی درونی ۰/۹۳ است، آزمون دارای روایی

در ارزیابی‌های مربوط به رضایت شغلی کارکنان مورد بررسی قرار نگرفته است. لذا تحقیق حاضر از این حیث دارای نوآوری می‌باشد. بنابراین در پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به سوالات زیر می‌باشیم:

۱. فرهنگ سازمانی حاکم در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی استان همدان و مرکزی از چه حد و میزانی برخوردار می‌باشد؟
۲. عوامل انگیزش شغلی حاکم در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی استان همدان و مرکزی چگونه است؟
۳. پذیرش رضایتمندی شغلی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی استان همدان و مرکزی تا چه حدی است؟
۴. کدام متغیر از متغیرهای فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی بیشترین سهم را از نظر کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی استان همدان و مرکزی دارا می‌باشد؟



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

روش مورد استفاده در این پژوهش توصیفی-تحلیلی از نوع همبستگی است و از آنجا که به جمع‌آوری اطلاعات مربوط به ویژگی‌های جمعیت شناختی و توصیف وضعیت موجود می‌پردازد، از نوع پیمایشی و از طرفی با توجه به اهداف پژوهش که به سنجش رابطه بین متغیرها می‌پردازد از نوع همبستگی دو متغیری است. برای جمع‌آوری اطلاعات لازم در این پژوهش از یک پرسشنامه استاندارد که به منظور سنجش فرهنگ سازمانی و انگیزش با رضایتمندی شغلی تدوین شده، استفاده گردید. به منظور سنجش و ارزیابی فرهنگ سازمانی از پرسشنامه ۲۴ سؤالی

¹Hop pock

موجود کتابداران استان همدان در مقطع لیسانس است؛ و سپس در رتبه‌ی بعد مدرک تحصیلی کارشناسی ارشد قرار دارد، در صورتی که در مورد استان مرکزی مشاهده می‌شود که بالاترین سطح تحصیلات موجود در مقطع لیسانس می‌باشد؛ سپس در رتبه‌ی بعد مدرک تحصیلی فوق‌دیپلم قرار دارد که نشان‌دهنده بالاتر بودن میزان تحصیلات کتابداران شاغل در دانشگاه آزاد اسلامی استان همدان نسبت به استان مرکزی می‌باشد.

پیرامون رشته تحصیلی یا نوع مدرک کتابداران شاغل اکثریت بالایی در کتابخانه دانشگاه آزاد استان همدان دارای مدرک در رشته‌ی مربوطه یا کتابداری هستند و همچنین در استان مرکزی نیز اولویت نخست متعلق به دارندگان رشته کتابداری است. این نتایج پژوهش حاکی از وجود نیروی متخصص و تحصیل کرده در رشته کتابداری می‌باشد. در رابطه با مدت خدمت یا سابقه شغلی کتابداران در دانشگاه‌های آزاد استان همدان و مرکزی بیشترین سابقه‌ی خدمت افراد مورد بررسی ۱۶ تا ۲۰ سال است. در بررسی نتایج مربوط به میانگین سنی پاسخ‌دهندگان مشاهده شد اکثریت کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان همدان در میانگین سنی ۳۱ تا ۴۰ سال و ۴۱-۵۰ سال می‌باشند، ولی در استان مرکزی اکثریت سن مربوط به ۳۱ تا ۴۰ سال است.

۱) پاسخ به پرسش پژوهش

نحوه تجزیه و تحلیل داده‌ها در این پرسش بدین گونه است که ابتدا یافته‌ها و نظرات استان همدان و سپس یافته‌ها و نظرات استان مرکزی ارائه می‌گردد:

پرسش اول: فرهنگ سازمانی حاکم در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه آزاد استان‌های همدان و مرکزی از چه حد و میزانی برخوردار می‌باشد؟

سازه است و همچنین مختاری ضریب همبستگی دو رشته‌ای سؤالات آزمون را باهم محاسبه و نتیجه گرفته است که این همبستگی‌ها در سطح ۰/۰۰۱ معنی دارند؛ بنابراین بین سؤال‌ها و کل مقیاس هماهنگی و همسانی درونی وجود دارد. برای تعیین اعتبار پرسشنامه فرهنگ سازمانی با توجه به پژوهش محمدی سعیدی (۱۳۸۳) با استفاده از روش آلفای کرونباخ، ضریب اعتبار فرهنگ سازمانی $\alpha = 0/95$ به دست آمد و غلامی حیدرآبادی (۱۳۸۴) با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۹۵ گزارش کرده است. برای تعیین اعتبار پرسشنامه انگیزش شغلی با توجه به پژوهش کاردانی (۱۳۸۶) با استفاده از روش آلفای کرونباخ، ضریب پایایی انگیزش شغلی $\alpha = 0/79$ گزارش شده است. مختاری ضریب اعتبار این آزمون را با استفاده از روش دو نیمه کردن معادل ۰/۷۸ و عبدالله زاده و کرم رودی با استفاده از روش آلفای کرونباخ $\alpha = 0/93$ گزارش کرده‌اند. جامعه آماری در این پژوهش ۷۰ نفر از کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی استان‌های همدان و مرکزی می‌باشد. در این پژوهش به دلیل محدودیت جامعه آماری، نمونه‌گیری به عمل نیامد و تمامی اعضای جامعه آماری مورد مطالعه قرار گرفت. در پژوهش حاضر گردآوری داده‌ها به روش میدانی انجام پذیرفت.

یافته‌ها

نتایج بررسی جمعیت شناختی اعضای نمونه نشان داد که از بین ۷۰ پاسخگو (با نرخ پاسخگویی ۱۰۰ درصد)، در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی استان همدان و مرکزی تعداد زنان شرکت‌کننده بیشتر از تعداد مردان است، در واقع جمعیت غالب این کارکنان را زنان در هر دو استان از آن خود نموده‌اند. اکثریت جامعه‌ی پژوهش حاضر در هر دو استان همدان و مرکزی متأهل هستند. درباره میزان تحصیلات شرکت‌کنندگان مشاهده گردید، بالاترین سطح تحصیلات

جدول ۱. توزیع فراوانی و درصد مؤلفه‌های ۶ گانه فرهنگ سازمانی از دیدگاه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی استان همدان

| ردیف | مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی | خیلی کم | کم | متوسط | زیاد | خیلی زیاد | جمع | میانگین |
|------|-------------------------|---------|------|-------|------|-----------|-----|---------|
| ۱ | مشخصه‌های برجسته سازمان | تعداد | ۳ | ۰ | ۱۷ | ۱۲ | ۳۲ | ۳/۱۹ |
| | | درصد | ۹/۴ | ۰ | ۵۳/۱ | ۳۷/۵ | ۱۰۰ | |
| ۲ | رهبری سازمانی | تعداد | ۵ | ۰ | ۱۶ | ۱۱ | ۳۲ | ۳/۰۳ |
| | | درصد | ۱۵/۶ | ۰ | ۵۰ | ۳۴/۴ | ۱۰۰ | |
| ۳ | مدیریت کارکنان | تعداد | ۴ | ۰ | ۱۶ | ۱۲ | ۳۲ | ۳/۱۳ |
| | | درصد | ۱۲/۵ | ۰ | ۵۰ | ۳۷/۵ | ۱۰۰ | |
| ۴ | پیوند دهنده‌های سازمانی | تعداد | ۱ | ۰ | ۱۹ | ۱۲ | ۳۲ | ۳/۳۱ |
| | | درصد | ۳/۱ | ۰ | ۵۹/۴ | ۳۷/۵ | ۱۰۰ | |
| ۵ | تأکیدات استراتژی | تعداد | ۱ | ۰ | ۱۴ | ۱۶ | ۳۲ | ۳/۵ |
| | | درصد | ۳/۱ | ۰ | ۴۳/۸ | ۵۰ | ۳/۱ | |
| ۶ | معیارهای موفقیت | تعداد | ۱ | ۰ | ۱۸ | ۱۳ | ۳۲ | ۳/۳۴ |
| | | درصد | ۳/۱ | ۰ | ۵۶/۳ | ۴۰/۶ | ۱۰۰ | |

داده‌ها در جدول ۱ نشان می‌دهد که مؤلفه‌ی تأکیدات با رتبه ۱ میانگین ۳/۵ را در بین ۱ الی ۶ رتبه ممکن به خود استراتژی در بین شش گزینه‌ی مورد اشاره مربوط به استان همدان اختصاص داده است.

جدول ۲. توزیع فراوانی و درصد مؤلفه‌های ۶ گانه فرهنگ سازمانی از دیدگاه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی استان مرکزی

| ردیف | مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی | خیلی کم | کم | متوسط | زیاد | خیلی زیاد | جمع | میانگین |
|------|-------------------------|---------|------|-------|------|-----------|------|---------|
| ۱ | مشخصه‌های برجسته سازمان | تعداد | ۳ | ۰ | ۲۱ | ۴ | ۳۸ | ۳/۴۷ |
| | | درصد | ۷/۹ | ۰ | ۵۵/۳ | ۱۰/۵ | ۲۶/۳ | ۱۰۰ |
| ۲ | رهبری سازمانی | تعداد | ۴ | ۰ | ۲۱ | ۲ | ۳۸ | ۳/۴۲ |
| | | درصد | ۱۰/۵ | ۰ | ۵۵/۳ | ۵/۳ | ۲۸/۹ | ۱۰۰ |
| ۳ | مدیریت کارکنان | تعداد | ۵ | ۰ | ۲۰ | ۸ | ۳۸ | ۳/۲۱ |
| | | درصد | ۱۳/۲ | ۰ | ۵۲/۶ | ۲۱/۱ | ۱۳/۲ | ۱۰۰ |
| ۴ | پیوند دهنده‌های سازمانی | تعداد | ۳ | ۱ | ۲۷ | ۶ | ۳۸ | ۳/۰۳ |
| | | درصد | ۷/۹ | ۲/۶ | ۷۱/۱ | ۱۵/۸ | ۲/۶ | ۱۰۰ |
| ۵ | تأکیدات استراتژی | تعداد | ۳ | ۰ | ۱۶ | ۷ | ۳۸ | ۳/۶۶ |
| | | درصد | ۷/۹ | ۰ | ۴۲/۱ | ۱۸/۴ | ۳۱/۶ | ۱۰۰ |
| ۶ | معیارهای موفقیت | تعداد | ۳ | ۰ | ۱۹ | ۱۰ | ۳۸ | ۳/۴۲ |
| | | درصد | ۷/۹ | ۰ | ۵۰ | ۲۶/۳ | ۱۵/۸ | ۱۰۰ |

داده‌ها در جدول ۲ نشان می‌دهد که مؤلفه تأکیدات استراتژی در بین شش گزینه‌ی مورد اشاره بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی استان مرکزی نیز مورد تأیید قرار گرفته و با رتبه ۱ میانگین ۳/۶۶ را در بین ۱ الی ۶ رتبه ممکن به خود اختصاص داده است. ضمن این که مؤلفه‌های رهبری سازمانی و معیارهای موفقیت با توجه

به نزدیکی بیش از حد بسیار به هم نزدیک و تقریباً برابر شده‌اند. نکته قابل ملاحظه تفاوت بین ترتیب در مؤلفه‌های به دست آمده بین استان همدان و استان مرکزی است.

پرسش دوم: عوامل انگیزش شغلی حاکم در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان همدان و مرکزی چگونه است؟

جدول ۳. توزیع فراوانی و درصد مؤلفه‌های ۱۱ گانه انگیزش شغلی از دیدگاه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی استان همدان

| ردیف | مؤلفه‌های انگیزش شغلی | خیلی کم | کم | متوسط | زیاد | خیلی زیاد | جمع | میانگین |
|------|-----------------------|---------|------|-------|------|-----------|------|---------|
| ۱ | موقعیت شغلی | تعداد | ۴ | ۷ | ۱۴ | ۰ | ۳۲ | ۲/۷۵ |
| | | درصد | ۱۲/۵ | ۲۱/۹ | ۴۳/۸ | ۰ | ۱۰۰ | |
| ۲ | مسئولیت شغلی | تعداد | ۰ | ۵ | ۱۹ | ۷ | ۳۲ | ۳/۱۳ |
| | | درصد | ۰ | ۱۵/۶ | ۵۹/۴ | ۲۱/۹ | ۳/۱ | ۱۰۰ |
| ۳ | ماهیت کار | تعداد | ۲ | ۴ | ۱۰ | ۱۳ | ۳۲ | ۳/۳۴ |
| | | درصد | ۶/۳ | ۱۲/۵ | ۳۱/۳ | ۴۰/۶ | ۹/۴ | ۱۰۰ |
| ۴ | توسعه شغلی | تعداد | ۲ | ۷ | ۱۱ | ۹ | ۳۲ | ۳/۱۳ |
| | | درصد | ۶/۳ | ۲۱/۹ | ۳۴/۴ | ۲۸/۱ | ۹/۴ | ۱۰۰ |
| ۵ | شناخت و قدردانی | تعداد | ۱ | ۱۰ | ۱۲ | ۶ | ۳۲ | ۳ |
| | | درصد | ۳/۱ | ۳۱/۳ | ۳۷/۵ | ۱۸/۸ | ۹/۴ | ۱۰۰ |
| ۶ | سرپرستی و نظارت | تعداد | ۳ | ۸ | ۹ | ۹ | ۳۲ | ۳/۰۳ |
| | | درصد | ۹/۴ | ۲۵ | ۲۸/۱ | ۲۸/۱ | ۹/۴ | ۱۰۰ |
| ۷ | شرایط محیط کار | تعداد | ۱ | ۸ | ۱۲ | ۹ | ۳۲ | ۳/۰۹ |
| | | درصد | ۳/۱ | ۲۵ | ۳۷/۵ | ۲۸/۱ | ۶/۳ | ۱۰۰ |
| ۸ | امنیت شغلی | تعداد | ۲ | ۶ | ۹ | ۹ | ۳۲ | ۳/۳۴ |
| | | درصد | ۶/۳ | ۱۸/۸ | ۲۸/۱ | ۲۸/۱ | ۱۸/۸ | ۱۰۰ |
| ۹ | حقوق و دستمزد | تعداد | ۳ | ۶ | ۱۳ | ۷ | ۳۲ | ۳/۰۳ |
| | | درصد | ۹/۴ | ۱۸/۸ | ۴۰/۶ | ۲۱/۹ | ۹/۴ | ۱۰۰ |
| ۱۰ | ارتباط | تعداد | ۲ | ۴ | ۹ | ۱۱ | ۳۲ | ۳/۴۷ |
| | | درصد | ۶/۳ | ۱۲/۵ | ۲۸/۱ | ۳۴/۴ | ۱۸/۸ | ۱۰۰ |
| ۱۱ | خط‌مشی محیط | تعداد | ۱ | ۵ | ۹ | ۱۴ | ۳۲ | ۳/۴۱ |
| | | درصد | ۳/۱ | ۱۵/۶ | ۲۸/۱ | ۴۳/۸ | ۹/۴ | ۱۰۰ |

داده‌ها در جدول ۳ نشان می‌دهد که در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی استان همدان، مؤلفه ارتباط در بین یازده گزینه‌ی مورد اشاره در جدول نیز مورد تأیید قرار گرفته و با رتبه ۱ میانگین ۳/۴۷ را در بین ۱ الی ۱۱ رتبه ممکن به خود

اختصاص داده است. ضمن این که مؤلفه سرپرستی و نظارت و مؤلفه حقوق و دستمزد با توجه به نزدیکی بیش از حد بسیار به هم نزدیک و تقریباً برابر شده‌اند.

جدول ۴. توزیع فراوانی و درصد مؤلفه‌های ۱۱ گانه انگیزش شغلی از دیدگاه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی استان مرکزی

| ردیف | مؤلفه‌های انگیزش شغلی | | خیلی کم | کم | متوسط | زیاد | خیلی زیاد | جمع | میانگین |
|------|-----------------------|-------|---------|------|-------|------|-----------|-----|---------|
| ۱ | موقعیت شغلی | تعداد | ۳ | ۳ | ۲۴ | ۷ | ۱ | ۳۸ | ۳ |
| | | درصد | ۷/۹ | ۷/۹ | ۶۳/۲ | ۱۸/۴ | ۲/۶ | ۱۰۰ | |
| ۲ | مسئولیت شغلی | تعداد | ۰ | ۰ | ۲۲ | ۱۶ | ۰ | ۳۸ | ۳/۴۲ |
| | | درصد | ۰ | ۰ | ۵۷/۹ | ۴۲/۱ | ۰ | ۱۰۰ | |
| ۳ | ماهیت کار | تعداد | ۰ | ۲ | ۱۳ | ۱۹ | ۴ | ۳۸ | ۳/۶۶ |
| | | درصد | ۰ | ۵/۳ | ۳۴/۲ | ۵۰ | ۱۰/۵ | ۱۰۰ | |
| ۴ | توسعه شغلی | تعداد | ۰ | ۹ | ۱۲ | ۱۳ | ۴ | ۳۸ | ۳/۳۲ |
| | | درصد | ۰ | ۲۳/۷ | ۳۱/۶ | ۳۴/۲ | ۱۰/۵ | ۱۰۰ | |
| ۵ | شناخت و قدردانی | تعداد | ۳ | ۱۳ | ۸ | ۱۱ | ۳ | ۳۸ | ۲/۹۵ |
| | | درصد | ۷/۹ | ۳۴/۲ | ۲۱/۱ | ۲۸/۹ | ۷/۹ | ۱۰۰ | |
| ۶ | سرپرستی و نظارت | تعداد | ۴ | ۱۰ | ۱۱ | ۱۰ | ۳ | ۳۸ | ۲/۹۵ |
| | | درصد | ۱۰/۵ | ۲۶/۳ | ۲۸/۹ | ۲۶/۳ | ۷/۹ | ۱۰۰ | |
| ۷ | شرایط محیط کار | تعداد | ۴ | ۲ | ۱۴ | ۱۵ | ۳ | ۳۸ | ۳/۲۹ |
| | | درصد | ۱۰/۵ | ۵/۳ | ۳۶/۸ | ۳۹/۵ | ۷/۹ | ۱۰۰ | |
| ۸ | امنیت شغلی | تعداد | ۴ | ۴ | ۹ | ۱۵ | ۶ | ۳۸ | ۳/۳۹ |
| | | درصد | ۱۰/۵ | ۱۰/۵ | ۲۳/۷ | ۳۹/۵ | ۱۵/۸ | ۱۰۰ | |
| ۹ | حقوق و دستمزد | تعداد | ۷ | ۱ | ۲۰ | ۸ | ۲ | ۳۸ | ۲/۹۲ |
| | | درصد | ۱۸/۴ | ۲/۶ | ۵۲/۶ | ۲۱/۱ | ۵/۳ | ۱۰۰ | |
| ۱۰ | ارتباط | تعداد | ۰ | ۰ | ۲۳ | ۸ | ۷ | ۳۸ | ۳/۵۸ |
| | | درصد | ۰ | ۰ | ۶۰/۵ | ۲۱/۱ | ۱۸/۴ | ۱۰۰ | |
| ۱۱ | خط‌مشی محیط | تعداد | ۳ | ۲ | ۲۲ | ۹ | ۲ | ۳۸ | ۳/۴۷ |
| | | درصد | ۷/۹ | ۵/۳ | ۵۷/۹ | ۲۳/۷ | ۵/۳ | ۱۰۰ | |

اختصاص داده است. مسئله قابل ملاحظه تفاوت بین ترتیب در مؤلفه‌های به‌دست آمده، بین استان همدان و استان مرکزی است. پرسش سوم: پذیرش رضایتمندی شغلی، در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان همدان و مرکزی تا چه حدی است؟

یافته‌ها در جدول ۴ نشان می‌دهد که در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی استان مرکزی، گویه ماهیت کار در بین یازده گزینه‌ی مورد اشاره مورد تأیید قرار گرفته و با رتبه ۱ میانگین ۳/۶۶ را در بین ۱ الی ۱۱ رتبه ممکن به خود

جدول ۵. توزیع فراوانی، درصد و میانگین گویه های رضایتمندی شغلی از دیدگاه کتابداران کتابخانه های دانشگاه آزاد اسلامی استان همدان

| ردیف | مؤلفه های رضایتمندی شغلی | خیلی کم | کم | متوسط | زیاد | خیلی زیاد | جمع | میانگین |
|------|--------------------------|---------|------|-------|------|-----------|-----|---------|
| ۱ | حقوق و مزایا | ۲ | ۰ | ۱۴ | ۱۶ | ۰ | ۳۲ | ۳/۳۸ |
| | | ۶/۳ | ۰ | ۴۳/۸ | ۵۰ | ۰ | ۱۰۰ | |
| ۲ | رضایت از شغل | ۱ | ۰ | ۲۱ | ۱۰ | ۰ | ۳۲ | ۳/۲۵ |
| | | ۳/۱ | ۰ | ۶۵/۶ | ۳۱/۳ | ۰ | ۱۰۰ | |
| ۳ | همکاران | ۱ | ۰ | ۲۲ | ۸ | ۱ | ۳۲ | ۳/۲۵ |
| | | ۳/۱ | ۰ | ۶۸/۸ | ۲۵ | ۳/۱ | ۱۰۰ | |
| ۴ | مسئول مستقیم | ۲ | ۰ | ۹ | ۱۹ | ۲ | ۳۲ | ۳/۵۹ |
| | | ۶/۳ | ۰ | ۲۸/۱ | ۵۹/۴ | ۶/۳ | ۱۰۰ | |
| ۵ | شرایط کار در محیط فعلی | ۲ | ۱۰ | ۱۲ | ۸ | ۰ | ۳۲ | ۲/۸۱ |
| | | ۶/۳ | ۳۱/۳ | ۳۷/۵ | ۲۵ | ۰ | ۱۰۰ | |
| ۶ | ارتقاء | ۱ | ۱۰ | ۱۲ | ۹ | ۰ | ۳۲ | ۲/۹۱ |
| | | ۳/۱ | ۳۱/۳ | ۳۷/۵ | ۲۸/۱ | ۰ | ۱۰۰ | |

طبق جدول ۵ مبنی بر پذیرش رضایتمندی شغلی در بین کتابداران کتابخانه های دانشگاه آزاد اسلامی استان همدان، مؤلفه مسئول مستقیم در بین شش گزینه ی مورد اشاره مورد تأیید قرار گرفته و با رتبه ۱ میانگین ۳/۵۹ را در بین ۱ الی ۶ رتبه ممکن به خود اختصاص داده است.

جدول ۶. توزیع فراوانی، درصد و میانگین گویه های رضایتمندی شغلی از دیدگاه کتابداران کتابخانه های دانشگاه آزاد اسلامی استان مرکزی

| ردیف | مؤلفه های رضایتمندی شغلی | خیلی کم | کم | متوسط | زیاد | خیلی زیاد | جمع | میانگین |
|------|--------------------------|---------|------|-------|------|-----------|-----|---------|
| ۱ | حقوق و مزایا | ۰ | ۱۲ | ۲۴ | ۲ | ۰ | ۳۸ | ۲/۷۴ |
| | | ۰ | ۳۱/۶ | ۶۳/۲ | ۵/۲ | ۰ | ۱۰۰ | |
| ۲ | رضایت از شغل | ۴ | ۰ | ۲۷ | ۷ | ۰ | ۳۸ | ۲/۹۷ |
| | | ۱۰/۵ | ۰ | ۷۱/۱ | ۱۸/۴ | ۰ | ۱۰۰ | |
| ۳ | همکاران | ۰ | ۸ | ۲۷ | ۱ | ۲ | ۳۸ | ۲/۹۲ |
| | | ۰ | ۲۱/۱ | ۷۱/۱ | ۲/۶ | ۵/۲ | ۱۰۰ | |
| ۴ | مسئول مستقیم | ۰ | ۰ | ۱۲ | ۲۳ | ۳ | ۳۸ | ۳/۷۶ |
| | | ۰ | ۰ | ۳۱/۶ | ۶۰/۵ | ۷/۹ | ۱۰۰ | |
| ۵ | شرایط کار در محیط فعلی | ۰ | ۰ | ۲۲ | ۱۶ | ۰ | ۳۸ | ۳/۴۲ |
| | | ۰ | ۰ | ۵۷/۹ | ۴۲/۱ | ۰ | ۱۰۰ | |
| ۶ | ارتقاء | ۰ | ۰ | ۱۵ | ۲۳ | ۰ | ۳۸ | ۳/۶۱ |
| | | ۰ | ۰ | ۳۹/۵ | ۶۰/۵ | ۰ | ۱۰۰ | |

استان همدان یکسان شده ولی در اولویت‌های بعدی تفاوت آشکاری در رتبه‌بندی عوامل یا مؤلفه‌ها دیده می‌شود. پرسش چهارم: کدام متغیر از متغیرهای فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی، بیشترین سهم را از نظر کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی استان همدان و مرکزی دارا می‌باشد؟

مطابق یافته‌های جدول ۶، مؤلفه مسئول مستقیم در بین شش گزینه‌ی مورد اشاره در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی استان مرکزی، مورد تأیید قرار گرفته و با رتبه ۱ میانگین ۳/۷۶ را در بین ۱ الی ۶ رتبه ممکن به خود اختصاص داده است. از نکات قابل توجه این که گرچه اولویت نخست این آزمون با

جدول ۷. آزمون تی- استیودنت برای سنجش اختلاف میانگین بین متغیرهای فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی از دیدگاه کتابداران

کتابخانه‌های دانشگاهی استان همدان

| آزمون تی - استیودنت | | | | | | |
|---------------------|----------|------------|---------------|---------|----------------|------|
| متغیرها | مقدار تی | درجه آزادی | سطح معنی داری | میانگین | با ۹۵٪ اطمینان | |
| | | | | | پایین | بالا |
| فرهنگ سازمانی | ۳/۵۳۳ | ۳۱ | ۰/۰۰۱ | ۴/۵۳۱ | ۱/۹۲ | ۷/۱۵ |
| انگیزش شغلی | ۲۷/۰۵۱ | ۳۱ | ۰/۰۰۰ | ۳/۳۱۳ | ۳/۰۶ | ۳/۵۶ |

قرار گرفته و این نشان از تأیید اختلاف موجود در همه‌ی متغیرها نسبت به هم و حتی داده‌های درونی آنهاست. همچنین کرانه‌ی پایین داده‌ها در هر دو متغیر مثبت بوده و کرانه‌ی بالا نیز به همین صورت رقمی مثبت است. این رویداد نیز به نشانه‌ی تأیید سطح اختلاف قابل ملاحظه بین پاسخ‌های کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه آزاد استان همدان تلقی می‌گردد.

مرور داده‌های جدول ۷ نشان می‌دهد که بین تمامی متغیرهای پژوهش و متغیرهای همسان و هم شاخه یا غیر همسان اختلاف میانگین مشاهده می‌شود. میانگین متغیر فرهنگ سازمانی از میانگین انگیزش شغلی بیشتر است. سطح معنی داری‌های به دست آمده (۰/۰۰۰ و ۰/۰۰۱) از سطح معنی داری مشخص ۰/۰۵ که به معنی مناسب بودن معنی داری به لحاظ آماری است. پایین تر

جدول ۸. آزمون تی- استیودنت برای سنجش اختلاف میانگین بین متغیرهای فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی از دیدگاه کتابداران

کتابخانه‌های دانشگاهی استان مرکزی

| آزمون تی - استیودنت | | | | | | |
|---------------------|----------|------------|---------------|---------|----------------|------|
| متغیرها | مقدار تی | درجه آزادی | سطح معنی داری | میانگین | با ۹۵٪ اطمینان | |
| | | | | | پایین | بالا |
| فرهنگ سازمانی | ۲۵/۰۶۵ | ۳۷ | ۰/۰۰۰ | ۳/۴۱۱ | ۲/۸۵ | ۳/۳۶ |
| انگیزش شغلی | ۲۵/۸۰۷ | ۳۷ | ۰/۰۴۸ | ۳/۱۲۳ | -۲/۹۱ | ۳/۴۱ |

متغیرها نسبت به هم و حتی داده‌های درونی آنهاست. همچنین کرانه‌ی پایین داده‌ها در متغیر فرهنگ سازمانی مثبت بوده و کرانه‌ی بالا نیز به همین صورت رقمی مثبت است. در متغیر انگیزش کرانه پایین منفی و بالا مثبت است. این رویداد نیز به نشانه‌ی تأیید سطح اختلاف قابل ملاحظه بین پاسخ‌های کتابداران

مرور داده‌های جدول ۸ نشان می‌دهد. در اختلاف میانگین مشاهده شده بین میانگین متغیر فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی، کمتر است. سطح معنی داری حاصل آمده با (۰/۰۴۸ و ۰/۰۰۰) می‌باشد. این سطوح از سطح معنی داری مشخص (۰/۰۵) که به معنی مناسب بودن معنی داری به لحاظ آماری است پایین تر قرار گرفته‌اند و این نشان از تأیید اختلاف موجود در همه‌ی

کتابخانه‌های دانشگاه آزاد در حد بالا برای فرهنگ‌سازمانی و در حد متوسط برای انگیزش شغلی در استان مرکزی تلقی می‌گردد. (۲) آزمون فرضیه‌ها

بین فرهنگ‌سازمانی و انگیزش شغلی با رضایتمندی شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی استان همدان و مرکزی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. فرضیه اصلی:

جدول ۹. آزمون همبستگی پیرسون مابین فرهنگ‌سازمانی و انگیزش شغلی با رضایتمندی شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه آزاد استان همدان و مرکزی (به طور مشترک)

| متغیرهای پژوهش | | انگیزش شغلی | فرهنگ‌سازمانی |
|----------------|---------------|-------------|---------------|
| رضایتمندی شغلی | میزان همبستگی | ۰/۵۳۵ | ۰/۴۹ |
| | سطح معنی‌داری | ۰/۰۰۱ | ۰/۰۰۲ |
| | تعداد نمونه | ۶۸ | ۶۹ |

درواقع هر چه مؤلفه‌های فرهنگ‌سازمانی و انگیزش شغلی قوی‌تر دنبال شوند، رضایتمندی شغلی کارکنان نیز در کتابخانه‌های دانشگاه آزاد دو استان همدان و مرکزی تحت تأثیر قرار می‌گیرد. این رابطه به‌عکس نیز قابل تصور است، یعنی با رشد و توجه بیشتر به رضایتمندی شغلی پایبندی به فرهنگ‌سازمانی و انگیزش شغلی کتابداران کتابخانه‌های فوق نیز در دو استان افزایش خواهد یافت. به منظور درک بهتر رابطه فرهنگ‌سازمانی و انگیزش شغلی با رضایتمندی شغلی کتابداران از رابطه رگرسیون استفاده شده است. در این رابطه فرهنگ‌سازمانی و انگیزش شغلی به عنوان متغیرهای مستقل و رضایتمندی شغلی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است و تعیین شد که تا چه میزان رضایتمندی شغلی معلول فرهنگ‌سازمانی و انگیزش شغلی است. روابط این دو در جدول شماره ۱۰ نشان داده شده است.

داده‌های فراهم آمده از آزمون در جدول ۹ نشان می‌دهند که بین دو متغیر موردنظر و متغیر رضایتمندی شغلی به‌طور مشترک دارای رابطه مثبت و معنی‌داری می‌باشد؛ یعنی بین متغیر رضایتمندی شغلی و فرهنگ‌سازمانی و بین متغیر رضایتمندی شغلی و انگیزش شغلی ارتباط معنی‌داری در سطح مناسب برخوردار است. بالاترین میزان ارتباط با میزان همبستگی ۰/۵۳۵ متعلق به متغیر انگیزش شغلی است. دومین سطح همبستگی به‌دست آمده با ۰/۴۹ مربوط به متغیر فرهنگ‌سازمانی را نشان می‌دهد. و از آنجایی که سطح معنی‌داری بدست آمده برای هر دو زیر ۰/۰۵ است، می‌توان گفت فرضیه‌ی مطرح‌شده موردقبول واقع می‌گردد. این بدین معنی است که بین متغیرهای فرهنگ‌سازمانی و انگیزش شغلی با رضایتمندی شغلی به‌طور مشترک در دانشگاه آزاد همدان و مرکزی دارای ارتباط معنی‌داری و مستقیم است؛ و فرضیه مورد تأیید قرار گرفته است.

جدول ۱۰. آزمون رگرسیون بین فرهنگ‌سازمانی و انگیزش شغلی با رضایتمندی شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه آزاد استان همدان و مرکزی (به طور مشترک)

| متغیر | ضریب همبستگی (R) | ضریب تعیین (R^2) | خطای استاندارد | ضریب بتا | عرض از مبدا |
|--------------------------------|------------------|----------------------|----------------|----------|-------------|
| فرهنگ‌سازمانی ← رضایتمندی شغلی | ۰/۴۹ | ۰/۲۸ | ۰/۴۲ | ۰/۴۵ | ۴/۵۰ |
| انگیزش شغلی ← رضایتمندی شغلی | ۰/۵۳۵ | ۰/۳۱ | ۰/۴۷ | ۰/۵۱ | ۵/۱۰ |

در ارتباط با آزمون فرضیه فرعی شماره یک در این پژوهش به بررسی ارتباط بین متغیرهایی که ممکن است در رضایتمندی شغلی مؤثر باشند می‌پردازیم، برای این منظور به بررسی متغیرهای سن و سطح تحصیلات و میزان همبستگی آن‌ها با متغیر رضایتمندی شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه آزاد استان همدان و مرکزی به‌طور مشترک پرداخته می‌شود.

جهت سنجش شاخص همبستگی و میزان آن در مؤلفه‌های عنوان‌شده و به دلیل غیر نرمال بودن داده‌ها در این فرضیه از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد. به‌طوری‌که رابطه بین متغیرهای ذکرشده در بالا میزان همبستگی و سطح آن به‌طور مشخص نشان داده شود.

مطابق جدول ۱۰، ضریب همبستگی فرهنگ سازمانی با رضایتمندی شغلی ۰/۴۹ و ضریب تعیین آن ۰/۲۸ است. در صورتی که این مقدار برای انگیزش شغلی با رضایتمندی شغلی ۰/۴۹ و ضریب تعیین آن ۰/۲۸ می‌باشد. این معنی که نسبتی از واریانس رضایتمندی شغلی که از فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی تعیین شده است به ترتیب برابر با ۰/۲۸ و ۰/۳۱ است رابطه بدست آمده را تأیید می‌کند.

فرضیه فرعی اول:

بین سن و سطح تحصیلات و رضایتمندی شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی استان همدان و مرکزی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۱۱. آزمون همبستگی اسپیرمن مابین متغیرهای سن و سطح تحصیلات با رضایتمندی شغلی از دیدگاه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی استان همدان و مرکزی (به‌طور مشترک)

| متغیرهای پژوهش | | رضایتمندی شغلی |
|----------------|---------------|----------------|
| سن | میزان همبستگی | ۰/۱۲ |
| | سطح معنی‌داری | ۰/۲۳۷ |
| تحصیلات | میزان همبستگی | ۰/۱۰۴ |
| | سطح معنی‌داری | ۰/۲۶۸ |

استان همدان و مرکزی به‌طور مشترک ارتباط معنی‌داری ندارند و فرضیه مورد تأیید قرار نگرفته است. در واقع هر چه مؤلفه‌های سن و تحصیلات بالاتر بروند. تأثیری بر رضایتمندی شغلی کتابداران آن‌ها ندارد.

فرضیه فرعی دوم:

بین متغیر رضایتمندی شغلی با سابقه خدمت کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی استان همدان و مرکزی رابطه معنی‌داری وجود دارد.

داده‌های فراهم آمده از آزمون در جدول فوق نشان می‌دهند که بین متغیر رضایتمندی شغلی و سابقه خدمت و بین متغیر رضایتمندی شغلی و سن، ارتباط معنی‌داری در سطح مناسب برخوردار نیست؛ زیرا سطح معنی‌داری هر دو متغیر با رضایتمندی به ترتیب سن و تحصیلات (۰/۲۳۷ و ۰/۲۶۸) شده و به دلیل بالاتر بودن هر دو سطح از سطح معنی‌داری مناسب یعنی ۰/۰۵ معلوم شده که هر دو متغیر بی‌ارتباط با متغیر رضایتمندی شغلی هستند. این بدین معنی است که بین متغیرهای سن و تحصیلات با رضایتمندی شغلی از دید کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه آزاد

جدول ۱۲. آزمون همبستگی اسپیرمن مابین متغیر سابقه خدمت با رضایتمندی شغلی از دیدگاه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی استان همدان و مرکزی (به‌طور مشترک)

| متغیرهای پژوهش | | رضایتمندی شغلی |
|----------------|---------------|----------------|
| سابقه خدمت | میزان همبستگی | * ۰/۴۱۸ |
| | سطح معنی‌داری | ۰/۰۰۵ |

* به معنی برخورداری از سطح مناسب همبستگی در سطح ۰/۰۱ یا کمتر است.

مدیریت کارکنان می‌باشد. ولی در بین کتابداران دانشگاه آزاد اسلامی استان مرکزی بیشترین میانگین مربوط به مؤلفه تأکیدات استراتژی بوده است و بعد از آن به ترتیب مشخصه‌های برجسته سازمان، رهبری سازمانی، معیارهای موفقیت، مدیریت کارکنان و چسب سازمانی (پیوند دهنده‌های سازمانی) است. نکته قابل ملاحظه تفاوت بین ترتیب در گویه‌های به‌دست آمده بین استان همدان و استان مرکزی است. همان‌طور که ذکر شد فرهنگ سازمانی به‌مثابه مبدأ و سرچشمه فرایندهای سازمانی از قبیل ساختار، سلسله‌مراتب، نحوه روابط انسانی، شیوه‌های مدیریت و نگرش‌ها و طرز تلقی اعضای سازمان را نسبت به مشاغل خویش تحت تأثیر قرار می‌دهد. بدین ترتیب احساس رضایت یا عدم رضایت شغلی نمی‌تواند جدای از فرهنگ سازمانی باشد، چراکه برداشت‌ها و نگرش‌های حرفه‌ای افراد، در روابط با عوامل مختلف سازمانی قرار دارد.

نتایج پژوهش رفیعیان (۱۳۸۰)، سرخابی و پرداختچی (۱۳۸۰)، هاشمیان (۱۳۸۷)، ترابی کیا (۱۳۸۷)، صادقی علویجه (۱۳۸۷)، غفاریپور (۱۳۸۷) و کیا کجوری و همکاران (۱۳۸۹) با پژوهش حاضر همسویی دارد. طبق نتایج پژوهش سرخابی و پرداختچی (۱۳۸۰) فرهنگ سازمانی به‌طور غیرمستقیم بر نگرش‌ها و احساسات اعضا نسبت به شغل و محیط حرفه‌ای مؤثر بوده و رضایت یا عدم رضایت شغلی آنان را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد. رایینز معتقد است میان فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی فرد یک رابطه قوی وجود دارد، اما در این میان تفاوت‌های فردی به‌عنوان یک عامل تعدیل‌کننده به‌حساب می‌آید. اگر بین نیازهای فردی و فرهنگ سازمانی تجانس وجود داشته باشد رضایت شغلی کارکنان به بالاترین میزان خواهد رسید. بدین ترتیب در تبیین

جهت سنجش شاخص همبستگی و میزان آن در مؤلفه‌های عنوان‌شده و به دلیل غیر نرمال بودن داده‌ها در این فرضیه نیز از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد. در جدول ۱۲ بین متغیر سابقه خدمت و رضایتمندی نیز دارای رابطه مثبت و معنی‌داری با داشتن سطح ۰/۰۰۵ و بالاتر بودن از ۰/۰۵ وجود دارد. لذا می‌توان گفت که با توجه به شواهد ارائه‌شده در این جدول اطلاعاتی که نتیجه‌ی خروجی آزمون آماری بوده، فرضیه‌ی مطرح‌شده موردقبول واقع می‌گردد. این بدین معنی است که بین متغیر سابقه خدمت با رضایتمندی شغلی به‌طور مشترک در دانشگاه آزاد همدان و مرکزی دارای ارتباط معنی‌داری است؛ و فرضیه مورد تأیید قرار گرفته است. در واقع هر چه مؤلفه سابقه خدمت بالاتر رود، رضایتمندی شغلی کارکنان نیز در کتابخانه‌های دانشگاه آزاد دو استان همدان و مرکزی به‌طور مشترک تحت تأثیر قرار می‌گیرد.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به این که یافته‌های پژوهش باید با مبانی نظری، ادبیات پژوهش و سابقه پژوهش‌های گذشته مقایسه گردد تا بحث و نتیجه‌گیری پژوهش از اعتبار لازم برخوردار گردد، لذا لازم است تا نتایج این پژوهش برای انجام مقایسه و استنتاج علمی ارائه گردد، نتایج این پژوهش در مقایسه با پژوهش‌های دیگر بدین شرح است:

یافته‌های پژوهش نشان داد که وضعیت رتبه‌بندی مؤلفه‌های ۶ گانه فرهنگ سازمانی در بین کتابداران دانشگاه آزاد اسلامی استان همدان بیشترین میانگین مربوط به مؤلفه تأکیدات استراتژی بوده است و بعد از آن به ترتیب معیارهای موفقیت، چسب سازمانی (پیوند دهنده‌های سازمانی)، مشخصه‌های برجسته سازمان

یافته‌های پژوهش نشان داد که بر اساس رتبه‌بندی مؤلفه‌های ۶ گانه رضایتمندی شغلی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان همدان گویه مسئول مستقیم مورد تأیید قرار گرفته و بعد از آن به ترتیب حقوق و مزایا، همکاران، رضایت از شغل، ارتقاء و شرایط کار در محیط فعلی است. در حالی که در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان مرکزی گویه مسئول مستقیم در بین شش گزینه‌ی مورد اشاره نیز مورد تأیید قرار گرفته و بعد از آن به ترتیب ارتقاء، شرایط کار در محیط فعلی، رضایت از شغل، همکاران و حقوق و مزایا است. از نکات قابل توجه این که گرچه اولویت نخست این آزمون با استان همدان یکسان شده ولی در اولویت‌های بعدی تفاوت آشکاری در رتبه‌بندی عوامل یا گویه‌ها دیده می‌شود.

نتایج پژوهش رفیعیان (۱۳۸۰)، سرخابی و پرداختچی (۱۳۸۰)، صادقی علویجه (۱۳۸۷)، غفارپور (۱۳۸۷)، هاشمیان (۱۳۸۷)، ترابی کیا (۱۳۸۷) و کیا کجوری و همکاران (۱۳۸۹) با پژوهش حاضر همسویی دارد. نظریه دفت (۲۰۰۰) در رابطه با فرهنگ سازمانی این است که فرهنگ سازمانی دارای چهار مؤلفه کارآفرینی، مشارکتی، مأموریتی و بوروکراتیک می‌باشد. مؤلفه کارآفرینی یعنی نوآوری و خلاقیت کارکنان را بالا ببریم، مؤلفه مشارکتی یعنی مشارکت و همکاری بین کارکنان و مدیر را بالا ببریم، مؤلفه مأموریتی یعنی اهداف عملکرد سازمان مشخص تر باشد و مؤلفه بوروکراتیک یعنی اگر سخت‌گیری‌های بی‌مورد، قوانین خشک و روابط رسمی را کم کنیم، باعث افزایش رضایت شغلی و انگیزش شغلی و بالا بردن بهره‌وری و عملکرد کارکنان خواهیم شد. با توجه به آنکه پژوهش‌های محققان فوق‌الذکر با پژوهش حاضر همخوانی دارد، بقیه پژوهش‌های داخلی و خارجی پیرامون فرهنگ سازمانی که تأثیر فرهنگ سازمانی بر عملکرد، انگیزش، رضایت و بهره‌وری را می‌آزمایند؛ با نظریه دفت همخوانی دارد زیرا فرهنگ سازمانی بر عملکرد کارکنان اثر می‌گذارد. حال باین وجود می‌توان نتیجه گرفت که اگر بخواهیم سازمان موفق داشته باشیم باید فرهنگ سازمانی آن سازمان را بالا ببریم.

فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی، فرهنگ سازمانی یک متغیر اصلی به حساب می‌آید.

یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که بر طبق وضعیت رتبه‌بندی مؤلفه‌های ۱۱ گانه انگیزش شغلی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه آزاد اسلامی استان همدان، گویه ارتباط در بین یازده گزینه‌ی مورد اشاره در جدول نیز مورد تأیید قرار گرفته و بعد از آن به ترتیب خط‌مشی محیط، ماهیت کار، امنیت شغلی، توسعه شغلی، مسئولیت شغلی، شرایط محیط کار، حقوق و دستمزد، موقعیت شغلی، شناخت و قدردانی و سرپرست و نظارت می‌باشد. در صورتی که در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان مرکزی گویه ماهیت کار در بین یازده گزینه‌ی مورد تأیید قرار گرفته و بعد از آن به ترتیب ارتباط، خط‌مشی محیط، مسئولیت شغلی، امنیت شغلی، توسعه شغلی، شرایط محیط کار، موقعیت شغلی، شناخت و قدردانی، سرپرست و نظارت و حقوق و دستمزد است.

نتایج پژوهش هویی مینگ (۲۰۰۲)، یانگ (۲۰۰۹)، مهمت دی و همکاران (۲۰۰۹)، جولیا اسکولر و همکاران (۲۰۱۰) و صیفی (۱۳۸۰) با پژوهش حاضر همسویی دارد. ولی نتیجه پژوهش ساعتچی و همکاران (۱۳۸۷) با پژوهش حاضر همخوانی ندارد. به عقیده هرزبرگ انگیزنده‌ها توانایی تأثیرگذاری مثبت در رضایت شغلی دارند و غالباً منتج به افزایش قابلیت بازدهی کلی فرد می‌گردد. به نظر هرزبرگ وقتی افراد اظهار می‌دارند که از کار خود رضایت ندارند به عواملی اشاره می‌کنند که به خودکار مربوط نمی‌شود، ولی به نحوی با آن در ارتباط است. نظیر سیاست‌ها، خط‌مشی‌های سازمان، سرپرستی، روابط با مسئولان، شرایط فیزیکی، زندگی شخصی، مقام و منزلت، حقوق و دستمزد که وی آن‌ها را عوامل بیرونی کار نام می‌نهد؛ و وقتی افراد از کار خود رضایت دارند به عواملی اشاره دارد که مربوط به مسئولیت، پیشرفت و ترقی که وی آن‌ها را عوامل درونی کار می‌نامد. هوی و میسکل نظر هرزبرگ را اصلاح کردند بدین ترتیب که علاوه بر دودسته عوامل انگیزش و بهداشت عوامل دسته سوم هم مانند حقوق، امکان رشد، ارتباط با زیردستان، پایگاه، مقام و موقعیت وجود دارند.

اگر عوامل بهداشت و انگیزش کار را بالا ببریم در نتیجه انگیزش شغلی کارکنان آن سازمان بالا می‌رود؛ بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که با افزایش انگیزش شغلی رضایت شغلی نیز افزایش می‌یابد. همچنین بر اساس مبانی نظری پیرامون مؤلفه‌های انگیزش شغلی به نظریه شغلی ریچارد هکمن و گِرِگ آلدهام اشاره می‌کنیم. بر اساس نظریه هکمن و آلدهام کسانی که از نیازهای رشدی بالایی برخوردارند خوشنودترند و در صورتی که به شغل غنی‌شده و پرمایه گمارده شوند بهتر از افرادی که نیازهای رشدی پایینی دارند عمل می‌کنند؛ بنابراین نظریه برخلاف نظریه هرزبرگ تفاوت‌های فردی میان کارکنان را مورد توجه قرار می‌دهد. یک شغل پرمایه شغلی است که از نمره بالایی در تنوع مهارت، هویت و وظیفه، اهمیت و وظیفه، استقلال و بازخورد برخوردار باشد. به میزانی که شغل دارای ویژگی‌های تنوع وظیفه، هویت و اهمیت و وظیفه باشد احتمال تجربه بامعنایی کار توسط کارکنان با نیازهای رشدی بالا افزایش می‌یابد. تجربه مسئولیت آنگاه محتمل خواهد بود که شغل در بردارنده ویژگی استقلال باشد. آگاهی از نتایج آن گونه که از نام آن استنباط می‌شود به میزانی حاصل خواهد شد که بازخورد مربوط به عملکرد شخص نسبتاً مستقیم یا بلافاصله باشد؛ بنابراین مبانی نظری هکمن و آلدهام در ارتباط با انگیزش شغلی با یافته‌های پژوهش حاضر همسویی دارد. فرهنگ سازمانی در بعد کارآفرینی، مأموریتی و بوروکراتیک با یافته‌های پژوهش حاضر همخوانی ندارد. ولی در بعد مشارکتی یعنی میزان مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان، توجه به نیاز کارکنان، احساس تعهد، مسئولیت و مالکیت کارکنان نسبت به سازمان و تلاش اعضا جهت بهبود عملکرد و برآوردن انتظارات همخوانی دارد.

بر اساس نتایج مربوط به فرضیه اول پژوهش بین متغیر رضایتمندی شغلی و سابقه خدمت و بین متغیر رضایتمندی شغلی و سن، ارتباط معنی‌داری در سطح مناسب برخوردار نیست. این بدین معنی است که بین متغیرهای سن و تحصیلات با رضایتمندی شغلی از دید کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه آزاد استان همدان و مرکزی به‌طور مشترک ارتباط معنی‌داری موجود نمی‌باشد و

نتایج مربوط به فرضیه اصلی پژوهش نشان داد که بین متغیر رضایتمندی شغلی و فرهنگ سازمانی و بین متغیر رضایتمندی شغلی و انگیزش شغلی ارتباط معنی‌داری در سطح مناسب برخوردار است. بالاترین میزان ارتباط با میزان همبستگی ۰/۵۳۵ متعلق به متغیر انگیزش شغلی است. دومین سطح همبستگی به‌دست آمده با ۰/۴۹ مربوط به متغیر فرهنگ سازمانی را نشان می‌دهد. بین متغیرهای فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی با رضایتمندی شغلی به‌طور مشترک در دانشگاه آزاد همدان و مرکزی دارای ارتباط معنی‌داری و مستقیم وجود دارد و فرضیه مورد تأیید قرار گرفته است. در واقع هر چه مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی قوی‌تر دنبال شوند، رضایتمندی شغلی کارکنان نیز در کتابخانه‌های دانشگاه آزاد دو استان همدان و مرکزی تحت تأثیر قرار می‌گیرد. این رابطه به‌عکس نیز قابل تصور است، یعنی با رشد و توجه بیشتر به رضایتمندی شغلی پایبندی به فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی کتابداران کتابخانه‌های فوق نیز در دو استان افزایش خواهد یافت.

نتایج پژوهش هویتی مینگ (۲۰۰۲)، مهمت دی و همکاران (۲۰۰۹)، مارلین ال و همکاران (۲۰۱۰) جولیا اسکولر و همکاران (۲۰۱۰) و صیفی (۱۳۸۰) با نتیجه پژوهش حاضر همخوانی دارد. ولی پژوهش ساعتچی و همکاران (۱۳۸۷) همخوانی ندارد. به اعتقاد هرزبرگ (۱۹۵۹) عوامل ارض‌کننده‌ای که متضمن احساس کسب و رشد حرفه‌ای است و شناسایی و احترامی که فرد می‌تواند در یک کار توأم با تلاش و چشم‌انداز تجربه کند به‌عنوان انگیزنده‌ها نامیده می‌شود. هرزبرگ این اصطلاح را به این دلیل به کاربرد که این عوامل توانایی تأثیرگذاری مثبت در رضایت شغلی را دارند و منتج به افزایش رضایت شغلی فرد می‌شود. علت اینکه از بین مؤلفه‌های انگیزش شغلی اهمیت وظیفه بیشترین همبستگی را با رضایت شغلی دارد این است که اهمیت وظیفه بیشترین تأثیر را بر سایر افراد در داخل و خارج سازمان دارد؛ و به این دلیل مؤلفه بازخورد کمترین همبستگی را با رضایت شغلی دارد که فعالیت‌های کاری به اطلاعات واضح و روشنی در مورد اثربخشی عملکرد کاری منجر نمی‌شود. نظریه دو عاملی هرزبرگ این نکته را بیان می‌کند که در هر سازمانی

کجا کجوری و همکاران (۱۳۸۹) با پژوهش حاضر همسویی دارد. همچنین بر اساس مبانی نظری پیرامون فرهنگ سازمانی، انگیزش شغلی، سن، سابقه خدمت و رضایت شغلی می‌پردازیم. زارعی متین (۱۳۸۹) معتقد است که فرهنگ سازمانی روی اهداف، استراتژی، رضایت شغلی، انگیزش شغلی، رفتار فردی، عملکرد سازمانی، خلاقیت و نوآوری، تصمیم‌گیری، میزان مشارکت کارکنان، تلاش، سخت‌کوشی، سطح اضطراب و نظایر آن اثر می‌گذارد. مهمت دی و همکاران (۲۰۰۹) در پژوهشی دریافتند که انگیزش بر تعهد سازمانی و رضایت شغلی اثر مثبت می‌گذارد و انگیزش بالا رضایت شغلی بالا را می‌طلبد. رولینسون (۱۹۸۱) معتقد است مهم‌ترین پیامد فرهنگ سازمانی این است که بر ادراک و احساس عضویت کارکنان در سازمان اثر می‌گذارد و مشخص می‌کند که آیا آنان سازمان را از نظر روان‌شناختی پاداش‌دهنده و مطلوب تجربه می‌کنند یا نه و این مطلب به‌نوبه خود اثر بسزایی بر سطوح اخلاقی، انگیزش، خشنودی و تمایل کارکنان به ماندن در سازمان می‌گذارد. مطالعات تیلور و ویور (۱۳۷۲) نشان می‌دهد دوره رضایت شغلی در طول زمان با یک‌کم U شکل منطبق است؛ یعنی در سال‌های اولیه اشتغال بالا است و سپس کاهش می‌یابد و دوباره افزایش می‌یابد. یکی از جدیدترین مطالعات درباره رابطه سابقه کار و رضایت شغلی را جینگز انجام داده است. به اعتقاد او کارکنان باتجربه (با بیش از دوازده سال سابقه کار) و کارکنان کم‌تجربه (کمتر از چهار سال سابقه کار) رضایت شغلی بالایی دارند؛ و کارکنانی که بین این دو گروه قرار دارند از شغل خود رضایت کمتری دارند؛ و در پایان نتیجه گرفته می‌شود که فرهنگ سازمانی، انگیزش شغلی، سن و سابقه خدمت می‌تواند رضایت شغلی را پیش‌بینی کند. نتایج حاصل از مطالعه حاضر نشان داد که رابطه معناداری بین فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی و رضایت شغلی وجود دارد. در راستای نتایج به دست آمده گفته می‌شود که مدیران در کتابخانه‌ها بایستی کارکنان را براساس شایستگی مورد تشویق و در نهایت ارتقاء شغلی قرار دهند که این اقدامات می‌تواند نقش مهمی در تقویت فرهنگ سازمانی و تبدیل آن به یک فرهنگ قوی و مثبت

فرضیه مورد تأیید قرار نگرفته است. در واقع هر چه مؤلفه‌های سن و تحصیلات بالاتر بروند. تأثیری بر رضایتمندی شغلی کتابداران آن‌ها ندارد. با بررسی نتایج مربوط به فرضیه فرعی دوم پژوهش بین متغیر سابقه و رضایتمندی نیز دارای رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. در واقع هر چه مؤلفه سابقه شغلی بالاتر رود، رضایتمندی شغلی کارکنان نیز در کتابخانه‌های دانشگاه آزاد دو استان همدان و مرکزی به‌طور مشترک تحت تأثیر قرار می‌گیرد. این بدین معنی است که بین متغیر سابقه شغلی با رضایتمندی شغلی به‌طور مشترک در دانشگاه‌های آزاد همدان و مرکزی دارای ارتباط معنی‌داری است.

این یافته با نتایج پژوهش‌های ترنر (۲۰۰۶) و همچنین پژوهش غفارپور (۱۳۸۷) با نتیجه پژوهش حاضر همسو می‌باشد. مقیمی (۱۳۸۸) عوامل مؤثر بر رضایت شغلی را در چهار گروه تقسیم‌بندی می‌کند. الف) عوامل انسانی. ب) عوامل محیطی. ج) ماهیت کار. د) عوامل فردی. همچنین سن، ارشدیت و سابقه خدمت تأثیر قابل‌ملاحظه‌ای بر رضایت شغلی دارند که از عوامل فردی و مؤثر بر رضایت شغلی می‌باشند. مقیمی اعتقاد دارد کارکنانی که دارای سن بالا و سابقه زیاد در سازمان هستند انتظار دارند که رضایت بیشتری از شغل خود داشته باشند. همچنین نتایج تحقیقات صالح و اُتیس (۱۹۷۴) نشان می‌دهد که با ثابت نگه‌داشتن عواملی مانند سطح شغل معمولاً تا پیش از دوران بازنشستگی (تقریباً شصت‌سالگی) عموماً بین دو متغیر سن و رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد؛ و همچنین طبق نتایج پژوهش جینگز (۲۰۰۰) در رابطه با سابقه کار و رضایت شغلی نشان داده است که کارکنان باتجربه (با بیش از ۱۲ سال سابقه کار) و کارکنان کم‌تجربه (کمتر از ۴ سال سابقه کار) رضایت شغلی بالایی دارند و کارکنانی که سابقه کار آن‌ها بین این دو گروه قرار گیرد از شغل خود رضایت کمتری دارند؛ بنابراین می‌توانیم نتیجه بگیریم که بین سن و سابقه خدمت با رضایت شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

نتایج پژوهش مارلین ال و همکاران (۲۰۱۰) و همچنین نتایج تحقیقات رفیعان (۱۳۸۰)، سرخابی و پرداختچی (۱۳۸۰)، هاشمیان (۱۳۸۷)، غفارپور (۱۳۸۷)، صادقی علویجه (۱۳۸۷) و

گیرد تا بدین وسیله انگیزش شغلی و رضایتمندی شغلی آنان نیز تأمین شود.

منابع

احمدی، م. (۱۳۸۶). مدیریت رفتار سازمانی: اصول، مبانی، نظریه ها و مفاهیم کاربردی. تهران: نشر کوهسار.

بابایی، م؛ بهادری، م؛ مهربان، ف. (۱۳۹۱). اولویت بندی مؤلفه های مؤثر بر انگیزش شغلی در کارکنان یک مرکز نظامی به روش تحلیل سلسله مراتبی (AHP). ماهنامه طب نظامی، ۱۴ (۴)، ۲۴۳-۲۳۶.

خورشیدی، ع؛ مولانا، ن؛ درب اصفهانی، ح. (۱۳۸۹). عوامل مؤثر بر انگیزش مدیران. فصلنامه علمی پژوهشی تحقیقات روان شناختی، ۲ (۶)، ۱۳-۲۹.

داوودی، ح؛ بهاری، ف؛ میرزاجانی، س.م. (۱۳۹۱). رابطه فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی با رضایت شغلی معلمان. مشاوره شغلی و سازمانی، ۱ (۱۳)، ۱۳۹-۱۲۷.

زمینی، س؛ حسینی نسب، د؛ زمینی، س؛ زارعی، پ. (۱۳۹۰). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در میان کارکنان دانشگاه تبریز. سلامت کار ایران، ۸ (۱)، ۳۰-۴۰.

سالاری، س؛ پيله ورزاده، م؛ رفعتی، ف؛ قادری، م. (۱۳۹۲). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی در کارکنان بیمارستان امام خمینی (ره). فصلنامه مدیریت پرستاری، ۲ (۳)، ۵۰-۴۳.

سید جوادین، ر. (۱۳۸۷). مبانی سازمان و مدیریت. تهران: نگاه دانش.

عباس پور، ع. (۱۳۸۸). مدیریت منابع انسانی پیشرفته: رویکردها، فرایندها، کارکرد ها. تهران: انتشارات سمت.

مقیم، م. (۱۳۸۸). سازمان و مدیریت رویکردی پژوهشی. تهران: ترمه.

محمدی سعیدی، م. (۱۳۸۳). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با انگیزش شغلی کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان قم. پایان نامه کارشناسی ارشد، مرکز آموزش عالی فرهنگیان.

میرزا جانی، م. (۱۳۹۰). رابطه فرهنگ سازمانی و انگیزش شغلی با رضایت شغلی معلمان شهرستان تویسرکان. پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان، ارسنجان.

میر سپاسی، ن؛ شکاری، غ. (۱۳۸۲). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و اثربخشی سبک رهبری. نشریه اقتصاد و مدیریت، (۵۶).

ایفاء نماید. در نتیجه کارکنان از عملکرد خود رضایت داشته و بهتر شدن موقعیت شع=غلی خود تلاش لازم را خواهند داشت.

با توجه به یافته های پژوهش حاضر، پیشنهادهایی برای مدیران سازمان در راستای بهبود وضعیت فرهنگ سازمانی و به منظور افزایش انگیزش شغلی و رضایتمندی شغلی کتابداران به شرح زیر ارائه می گردد:

- پیشنهاد می شود که مسئولین و برنامه ریزان کتابخانه ها، در برنامه ریزی هایی که انجام می دهند، طوری برنامه ریزی کنند که باعث شود در محیط کار فضایی را ایجاد کنند که کارکنان در آنجا استعدادها و توانایی های خود را بروز دهند و آن ها را شکوفا سازند و تا آنجا که مقدور است در تصمیم گیری ها مشارکت کنند تا احساس مالکیت و تعهد آنان نسبت به سازمان برانگیخته شود تا باعث بهره وری گردد و عملکرد کار بالا رود و در ضمن محیط کار آنان کسالت آور نشود و سبب جلوگیری از نارضایتی آنان شود.

- با توجه به بیشترین میزان همبستگی بین انگیزش شغلی و رضایتمندی شغلی و کمترین همبستگی بین مؤلفه انگیزش شغلی (بازخورد) پیشنهاد می شود که مدیران کتابخانه ها مؤلفه های انگیزش شغلی را بیشتر در کتابخانه حاکم سازند.

- پیشنهاد می شود که مسئولین جهت بهبود بخشیدن به رضایت شغلی کتابداران، برنامه ریزی های مناسبی اعم از آموزش های ضمن خدمت، تدوین دستورالعمل های مناسب داشته باشند.

- با توجه به آنکه میزان همبستگی بین رضایتمندی شغلی و مؤلفه های فرهنگ سازمانی پایین است پیشنهاد می شود که مدیران کتابخانه ها مؤلفه فرهنگ سازمانی را در خط مشی و استراتژی های سازمانی لحاظ نمایند تا احساس مالکیت و تعهد کارکنان نسبت به سازمان برانگیخته شود.

- پیشنهاد می شود اقداماتی در جهت افزایش رضایت شغلی از جمله ایجاد تسهیلات در زمینه های گوناگون برای آن ها، توجه به وظایف و مسؤولیت های آن ها، رعایت جایگاه کتابداران و احترام به آن ها و توجه به نظرات و پیشنهادهای آنان صورت

- Mehmet, D. & Hale, I. (2009). to examine the effect of the motivation provided by the administration on the job satisfaction of teachers and their institutional commitment. *Procedia-social and behavioral science*, 1 (1), 2252-2257
- Robbins, S. (2005). *Organizational behavior*. 11 Ed. Prentice hall of India.
- Turner, Ch. (2006). *A study of job satisfaction with situational characteristics and occurrences among middle school Principals in south Carolina*. 80- 85.
- هومن، ح. (۱۳۸۱). *تهیه و استاندارد ساختن مقیاس سنجش رضایت شغلی*. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- Hackman. J.R. & Oldham. G.R. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organization behavior and human performance*, 16, 250-279.
- Julia, S.; Kennon, M. & frohlich, M. (2010). implicit need for achievement moderates the relationship between competence need satisfaction and subsequent motivation. *Journal of research in personality*, 44 (1), 1-12.
- Marlin, L. And lamborn R. N. (2010). *Motivation and job satisfaction of school of nursing*. *Journal of professional nursing*, 7(1), 33-40.



The relationship between Organizational Culture and Job Motivation with Job Satisfaction of Librarians of Islamic Azad University in Hamadan and Markazi Provinces

Mohsen Hamidi¹ | Soodabeh Shabgard² | Seyed Mehrdad Seyedin³

1. Department of Library and Information Science, Islamic Azad University, Boroujerd Branch, Iran, m_hamidi_46@yahoo.com
2. M.A. Library & Information Science, (Corresponding author), s.shabgard1372@gmail.com
3. M.A. Library & Information Science & M.A. Executive Management, Seyedin.seyedmehrdad@chmail.ir

Abstract:

Objective: Awareness of the existence of the relationship between organization culture and job motivation with job satisfaction of librarians in Libraries of Islamic Azad University in Hamadan and Markazi Provinces is the main purpose.

Methods: This research is applied in a descriptive-analytical manner and according to the nature of the goals and research questions, there is a correlation approach. Demographic research all working staff libraries affiliated to the university libraries of Islamic Azad University in Hamadan and Markazi Provinces. The instruments used for data collection was a questionnaire consist of three parts: demographic information, organizational culture questionnaire, a job motivation questionnaire and a job satisfaction questionnaire.

Results: The findings of the research showed that among 6 components of organizational culture among the librarians of affiliated libraries the highest average relates to strategy emphasis component. Among 11 Components of job motivation among the librarians in Hamadan Province the highest average belongs to communication component. Among the librarians of Markazi Province, the highest average relates to the nature of the job. Among 6 components of job satisfaction among the librarians of affiliated libraries the highest average belongs to direct responsible. Between the variables of the organizational culture and job motivation from the perspective of librarians of academic libraries of Hamadan Province average of organizational culture is more than job motivation, but the organizational culture of librarians of academic libraries of Markazi Province job motivation.

Conclusion: There was a positive and significant relationship between organizational culture and job motivation with job satisfaction, as well as with the experience of librarians in related libraries. There is no meaningful relationship between age and education variables with job satisfaction from librarians' perceptions of affiliated libraries.

Keywords; Organizational culture, Job motivation, Job satisfaction, Librarians, University Library.