

کتابخانه عمومی یکی از مهم‌ترین نهادهای جوامع دموکراتیک و یکی از ابزارهای اصلی توسعه فرهنگی در جوامع امروزی است و می‌تواند در توسعه نیروی انسانی نقش اساسی ایفا کند. از این رو، بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی از دیدگاه کتابداران دارای اهمیت فوق‌العاده‌ای است.

**کلیدواژه‌ها:** فرهنگ سازمانی، رضایت شغلی، کتابداران، کتابخانه‌های عمومی، نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور

### Study of the Relationship Between Institutional Culture and Work Satisfaction of Mashhad Public Librarians

*Fahime Saboori*

MA. Knowledge and Information Sciences,  
Public Libraries

*Fateme Pazooki*

Ph.D Student in Knowledge and  
Information Sciences, Azahra-University,  
Tehran

#### Abstract

This research tries to show the relationship between institutional culture and work satisfaction of Mashhad public librarians. The Research is an applied one and was performed as survey. Data collection was accomplished by a questionnaire. The population under study included Mashhad public librarians. According Krejcie and Morgan table and through random sampling, 50 librarians were chosen.

The results of data analysis show that the dominant institutional culture in Mashhad public libraries is ideological one. The other results also show that there is a direct relation between institutional culture and work satisfaction of Mashhad public librarians.

There is no relation between work satisfaction level and demographic information of Mashhad public librarians.

**Originality/Value:** This research is the first one about Mashhad public librarians that try to show the relationship between institutional culture and their work satisfaction. Public library is one of the most important institutions of democratic societies and one of the chief tools of the cultural development in modern societies and has an important role in workforce development. Thus, this survey can

بررسی رابطه میان فرهنگ سازمانی و

رضایت شغلی کتابداران شاغل در

کتابخانه‌های عمومی شهرستان مشهد

فهیمة صبوری<sup>۱</sup>

کارشناس ارشد رشته علم اطلاعات و دانش‌شناسی و

کتابدار نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور

فاطمه پازوکی<sup>۲</sup>

دانشجوی دکتری علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه

الزهرا و کارشناس اداره استاندارد نهاد کتابخانه‌های

عمومی کشور

#### چکیده

هدف از انجام این پژوهش تعیین رابطه میان متغیرهای فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی شهرستان مشهد است.

این پژوهش از نوع کاربردی و به روش پیمایشی و به وسیله پرسشنامه انجام شده است. جامعه آماری این پژوهش را کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی مشهد در سال ۱۳۹۱ تشکیل داده‌اند.

یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد فرهنگ سازمانی حاکم بر کتابخانه‌های عمومی شهرستان مشهد، از نوع «ایدئولوژیک» است. یافته‌های دیگر پژوهش نشان می‌دهد، رابطه فرهنگ سازمانی و میزان رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرستان مشهد، معنی‌دار و مستقیم است. همچنین بین میزان رضایت شغلی و اطلاعات جمعیت‌شناختی کتابداران رابطه معنی‌داری یافت نشد.

**اصالت/ارزش:** در این پژوهش، برای نخستین بار رابطه فرهنگ سازمانی و میزان رضایت شغلی در کتابخانه‌های عمومی شهرستان مشهد مورد بررسی قرار گرفته است.

<sup>1</sup> .fahi.saboori@gmail.com

<sup>2</sup> .Pazooki.lis@gmail.com

کوئین<sup>۱</sup> و گارت<sup>۲</sup> فرهنگ سازمانی را به چهار دسته فرهنگ عقلانی<sup>۳</sup>، فرهنگ ایدئولوژیک<sup>۴</sup>، فرهنگ توافق و مشارکت<sup>۵</sup> و فرهنگ سلسله مراتبی<sup>۶</sup> تقسیم کرده‌اند.

فرهنگ عقلانی از طریق فعالیت‌های یکپارچه و متمرکز درونی مشخص و موجب رقابت یک سازمان با سازمان‌های دیگر می‌شود، ارزش‌های محوری این فرهنگ را کارایی و سودمندی تشکیل می‌دهد. فرهنگ ایدئولوژیک بر خلاف فرهنگ عقلانی بر عدم تمرکز قدرت متمرکز است و متوجه رشد و رقابت بیرونی می‌باشد، اهداف گسترده رهبری موجب تعهد در افراد نسبت به سازمان می‌شود. فرهنگ مشارکتی مبتنی بر عدم تمرکز قدرت، تنوع فعالیت‌ها، و توجه داخلی به حفظ سیستم است. بنابراین روابط اعضا بسیار دوستانه و مبتنی بر تعاون است و این موجب روحیه بالای گروه و اعتماد بسیار آنها نسبت به هم می‌شود. فرهنگ سلسله‌مراتبی همانند فرهنگ مشارکتی و برخلاف فرهنگ عقلانی و ایدئولوژیک مبتنی بر توجه داخلی و حفظ سیستم بوده و ویژگی آن تمرکز قدرت و فعالیت‌های یکپارچه است (هافستد<sup>۷</sup>، ۱۹۹۱).

باتوجه به اینکه کتابخانه عمومی یکی از مهم‌ترین نهادهای جوامع دموکراتیک و یکی از ابزارهای اصلی توسعه فرهنگی در جوامع امروزی است و می‌تواند در توسعه نیروی انسانی نقش اساسی ایفا کند، باید شرایط و امکاناتی را فراهم شود تا کتابداران با شرایط روحی و جسمی کاملاً مساعد به مراجعه‌کنندگان خدمات شایسته و مناسب ارائه دهند. از سوی دیگر کتابخانه‌ها سازمان‌هایی انسان‌محور هستند، از این رو، فرهنگ سازمانی نقش به‌سزایی در میزان موفقیت آنها خواهد داشت. همچنین نیازهای اطلاعاتی روزافزون جامعه و لزوم دستیابی به

be very important.

**Keywords:** Institutional Culture, Work Satisfaction, Public Librarians, Iran Public Libraries Foundation.

#### مقدمه

نیروی انسانی ماهر و کارآمد یکی از مهم‌ترین عوامل پیشبرد اهداف هر سازمان است. بدون در اختیار داشتن این عامل، نیل به اهداف از پیش تعیین شده بسیار سخت خواهد بود. بنابراین می‌توان گفت انسان ارزشمندترین سرمایه سازمان است زیرا سودآوری و پشتوانه موفقیت هر سازمان نیروی انسانی آن است. به بیانی دیگر تامین نیروی انسانی توانمند و کارآمد مستلزم صرف وقت، نیرو و مخارج هنگفت است و شناسایی تمهیدات لازم در این زمینه موجب صرفه‌جویی‌های کلان خواهد شد از این رو مطالعه رفتار سازمانی از اهمیت خاصی برخوردار است. فرهنگ سازمانی، نظام باورها و ارزش‌های مشترکی است که در یک سازمان به وجود می‌آید و رفتار افراد آن سازمان را هدایت می‌کند (منوریان و بختائی، ۱۳۸۵). رضایت شغلی نیز نشان دهنده نگرش کلی فرد را نسبت به شغل خویش است. مطالعات نشان می‌دهد بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان ارتباط و همبستگی وجود دارد، ولی اثر فرهنگ‌های مختلف در سازمان‌های مختلف بر رضایت شغلی یکسان نیست (هاشمیان، ۱۳۷۷). تاثیر فرهنگ سازمانی بر کارکنان سازمان به حدی است که می‌توان با بررسی زوایای مختلف آن، به چگونگی رفتار، احساسات، دیدگاه‌ها و نگرش اعضای سازمان پی برد و واکنش احتمالی آنان را در قبال تحولات مورد نظر ارزیابی، پیش‌بینی و هدایت کرد. با اهرم فرهنگ سازمانی، می‌توان انجام تغییرات را تسهیل کرد و جهت‌گیری‌های جدید را در سازمان پایدار کرد (منوریان و بختائی، ۱۳۸۵).

<sup>1</sup> Quinn

<sup>2</sup> Gareth

<sup>3</sup> Rational Culture

<sup>4</sup> Ideological Culture

<sup>5</sup> Consensual Culture

<sup>6</sup> Hierarchal Culture

<sup>7</sup> Hofstede

- ۳- بین سابقه کاری کتابداران و میزان رضایت شغلی آنها رابطه معناداری وجود دارد.
- ۴- بین رشته تحصیلی (کتابداری و غیرکتابداری) کتابداران و میزان رضایت شغلی آنها رابطه معناداری وجود دارد.
- ۵- بین سمت کتابداران و میزان رضایت شغلی آنها رابطه معناداری وجود دارد.

#### پیشینه پژوهش

پژوهش های انجام شده در ایران در زمینه تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی تحقیقاتی انجام شده است و نتایج اکثر آنها نشان می دهد بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد که از جمله این پژوهش ها می توان به موارد زیر اشاره کرد: نتایج بدست آمده از پایان نامه کارشناسی ارشد صادقی علویجه (۱۳۷۵) با عنوان «بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی»، که در جامعه کارکنان شرکت ایران وانت انجام می گیرد، درجه همبستگی ۰/۷۵ را بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی نشان می دهد که این ضریب نشان دهنده وجود رابطه قوی بین این دو مقوله می باشد. همچنین نتایج آزمون های انجام شده در این پژوهش مبین آن است که فرهنگ سازمانی در صورتی که قوی باشد منجر به رضایت شغلی می شود.

هاشمیان (۱۳۷۷) در پایان نامه کارشناسی ارشد خود به بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی اعضای رسمی سپاه پاسداران انقلاب اسلامی پرداخته و بیان می دارد که بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت وجود دارد. همچنین یافته های این پژوهش معنی دار بودن رابطه بین ۱۱ عامل از مجموع ۱۲ از متغیرهای فرهنگ سازمانی را با رضایت شغلی نشان می دهد. این موارد عبارتند از: روحیه خودکنترلی، مشارکت در تصمیم گیری ها، تعیین هویت افراد با سازمان، نظام پاداش، الگوهای ارتباطی، احترام و توجه به زیردستان، روشن بودن اهداف، همکاری و صمیمیت بین افراد، انسجام و

اطلاعات در کوتاه ترین زمان ضرورت بررسی درباره نیروی انسانی کتابخانه ها را ایجاب می کند. کتابداران وظایفی بر عهده دارند که انجام صحیح و ثمربخش آنها مستلزم مهارت حرفه ای و تلاش مداوم ایشان است. مطالعات نشان داده است که می توان با تاکید بر فرهنگ سازمانی و انطباق آن با ارزش ها و نیازهای کارکنان، رضایت شغلی را بالا برد. چرا که اگر اهداف و سیاستگذاری سازمان بدون در نظر گرفتن فرهنگ سازمانی و باورهای کارکنان تدوین شود، ادامه حیات سازمان به طول نمی انجامد (صادقی علویجه، ۱۳۷۵). از این رو می توان گفت بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی از دیدگاه کتابداران دارای اهمیت فوق العاده ای است. با توجه به مطالب ذکر شده، سوالی که به ذهن متبادر می شود این است که فرهنگ سازمانی حاکم بر کتابخانه های عمومی از چه نوعی است و تاثیر آن بر رضایت شغلی کتابداران چگونه است؟ بر مبنای این سوال کلی، پژوهش حاضر طراحی و اجرا شد تا ضمن یافتن پاسخ این سوال مشکلات و نارسایی های موجود در کتابخانه ها از دیدگاه کتابداران و عوامل مؤثر در افزایش رضایت شغلی شناسایی شود. لازم به ذکر است منظور از کتابدار در این پژوهش، کتابداران شاغل در کتابخانه های عمومی شهرستان مشهد (تحت پوشش نهاد کتابخانه های عمومی کشور) هستند.

#### پرسش

بر اساس دیدگاه کتابداران، فرهنگ سازمانی غالب در کتابخانه های عمومی مشهد از کدام نوع است؟

#### فرضیه های پژوهش

- ۱- بین فرهنگ سازمانی کتابداران میزان رضایت شغلی آنها رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- بین جنسیت کتابداران و میزان رضایت شغلی آنها رابطه معناداری وجود دارد.

پژوهش، نشان می‌دهد که از میان مشخصه‌های فردی تنها بین واحد کاری کارکنان با رضایت شغلی آنان رابطه معنادار وجود دارد.

یافته‌های پژوهش زمینی و دیگران (۱۳۹۰) با عنوان «بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در میان کارکنان دانشگاه تبریز»، نشان دهنده این است که فرهنگ سازمانی غالب در دانشگاه تبریز از نوع عقلانی می‌باشد، به علاوه، بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود دارد. از یافته‌های این پژوهش چنین برمی‌آید که فرهنگ سازمانی مشارکتی بیشترین میزان رضایت شغلی و کمترین میزان فرسودگی شغلی را به وجود می‌آورد.

پژوهش‌های متعددی در خارج از کشور و به طور گسترده در این زمینه انجام شده است که به بررسی این موضوع از جنبه‌های گوناگون و سازمان‌های مختلف پرداخته در ادامه به مهم‌ترین آن‌ها اشاره می‌شود.

لاک<sup>۱</sup> و کرافورد<sup>۲</sup> (۱۹۹۹) در پژوهشی که به بررسی رابطه بین فرهنگ و تعهد سازمانی، خرده‌فرهنگ، سبک رهبری و رضایت شغلی در تحول سازمانی می‌پردازد، بیان می‌دارند، خرده‌فرهنگ سازمانی بیش از فرهنگ سازمانی با تعهد در ارتباط است. رضایت شغلی در سطح کنترل در محیط کار بیشترین ارتباط را با سطح تعهد دارد دوالاترام<sup>۳</sup> دوالاترام<sup>۳</sup> (۲۰۰۳) به بررسی تاثیر انواع فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی متخصصان بازاریابی شاغل در تعدادی از شرکت‌های ایالات متحده آمریکا پرداخته است. یافته‌ها نشان می‌دهد، سطح رضایت شغلی با توجه به انواع فرهنگ‌های سازمانی متفاوت است. در این پژوهش براساس مدل کامرون<sup>۴</sup> و فریمن<sup>۵</sup>، انواع فرهنگ سازمانی گروهی، کارآفرین، سلسله مراتبی و بازاریابی مورد مقایسه

یکپارچگی در سازمان، باز بودن فضای انتقاد و برخورد آرا و پای‌بندی افراد به ارزش‌های اسلامی با رضایت شغلی مورد تایید همچنین بر اساس یافته‌های این پژوهش تنها بین ابتکار و خلاقیت و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

پژوهش انجام شده توسط بحرالعلوم و دیگران (۱۳۸۱) با عنوان «ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارشناسان سازمان تربیت بدنی شاغل در تهران» نشان می‌دهد در بین عناصر فرهنگ سازمانی حاکم بر سازمان تربیت بالاترین میانگین مربوط به توجه به ارباب‌رجوع و پایین‌ترین میانگین مربوط به دستیابی به هدف‌ها است و رضایت شغلی کارشناسان به‌خصوص در جنبه‌های حقوق و مزایا؛ ترفیع و ارتقا پایین است، همچنین بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی همبستگی مثبت و معنی‌داری مشاهده شده است.

سجادی (۱۳۸۱) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود به بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی در کارکنان دانشگاه فردوسی پرداخته و نشان می‌دهد بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. بین رضایت شغلی کارکنان در واحدهای مختلف دانشگاه تفاوت معناداری مشاهده شده است. همچنین بین میانگین نمره فرهنگ سازمانی در واحدهای مختلف دانشگاه تفاوت معناداری مشاهده نگردیده است.

همانگونه که گفته شد اکثر پژوهش‌های انجام شده رابطه مستقیم میان فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی را نشان داده‌اند با این حال یافته‌های مطالعه موردی انجام شده توسط بمبئی‌رو و ایرانبان (۱۳۸۵) با عنوان «رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی» که در میان کارکنان سازمان بهزیستی شیراز صورت گرفته است، نشان داده است که بین متغیر فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی رابطه معکوس وجود دارد. این رابطه در خصوص همه ابعاد فرهنگ سازمانی یعنی فاصله قدرت، امتناع از خطر کردن، فردگرایی و مردگرایی نیز مشاهده می‌شود. همچنین این

<sup>1</sup>Lok

<sup>2</sup>Crawford

<sup>3</sup>Daulatram

<sup>4</sup>Cameron

<sup>5</sup>Freeman

کتابخانه‌های عمومی و رابطه آن با رضایت شغلی، در داخل و در خارج از کشور، انجام نشده، اما پژوهش‌های اندکی نیز در حوزه فرهنگ سازمانی در فضای کتابخانه‌ها صورت گرفته است که در ادامه به آنها اشاره می‌شود.

عباسی، پریرخ، دیانی و فتاحی (۱۳۸۹) به شناسایی الگوی فرهنگ سازمانی حاکم بر کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌ها و سنجش تأثیر آن بر میزان اجرای مدیریت دانش پرداخته‌اند. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد از دیدگاه کتابداران شاغل در این کتابخانه‌ها، الگوی فرهنگ سازمانی مطلوب، الگوی گروهی و کارآفرین است. همچنین در این کتابخانه‌ها بین میزان اجرای مدیریت دانش و الگوهای متفاوت فرهنگ سازمانی، تفاوت معنادار وجود ندارد؛ ولی همبستگی مثبت بین الگوهای فرهنگ سازمانی کارآفرین و گروهی و میزان اجرای مدیریت دانش وجود دارد.

حسن‌زاده و کریمی (۱۳۹۱) در پژوهش خود به مطالعه تطبیقی فرهنگ سازمانی حاکم بر کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی شهر تهران و بررسی رابطه آن با رضایت کاربر پرداخته‌اند. براساس نتایج پژوهش، فرهنگ سازمانی حاکم بر کتابخانه‌های عمومی شهر تهران را فرهنگ سازمانی قومی و فرهنگ کتابخانه‌های دانشگاهی را فرهنگ سلسله‌مراتبی تشکیل می‌دهد. همچنین بین رضایت کاربر کتابخانه‌های عمومی و نوع فرهنگ سازمانی این کتابخانه‌ها رابطه معنی‌داری مشاهده نشد؛ اما رابطه بین رضایت کاربر کتابخانه‌های دانشگاهی و نوع فرهنگ سازمانی این کتابخانه‌ها معنی‌دار بود.

شهریاری (۱۳۹۲) در پایان‌نامه کارشناسی ارشد خود به بررسی نقش فرهنگ سازمانی حاکم بر کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی و آزاد اسلامی شهر مشهد در رضایت کاربران پرداخته است. نتایج پژوهش نشان داد با توجه به بافت سازمانی متفاوت و همچنین وابستگی سازمانی متفاوت کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی و آزاد شهر مشهد تفاوت معناداری بین فرهنگ سازمانی حاکم بر این کتابخانه‌ها وجود داشت. براساس یافته‌های پژوهش بین

و بررسی قرار گرفته است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد رضایت شغلی با فرهنگ سازمانی گروهی و کارآفرین رابطه مثبت و با فرهنگ سازمانی سلسله‌مراتبی و بازاریابی رابطه معکوس دارد.

یافته‌های پژوهش گری<sup>۱</sup>، دنستن<sup>۲</sup> و ساروس<sup>۳</sup> (۲۰۰۳)، نشان می‌دهد در بین عوامل فرهنگ سازمانی، خلاقیت، ثبات، و تأکید بر پاداش‌دهی، بیشترین تأثیر را بر رضایت شغلی کارکنان شاغل در سازمان‌های کوچک دارد.

باک<sup>۴</sup> و نالا<sup>۵</sup> (۲۰۰۹) در پژوهشی به مقایسه فرهنگ سازمانی اداره پلیس و رضایت شغلی افسران پلیس این اداره در دو ایالت نیمه غربی ایالات متحده آمریکا را مورد بررسی قرار داده است. نتایج نشان می‌دهد که مشخصه‌های سازمانی بیش از عوامل فردی در رضایت شغلی نقش دارند. بر اساس یافته‌های این پژوهش، شاخص‌های مهم رضایت شغلی شامل حمایت مدیریت، همبستگی اجتماعی و چالش‌های شغلی می‌باشد.

نتایج پژوهش انجام شده توسط تسای<sup>۶</sup> (۲۰۱۰) با عنوان «رابطه بین فرهنگ سازمانی، سبک رهبری و رضایت شغلی» حاکی از آن است که بین فرهنگ سازمانی، رفتار رهبری و رضایت شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد، همچنین بین رفتار رهبری و رضایت شغلی نیز رابطه مثبتی وجود دارد. همچنین پژوهش ورداخان<sup>۷</sup> و دیگران (۲۰۱۱) که به بررسی تأثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی کارکنان بخش بانکداری پاکستان پرداخته، نشان می‌دهد حمایت سرپرست و ارتباطات آزادانه تأثیر عمده‌ای بر رضایت شغلی دارد ولی قوانین، سیاست‌ها و پاداش، تأثیری بر رضایت شغلی کارکنان ندارد.

با بررسی پژوهش‌های صورت گرفته مشخص می‌شود که تاکنون پژوهشی در مورد نوع فرهنگ سازمانی حاکم بر

<sup>1</sup> Gray

<sup>2</sup> Densten

<sup>3</sup> Sarros

<sup>4</sup> Boke

<sup>5</sup> Nalla

<sup>6</sup> Tsai

<sup>7</sup> Verda khan

کاری و منطقی بودن وظایف محول شده در سطح متوسط است.

همچنین نتایج پژوهش انجام شده توسط حریری و اشرفی ریزی (۱۳۸۸)، نشان می‌دهد رضایت شغلی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی وابسته به نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور در مراکز استان‌ها، از حد متوسط پایین‌تر است. در رابطه با ابعاد رضایت شغلی، رضایت از ابعاد امکانات مادی و رفاهی، ثبات شغلی، خودشکوفایی و ماهیت شغل پایین‌تر از حد متوسط، و رفتار مدیر و روابط متقابل بالاتر از حد متوسط است.

نتایج پژوهش نوروزی و چمرلو (۱۳۹۲) نیز نشان می‌دهد میزان رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی کمتر از میزان متوسط است.

همانگونه که از بررسی ادبیات پژوهش برمی‌آید تاکنون پژوهشی در حوزه رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کتابداران انجام نشده است. از این رو پژوهش حاضر بر آن است تا ضمن پر کردن این خلاء در حوزه کتابخانه‌های عمومی، زمینه برنامه‌ریزی و سیاستگذاری هرچه بهتر سازمانی را فراهم آورد.

#### روش شناسی پژوهش

این پژوهش از نوع کاربردی و روش انجام آن پیمایشی است. جامعه پژوهش را کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی مشهد (تحت پوشش نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور) در سال ۱۳۹۱ به تعداد ۵۷ نفر تشکیل می‌دهد که به دلیل کوچک بودن جامعه پژوهش از روش سرشماری استفاده شده است.

#### ابزار پژوهش

داده‌های این پژوهش از طریق دو پرسشنامه جمع‌آوری شده است:

الف. داده‌های مرتبط با رضایت شغلی کتابداران: ابزار گردآوری اطلاعات از طریق توزیع پرسشنامه‌ای است که براساس مقیاس‌های رضایت شغلی، با الهام از پرسشنامه

هیچ یک از انواع فرهنگ سازمانی کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی با رضایت کاربران ارتباط معناداری وجود نداشت اما در دانشگاه آزاد بین فرهنگ کارآفرین و رضایت کاربران ارتباط معناداری وجود داشت. همچنین نتایج نشان داد که میزان رضایت کاربران کتابخانه‌های این دو دانشگاه در حد متوسط بود ولی میانگین رضایت کاربران دانشگاه فردوسی کمی بیشتر از کاربران دانشگاه آزاد بود.

منصوری، حسین زاده و نواح (۱۳۹۳) در پژوهش خود به بررسی نقش مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی (امنیت شغلی، رضایت شغلی و عدالت سازمانی) بر بیگانگی از کار در کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان پرداختند که نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی شامل رضایت شغلی، امنیت شغلی و عدالت سازمانی با بیگانگی از کار رابطه معنی‌دار وجود دارد همچنین میزان رضایت شغلی کتابداران در این پژوهش در سطح متوسط ارزیابی شده است.

همچنین پژوهش‌هایی نیز در ارتباط با میزان رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی در کشور انجام شده که می‌توان به پژوهش صورت گرفته توسط اشرفی ریزی (۱۳۸۲) با هدف تعیین میزان رضایت شغلی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی وابسته به وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی در استان اصفهان اشاره کرد که یافته‌های آن حاکی از این بود که میزان رضایت کتابداران از امکانات مادی و رفاهی شغل، امنیت شغلی، قدردانی در قبال سعی و تلاش، امکان ترقی به مراحل بالاتر شغلی و موقعیت‌های توسعه توانایی‌ها و کسب تخصص بیشتر، در سطح پایین است. سایر یافته‌ها نشان داد رضایت کتابداران از مدیریت کتابخانه و روابط با همکاران و مراجعه‌کنندگان و خلاقیت و ابتکار عمل در سطح بالا و رضایت از موقعیت و پایگاه اجتماعی حرفه کتابداری در جامعه، ارزشیابی کار، تصمیم‌گیری مستقل در محیط

بر اساس جدول ۲ فرهنگ سازمانی حاکم شناسایی شده است. لازم به ذکر است پرسشنامه استفاده شده در این پژوهش پرسشنامه استاندارد است و در پژوهش های پیشین مورد استفاده قرار گرفته، از این رو نیازی روایی آن مورد تایید می باشد. در این پژوهش پایایی این پرسشنامه با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ که ۰/۹۱ تعیین گردید مورد تایید قرار گرفت.

### یافته های پژوهش

#### اطلاعات توصیفی

از مجموع ۵۰ کتابدار در نمونه پژوهش، ۸۴٪ زن و ۱۶٪ مرد هستند. میزان تحصیلات ۶٪ از این افراد دیپلم، ۲۸٪ کاردانی، ۴۲٪ کارشناسی و ۲۴٪ کارشناسی ارشد است. رشته تحصیلی ۶۴٪ آنان کتابداری و ۳۶٪ آنان فارغ التحصیلان سایر رشته ها هستند. سابقه کاری ۲۲٪ از این کتابداران بین ۱ تا ۵ سال، ۲۸٪ بین ۶ تا ۱۰ سال، ۳۰٪ بین ۱۱ تا ۱۵ سال، ۱۴٪ بین ۱۶ تا ۲۰ سال و ۶٪ بین ۲۱ تا ۲۵ سال است. ۹۲٪ این افراد به صورت پیمانی و ۸٪ از آنان به صورت قراردادی مشغول به کار هستند. ۶۰٪ آنان کتابدار و ۴۰٪ مسئول کتابخانه هستند.

رضایتمندی مینه سوتا<sup>۱</sup> (ویس<sup>۲</sup> و دیگران، ۱۹۶۷) تدوین شده است. این پرسشنامه دو بخش دارد: الف) بخش مربوط به مشخصات فردی، و ب) بخش مربوط به رضایت شغلی که ۳۱ جنبه مختلف رضایت شغلی را در قالب ۳۱ سوال با مقیاس طیف لیکرت مورد سنجش قرار می دهد. پاسخ های درجه بندی شده براساس طیف لیکرت، میزان رضایت را از بسیار کم تا بسیار زیاد در ۵ رتبه با ارزش های عددی ۱ تا ۵ نشان می دهد و ملاک رضایت درباره هر یک از مولفه های رضایت شغلی عدد ۳، یعنی میانگین رتبه های ۱ تا ۵ است. لازم به ذکر است پرسشنامه استفاده شده در این پژوهش استاندارد هستند و در پژوهش های پیشین مورد استفاده قرار گرفته اند، از این رو نیازی به تایید روایی آنها نیست. در این پژوهش پایایی این پرسشنامه به روش آلفای کرونباخ ۰/۹۲ محاسبه گردیده و مورد تایید است.

ب) داده های مرتبط با انواع الگوی فرهنگ سازمانی حاکم در کتابخانه های عمومی شهرستان مشهد: ابزار گردآوری اطلاعات از طریق پرسشنامه هافستد و براساس مدل فرهنگ سازمانی کوین و گارت تنظیم یافته است. پرسشنامه شامل ۲۳ سوال است که علاوه بر تعیین نوع فرهنگ سازمانی قادر است عوامل سبک رهبری، معیار ارزش یابی اعضا، شیوه پیروی، شیوه تصمیم گیری، منبع قدرت، مرجع اختیار، معیار عملکرد، هدف سازمان و انگیزش را نیز شناسایی نماید. به اعتقاد کوئین و گارت می توان فرهنگ هر سازمان را با توجه به این متغیرها در یک گروه فرهنگی قرار داد (زمینی و دیگران، ۱۳۸۹). جدول ۱ نشان دهنده این تقسیم بندی ها و مشخصات انواع فرهنگ های سازمانی است (جدول ۱). این پرسشنامه برای هر ماده از طیف لیکرت (خیلی کم تا خیلی زیاد) استفاده می کند که به هر یک به ترتیب امتیاز ۱ تا ۵ تعلق می گیرد. پس از اینکه نمره کل پرسشنامه محاسبه شد (بین ۲۳ تا ۱۱۵) میانگین نمرات آماری محاسبه می شود و

<sup>1</sup> Minnesota satisfaction questionnaire

<sup>2</sup> Weiss

جدول ۱: مشخصات فرهنگهای سازمانی (اقتباس از هافستد، ۱۹۹۱)

فرهنگ مشارکتی	فرهنگ ایدئولوژیک	فرهنگ عقلانی	سلسله‌مراتبی فرهنگ	نوع فرهنگ سازمانی عوامل سازمانی
بقای گروه	تحقق اهداف گسترده و رسالت‌های سازمان	تحقق اهداف سازمانی مشخص	اجرای فرامین و دستورات	هدف سازمان
انسجام گروه	حمایت خارج از سازمان	بازدهی و راندمان	کنترل و ثبات	معیار عملکرد
عضویت در گروه	رهبر کاریزما	رئیس	قوانین و مقررات	مرجع اختیار
منابع غیررسمی	ارزش‌ها	شایستگی	دانش فنی	منبع قدرت
مشارکتی	قضاوتی	عقلانی	سلسله‌مراتبی	نحوه تصمیم‌گیری
حمایتی و دوستانه	فردی و مخاطره‌پذیر	هدایتی و هدف‌مدار	محافظه‌کارانه	سبک رهبری
تعهد به گروه	تعهد به ارزش‌ها	براساس قرار با سازمان	سرپرستی و کنترل	شیوه پیروی و قبول
کیفیت روابط	شدت تلاش‌ها	بازدهی ملموس	ملاک‌های رسمی	معیار ارزشیابی اعضا
صمیمیت و همبستگی	رشد	توفیق	امنیت	انگیزش

جدول ۲: دامنه نمرات در انواع فرهنگهای سازمانی

مشارکتی	ایدئولوژیک	عقلانی	سلسله‌مراتبی	نوع فرهنگ
-۱۱۵	-۸۶/۲۵	-۵۷/۵	-۲۸/۷۵	حدود
۸۶/۵	۵۷/۷۵	۲۹	۲۳	نمرات

بررسی دیدگاه کتابداران درباره نوع فرهنگ سازمانی غالب در کتابخانه‌های عمومی مشهد نشان داد که میانگین نمره کل بخش فرهنگ سازمانی برابر با ۶۷/۹۵ است. نتایج تعیین نوع فرهنگ سازمانی در جدول ۳ آمده است. در این جدول، ابتدا فراوانی افرادی که نمره کل پاسخ‌های آنان به سوالات فرهنگ سازمانی در هر کدام از رده‌های انواع فرهنگ سازمانی مذکور در جدول ۲ قرار گرفته، پیدا و سپس درصد این فراوانی‌ها محاسبه شده است. هم چنین میزان رضایت شغلی افرادی که در هر کدام از دیدگاه‌ها قرار گرفته‌اند، به دست آمده است.

داده‌های حاصل از پرسشنامه‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی و با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۹ مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

#### یافته‌های پژوهش

در ادامه به پاسخ پرسش و آزمون مطرح شده در تحقیق، با استفاده از آزمون‌ها و روش‌های آماری مناسب، می‌پردازیم.

پرسش ۱: بر اساس دیدگاه کتابداران، فرهنگ سازمانی غالب در کتابخانه‌های عمومی مشهد از کدام نوع است؟

جدول ۳: نتایج بررسی دیدگاه کتابداران درباره نوع فرهنگ سازمانی

مشارکتی	ایدئولوژیک	عقلانی	سلسله‌مراتبی	نوع فرهنگ سازمانی
۴	۳۳	۱۳	۰	فراوانی
٪۸	٪۶۶	٪۲۶	۰	درصد فراوانی
۲/۰۹	۱/۸۰	۱/۴۶	-	میزان رضایت شغلی

فرضیه ۱: رابطه معناداری بین فرهنگ سازمانی کتابداران و میزان رضایت شغلی آنها وجود دارد. برای بررسی وجود رابطه معناداری بین فرهنگ سازمانی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های تحت پوشش نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور در شهرستان مشهد و میزان

یافته‌ها نشان می‌دهد که کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی کشور بیش از همه معتقد به فرهنگ سازمانی ایدئولوژیک در این کتابخانه‌ها هستند ولی میزان رضایت شغلی در فرهنگ سازمانی مشارکتی از دیگر انواع فرهنگ‌های سازمانی بیشتر است.

معنادار وجود دارد. همچنین میزان ضریب همبستگی پیرسون ۰/۶۶۷ است که به علت مثبت بودن علامت آن، می‌توان گفت این رابطه مستقیم است. بنابر این بین رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی از منظر کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی مشهد رابطه مستقیم وجود دارد.

### فرضیه ۲: بین جنسیت کتابداران و میزان رضایت شغلی آنها رابطه معناداری وجود دارد؟

برای پاسخ به این ابتدا فرضیه‌های زیر را تشکیل می‌دهیم:

$$\begin{cases} H_1 : m_1 = m_2, \\ H_2 : m_1 \neq m_2 \end{cases}$$

که  $m_1$  میانه میزان رضایت شغلی زنان و  $m_2$  میانه میزان رضایت شغلی مردان شاغل در کتابخانه‌های نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور در شهرستان مشهد است. در این جا ناگزیر به استفاده از آزمون ناپارامتری هستیم زیرا حجم نمونه در گروه مردان برابر با ۸ است که برای استفاده از آزمون پارامتری کافی نیست. بنابراین برای آزمون کردن فرضیه‌های بالا از آزمون U من‌ویتنی استفاده می‌کنیم که نتایج آن در جدول ۵ آمده است:

رضایت شغلی آنها فرضیه‌های صفر و مخالف صفر را بر اساس آزمون فرض آماری<sup>۱</sup> آزمون می‌کنیم:

$$\begin{cases} H_0 : \rho = 0 \\ H_1 : \rho \neq 0, \end{cases}$$

که  $\rho$  ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی است. چون هر دوی این متغیرها از نوع متغیرهای کمی (فاصله‌ای) هستند، باید از آزمون همبستگی پیرسون برای فرضیه‌های بالا استفاده کرد. با توجه به آن که میزان معناداری آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف برای متغیرهای فرهنگ سازمانی و میزان رضایت شغلی به ترتیب برابر با ۰/۲۶۴ و ۰/۸۱۰ به دست آمد، هر دوی این متغیرها نرمال هستند و می‌توان از آزمون همبستگی پیرسون برای فرضیه‌های بالا استفاده کرد. نتایج این آزمون در جدول ۴ آمده است.

جدول ۴: نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین دو متغیر میزان رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی

متغیر	میانگین	انحراف معیار	ضریب همبستگی پیرسون	معناداری
میزان رضایت شغلی	۲/۷۱	۰/۵۵	۰/۶۶۷	۰/۰۰۰
فرهنگ سازمانی	۲/۹۵	۰/۵۸		

همان طور که جدول ۴ نشان می‌دهد، میانگین میزان رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی کتابداران به ترتیب برابر با ۲/۷۱ و ۲/۹۵ است. با توجه به آن که میزان معنی‌داری آزمون برابر با صفر به دست آمده که از ۰/۰۵ بزرگ‌تر نیست، لذا فرضیه صفر رد می‌شود. این یعنی بین میزان رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی کتابداران رابطه

<sup>۱</sup> Hypothesis testing

جدول ۵: نتیجه آزمون U من-ویتنی برای بررسی وجود رابطه بین جنسیت و میزان رضایت شغلی

جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	میانگین رتبه	مجموع	U	معنی داری
زن	۴۲	۲/۷۱	۰/۵۵	۲۵/۶۰	۱۰۷۵	۱۶۴	۰/۹۱۶
مرد	۸	۰/۱۶	۰/۳۷	۲۵	۲۰۰		

برای بررسی وجود رابطه معناداری بین سابقه کاری کتابداران و میزان رضایت شغلی آنها ابتدا فرضیه‌های زیر را در نظر می‌گیریم:

$$\begin{cases} H_0: \rho = 0 \\ H_1: \rho \neq 0, \end{cases}$$

$\rho$  ضریب همبستگی اسپیرمن بین متغیرهای رضایت شغلی و سابقه کاری است. چون رضایت شغلی یک متغیر کمی و سابقه کاری یک متغیر رتبه‌ای است برای آزمون فرضیه بالا از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده می‌کنیم. نتایج این آزمون در جدول ۶ آمده است.

همان‌طور که ملاحظه می‌شود، میزان ضریب همبستگی اسپیرمن برابر با ۰/۰۴ شده است که چون میزان معنی‌داری آزمون بیش‌تر از ۰/۰۵ به دست آمده است، فرضیه صفر رد نمی‌شود. پس بین سابقه کاری کتابداران شاغل در کتابخانه‌های نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور در شهرستان مشهد و میزان رضایت شغلی آنها رابطه معنادار وجود ندارد.

در جدول بالا مقدار آماره آزمون U من-ویتنی برابر با ۱۶۴ به دست آمده است. با توجه به آن که میزان معنی‌داری بیش‌تر از ۰/۰۵ شده است، فرضیه صفر رد نمی‌شود. بنابراین بین کتابداران زن و مرد شاغل در کتابخانه‌های عمومی در شهرستان مشهد و میزان رضایت شغلی آنها رابطه معنادار وجود ندارد.

فرضیه ۳: بین سابقه کاری کتابداران و میزان رضایت شغلی آنها رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۶: نتایج آزمون همبستگی اسپیرمن بین دو متغیر میزان رضایت شغلی و سابقه کاری

معداری	ضریب همبستگی اسپیرمن
۰/۷۸۲	۰/۰۴

میزان معنی‌داری آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف برای این متغیرها به ترتیب برابر با ۰/۳۵۳ و ۰/۷۴۵ به دست آمد یعنی هر دوی متغیرها نرمال هستند. پس می‌توان از آزمون t مستقل برای فرضیه‌های بالا استفاده کرد. برای این آزمون، میزان معناداری آزمون برابری واریانس‌ها برای این دو متغیر برابر با ۰/۴۳۸ به دست آمد که به معنای برابر بودن واریانس‌های دو متغیر است و بنابراین نتایج این آزمون در حالت برابری واریانس‌ها در جدول ۷ آمده است.

فرضیه ۴: بین رشته تحصیلی (کتابداری و غیرکتابداری) کتابداران و میزان رضایت شغلی آنها رابطه معناداری وجود دارد؟

برای پاسخ به این سوال ابتدا فرضیه‌های زیر را در نظر می‌گیریم:

$$\begin{cases} H_0: \mu_1 = \mu_2 \\ H_1: \mu_1 \neq \mu_2 \end{cases}$$

$\mu_1$  میانگین میزان رضایت شغلی میان کتابداران با رشته تحصیلی کتابداری و  $\mu_2$  میانگین میزان رضایت شغلی میان کتابداران با رشته‌های تحصیلی غیر کتابداری است.

جدول ۷: نتیجه آزمون t مستقل برای بررسی وجود رابطه بین میزان رضایت شغلی و رشته تحصیلی

معنی‌داری	آماره t	درجه آزادی	انحراف معیار	میانگین	تعداد	رشته تحصیلی
۰/۳۰۴	۱/۰۴	۴۸	۰/۵۶	۲/۷۷	۳۲	کتابداری
			۰/۵۱	۲/۶۰	۱۸	سایر

۶) ابتدا فرضیه‌های زیر را در نظر می‌گیریم (بدین ترتیب که در  $H_0$  فرض می‌کنیم بین سمت (کتابدار/مسئول) و رضایت شغلی رابطه معنادار وجود دارد و در  $H_1$  فرض می‌کنیم که رابطه ای بین سمت و رضایت شغلی آنها نیست).

$$\begin{cases} H_0: \mu_1 = \mu_2 \\ H_1: \mu_1 \neq \mu_2 \end{cases}$$

$\mu_1$  میانگین میزان رضایت شغلی میان کتابداران با سمت کتابدار و  $\mu_2$  میانگین میزان رضایت شغلی میان کتابداران با سمت مسئول است. میزان معنی‌داری آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف برای این متغیرها به ترتیب برابر با ۰/۲۵۵ و ۰/۷۲۱ به دست آمد یعنی هر دوی

همان طور که مشاهده می‌شود میانگین رضایت شغلی برای کتابداران با رشته تحصیلی کتابداری ۲/۷۷ و برای کتابداران با سایر رشته‌ها ۲/۶۰ است. از آنجایی که میزان معناداری آزمون فوق بیشتر از ۰/۰۵ شده است، فرضیه صفر رد نمی‌شود. بنابراین رابطه معناداری بین رشته تحصیلی (کتابداری و غیرکتابداری) کتابداران شاغل در کتابخانه‌های نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور در شهرستان مشهد و میزان رضایت شغلی آنها وجود ندارد.

فرضیه ۵: بین سمت کتابداران و میزان رضایت شغلی آنها رابطه معناداری وجود دارد؟

یافته‌های این پژوهش همخوانی ندارد، به نظر می‌رسد تفاوت در جامعه مورد مطالعه در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی بر این یافته بی‌تاثیر نباشد.

یافته‌های پژوهش نشان داده است که کارکنانی که فرهنگ سازمانی «مشارکتی» دارند از رضایت شغلی بیشتری برخوردارند و کمترین رضایت شغلی مربوط به کتابداران با فرهنگ سازمانی «عقلانی» است. میزان رضایت شغلی کتابداران با فرهنگ سازمانی «ایدئولوژیک» در حد میانه است که قالب کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی شهرستان مشهد را شامل می‌شود.

به نظر می‌رسد در فرهنگ «مشارکتی» که تصمیم‌گیری‌ها با همکاری کارکنان صورت می‌گیرد و نظرات ایشان در این امر دخیل است میزان رضایت شغلی افزایش می‌یابد. این امر با روحیه میل به اثربخشی و کارآیی فردی هم‌راستاست. به علاوه، سبک مدیریتی در این روش، دوستانه و حمایتی است و موجب صمیمیت و همبستگی بیشتر می‌شود، معیار ارزشیابی کیفیت روابط است که با طبیعت انسانی هم‌راستاست و در نتیجه افزایش رضایت از این سبک از فرهنگ سازمانی دور از ذهن نیست.

یافته‌های پژوهش نشان داد که فرهنگ سازمانی حاکم بر کتابخانه‌های عمومی شهرستان مشهد، از نوع فرهنگ «ایدئولوژیک» است. در این سبک از فرهنگ سازمانی از نوع قضاوتی است و معیار ارزشیابی اعضا، شدت تلاش آنها و همچنین عامل انگیزش در این نوع فرهنگ سازمانی رشد است. تکیه بر فردیت، رشد فردی و فضای شدید رقابتی و تکیه بر نتیجه‌گرایی، کاستن از رضایت شغلی، دور از ذهن نیست. با توجه به سبک تصمیم‌گیری موجود، که در این پژوهش مشخص شد که از نوع قضاوتی و معیار ارزشیابی اعضا، شدت تلاش آنها است، این نتیجه که میزان رضایت شغلی کتابداران پایین‌تر از متوسط است چندان دور از ذهن نیست. لازم به ذکر است که «رشد» در این نوع فرهنگ سازمانی عامل انگیزش است. همانگونه که می‌بینیم میزان رضایت شغلی یافته شده در این پژوهش همسو با یافته‌های پژوهش اشرفی

متغیرها نرمال هستند. پس می‌توان از آزمون  $t$  مستقل برای فرضیه‌های بالا استفاده کرد. برای این آزمون، میزان معناداری آزمون برابری واریانس‌ها برای این دو متغیر برابر با  $0/986$  به دست آمد که به معنای برابر بودن واریانس‌های دو متغیر است و بنابراین نتایج این آزمون در حالت برابری واریانس‌ها در جدول ۸ آمده است.

جدول ۸: نتیجه آزمون  $t$  مستقل برای بررسی وجود

رابطه بین میزان رضایت شغلی و سمت

معمی داری	آره $t$	درجه آزادی	درجه آزادی	تفاوت معنی	تعداد	مجموع
کتابدار	۰/۵۲	۴۸	۰/۵۵	۲/۷۴	۳۰	۰/۶۰۹
مسئول			۰/۵۵	۲/۶۶	۲۰	

همانطور که در جدول ۸ آمده، میانگین رضایت شغلی برای کتابداران با سمت کتابدار  $2/74$  و برای کتابداران با سمت مسئول  $2/66$  است. چون میزان معناداری آزمون فوق بیش‌تر از  $0/05$  شده است، فرضیه صفر رد نمی‌شود. پس رابطه معناداری بین سمت کتابداران شاغل در کتابخانه‌های نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور در شهرستان مشهد و میزان رضایت شغلی آنها وجود ندارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

داده‌های جمع‌آوری از نمونه مورد مطالعه حاکی از آن است که رضایت شغلی افرادی که فرهنگ سازمانی آنها مشارکتی و توافقی است در سطح بالاتری قرار دارد. همبستگی میان این دو متغیر در پژوهش حاضر مقدار  $0/66$  را نشان داد که با پژوهش صادقی‌علویچه (۱۳۷۵) با همبستگی  $0/75$  میان رضایت شغلی و فرهنگ سازمانی همسویی دارد. همچنین یافته‌های پژوهش هاشمیان (۱۳۷۷)، بحرالعلوم (۱۳۸۱)، سجادی (۱۳۸۱) و زمینی (۱۳۹۰) همگی حاکی از وجود رابطه مستقیم و معنادار بین دو متغیر فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی هستند. در این میان پژوهش بمبئی‌رو و ایرانبان (۱۳۸۵) حاکی از وجود رابطه معکوس بین این دو متغیر است که با

تحصیلات کتابداری از شغل خود رضایت کافی ندارند، کتابداران تحصیل کرده در سایر رشته‌ها نیز از شرایط شغلی خود راضی نیستند. یافته‌های پژوهش‌های رضایت شغلی در این زمینه نیز دارای نتایج مختلفی است و در شرایط مختلف کاری دانشگاهی، عمومی و مواردی دیگر تفاوت دارد.

یافته دیگر پژوهش در پیوند با فرضیه شماره ۵ پژوهش، نشان می‌دهد که رابطه معناداری بین سمت کتابداران شاغل در کتابخانه‌های نهاد کتابخانه‌های عمومی در شهرستان مشهد و میزان رضایت شغلی آنها وجود ندارد. یعنی کتابدارانی که در پست «مسئول کتابخانه» مشغول به کار هستند همچون کتابداران دیگر از رضایت شغلی کمی برخوردارند. این امر می‌تواند موید ناکافی بودن مزایای مسئولیت در کتابخانه در برابر وظایف محوله در قبال آن باشد و تسهیلات در نظر گرفته شده، رضایت ایشان را تامین نمی‌کند.

#### پیشنهاد‌های پژوهش

کتابخانه‌های عمومی، نقش انکارناپذیری در ارتقاء فرهنگ کتابخوانی جامعه برعهده دارند و این امر بدون در نظر گرفتن نقش کتابداران به عنوان نیروی انسانی که مستقیماً با جامعه مخاطب در ارتباط هستند، محقق نخواهد شد. برای تحقق این امر با توجه به رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی استفاده از استراتژی‌های فرهنگ‌سازی پیشنهاد می‌شود. برای انجام این مهم، اقدامات متعددی از جمله فراهم کردن شرایط کاری مطلوب و مناسب، استفاده از فناوری‌های روز و اصلاح نظام پاداش در جهت برقراری عدالت سازمانی قابل ارائه شده است. یافته‌های پژوهش حاضر، نشان می‌دهد که حرکت به سوی فرهنگ سازمانی مشارکتی، موجب افزایش رضایت شغلی کتابداران خواهد بود. کتابداران نظام تشویق و ارزشیابی موجود را مناسب نمی‌دانند و با توجه به جوان بودن نسبی جامعه کارکنان با برنامه ریزی‌های بلند مدت می‌توان اهداف مورد نظر را تحقق بخشید. با در نظر

ریزی (۱۳۸۲)، حریری و اشرفی ریزی (۱۳۸۸)، نوروزی و چمرلو (۱۳۹۲) است که همگی این پژوهش‌ها میزان رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی را پایین‌تر از سطح متوسط ارزیابی کرده‌اند و تنها پژوهش منصور، حسین زاده و نواح (۱۳۹۳) با یافته این پژوهش همخوانی ندارد.

بررسی فرضیه شماره ۲ نشان می‌دهد بین میزان رضایت شغلی و جنسیت در جامعه مورد مطالعه رابطه معناداری وجود ندارد که با یافته‌های پژوهش بمبئی‌رو و ایرانبان (۱۳۸۵)، بحرالعلوم (۱۳۸۱) و زمینی (۱۳۹۰) همخوانی دارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت، با توجه به اینکه شرایط شغلی، میزان حقوق و دستمزد و دیگر مولفه‌های رضایت شغلی در بین کتابداران زن و مرد یکسان است، تفاوت چندانی مورد انتظار نبوده است. همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که رابطه معناداری بین سابقه کاری کتابداران شاغل در کتابخانه‌های نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور در شهرستان مشهد و میزان رضایت شغلی آنها وجود ندارد. در تبیین این یافته می‌توان گفت میزان رضایت شغلی کتابداران تازه کار هم تقریباً برابر با کتابداران با تجربه و در سطح پایینی است. هرچند دلایل این امر ممکن است در میان کتابداران تازه کار و با سابقه متفاوت باشد اما نکته قابل توجه عدم رضایت از شرایط کاری در تمام رده‌های سابقه کاری است. تعامل میان کتابداران قدیم و جدید و همچنین فضای حاکم بر محیط کار و همچنین سبک فرهنگ سازمانی حاکم از دیگر دلایل این امر به نظر می‌رسد.

از جمله نتایج قابل توجه این پژوهش در بررسی فرضیه شماره ۴ بدست آمده که نشان می‌دهد رابطه معناداری بین رشته تحصیلی (کتابداری و غیرکتابداری) کتابداران شاغل در کتابخانه‌های نهاد کتابخانه‌های عمومی شهرستان مشهد و میزان رضایت شغلی آنها وجود ندارد. این مساله نشان می‌دهد شرایط حاکم بر کتابخانه‌های عمومی شهرستان مشهد نتوانسته است رضایت شغلی کتابداران را بطور کلی فراهم کند و علاوه بر آنکه کتابداران دارای

دانشگاهی شهر تهران و بررسی رابطه آن با رضایت کاربر. فصلنامه کتابداری و اطلاع رسانی. ۳(۷۰).

زمینی، سمیرا، و دیگران (۱۳۹۰). "بررسی رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در میان کارکنان دانشگاه تبریز". فصلنامه سلامت کار ایران. دوره ۸، شماره ۱. بهار ۹۰.

سجادی، محمدباقر (۱۳۸۱). "بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه فردوسی مشهد". پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه فردوسی مشهد.

شهریاری، فاطمه (۱۳۹۲). "بررسی نقش فرهنگ سازمانی حاکم بر کتابخانه‌های دانشگاه فردوسی و آزاد اسلامی شهر مشهد در رضایت کاربرانگ. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه بین‌المللی امام رضا (ع).

صادقی علویجه، مسعود (۱۳۷۵). بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی". پایان نامه کارشناسی ارشد پیوسته. دانشگاه امام صادق (ع).

عباسی، زهره، پریخ، مهری، دیانی، محمدحسین و فتاحی، رحمت الله (۱۳۸۹). شناسایی الگوی فرهنگ سازمانی حاکم بر کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌ها و سنجش تأثیر آن بر میزان اجرای مدیریت دانش. پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات. ۲۵(۳).

منصوری، لفته، حسین‌زاده، علی حسین و نوح، عبدالرضا (۱۳۹۳). بررسی نقش مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی (امنیت شغلی، رضایت شغلی و عدالت سازمانی) بر بیگانگی از کار، مطالعه موردی: کتابداران کتابخانه‌های عمومی خوزستان. تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۲۰(۴).

منوریان، عباس؛ بختائی، امیر (۱۳۸۵). "شناخت فرهنگ سازمانی بر اساس مدل دنیسون، مطالعه موردی سازمان مدیریت صنعتی". چهارمین کنفرانس بین‌المللی مدیریت تهران.

گرفتن عناصر فرهنگ سازمانی مشارکتی و اعمال آن در سطوح مدیریتی و اداری از سوی دست اندرکاران نهاد کتابخانه‌های عمومی و در نظر گرفتن نیازها و انتظارات کتابداران زمینه افزایش رضایت شغلی کتابداران بیش از پیش میسر خواهد شد. این امر در نتیجه به اثربخشی بیشتر کتابداران و انجام هرچه بهتر وظایف آنها منجر می‌شود و در نهایت بر بهبود خدمات کتابخانه و افزایش کیفیت پاسخگویی به نیاز مراجعان، احترام و تکریم آنها و نتیجه رضایت مراجعان منجر خواهد شد و موجب تسریع در تحقق اهداف بلندپایه و بلندمدت در سند چشم‌انداز نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور خواهد شد.

#### منابع

اشرفی ریزی، حسن (۱۳۸۲). "بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی وابسته به وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی در استان اصفهان". پایان نامه کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی، دانشگاه تهران، تهران.

بحرالعلوم، حسن، و دیگران (۱۳۸۱). "ارتباط بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی کارشناسان سازمان تربیت بدنی شاغل در تهران". فصلنامه المپیک. سال دهم. شماره ۲۱.

بمبئی‌رو، فاطمه، ایرانبان، سیدجواد (۱۳۸۵). "رابطه فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی". فصلنامه علوم تربیتی و زمینه‌های وابسته دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن، دوره اول، شماره ۲.

حریری، نجلا، اشرفی ریزی، حسن (۱۳۸۸). بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی وابسته به نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور در مراکز استان‌ها. فصلنامه کتابداری و اطلاع رسانی. ۱(۴۵).

حسن‌زاده، محمد، کریمی، المیرا (۱۳۹۱). مطالعه تطبیقی فرهنگ سازمانی حاکم بر کتابخانه‌های عمومی و

نوروزی، یعقوب، چمرلو، علی (۱۳۹۲). بررسی رابطه جنسیت و رضایت شغلی با خلاقیت کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مرکزی. فصلنامه دانش‌شناسی (علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی و فناوری اطلاعات). ۶(۲۰).

هاشمیان، محمدرضا (۱۳۷۷). "بررسی تاثیر فرهنگ سازمانی بر رضایت شغلی اعضای رسمی سپاه". پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه تربیت مدرس.

Boke, Kaan, Nalla, Mahesh K. (2009). "Police Organizational Culture and Job Satisfaction: A Comparison of Law Enforcement Officers' Perceptions in Two Midwestern States in the "U.S

Daulatram B. Lund, (2003) "Organizational culture and job satisfaction", Journal of Business & Industrial Marketing, Vol. 18 Issue: 3, pp.219 – 236.

Gray, Judy. H, Densten, Lain L, Sarros, James C. (2003). A matter of size: does organizational culture predict job satisfaction in small organizations? Monash University. Working Paper series 65/3.

Hofstede, Greet. (1991). Culture and Organization. New York. McGraw Hill.

Lok, Peter, Crawford, John. (1999). "The relationship between commitment and organizational culture, subculture, leadership style and job satisfaction in organizational change and development". Leadership & Organization Development Journal 20. PP. 365-373.

Tsai, Yafang. (2010). "Relationship between Organizational Culture, Leadership Behavior and Job Satisfaction". BMC Health Services Research 2011, 11:98

Verda khan et al. (2011). "Impact of Organization Culture on the Job Satisfaction of the Employees (Banking Sector of Pakistan)". European Journal of Economics, Finance and Administrative Sciences, Issue: 35. PP. 7-14.