

بررسی تأثیر کوچک‌سازی کتابخانه‌های دانشگاهی بر رضایت شغلی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی در مراکز استان‌ها

مریم ناخدا*^۱، محمدرضا اسمعیلی گیوی^۲، محمد موسی طالبی پناه^۳

تاریخ دریافت ۱۳۹۷/۰۱/۲۰ تاریخ پذیرش ۱۳۹۷/۰۹/۱۹

چکیده

هدف: بررسی تأثیر کوچک‌سازی کتابخانه‌های دانشگاهی بر رضایت شغلی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی در مراکز استان‌ها می‌باشد.

روش: این پژوهش بر مبنای هدف از نوع کاربردی، از حیث روش به دست آوردن داده‌ها از نوع توصیفی پیمایشی و از نظر نوع داده‌های گردآوری شده که به وسیله پرسشنامه به دست آمده‌اند، از نوع کمی می‌باشد. برای سنجش کوچک‌سازی از پرسشنامه محقق ساخته و برای سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه استاندارد مینه سوتا ۴ استفاده شد.

یافته‌ها: تحلیل داده‌های گردآوری شده نشان داد متغیر کوچک‌سازی و رضایت شغلی در بین کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی در وضعیت نامطلوب قرار دارد و از میان ابعاد کوچک‌سازی: تغییر در نوع کار و تغییر در ساختار بر رضایت شغلی کارکنان کتابخانه تأثیری ندارد، ولی تغییر در فناوری بر رضایت شغلی کارکنان کتابخانه تأثیر مستقیم دارد. بنابراین فرضیه تأثیر کوچک‌سازی بر رضایت شغلی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی تایید می‌گردد.

اصالت اثر: این مقاله حاصل یک کار پژوهشی کاربردی بوده و پیش از این در هیچ مجله دیگری به چاپ نرسیده است

واژه‌های کلیدی: تمرکز، عدم تمرکز، یکپارچه‌سازی، کتابخانه‌های دانشگاهی، کوچک‌سازی، مدیریت تغییر

۱. استادیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه تهران، mnakhoda@ut.ac.ir

۲. دکتری مدیریت سیستم‌ها، استادیار گروه مدیریت دولتی؛ دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، s.givi.ut.ac.ir

۳. دانشجوی کارشناسی ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه تهران، talebipناه@ut.ac.ir

۴. Minnesota

مقدمه

تغییرات گسترده‌ای که امروزه به واسطه دسترسی راه دور به اطلاعات، و کاهش مراجعه حضوری کاربران به کتابخانه‌ها در محیط اطلاعاتی بوجود آمده باعث ایجاد تحول در سیاست‌ها، ساختار، و خدمات کتابخانه‌ها گردیده است. سازمان‌های امروزی با تغییرات وسیع‌تری نسبت به گذشته در ابعاد گوناگون فعالیتهای خود روبرو هستند. منشا تغییرات در کتابخانه‌های دانشگاهی می‌تواند متفاوت باشد. گاه این تغییرات به واسطه محرک‌های داخلی (مانند تغییرات ساختار سازمانی، تغییر در بودجه و امکانات، و تغییر در پست‌ها و مسئولیت‌ها) و گاه بواسطه محرک‌های خارجی (مانند رشد فناوری‌ها و تغییرانظارات کاربران) ایجاد می‌شوند (فدائی، غلامرضا و ناخدا، ۱۳۸۹، ص. ۱۴۶-۱۴۷).

اکنون بسیاری از سازمان‌ها چه در اثر فشارهای خارجی و چه دلایل درون سازمانی به سمت تغییرات بنیادی در ساختار سازمانی رفته‌اند و اقدام به کوچک‌سازی^۱ کرده‌اند. کاهش هزینه، نظارت بیشتر و توسعه سازمان است که آن را قادر می‌سازد تا نسبت به تغییرات بازار در یک دوره زمانی کوتاه مدت بهتر واکنش نشان دهد (تامبونان^۲، ۲۰۰۵). سازمان‌های مختلف ممکن است استراتژی کوچک‌سازی (ادغام، برون سپاری) را برای دستیابی به یک اندازه مناسب، بازسازی، تطبیق با پیشرفتهای تکنولوژیکی، تخصص یافتن در فعالیت اصلی و مرکزی خود، انعطاف یافتن، کاهش هزینه‌ها، در عرصه^۳ رقابت ماندن، سرعت دادن به تصمیم‌گیری‌ها و اجرای سریع عقاید خود اعمال کنند. (گاندولفی^۳، ۲۰۰۸)

امروزه کتابخانه‌های دانشگاهی با چالش‌های عمده‌ای مانند کمبود بودجه و فضا، کاهش خرید و انتشار منابع چاپی، کاهش آمار مراجعین، کاهش تقاضای فردی برای خدمات مرجع، و اجرای مدل‌های سرویس‌های جدید و همچنین افزایش ماهیت میان رشته‌ای پژوهش‌های آکادمیک، کاهش کارکنان، تغییرات در فناوری اطلاعات و اثرات آن مواجه می‌باشند. کتابخانه‌های دانشگاهی به منظور پاسخگویی به این تغییرات درصدد تغییر ساختاری و عملکردی و تمرکزگرایی بر آمده‌اند. طرفداران مدیریت متمرکز بر بهره‌گیری بهتر از بودجه محدود و ساخت

^۱. downsizing

^۲. Tambunan

^۳. Gandolfi

----- بررسی تأثیر کوچک‌سازی کتابخانه‌های دانشگاهی بر رضایت شغلی

مجموعه‌ای متعادل و سازمان یافته و عرضه خدمات بیشتر و بهتر در نتیجه تمرکزگرایی تاکید دارند (دیانی، ۱۳۶۸).

مسئله اصلی پژوهش حاضر این است که با توجه به کاهش تعداد کارکنان به دلیل ادغام کتابخانه‌های اقماری در کتابخانه‌های دانشگاهی، نیاز به انجام پژوهشی در زمینه بررسی تأثیر کوچک‌سازی بر رضایت شغلی کارکنان کتابخانه‌هایی که فرایند کوچک‌سازی در آن صورت پذیرفته است، ضروری به نظر می‌رسید. لازم به ذکر است ما در این تحقیق دیدگاه کارکنان بعد از کوچک‌سازی را مورد سنجش قرار خواهیم داد. چون اطلاعات قبل از انجام فرایند کوچک‌سازی را در اختیار نداشته‌ایم. بنابراین آثار و پیامدهای فرایند کوچک‌سازی بر رضایت شغلی کارکنان را بررسی می‌نماییم. هدف اصلی پژوهش بررسی تأثیر کوچک‌سازی کتابخانه‌های دانشگاهی بر رضایت شغلی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی در مراکز استان‌ها می‌باشد.

بر پایه هدف اصلی فوق‌الذکر اهداف فرعی زیر مطرح می‌گردد:

۱. بررسی سطح متغیر کوچک‌سازی از دیدگاه کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی
۲. بررسی وضعیت متغیر رضایت شغلی در بین کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی
۳. بررسی رابطه بین کوچک‌سازی با متغیر رضایت شغلی در بین کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی

مرور ادبیات و پیشینه پژوهش

کوچک‌سازی نیز یک تغییر است و فرایندی رایج بوده و میلیون‌ها کارمند را تحت تأثیر قرار داده است، گزارش شده است اصطلاحاتی که به عنوان مترادف‌های کوچک‌سازی بکار رفته‌اند عبارتند از؛ کاهش، لاغری، متناسب‌سازی^۱، مهندسی مجدد^۲، ساده‌سازی^۳، سازمان‌دهی مجدد^۴، بازسازی، تغییر اندازه، تکیه کردن، اتحاد، و بسیاری اصطلاحات دیگر، هر یک از این مفاهیم می‌تواند معنای خاصی از کاهش را در برداشته باشند، اما هر کس نیز ممکن است متضاد و معیارهای متفاوت برای ارزیابی کوچک‌سازی ایجاد کند. کوچک‌سازی باید به وضوح تعریف شود تا دقیقاً اندازه‌گیری گردد (سعید^۵، ۲۰۱۳، ص. ۱۶).

1. rightsizing
2. re-engineering
3. streamlining
4. reorganization
5. Seyed, Z

کوچک‌سازی یک تغییر برنامه‌ریزی شده است که در پاسخ به کاهش منابع بوجود آمده و مجموعه‌ای از استراتژی‌های مدیریتی است که جنبه‌های مختلف سازمان مانند: پرسنل، فرایندها، ساختار و محیط سازمانی را در برمی‌گیرد. کوچک‌سازی شامل کاهش نیروی کار، تغییر در برنامه‌ریزی، خدمات، ساده سازی فرایندها را شامل می‌شود. هدف اصلی کوچک‌سازی بهبود اثربخشی و بهره‌وری است (تیلور^۱، ۲۰۰۱).

در جدول ۱. جمع بندی از تعاریف و نتایج کوچک سازی ارایه شده است که با توجه به فراوانی پیشینه های تاثیر کوچک سازی بر رضایت شغلی در این تحقیق به آن پرداخته می شود.

جدول ۱. تعاریف کوچک سازی و نتایج آن

نویسندگان	کاهش هزینه های پروگرامینگ	بهبود بهره وری و سودآوری	ماندن در عرصه رقابت	کاهش سطوح شغلی و ادغام واحدها	سرعت در تصمیم گیری	تخصص یافتن در فعالیت اصلی	تطبيق با پیشرفت های تکنولوژیکی	دستیابی به یک اندازه مناسب	ارتباطات آسان تر	کاهش هزینه ها و کاهش برده	افزایش اثربخشی و کارایی سازمان	کارآفرینی و نوآوری بیشتر	کاهش فرایندها	بازسازی	کاهش نیروی انسانی	بهبود عملکرد	رضایت شغلی	تمهد سازمانی
گاندولفی (۲۰۰۸)				*	*	*	*	*						*				
کاسیو و وین ^۲ (۲۰۰۴)															*		*	
(۲۰۱۳) لویس س ۲																*	*	
اپل بام ^۳ (۱۹۹۹)	*	*		*				*	*	*		*			*			
سعید (۲۰۱۳)																	*	
جونز ^۴ (۲۰۰۱)			*								*							
(۲۰۰۰) منسون				*														
ایکیانین ^۵ (۲۰۱۲)																	*	
برنتن ^۶ (۲۰۰۵)			*															
چن ^۷ (۱۹۸۳)										*								
ماکاو اتسا کول ^۸															*	*		
فیشر ^۹ (۲۰۰۱)															*			
کمرون ^{۱۰} (۱۹۹۴)			*	*						*								
چنگ وین ^{۱۱} (۲۰۰۸)											*							
انگیراند ^{۱۲} (۲۰۱۴)	*	*																

1.taylor

2 Cascio & Wynn 2. Lewis Rosaland D. 3. Appelbaum, S 4. Jones 5. Ikyanyon 6. Brenton, C 7.chen

8. Makawatsakul, N 9..fisher 10.cameron 11.Cheng & Yen 12. Ngirande 13. Schmits 14. Aurangzeb

15. tulgan 16. Tsai & Yen

نویسندگان	کاهش هزینه‌های بروکراتیک	بهبود بهره‌وری و سودآوری	ماندن در عرصه رقابت	کاهش سطوح شغلی و اذغام واحدها	سرعت در تصمیم‌گیری	تخصص یافتن در فعالیت اصلی	تطبيق با پیشرفت‌های تکنولوژیکی	دستیابی به یک اندازه مناسب	ارتباطات آسان‌تر	کاهش هزینه‌ها و کاهش بودجه	افزایش اثربخشی و کارایی سازمان	کارآفرینی و نوآوری بیشتر	کاهش فرایندها	بازسازی	کاهش نیروی انسانی	بهبود عملکرد	رضایت شغلی	تعهد سازمانی
(۲۰۰۶) اشمیتس ۱۳	*										*		*					
اورنگ زی ب ۱۴											*					*	*	*
اوسترو و تیلور (۲۰۰۵)		*									*						*	
تالگن ۱۵ (۲۰۰۱)		*									*							
ساندرز (۱۹۹۸)		*	*								*							
تسای وین ۱۶ (۲۰۱۸)											*							
کاشانی و... (۱۳۹۱)	*	*			*	*			*	*								
جباری و... (۱۳۹۲)				*		*	*			*	*			*				

کوچک‌سازی به عنوان نوعی تغییر است که سازمان‌ها تحت تأثیر آن قرار می‌گیرند. کامرون و فریمن (۱۹۹۳) کوچک‌سازی را سلسله‌مراتبی از سه نوع تغییرات معرفی می‌کنند که در سازمان ایجاد می‌شود، که هر کدام از این تغییرات در محدوده و عمق تأثیرگذاری متفاوت‌اند. افراد در سازمان‌هایی که تغییرات کمتر را اعمال می‌کنند عمدتاً تحت تأثیر تغییرات کار قرار می‌گیرند، اما در سازمان‌هایی که تغییرات بیشتری را اعمال می‌کنند افراد هم تحت تأثیر تغییرات کاری و همچنین تحت تأثیر تغییرات در ساختار و تکنولوژی قرار می‌گیرند (تیلور، ۲۰۰۱).

تأثیر کوچک‌سازی بر رضایت شغلی کارکنان کتابخانه

یکی از مهم‌ترین عواملی که باید بعد از کوچک‌سازی مورد بررسی قرار گیرد، بررسی تأثیر آن بر کارکنانی است که هنوز در سازمان باقی مانده‌اند. برخی مطالعات مربوط به واکنش بازماندگان شواهدی را برای اثرات بالقوه منفی کوچک‌سازی ارائه داده‌اند. هنگامی که بازسازی صورت می‌گیرد، کار انجام شده کاهش نمی‌یابد، اما فشار کاری به بقیه کارکنان منتقل می‌شود (آیو، ۲۰۱۱، ص ۲۴). فیشر (۱۹۹۱) بیان می‌کند اعتماد و روحیه کارکنان به دلیل افزایش حجم کار و ناامنی شغلی کاهش می‌یابد.

کتابخانه‌ها خصوصاً کتابخانه‌های دانشگاهی به عنوان قلب تپنده محیط‌های دانشگاهی محسوب می‌شوند و نقش اساسی را در تربیت نیروی انسانی متخصص جامعه بر عهده دارند.

بنابراین رضایت شغلی کارکنان آن نیز دارای اهمیت فراوانی می باشد. رضایت شغلی بر عملکرد، غیبت از محل کار، میزان جابجایی، سلامت جسمی و روانی کتابداران تاثیر دارد (سلیمانی، ۱۳۷۹).

عوامل متعددی باعث می شوند تا فرد درباره شغلش احساس مثبت یا منفی داشته باشد. اسمیت^۱، کندال^۲ و هالین^۳ معتقدند پنج بعد شغلی معرف خصوصیات برجسته رضایت شغلی است. ۱: رضایت از کار^۴: رضایت از مافوق^۵: رضایت از همکاران^۶: رضایت از ترفیع^۷: رضایت از حقوق^۸ (افشانی و دیگران، ۱۳۹۳، ص. ۱۲۴-۱۲۳).

پیشینه پژوهش

مروتی (۱۳۹۴)، دریافت توانمند سازی می تواند غنی سازی شغلی را بالا ببرد و در ادامه غنی سازی شغلی تاثیر مستقیم و مثبتی بر وفاداری کارکنان پس از کوچک سازی دارد. شتادادفر (۱۳۹۰)، در بررسی متغیرهای کنترل استراتژیک در فرایند کوچک سازی دریافت کوچک سازی بر کنترل راهبردی در سازمان تاکید می نماید. رضاییان و سبحانی فرد (۱۳۸۸) با بررسی آثار کوچک سازی، به بررسی راهکارهای منابع انسانی به منظور خنثی کردن آثار منفی کوچک سازی و روابط میان عوامل مذکور پرداخته اند. جودتی و همکاران (۱۳۸۷)، نشان داده اند کوچک سازی باعث کاهش کارکنان و هزینه جاری شده است و کمیت و کیفیت خدمات بهداشتی عرضه شده نه تنها دچار نقصان نشده، بلکه بهبود نیز یافته است.

اورنگ زیب (۲۰۱۵) نشان داد بین کوچک سازی و کاهش رضایت شغلی / کاهش امنیت شغلی و ارتباطات در یک سازمان رابطه وجود دارد. انگریانده (۲۰۱۴) نشان داد که بین رضایت شغلی کارکنان و تعهد سازمانی در بین بازماندگان رابطه وجود دارد. سعید (۲۰۱۳) دریافت کارکنان باقی مانده بر این باورند، کوچک سازی باعث افزایش حجم کار، کاهش اعتماد به مدیریت که آنها را به حال خود رها کرده اند و کاهش وفاداری به سازمان پس از فرایند کاهش می گردد. لوئیس (۲۰۱۳) در بررسی رضایت شغلی در کارکنان بازمانده از فرایند کوچک سازی

1 Smit

2 Kendall

3 Hullin

4 Satisfaction of work

5 Satisfaction of boss

6 Satisfaction of Co-workers

7 Satisfaction of promotion

8 Satisfaction of salary

----- بررسی تأثیر کوچک‌سازی کتابخانه‌های دانشگاهی بر رضایت شغلی

دریافت که در رضایت شغلی بازماندگان تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. میل^۱(۲۰۱۱) و برنتون (۲۰۰۵) دریافتند بین ادغام و کوچک‌سازی و رضایت شغلی کارکنان همبستگی مثبت و معناداری وجود دارد. تیلور^۲(۲۰۰۱) دریافت که سه فرایند مدیریتی شامل: مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمانی، ارتباطات به موقع با کارکنان در حین کوچک‌سازی و تعهد مدیریت ارشد سازمان به حمایت از بازماندگان، باعث کاهش اثرات منفی کوچک‌سازی می‌گردد.

روش شناسی

روش انجام این پژوهش پیمایشی^۳ است. پیمایش، روشی در تحقیق است که فراتر از یک فن خاص در گردآوری اطلاعات است و هدف آن اکتشافی، توصیفی و یا تبیینی است هر چند عمدتاً در آن پرسشنامه استفاده می‌شود (خاکی، ۱۳۹۱). در پژوهش حاضر به منظور تبیین متغیر کوچک‌سازی از مرور ادبیات استفاده شد و در نتیجه پرسشنامه محقق ساخته کوچک‌سازی با ۱۵ گویه بدست آمد (جدول ۲): گویه ۱-۶ بعد تغییر در نوع کار، ۷-۱۰ بعد تغییر در فناوری، ۱۱-۱۵ بعد تغییر در ساختار را می‌سنجند. جهت سنجش رضایت شغلی کارکنان کتابخانه از پرسشنامه استاندارد مینه سوتا استفاده شد، که از ۱۹ گویه تشکیل شده است. پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (MSQ)^۴ از ۱۹ گویه و ۶ خرده‌مقیاس نظام پرداخت (۳ سوال)، نوع شغل (۴ سوال)، فرصت‌های پیشرفت (۳ سوال)، جو سازمانی (۲ سوال)، سبک رهبری (۴ سوال) و شرایط فیزیکی (۳ سوال) تشکیل شده است که به منظور سنجش رضایت شغلی بکار می‌رود و بر اساس طیف پنج‌ارزشی لیکرت از (کاملاً موافقم = ۱ تا کاملاً مخالفم = ۵) نمره‌گذاری می‌شود.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

1. Mila, Nyameka
2. Taylor
3. Survey
4 The Minnesota Satisfaction Questionnaire

جدول ۲. ابعاد کوچک‌سازی در سازمان‌ها براساس مدل کمرون و فریمن (۱۹۹۳)

تغییر در ساختار		تغییر در فناوری		تغییر در نوع کار		نویسندگان											
ادغام واحدها	کاهش فرایندها	کاهش تعداد سطوح سلسله مراتب	حذف واحدهای تابع و غیرضروری	سازماندهی مجدد بخش‌ها	بازسازی کار (طراحی مجدد کار)		طراحی مجدد کار مطابق با فن‌آوری‌های نو	افزایش کاربرد فناوری	تطبیق با پیشرفت‌های تکنولوژیکی	خودکار سازی فرایندهای کار	اجرای فناوری [I] کاهش تعداد کارکنان	افزایش حجم کاری کارکنان	کاهش ساعات کار هفتگی کارکنان	کاهش تعامل با کاربر	ادغام وظایف (تنوع کاری)	کاهش افراد انجام دهنده همان کار	حذف برخی از وظایف
*	*	*	*	*	*	کمرون و فریمن ^۱ (۱۹۹۳)					*			*	*	*	آیو ^۲ (۲۰۱۱)
						صدیق ^۳ (۲۰۱۷)											تریپت ^۴ (۲۰۱۴)
						سعید ^۵ (۲۰۱۳)											گاندولفی (۲۰۱۳)
	*	*	*	*	*	برک ^۶ (۲۰۰۳)								*	*	*	دی‌وی‌سون ^۷ (۲۰۰۲)
						بای‌نز و دیگران ^۸ (۲۰۰۲)					*						اپل‌بام (۱۹۹۹)
						وی‌لک‌ی‌نسون ^۹ (۲۰۰۵)											برروکنر ^{۱۰} (۱۹۹۷)
*						تی‌لور (۲۰۰۵)					*		*				وینترمن ^{۱۱} (۲۰۱۰)
		*	*			کسیو (۱۹۹۳)											لاورنه و... ^{۱۳} (۲۰۰۹)
					*	پالمر و دیگران ^{۱۴} (۲۰۰۷)			*								اشمیتس (۲۰۰۶)

1. Cameron & Freeman 2. Ayoo, Boaz 3. SIDDQA, B 4. Tripathi, A 5. Sayed, Z 6. burke 7. Davison 8. Buyens & Dewettinck 9. Wilkinson 10. Brockner et al 11. WINTERMAN 12. Cascio 13. La Verne & Shook 14. Palmer.b & etl

جامعه آماری و روش نمونه‌گیری

مجموعه واحدهایی که حداقل در یک صفت مشترک باشند، یک جامعه آماری را مشخص می‌سازند (خاکی، ۱۳۹۱). جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان و مدیران کتابخانه‌ای حاضر در کتابخانه‌های دانشگاهی که شاهد فرایند کوچک‌سازی در کتابخانه بوده‌اند را شامل می‌شود که نهایتاً "جامعه پژوهش حاضر ۲۰۵ نفر در ۱۰ کتابخانه دانشگاهی می‌باشند. در این بخش برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران، و از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شده است. که حجم نمونه ۱۳۲ نفر تعیین شده است، برای اطمینان بیشتر ۱۴۸ پرسشنامه توسط اعضای جامعه تکمیل و جمع‌آوری گردید.

تجزیه و تحلیل یافته‌ها

تجزیه و تحلیل عوامل جمعیت شناختی نشان داد که از ۱۴۸ نفر پاسخ‌دهنده به پرسشنامه، ۱۱۴ نفر (۷۷ درصد) زن و ۳۴ نفر (۲۳ درصد) مرد هستند: ۱۴ نفر (۹/۵ درصد) از کتابداران سابقه کاری زیر ۱۰ سال، ۶۸ نفر (۴۵/۹ درصد) بین ۱۰ تا ۲۰ سال و ۶۶ نفر (۴۴/۶ درصد) سابقه کاری بالای ۲۰ سال دارند. سطح تحصیلات ۶/۸ درصد از کتابداران دیپلم، ۷/۴ درصد کاردانی، ۳۵/۱ درصد کارشناسی و ۵۰/۷ درصد دکتری است. ۱۲۰ نفر (۸۱/۱ درصد) رشته تحصیلی آنان کتابداری و ۲۸ نفر (۱۸/۹ درصد) غیر کتابداری می‌باشد.

سؤالات اصلی مربوط به پرسشنامه‌ها در طیف لیکرت ۵ سطحی از ۱ تا ۵ مورد بررسی قرار گرفته‌اند. ابتدا با توجه به اینکه داده‌های هر یک از متغیرها و ابعاد آن پیوسته است، به منظور بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شد (جدول ۱).

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

جدول ۱. نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای مولفه‌ها و متغیرهای تحقیق

متغیرها و ابعاد	Z آماره کلموگروف-	سطح معناداری
تغییر در نوع کار	۰/۱۲۹	۰/۰۰۰
تغییر در فناوری	۰/۱۴	۰/۰۰۰
تغییر در ساختار	۰/۰۹۹	۰/۰۰۱
کوچک سازی کتابخانه	۰/۰۶۱	۰/۲
نظام پرداخت	۰/۱۹۳	۰/۰۰۰
نوع شغل	۰/۱۱۷	۰/۰۰۰
فرصت پیشرفت	۰/۰۹۶	۰/۰۰۲
جو سازمانی	۰/۲۰۹	۰/۰۰۰
سیک رهبری	۰/۱۲۷	۰/۰۰۰
شرایط فیزیکی	۰/۱۳۹	۰/۰۰۰
رضایت شغلی	۰/۰۵۳	۰/۲

همان‌طور که ملاحظه می‌شود برای کلیه ابعاد متغیرهای کوچک‌سازی کتابخانه‌ها و رضایت شغلی، سطح معنی‌داری آزمون کمتر از ۰/۰۵ است که نشان می‌دهد توزیع جامعه غیرنرمال است و برای متغیرهای کوچک‌سازی کتابخانه‌ها و رضایت شغلی سطح معنی‌داری آزمون بیشتر از ۰/۰۵ می‌باشد. این امر نشان می‌دهد، کجی داده‌ها معنادار نیستند و به عبارت دیگر توزیع جامعه نرمال می‌باشد.

بررسی سوالات پژوهش

۱. سطح متغیر کوچک‌سازی از دیدگاه کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی چگونه است؟

در جدول ۴-۵. داده‌های توصیفی مؤلفه‌های تغییر در نوع شغل، تغییر در فناوری و تغییر در ساختار نشان داده شده است.

جدول ۲. اطلاعات توصیفی مؤلفه‌های متغیر کوچک‌سازی کتابخانه‌ها

متغیر و بُعد	تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف استاندارد	سطح مطلوبیت
تغییر در نوع کار	۱۴۸	۱	۵	۲/۶۸۲	۰/۸۲۶	نسبتاً مطلوب
تغییر در فناوری	۱۴۸	۱	۵	۲/۶۲۱	۰/۸۶۱	نسبتاً مطلوب
تغییر در ساختار	۱۴۸	۱	۵	۲/۵۸۰	۰/۷۱۸	نسبتاً مطلوب

همان‌طور که اطلاعات جدول نشان می‌دهد هر سه مؤلفه متغیر کوچک‌سازی کتابخانه‌ها بر اساس طیف بازرگان در سطح نسبتاً مطلوب قرار دارند. از آنجایی که متغیر کوچک‌سازی

----- بررسی تأثیر کوچک‌سازی کتابخانه‌های دانشگاهی بر رضایت شغلی

کتابخانه‌ها نرمال بود، از آزمون تی تک‌نمونه‌ای برای سنجش وضعیت متغیر کوچک‌سازی کتابخانه‌ها در بین کارکنان کتابخانه به کار برده شده است.

. جدول ۳. نتایج آزمون تی تک‌نمونه‌ای متغیر کوچک‌سازی کتابخانه‌ها (نمره ملاک = ۳)

مؤلفه‌ها	تعداد	میانگین	اختلاف	کرانه	کرانه	آماره t	درجه	سطح	انحراف
	د	ن	میانگین	پایین	بالای		آزاد	معنادار	استاندارد
			جامعه و	اختلاف	اختلاف		ی	ی	د
			نمره	میانگین	میانگین				
			ملاک						
کوچک‌سازی	۱۴۸	۲/۶۲۸	۰/۳۷۱	۰/۴۷۵	۰/۲۶۸	۷/۰۹۷	۱۴۷	۰/۰۰۰	۰/۶۳۷
ی کتابخانه‌ها									

با توجه به این که کرانه پایین و بالای اختلاف داده‌ها (میانگین جامعه و نمره ملاک) منفی ارزیابی شده است، نشان می‌دهد که که میانگین جامعه از نمره ملاک کمتر می‌باشد. و وضعیت کوچک‌سازی کتابخانه‌ها در بین کارکنان وضعیت نامناسبی دارد.

۲. وضعیت متغیر رضایت شغلی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی چگونه است؟

در جدول ۴. داده‌های توصیفی مؤلفه‌های رضایت شغلی، شامل نظام پرداخت، نوع شغل، فرصت پیشرفت، جو سازمانی، سبک رهبری و شرایط فیزیکی نشان داده شده‌اند

جدول ۴. اطلاعات توصیفی مؤلفه‌های رضایت شغلی

متغیر و بُعد	تعداد	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف	سطح مطلوبیت
					استاندارد	
نظام پرداخت	۱۴۸	۱	۵	۳/۵۴۵	۰/۸۳۶	نسبتاً مطلوب
نوع شغل	۱۴۸	۱	۵	۲/۲۶۲	۰/۷۱۰	نسبتاً مطلوب
فرصت پیشرفت	۱۴۸	۱	۵	۳/۱۵۷	۱/۰۳۳	نسبتاً مطلوب
جو سازمانی	۱۴۸	۱	۵	۲/۵۵۲	۰/۹۳۷	نسبتاً مطلوب
سبک رهبری	۱۴۸	۱	۵	۳/۰۲۹	۰/۹۷۵	نسبتاً مطلوب
شرایط فیزیکی	۱۴۸	۱	۵	۲/۷۱۱	۱/۰۴۱	نسبتاً مطلوب

همان‌طور که اطلاعات جدول بالا نشان می‌دهد هر شش مؤلفه متغیر رضایت شغلی در سطح

نسبتاً مطلوب قرار دارند.

تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی، دوره ۵۲، پاییز ۱۳۹۷

جدول ۵. نتایج آزمون تی تک‌نمونه‌ای متغیر رضایت شغلی (نمره ملاک=۳)

مؤلفه‌ها	تعداد	میانگین	اختلاف	کرانه	کرانه	آماره t	درجه	سطح	انحراف
			میانگین	پایین	بالای	آزادی	معناداری	استاندارد	
			جامعه و	اختلاف	اختلاف				
رضایت شغلی	۱۴۸	۲/۸۷۶	-۰/۱۲۳	-۰/۲۲۹	-۰/۰۱۷	-۲/۳۰۸	۱۴۷	۰/۰۲۲	۰/۶۵۱

با توجه به این که کرانه پایین و بالای اختلاف داده‌ها (میانگین جامعه و نمره ملاک) منفی ارزیابی شده است، نشان می‌دهد که میانگین جامعه از نمره ملاک کمتر می‌باشد. و وضعیت رضایت شغلی کارکنان نامناسب است.

۳. آیا بین کوچک سازی با متغیر رضایت شغلی در بین کتابداران رابطه وجود دارد؟

چون همه مؤلفه‌های متغیرهای مورد مطالعه غیرنرمال بودند از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده می‌نمائیم.

جدول ۶. آزمون اسپیرمن بین متغیرهای اصلی پژوهش و ابعاد آن‌ها

رضایت شغلی کوچک‌سازی	نظام پرداخت	نوع شغل	فرصت پیشرفت	جو سازمانی	سبک رهبری	شرایط فیزیکی	رضایت شغلی
تغییر در نوع کار	۰/۰۶۵	**۰/۲۲۲	**۰/۲۳۱	۰/۰۸۳	۰/۰۰۶	۰/۰۶۱	**۱۹۲
تغییر در فناوری	**۰/۳۱۶	**۰/۱۹۷	**۰/۳۱۹	**۰/۱۹۶	**۰/۲۴۴	**۰/۳۱۹	**۳۹۵
تغییر در ساختار	**۰/۲۴۰	۰/۱۰۹	۰/۱۸۷	**۰/۱۸۳	۰/۰۹۸	**۰/۱۹۴	**۲۸۷
کوچک‌سازی	**۰/۲۷۲	**۰/۲۷۳	**۰/۳۲۹	**۰/۲۳۲	۰/۱۵۹	**۰/۲۹۵	**۳۶۹

* معناداری در سطح ۰/۰۵ و ** معناداری در سطح ۰/۰۱

همانطور که در جدول ۶ مشاهده می‌شود بین متغیر کوچک‌سازی کتابخانه‌ها و مؤلفه‌های آن با متغیر رضایت شغلی در بین کارکنان رابطه معنادار مستقیم در سطح ۰/۰۱ وجود دارد.

تحلیل مدل پژوهش

مدل تحقیق دارای چهار فرضیه به صورت زیر می‌باشد.

۱. تغییر در نوع کار در کتابخانه‌های دانشگاهی بر رضایت شغلی تاثیر دارد.
۲. تغییر در فناوری در کتابخانه‌های دانشگاهی بر رضایت شغلی تاثیر دارد.
۳. تغییر در ساختار در کتابخانه‌های دانشگاهی بر رضایت شغلی تاثیر دارد.
۴. کوچک سازی کتابخانه‌های دانشگاهی بر رضایت شغلی تاثیر دارد.

----- بررسی تأثیر کوچک‌سازی کتابخانه‌های دانشگاهی بر رضایت شغلی

برای بررسی فرضیات تحقیق از مدل سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شده است. از دلایل استفاده از این مدل می‌توان به توانایی آن در پیش بینی مدل، توسعه مدل‌های جدید، پشتیبانی از مدل‌های ترکیبی و انعکاسی اشاره کرد (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳). در این رویکرد از پرکاربردترین نرم افزار آن به نام Smart-PLS استفاده شده است. مدل معادلات ساختاری یک رویکرد جامع برای آزمون فرضیات مشاهده شده و مکنون است (هومن ۱۳۹۱). قبل از اینکه به ارزیابی یا آزمون مدل مفهومی تحقیق پردازیم، باید به این نکته اشاره کنیم هر دو متغیر کوچک‌سازی و رضایت شغلی دارای متغیرهای مکنون هستند. متغیرهای مکنون باید با استفاده از تحلیل عاملی مرتبه دوم به متغیرهای مشاهده‌پذیر تبدیل شوند. بدین منظور مدل‌های اندازه‌گیری این دو متغیر به صورت جداگانه آزمون شدند و بارهای عاملی سؤالات تشکیل‌دهنده هر یک از متغیرهای مکنون بدست آمد. متغیر مشاهده‌پذیر با استفاده از دستور محاسبه ۱ نرم‌افزار SPSS، بدست آمد. فرمول محاسبه متغیر مشاهده‌پذیر، مجموع حاصل ضرب هر متغیر در بارعاملی آن و تقسیم بر تعداد متغیرها می‌باشد که همان میانگین وزنی متغیرها است. که در جدول ۷ نشان داده شده‌اند.



شکل ۱. مدل عمومی معادلات ساختاری

ارزیابی مدل اندازه‌گیری

۱. آزمون پایایی مدل اندازه‌گیری انعکاسی، که شامل (۱) پایایی متغیرهای مشاهده‌پذیر (بارعاملی)، و (۲) پایایی مرکب، و (۳) آلفای کرونباخ.

¹ Compute

جدول ۷. آزمون پایایی مدل اندازه‌گیری

متغیر	سازه	>0.4 بار عاملی	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
کوچک‌سازی	تغییر در نوع کار	۰/۶۲۲	۰/۷۰۹	۰/۸۳۵
	تغییر در فناوری	۰/۸۹۸		
	تغییر در ساختار	۰/۸۳۹		
رضایت شغلی	نظام پرداخت	۰/۷۳۶	۰/۷۹۶	۰/۸۵۴
	نوع شغل	۰/۶۵۲		
	فرصت پیشرفت	۰/۸۱۵		
	جو سازمانی	۰/۶۶۹		
	سبک رهبری	۰/۶۹۸		
شرایط فیزیکی	۰/۶۳۷			

با توجه به داده‌های جدول بالا مشاهده می‌کنیم بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۰/۴ از اعتبار مناسبی برخوردار هستند (هالاند^۱، ۱۹۹۹)

۲. آزمون روایی مدل اندازه‌گیری انعکاسی، که شامل (۱) روایی همگرا (AVE)، و (۲) روایی واگرا (آزمون بار عرضی یا فورنل^۲-لاکر^۳).

جدول ۸. میانگین واریانس

متغیر	$AVE > 0.4$
کوچک‌سازی	۰/۶۳۳
رضایت شغلی	۰/۴۹۵

مطابق با یافته‌های جدول ۸ میانگین متغیر کوچک‌سازی و رضایت شغلی به ترتیب ۰/۶۳۳ و ۰/۴۹۵ است، که نشان دهنده همسانی و اعتبار درونی مدل اندازه‌گیری می‌باشد. آزمون بار مقطعی برای روایی تشخیصی در سطح معرف یا بار عرضی (بار مقطعی) به کار می‌رود.

1 Hulland
2 Fornell
3 Larker

----- بررسی تأثیر کوچک‌سازی کتابخانه‌های دانشگاهی بر رضایت شغلی

جدول ۹. آزمون بار مقطعی برای روایی تشخیصی در سطح معرف

متغیرها		سازه	متغیر
رضایت شغلی	کوچک‌سازی	تغییر در نوع کار	کوچک‌سازی
۰/۲۰۶	۰/۶۲۲	تغییر در فناوری	
۰/۴۰۳	۰/۸۹۸	تغییر در ساختار	
۰/۲۹۷	۰/۸۳۹	نظام پرداخت	رضایت شغلی
۰/۷۳۶	۰/۲۳۹	نوع شغل	
۰/۶۵۲	۰/۱۸۰	فرصت پیشرفت	
۰/۸۱۵	۰/۳۱۷	جو سازمانی	
۰/۶۶۹	۰/۳۲۴	سبک رهبری	
۰/۶۹۸	۰/۲۹۷	شرایط فیزیکی	
۰/۶۳۷	۰/۲۶۴		

همانطور که در جدول ۹ نشان داده شده است، بارهای عاملی هر کدام از متغیرهای مشاهده‌پذیر بیشتر از بارهای عاملی مشاهده‌پذیرهای دیگر مدل‌های اندازه‌گیری موجود در مدل ساختاری می‌باشد.

آزمون فورنل- لارکر برای روایی تشخیصی در سطح سازه مورد استفاده قرار می‌گیرد

جدول ۱۰. ماتریس روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

متغیر	کوچک‌سازی	رضایت شغلی
کوچک‌سازی	۰/۷۹۶	
رضایت شغلی	۰/۳۹۷	۰/۷۰۳

مطابق با ماتریس جدول بالا، مقادیر قطر اصلی (جذر AVE) تمامی سازه‌های پژوهش از مقدار همبستگی میان آنها بیشتر است که این امر روایی واگرای مناسب و برازش خوب مدل اندازه‌گیری را نشان می‌دهد.

آزمون کلی مدل معادلات ساختاری شاخص (GoF)

شاخص نیکویی برازش (GoF) معیار مربوط به بخش کلی مدل‌های معادلات ساختاری است.

جدول ۱۱. برازش کلی مدل

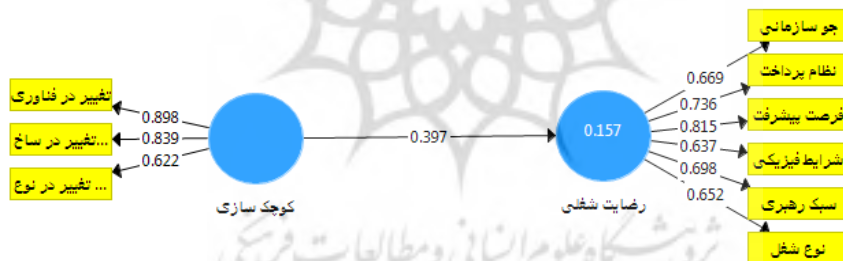
ضریب تعیین	مقادیر اشتراکی	سازه
-	۰/۶۳۳	کوچک‌سازی
۰/۱۵۷	۰/۴۹۵	رضایت‌شغلی
	۰/۲۹۷	برازش

همانطور که در جدول ۱۱ ملاحظه می‌گردد برازش مدل ۰/۲۹۷ شده است که نشان از برازش متوسط مدل دارد.

آزمون مدل‌های ساختاری^۱

معیار اساسی ارزیابی متغیرهای مکنون درون‌زا (وابسته) مدل مسیر، ضریب تعیین می‌باشد. این شاخص نشان می‌دهد چند درصد از تغییرات متغیر درون‌زا توسط متغیر برون‌زا (مستقل) صورت می‌پذیرد. ضریب تعیین مدل پژوهش برابر با ۰/۱۵۷ بدست آمد.

ضریب استاندارد شده مسیرها شدت تأثیرات مسیرها را نشان می‌دهد. در ضریب استاندارد شده مسیر میان کوچک‌سازی به رضایت‌شغلی (۰/۳۹۷) شده است که بیانگر این مطلب است کوچک‌سازی به میزان ۳۹/۷ درصد از تغییرات رضایت‌شغلی را به طور مستقیم تبیین می‌کند. (شکل ۲)

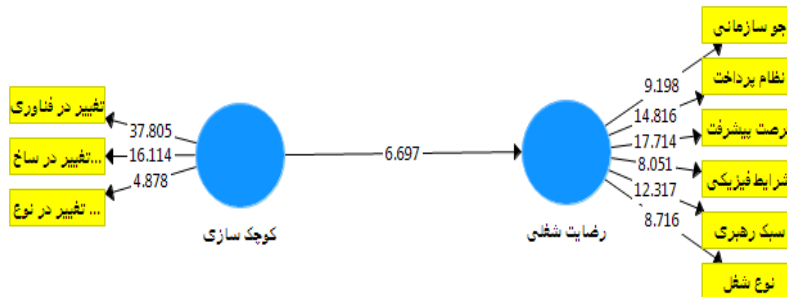


شکل ۲. خروجی گرافیکی مدل مسیر

ضریب مسیر برای تأثیر متغیر کوچک‌سازی بر رضایت‌شغلی ۶/۶۹۷ شده است، با توجه به اینکه این مقدار بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد، معنادار است. یعنی متغیر کوچک‌سازی بر رضایت‌شغلی تأثیر دارد. (شکل ۳)

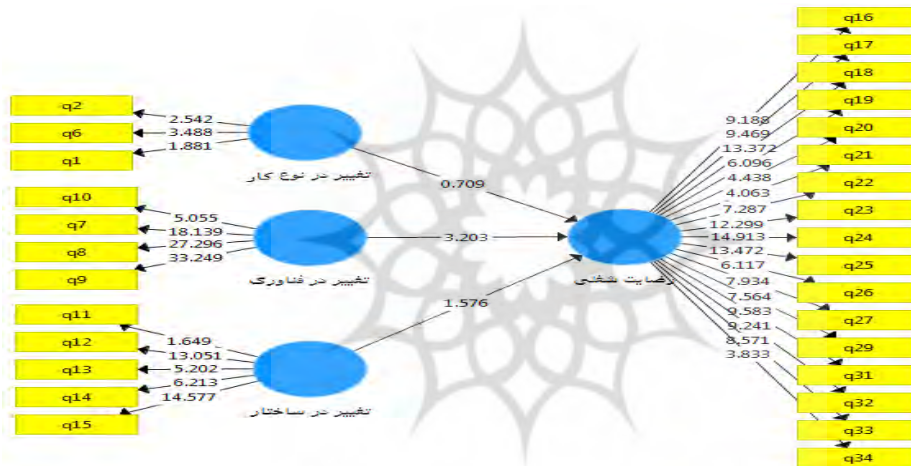
¹ Structural Model

----- بررسی تأثیر کوچک‌سازی کتابخانه‌های دانشگاهی بر رضایت شغلی



شکل ۳. معناداری ضرایب مسیر

در شکل ۴ آزمون فرضیات فرعی تحقیق نشان داده شده است. که نتایج آن در جدول ۱۲ بیان گردیده است.



شکل ۴. معناداری ضرایب مسیر

جدول ۱۲. نتیجه حاصل از آزمون فرضیات

نتیجه	معناداری	فرضیات تحقیق
تأثیر ندارد	۰/۷۰۹	تغییر در نوع کار در کتابخانه‌های دانشگاهی بر رضایت شغلی
تأثیر دارد	۳/۲۰۳	تغییر در فناوری در کتابخانه‌های دانشگاهی بر رضایت شغلی
تأثیر ندارد	۱/۵۷۶	تغییر در ساختار در کتابخانه‌های دانشگاهی بر رضایت شغلی
تأثیر دارد	۶/۶۹۷	کوچک‌سازی کتابخانه‌های دانشگاهی بر رضایت شغلی تأثیر

همانطور که در جدول ۱۲ ملاحظه می‌گردد معناداری ضریب مسیر برای مولفه تغییر در نوع کار بر رضایت شغلی ۰/۷۰۹ شده است، با توجه به اینکه این مقدار کمتر از ۱/۹۶ می‌باشد، معنادار

نیست. یعنی مولفه تغییر در نوع کار بر رضایت شغلی تاثیر ندارد. معناداری ضریب مسیر برای مولفه تغییر در فناوری بر رضایت شغلی ۳/۲۰۳ شده است که از ۱/۹۶ بیشتر است، یعنی مولفه تغییر در فناوری بر رضایت شغلی تاثیر دارد. معناداری ضریب مسیر برای مولفه تغییر در ساختار بر رضایت شغلی ۱/۵۷۶ شده است که از ۱/۹۶ کمتر است، که معنادار نیست، یعنی مولفه تغییر در ساختار بر رضایت شغلی تاثیر ندارد.

نتیجه گیری

به طور کلی از تجزیه و تحلیل داده های این پژوهش نشان می‌دهند، سوال اول پژوهش میانگین جامعه از نمره ملاک کمتر می‌باشد و نشان می‌دهد وضعیت متغیر کوچک سازی در بین کارکنان کتابخانه وضعیت نامناسبی دارد. سوال دوم پژوهش نشان می‌دهد که میانگین جامعه از نمره ملاک کمتر می‌باشد. و وضعیت رضایت شغلی کتابداران نامناسب است. سوال سوم تحقیق نشان می‌دهد بین متغیر کوچک‌سازی کتابخانه‌ها و مولفه‌های آن با متغیر رضایت شغلی در بین کتابداران رابطه معنادار مستقیم در سطح ۰/۰۱ وجود دارد.

با توجه به داده‌های جدول ۶ بین متغیر کوچک‌سازی کتابخانه‌ها و مولفه‌های آن با متغیر رضایت شغلی در بین کتابداران رابطه معنادار مستقیم در سطح ۰/۰۱ وجود دارد. نامناسب بودن وضعیت دو متغیر و تاثیر منفی کوچک‌سازی بر رضایت شغلی دو مقوله جداگانه هستند. از سه بعد متغیر کوچک‌سازی، تنها یک بعد بر رضایت شغلی تاثیر داشته است پس طبیعی است که میزان تاثیر پایین باشد. این نتیجه با نتایج تحقیقات برنتون (۲۰۰۵) و کاسیو و وین (۲۰۰۴) و آیو (۲۰۱۱) و ل و نیس (۲۰۱۳) و تیلور (۲۰۰۵) همخوانی دارد.

ابعاد هر دو متغیر کوچک‌سازی و رضایت شغلی در وضعیت نسبتاً مطلوب قرار دارند. رابطه بین مولفه‌ها و دو متغیر پایین است. میزان تاثیر کوچک‌سازی بر رضایت شغلی کم است. نامناسب بودن وضعیت دو متغیر و تاثیر منفی کوچک‌سازی بر رضایت شغلی دو مقوله جداگانه هستند. از سه بعد متغیر کوچک‌سازی، تنها یک بعد بر رضایت شغلی تاثیر داشته است پس طبیعی است که میزان تاثیر پایین باشد. قبل از کوچک‌سازی میزان رضایت شغلی محاسبه نشده است که با بعد از کوچک‌سازی مقایسه شود، و معلوم شود که کوچک‌سازی تاثیر منفی بر رضایت شغلی داشته است.

----- بررسی تأثیر کوچک‌سازی کتابخانه‌های دانشگاهی بر رضایت شغلی

آزمون فرضیه ۱ با تغییر در نوع کار و شش مولفه افزایش حجم کار من، تنوع کاری، تعامل کارکنان با کاربران، حذف برخی از وظایف، کاهش ساعات کار هفتگی کارکنان، کاهش انجام کارهای مشابه و موازی در کتابخانه‌ها بررسی شد. ضریب مسیر برای مولفه تغییر در نوع کار بر رضایت شغلی ۰/۷۰۹ شده است، با توجه به اینکه این مقدار کمتر از ۱/۹۶ می‌باشد، معنادار نیست. یعنی مولفه تغییر در نوع کار بر رضایت شغلی تأثیر ندارد. مولفه اول آن با نتایج تحقیقات سعید (۲۰۱۳) همخوانی دارد و مولفه ۶ آن با تحقیق عظیمی (۱۳۸۱) که تأثیر ادغام دو وزارتخانه جهاد سازندگی و کشاورزی را بررسی نموده همخوانی دارد اما بقیه مولفه‌های آن با تحقیقات کامرون و فریمن (۱۹۹۳) و تریپاتهی (۲۰۱۴) و گاندولفی (۲۰۱۳) و دیویسن (۲۰۰۲) و گلن (۲۰۰۵) و کارزول (۲۰۰۲) و تیلور (۲۰۰۵) همخوانی ندارد. تغییر در نوع کار از جنبه بررسی مولفه کاهش تعامل با کاربران از دیدگاه کارکنان کتابخانه با اعتقاد بر اینکه نقش کتابداران در قرن ۲۱ تغییر یافته است و کتابداران بیشتر به عنوان یک مشاور اطلاعاتی به ایفای نقش می‌پردازند و بیشتر ارتباطات و تعاملات کاربران با کتابداران از طریق مجازی صورت می‌گیرد تا حضور فیزیکی کاربر در محیط کتابخانه، بنابراین از نظر کارمندان کتابخانه تغییری در کاهش تعاملات با کاربران مشاهده نمی‌شود. تغییر در نوع کار از جنبه بررسی مولفه کاهش ساعات کار هفتگی کارکنان، از آن جا که کارکنان مورد بررسی در پژوهش حاضر در یک نهاد دولتی مشغول به کار هستند و موظفند ساعات کار موظفی را در طول یک هفته پر نمایند بنابراین این مولفه نیز از نظر کارمندان کتابخانه تأیید نشد.

آزمون فرضیه ۲ نشان داد تغییر در فناوری با چهار مولفه استفاده گسترده از فناوری‌های اطلاعاتی و ارتباطی، خودکار سازی فرایندهای کاری، طراحی مجدد خدمات کتابخانه مطابق با تغییرات در فناوری‌های جدید، کاهش کارکنان در بخشهای کتابخانه بر اثر تغییرات فناوری، در کتابخانه‌ها بررسی شد. ضریب مسیر برای مولفه تغییر در فناوری بر رضایت شغلی ۳/۲۰۳ شده است که از ۱/۹۶ بیشتر است، یعنی مولفه تغییر در فناوری بر رضایت شغلی تأثیر دارد. این نتیجه با نتایج تحقیقات آیو (۲۰۱۱) و صدیق (۲۰۱۷) و تریپاتهی (۲۰۱۴) و گاندولفی (۲۰۱۳) و اپل‌بام (۱۹۹۹) و پالمر و دیگران (۲۰۰۷) و تیلور (۲۰۰۵) همخوانی دارد.

آزمون فرضیه ۳ نشان داد تغییر در ساختار با پنج مولفه ادغام و حذف بخشهایی از کتابخانه، بهبود فرایند کار در کتابخانه، کاهش تعداد سطوح سلسله مراتب، تغییر در چارت سازمانی بخشهای کتابخانه، طراحی مجدد مشاغل کارکنان در کتابخانه‌ها بررسی شد. ضریب مسیر برای

مولفه تغییر در ساختار بر رضایت شغلی ۱/۵۷۶ شده است که از ۱/۹۶ کمتر است، که معنادار نیست، یعنی مولفه تغییر در ساختار بر رضایت شغلی تاثیر ندارد. این نتیجه با نتایج تحقیقات تحقیقات کامرون و فریمن (۱۹۹۳) و آیو (۲۰۱۱) و اورنگ‌زب (۲۰۱۵) و صدیق (۲۰۱۷) و تریپاتهی (۲۰۱۴) و گاندولفی (۲۰۱۳) و وی‌لک‌ی‌نسون (۲۰۰۵) و وینترمن (۲۰۱۰) و کسی‌و (۱۹۹۳) و اشمیتس (۲۰۰۶) همخوانی ندارد.

آزمون فرضیه ۴ ضریب مسیر برای تأثیر متغیر کوچک‌سازی بر رضایت شغلی ۶/۶۹۷ شده است، با توجه به اینکه این مقدار بیشتر از ۱/۹۶ می‌باشد، معنادار است. یعنی متغیر کوچک‌سازی بر رضایت شغلی تأثیر دارد. این نتیجه با نتایج تحقیقات تسای و یوفانگ (۲۰۱۸) و و برنتون (۲۰۰۵) و کاسیو و وین (۲۰۰۴) و آیو (۲۰۱۱) و لویی‌س (۲۰۱۳) و تیلور (۲۰۰۵) همخوانی دارد. در پایان تحقیق تأثیر تغییر بر نوع کار بر رضایت شغلی به عنوان فرضیه اول رد شد، تأثیر تغییر بر فناوری بر رضایت شغلی به عنوان فرضیه دوم تایید و تأثیر تغییر بر ساختار کتابخانه‌های دانشگاهی بر رضایت شغلی به عنوان سوال سوم تایید نشد، از طرفی نشان داده شد کوچک‌سازی بر رضایت شغلی تأثیر دارد.

بر اساس یافته‌های این تحقیق، تغییر در نوع کار بر اثر کوچک‌سازی تأثیری بر رضایت شغلی کارکنان کتابخانه ندارد. بنابراین می‌توان نسبت به تفویض وظایف بیشتر به کارکنان کتابخانه و انجام کارهای بیشتر توسط آنها اقدام نمود. در نتیجه منجر به انجام کار بیشتر با تعداد کارکنان کمتر خواهد شد و به نوعی یکی از اهداف کوچک‌سازی که همان کاهش تعداد کارکنان می‌باشد محقق خواهد شد. همچنین از آنجا که تغییر در نوع ساختار بر اثر کوچک‌سازی تأثیری بر رضایت شغلی کارکنان کتابخانه ندارد، می‌توان جهت بهبود فرایند کار در کتابخانه‌ها و کاهش تعداد سطوح سلسله مراتبی نسبت به ایجاد چارت سازمانی جدید، ادغام واحدها، حذف کارهای موازی و تکراری در کتابخانه‌ها و کاهش تعداد کارکنان اقدام نمود. با توجه به اینکه تغییر در فناوری بر اثر کوچک‌سازی بر رضایت شغلی کارکنان کتابخانه تأثیر دارد، کتابخانه‌ها می‌بایست نسبت به طراحی مجدد خدمات کتابخانه و خودکارسازی فرایندهای کاری مطابق با تغییرات در فناوری‌های نو اقدام و رضایت بیشتر کارکنان باقی‌مانده کتابخانه را محقق سازند.

منابع

- افشانی، علیرضا، توکلی‌زاده‌راوری، محمد، سهیلی، فرامرزی، جنتی‌فر، اکرم. (۱۳۹۵). بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان یزد. *مطالعات کتابداری و علم اطلاعات*، دوره ۲۳، شماره ۱۸، ص. ۱۱۹-۱۴۲
- جباری بیرامی، حسین؛ یلدا موسی‌زاده؛ علی جنتی و کمال قلی‌پور (۱۳۹۲). کوچک‌سازی بیمارستانها با استفاده از مکانیسم‌های ادغام و برون‌سپاری بررسی دیدگاه متخصصین و مدیران دانشگاه علوم پزشکی تبریز. *مجله طب نظامی*، دوره ۵۱، شماره ۲، ص. ۱۳۳-۱۴۲
- جودتی احمدرضا، جباری بیرامی حسین، بخشیان فریبا (۱۳۸۵). نتایج کوچک‌سازی واحدهای ستادی در نظام شبکه بهداشت و درمان ایران (تجربه کلان شهر تبریز). *فصلنامه مدیریت سلامت*، دوره ۹، شماره ۲۳، ص. ۵۱-۵۸
- خاکی، غلامرضا (۱۳۹۱). روش تحقیق با رویکردی به پایان‌نامه‌نویسی. تهران، بازتاب دینانی، محمدحسین (۱۳۶۸). تمرکز و عدم تمرکز مدیریت کتابخانه‌های دانشگاهی. *مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز*، دوره جدید، شماره ۳، ص ۵۴-۷۶
- رضاییان، علی؛ سبحانی فرد، یاسر (۱۳۸۸). *بررسی تبعات اجرای کوچک‌سازی در شرکت خوشگوار*، چشم‌انداز مدیریت بازرگانی، دوره ۸، شماره ۳۰، ص. ۱۲۵ - ۱۴۰
- سلیمانی، محمدرضا. (۱۳۷۹). رضایت شغلی کتابداران و تأثیر آن بر کیفیت ارائه خدمات کتابخانه. *تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی*، دوره ۳۲، شماره ۳۵، ص. ۴۹-۶۰
- شتادادفر، محمد (۱۳۹۰). بررسی متغیرهای کنترل استراتژیک در فرایند کوچک‌سازی در سازمان‌های دولتی؛ مطالعه موردی: استانداردهای مازندران و سازمان‌های دانشگاه مازندران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت، دانشکده علوم اقتصادی و اداری
- فدائی، غلامرضا؛ ناخدا، مریم (۱۳۸۹). طراحی مدل مدیریت تغییر در کتابخانه‌های دانشگاهی ایران: مطالعه دلفی. *تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، دوره ۱۶، شماره ۳، ص. ۱۴۵-۱۶۸
- محسنین، شهریار و اسفیدانی، محمدرحیم (۱۳۹۳). *معادلات ساختاری مبتنی بر رویکرد حداقل مربعات جزئی: به کمک نرم‌افزار Smart-PLS*. تهران، مؤسسه کتاب مهربان نشر.
- هومن، حیدرعلی (۱۳۹۱). *مدل‌یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم‌افزار لیزرل*، چاپ پنجم، تهران. سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی (سمت).

References

- Appelbaum, S. H. Everard, A., & Hung, L. T. (1999). Strategic downsizing: Critical success factors. *Management Decision*, 37(7), 535-552.
- Aurangzeb, S., & Shah, F. M. (2015). EFFECTS OF DOWNSIZING ON JOB SATISFACTION OF EXISTING EMPLOYEES IN BANKING SECTOR OF PAKISTAN. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 132.

- Ayoo, Boaz O (2011). Effects of corporate restructuring on employee job satisfaction in Kenya commercial bank Nairobi region.
- Brenton, C. (2005). Downsizing and the impact on employee job satisfaction: An analysis of employee job satisfaction with regard to organisational downsizing and merger, between two major BT business departments-BT Retail and BT Wholesale Markets.
- Cameron, K. S., Freeman, S. J., & Mishra, A. K. (1993). Downsizing and redesigning organizations. *Organizational change and redesign*, 19-63.
- Cascio, W. F., & Wynn, P. (2004). Managing a downsizing process. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 43(4), 425-436.
- Hulland, J. (1999). Use of partial least squares (PLS) in strategic management research: A review of four recent studies. *Strategic management journal*, 20(2), 195-204.
- Gandolfi, F. (2008). *Reflecting on downsizing: What have managers learned?*. *SAM Advanced Management Journal*, 73(2), 46-55
- Lewis, R. D. (2013). Job satisfaction among survivors of downsizing: A comparison (Doctoral dissertation, Capella University).
- Mila, N. (2011). Job satisfaction in a South African academic library.
- Ngirande, H., Terera, S. R., & Mutodi, P. (2014). The downsizing effect on employee job satisfaction and organizational commitment. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 5(9), 248.
- Sayed, Z. (2013). The impact of downsizing on the remaining employees in the organisation (Doctoral dissertation, University of the Western Cape)
- Tambunan, T. (2005). *Promoting small and medium enterprises with a clustering approach: A policy experience from Indonesia*. *Journal of Small Business Management*, 43(2), 138-154.
- Taylor, S. (2001). The impact of downsizing strategies and processes on Ontario academic research libraries (Doctoral dissertation, National Library of Canada= Bibliothèque nationale du Canada)