



ارزیابی جوّ سازمانی کتابخانه‌های تحت پوشش دانشگاه‌های علوم پزشکی بابل در سال ۱۳۹۰

موسی یمین فیروز^۱/ مسعود یمینی فیروز^۲/ اشرف‌السادات موسوی^۳

چکیده

مقدمه: جوّ سازمانی مجموعه ویژگی‌هایی است که یک سازمان را توصیف می‌کند و آن را از دیگر سازمان‌ها متمایز می‌سازد، تقریباً در طول زمان پایدار است و رفتار افراد در سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. هدف از پژوهش حاضر ارزیابی جوّ سازمانی کتابخانه‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی بابل بود.

روش کار: این مطالعه به صورت پیمایش توصیفی- تحلیلی و مقطعی در سال ۱۳۹۰ انجام گرفت و جامعه آماری مورد مطالعه شامل کلیه کارکنان کتابخانه‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی بابل بود که به صورت رسمی، قراردادی و تبدیل وضعیت در حال خدمت بوده اند (۲۵ نفر). برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد توصیف جوّ سازمانی (OCDQ- RS) که توسط لیل ساسمن و سام دیپ طراحی شده است، استفاده گردید. داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی و استنباطی، T- test و آنالیز واریانس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: نتایج نشان داد، از حداکثر نمره جوّ سازمانی یعنی ۱۶۰، میانگین جوّ سازمانی کتابخانه‌های مورد بررسی برابر با ۱۱۲.۰۴ بوده است. بین وضعیت جوّ سازمانی کتابخانه‌های مورد بررسی (دانشکده ای، بیمارستانی و مرکزی) تفاوت معناداری وجود نداشت. اما بین نگرش کارکنان زن و مرد نسبت به جوّ سازمانی حاکم بر کتابخانه‌ها، تفاوت معناداری وجود داشت (سطح معناداری ۰.۰۱۲). همچنین از بین شاخص‌های هشت گانه جوّ سازمانی، بیشترین میانگین نمرات به ترتیب به شاخص‌های مزاحمت یا بازدارنگی (۱۶.۵۲)، صمیمیت (۱۶.۳۲) و روحیه گروهی (۱۶.۲۰) تعلق داشته است و کمترین میانگین نمره نیز به شاخص فاصله‌گیری با میانگین ۱۱.۲۴ مربوط می‌گردد.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج به‌دست آمده، تلاش مدیریت کتابخانه‌ها و مسئولین سازمان برای بهبود جوّ سازمانی کتابخانه‌ها مهم به نظر می‌رسد و از سویی ارائه راهکارهای مدیریتی برای بالا بردن علاقمندی و نفوذ در کارکنان برای ایجاد خلاقیت و انگیزه‌های شغلی در آن‌ها لازم و ضروری است.

کلیدواژه‌ها: فرهنگ سازمانی، جوّ سازمانی، کتابخانه‌ها، مراکز پزشکی دانشگاهی، بابل

• وصول مقاله: ۹۱/۷/۱۲ • اصلاح نهایی: ۹۱/۹/۲۲ • پذیرش نهایی: ۹۱/۱۱/۲۹

۱. دانشجوی دکتری، گروه آموزش عمومی، دانشگاه علوم پزشکی بابل، بابل، ایران؛ نویسنده مسئول (yaminfooz@yahoo.com)

۲. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه شمال، آمل، ایران

۳. کارشناس کتابخانه مرکزی، دانشگاه علوم پزشکی بابل، بابل، ایران

[۴] همچنین جوّ سازمانی مطلوب، موجب وفاداری و تقویت همکاری بین کارکنان می‌شود و در کارکرد و خدمات رسانی آن‌ها تاثیرگذار خواهد بود و از طرفی جوّ نامطلوب پیامدهایی مانند صرف زمان کاری به بحث و مشاجره افراد با یکدیگر، تنش زیاد و جست و جوّ برای یافتن شغل دیگر، کاهش ارتباط با سرپرستان و عدم رضایت شغلی را در پی دارد. [۵] با توجه به اهمیت جوّ سازمانی، اگر مراکز آموزشی از جمله کتابخانه‌های دانشگاهی از جوّ سازمانی مناسب برخوردار باشند و کارمندان آن در فضایی آرام و عاری از فشار روانی و استرس به فعالیت بپردازند می‌توانند کارایی و اثر بخشی سازمان را ارتقاء بخشند.

ایده اولیه ارزیابی جوّ سازمانی کتابخانه‌ها در سال ۱۹۹۹ و زمانی مطرح شد که کتابخانه‌های دانشگاه مریلند با طراحان توسعه روند ارزیابی جوّ و فرهنگ سازمانی کتابخانه‌های دانشگاه مریلند متعلق به بخش روانشناسی صنعتی و سازمانی این دانشگاه وارد همکاری شدند. [۶] هییس و همکاران، در پژوهش خود به این نتیجه دست یافتند که پنج عامل عمده گرانباری شغلی، ارتباط زیر دست و فرادست، ارتباط با دانش آموزان، ارتباط با همکاران و حقوق و مزایا در ایجاد استرس مؤثرند و همچنین رابطه معنی داری بین استرس با میزان کنترل افراد بر کار، سن و جنسیت وجود دارد. [۷] شادور و همکارانش، در تحقیق خود با عنوان رابطه بین جوّ سازمانی و ادراک کارکنان از فرهنگ و جوّ سازمانی و تاثیر آن بر کار، به این نتیجه دست یافت که افزایش مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری بر درک آنان از فرهنگ و جوّ سازمانی و کارشان اثر می‌گذارد، و اینکه بین این متغیرها رابطه معنی داری وجود دارد. [۸] استیسی در کار پژوهشی خود با عنوان بررسی ارتباط بین رهبری مدرسه، جوّ مدرسه و عملکرد دانش آموزان به این نتیجه

جوّ سازمانی مجموعه ویژگی‌هایی است که یک سازمان را توصیف می‌کند و آن را از دیگر سازمان‌ها متمایز می‌سازد، تقریباً در طول زمان پایدار است و رفتار افراد در سازمان را تحت تاثیر قرار می‌دهد. می‌توان جوّ سازمانی را به بیانی ساده تر بیان کرد: «جوّ سازمانی درک کارکنان از محیطی است که در آن مشغول به کار هستند.» با این دید می‌توان جوّ سازمانی را نتیجه رهبری مدیر دانست. به طور مثال، تحقیقات نشان می‌دهد جوّ سازمانی رابطه مستقیم با توانایی مدیر در برانگیختن کارکنان به واسطه برآورده ساختن نیازهای روانی آن‌ها همچون توفیق طلبی، قدرت و ... دارد. [۱] واقعیت این است که اگر مدیران، کارکنان را برای مشارکت در تصمیم‌گیری قابل ندانند از یک سو کارکنان برای مشارکت از خود شور و شوقی نشان نخواهند داد و از سوی دیگر، مدیران سازمان از کمک‌های فکری و مشارکت‌های کارکنان محروم خواهند شد. در نتیجه به جای اینکه با سازمان خود ارتباط عاطفی داشته باشند، به طور ذهنی از سازمان خود قطع رابطه می‌کنند و گسیختگی عاطفی در بین سازمان و افراد ایجاد می‌شود. [۲] بنابراین، هر محیط آموزشی دارای جوّی است که ممکن است آن محیط را سرد، خشک، غیر قابل اعتماد یا حمایت‌کننده سازد. محیط زندگی انسان نقش اساسی در احساس خوشبختی و یا تیره بختی او دارد. اگر محیطی بتواند به فرد اعتماد به نفس بدهد و بروز استعدادها و احساسات او را ممکن سازد و در نهایت بتواند زمینه‌های دستیابی به نیازهای فرد را امکان‌پذیر سازد، افراد احساس شادی و خوشبختی خواهند کرد. [۳] جوّ سازمانی یکی از ابعاد است که در هر واحد سازمانی نشان‌دهنده فضای اجتماعی حاکم بر آن واحد می‌باشد. جوّ سازمانی حاکم بر یک واحد می‌تواند در موفقیت آن واحد در زمینه‌های مختلف تاثیرگذار باشد.

دست یافت که بین عملکرد دانش آموزان و جو مدرسه ارتباط معناداری وجود دارد، به این معنی که هرچه جو مدرسه سالم تر باشد، عملکرد دانش آموزان بهبود می‌یابد. [۹]

پژوهش قبادی نیز حاکی از آن بود که بین فرهنگ و جو سازمانی و بهره‌وری کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد. همچنین بین مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری و کیفیت زندگی کارکنان ارتباط معنی‌داری وجود دارد؛ یعنی هرچه مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری بیشتر شود، نگرش کارکنان به کیفیت زندگی کاری شان بهتر خواهد شد. [۵] امیدیان در تحقیق خود با عنوان بررسی رابطه بین جو سازمانی دانشگاه و مشارکت اعضای هیأت علمی در تصمیم‌گیری‌های دانشگاهی به این نتایج دست یافت که اقداماتی در زمینه متغیرهای روانشناختی جو سازمانی مانند افزایش روحیه و نشاط، استفاده از پاداش‌های مثبت و روابط توأم با احترام، عدم تهدید به استفاده از ابزارهای تنبیهی برای ترغیب اعضای هیأت علمی، افزایش احساس مسئولیت از طریق واگذاری مسئولیت‌های بیشتر به آنان و برقراری ارتباط دوستانه و غیر رسمی بیشتر بین مدیریت ارشد و اعضای هیأت علمی دانشگاه بر افزایش مشارکت و ایجاد جو مطلوب اهمیت دارد. [۱۰] دانشفر در تحقیق خود با عنوان بررسی رابطه بین جو سازمانی و مشارکت دبیران در فرایند تصمیم‌گیری نشان داد که بین جو سازمانی و مشارکت دبیران در فرایند تصمیم‌گیری رابطه معنی‌داری وجود دارد، به این معنی که با به وجود آمدن جو سالم و باز، مشارکت دبیران در فرایند تصمیم‌گیری افزایش می‌یابد. [۲]

نورائی در پژوهش خود نشان داد که میانگین نمره جو سازمانی در دانشکده‌ها و گروه‌های تربیت بدنی در حد متوسط است و بین جو سازمانی و استرس شغلی، شیوه رهبری، ارتباطات و مشارکت اعضای در فرایند تصمیم

گیری رابطه وجود دارد. [۱۱] همان طور که مرور متون نشان داده است متأسفانه در ایران با توجه به اهمیت و نقش کتابخانه‌ها در ارتقاء علمی و آموزشی دانشگاه‌ها و سازمان‌ها، مطالعات در حوزه فرهنگ و جو سازمانی کتابخانه‌ها انجام نشده است. بنابراین در این پژوهش با چنین رویکردی جو سازمانی کتابخانه‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی بابل مورد ارزیابی قرار می‌گیرد تا ضمن شناسایی وضعیت موجود، امکانات و راهکارهای مناسبی برای ارتقاء محیط کاری کارکنان، در کتابخانه‌ها، فراهم گردد.

روش کار

روش تحقیق پیمایش توصیفی-تحلیلی و مقطعی است که در سال ۱۳۹۰ در دانشگاه علوم پزشکی بابل به اجرا درآمد. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنانی تشکیل می‌دادند که به صورت رسمی، قراردادی و تبدیل وضعیت در کتابخانه‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی بابل مشغول به خدمت بودند. کتابخانه‌های تحت پوشش نیز شامل یک کتابخانه مرکزی، چهار کتابخانه دانشکده ای و چهار کتابخانه بیمارستانی بود. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد توصیف جو سازمانی (OCDQ-RS) که توسط لیل ساسمن و سام دیپ طراحی شده است، استفاده گردید. برای تعیین پایایی پرسشنامه، در یک مطالعه مقدماتی از آلفای کرونباخ استفاده گردید که ۰.۸۷۶ به دست آمد. پرسشنامه مربوطه دارای ۳۲ سؤال بود که براساس طیف لیکرت پنج ارزشی (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) طراحی گردید که نحوه امتیاز دهی آن‌ها به ترتیب از یک تا پنج در نظر گرفته شد. با توجه به ساختار مربوطه حداقل و حداکثر نمره جو سازمانی به ترتیب ۳۲ و ۱۶۰ برآورد شد. بعد از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، اطلاعات در نرم افزار SPSS ویرایش ۱۶ وارد و مورد تجزیه و تحلیل

در کتابخانه‌های مورد مطالعه مشغول به خدمت بودند. از ۲۵ نفر کارکنان مشغول به خدمت در کتابخانه‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی بابل ۲۴ درصد در کتابخانه‌های بیمارستانی، ۴۰ درصد در کتابخانه‌های دانشکده ای و ۳۶ درصد دیگر در کتابخانه مرکزی مشغول به خدمت هستند.

رتبه و میانگین هریک از شاخص‌های جوّ سازمانی در کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی بابل در جدول شماره دو ارائه شده است. نتایج در این خصوص نشان می‌دهد که شاخص‌های مزاحمت بسیار پائین، صمیمیت و کار گروهی در کتابخانه‌های مورد بررسی در مقایسه با سایر شاخص‌ها در سطح مطلوبی قرار دارد، اما در شاخص‌هایی چون ملاحظه‌گری، فاصله‌گیری، علاقه مندی، نفوذ و پویایی و تأکید بر تولید، جوّ سازمانی در سطح پائین تری قرار دارد. اما به طور کلی حداکثر نمره کسب شده جوّ سازمانی ۱۳۹ و میانگین نمره جوّ سازمانی کتابخانه‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی بابل ۱۱۲.۰۴ برآورد شده است (حداقل و حداکثر نمره جوّ سازمانی براساس پرسشنامه مربوطه به ترتیب ۳۲ و ۱۶۰ بوده است).

آماري قرار گرفت. از آمار توصيفی به منظور توصيف، خلاصه کردن و طبقه بندی داده‌های خام، تعیین شاخص‌های مرکزی، شاخص‌های پراکندگی و همچنین تنظیم جداول استفاده شد. و برای مقایسه جوّسازمانی در کتابخانه‌های مورد مطالعه و تعیین تفاوت نگرش کارکنان در خصوص جوّسازمانی با توجه به متغیرهایی چون جنسیت و رشته تحصیلی از آزمون T و با توجه به متغیرهایی چون وضعیت استخدامی و سطح تحصیلات از آزمون آماری آنالیز واریانس استفاده گردید.

یافته‌ها

اطلاعات به‌دست آمده در زمینه مشخصات فردی جامعه مورد مطالعه نشانگر این است که ۴۴ درصد از جامعه مورد مطالعه مرد و ۵۶ درصد آنان زن بودند. ۸ درصد افراد مورد مطالعه دارای مدرک تحصیلی دیپلم، ۸ درصد کاردانی، ۷۲ درصد کارشناسی و ۱۲ درصد آنان دارای مدرک کارشناسی ارشد بوده اند. همچنین ۷۶ درصد آزمودنی‌ها تحصیل کرده رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی و مابقی یعنی ۲۴ درصد از آنان در سایر رشته‌ها (غیرمرتبط) تحصیل کرده اند. از نظر نوع استخدام ۳۶ درصد از آزمودنی‌ها به صورت رسمی، ۱۲ درصد از آنان به شکل قراردادی و ۵۲ درصد به صورت تبدیل وضعیت

جدول ۱: آمار توصیفی شاخص‌های جوّ سازمانی کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی بابل

شاخص‌ها	رتبه	حداقل	حداکثر	میانگین
روحیه گروهی	۳	۱۰	۲۰	۱۶.۲۰
مزاحمت	۱	۵	۲۰	۱۶.۵۲
صمیمیت	۲	۴	۲۰	۱۶.۳۲
ملاحظه‌گری	۷	۵	۱۹	۱۱.۵۶
فاصله‌گیری	۸	۵	۱۹	۱۱.۲۴
نفوذ و پویایی	۵	۶	۲۰	۱۳.۶۴
تأکید بر تولید	۶	۴	۲۰	۱۲.۷۲
جوّ سازمانی	--	۷۹	۱۳۹	۱۱۲.۰۴

معنی که همکاری گروهی در بین کارکنان زن بیشتر از مردان است (سطح معناداری ۰.۰۰۴). گرچه در سایر

آزمون آماری T نشان داد که روحیه گروهی در بین مردان و زنان تفاوت معناداری با همدیگر دارد. به این

گروهی در دو گروه کتابداری و غیر کتابداری رد می‌شود، اما در سایر شاخص‌ها بین این دو گروه تفاوت معناداری مشاهده نگردید. همچنین آزمون مربوطه نشان داد که نمره و میانگین کلی جوّ سازمانی در دو گروه مرد و زن تفاوت معناداری با همدیگر دارد اما در دو گروه کتابداری و غیر کتابداری چنین تفاوتی مشاهده نگردید (جدول ۳ و ۲).

شاخص‌های جوّ سازمانی، شاهد میانگین نمره بالاتری از سوی کارکنان زن نسبت به میانگین نمره کارکنان مرد هستیم، اما این تفاوت معنادار نبوده است (جدول سه). همچنین روحیه گروهی در بین کارکنانی که رشته تحصیلی آن‌ها کتابداری است در مقایسه با کارکنان دارای رشته غیر کتابداری بالاتر است و این تفاوت با توجه به سطح معناداری (۰.۰۳۵) به دست آمده معنادار بوده است. بنابراین فرض برابری میانگین‌های روحیه

جدول ۲: مقایسه جوّ سازمانی در دو گروه مرد و زن (جنسیت) (آزمون T)

P-Value	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	جوّ سازمانی گروه
۰.۱۲۰	۴۱۷.۱۵	۵۵.۱۰۲	۱۱	مرد
	۴۷۱.۱۵	۵.۱۱۹	۱۴	زن

جدول ۳: آزمون T: مقایسه جوّ سازمانی در دو گروه کتابداری و غیر کتابداری (رشته تحصیلی)

P-Value	انحراف استاندارد	میانگین	تعداد	جوّ سازمانی گروه
۴۵۹.۰	۵۵.۱۶	۵۳.۱۱۳	۱۹	کتابداری
	۷۳.۲۰	۳۳.۱۰۷	۶	غیر کتابداری

کارشناسی، کارشناسی ارشد) (سطح معناداری ۰.۱۷۴) تفاوت معناداری با همدیگر نداشته است. اما به طور مجزا در هر یک از شاخص‌های هشتگانه، بین سطوح مختلف تحصیلاتی، شاهد تفاوت معناداری در میانگین نمره‌های کسب شده در شاخص‌هایی چون روحیه گروهی، مزاحمت و صمیمیت هستیم (جدول ۴).

برای تعیین تفاوت جوّ سازمانی بین کارکنان با توجه به سطوح استخدامی و سطح تحصیلات آن‌ها از آزمون آنالیز واریانس یک طرفه (F) استفاده گردید و نتایج نشان داد که نگرش کارکنان در خصوص جوّ سازمانی حاکم بر کتابخانه‌ها، با توجه به سطوح مختلف استخدامی (رسمی، قراردادی و تبدیل وضعیت) (سطح معناداری ۰.۷۹۸) و سطوح مختلف تحصیلات آن‌ها (دیپلم،

جدول ۴: تفاوت معناداری جوّ سازمانی در سطوح مختلف تحصیلی به تفکیک شاخص‌ها (آزمون F)

Sig	F	شاخص‌ها
۰.۰۰۳	۶.۴۲	روحیه گروهی
۰.۰۱۲	۴.۶۴	مزاحمت یا بازدارندگی
۰.۰۴۸	۳.۱۱	صمیمیت
>۰.۰۵	--	سایر

فاصله‌گیری، ملاحظه‌گری، نفوذ و پویایی و علاقه‌مندی و تأکید بر تولید با توجه به میانگین به‌دست آمده، جوّ حاکم بر کتابخانه‌ها زیاد مطلوب نیست. اگر بر اساس نظرات‌هالپین و کرافت بخوایم تفسیری از این یافته‌ها داشته باشیم موارد زیر قابل ذکر است:

- رفتار مدیران کتابخانه‌ها متکی به قوانین و مقررات است و علاقه‌مندند تا همه امور را با تکیه بر قوانین و مقررات به پیش ببرند.
- مدیران کتابخانه‌ها رفتار نسبتاً گرم و دوستانه‌ای با کارکنان دارند.

بنابراین با توجه به نتایج به‌دست آمده در کتابخانه‌های مورد مطالعه، روحیه گروهی، صمیمیت و مزاحمت یا بازدارندگی در وضعیت مطلوب اما جوّ علاقه‌مندی به کار، نفوذ و پویایی، ملاحظه‌گری و فاصله‌گیری در وضعیت زیاد مطلوبی قرار ندارد. با توجه به اینکه دو بعد ملاحظه‌گری و فاصله‌گیری (که هر دو به مدیریت سازمان اشاره دارد) در پائین‌ترین میانگین قرار گرفته‌اند، پیشنهاد می‌گردد سیاست‌ها و دستورالعمل‌های سازمانی در کتابخانه‌های مورد بررسی، به وضوح تشریح شود و دستورات خشک اداری و خطوط قرمز به حداقل ممکن برسد؛ چنانچه در پژوهش شجاعی، اینگونه نتیجه‌گیری شده است که اگر جوّ سازمان در سطح مناسبی قرار داشته باشد، می‌تواند در احساس رضایت کارکنان نقش بسزایی داشته باشد. [۱۳] فردی که دید مثبت تری به جوّ موجود سازمانی داشته باشد، دید مثبتی از محیط کار خود دارد و اهداف و ارزش‌های سازمان را می‌پذیرد و به خاطر آن‌ها تلاش می‌کند. به عقیده مارینی برای بهبود مسئولیت مدیران در یک سازمان باید در کار زیر‌دستان نظارت کرده اما به افراد حق تصمیم‌گیری و اختیار عمل در کار نیز داده شود. [۱۴]

برای تعیین تفاوت بین میانگین جوّ سازمانی در سه نوع کتابخانه مورد بررسی (مرکزی، دانشکده‌ای و بیمارستانی) نیز از آزمون آنالیز واریانس یک طرفه استفاده شد و نتایج با توجه به آماره‌های به‌دست آمده نشان می‌دهد که جوّ سازمانی به طور کلی در هر سه نوع کتابخانه تفاوت معناداری با همدیگر ندارد. اما در بین هشت شاخص جوّ سازمانی مورد بررسی فقط در میانگین نمرات شاخص نفوذ و پویایی شاهد تفاوت معنادار در نگرش کارکنان انواع کتابخانه‌ها بوده ایم (سطح معناداری ۰.۰۱۳).

بحث

یافته‌های مربوطه نشان داد که بیشترین میانگین جوّ سازمانی به بعد مزاحمت یا بازدارندگی (۱۶.۵۲) و کمترین میانگین به بعد فاصله‌گیری یا کناره‌گیری (۱۱.۲۴) اختصاص یافته است. به این معنی که در کتابخانه‌های مورد بررسی کارهای پرمشغله، دست و پاگیر و غیر ضروری از سوی مدیران به کارکنان تحمیل نمی‌شود و این امور مانع و مزاحم فعالیت‌های اصلی آنان در کتابخانه نیست. اما با توجه به اینکه طبق نظر هالپین و کرافت بعد فاصله‌گیری به رفتار غیر شخصی و رسمی مدیران اشاره دارد. [۱۲] کارکنان کتابخانه اذعان کردند که مدیران برای پیشبرد امور به قوانین و مقررات تأکید زیادی می‌کنند و این موضوع موجب شده است تا کارکنان از مدیران خود فاصله بگیرند. علاوه بر این میانگین بالاتر از ۱۶ در بعد روحیه گروهی و صمیمیت نیز نشان دهنده حاکم بودن جوّی مطلوب در این دو حوزه در بین کارکنان کتابخانه‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی بابل است؛ به این معنی که روابط گرم و دوستانه‌ای بین کارکنان کتابخانه وجود دارد و کارکنان از کار با یکدیگر لذت می‌برند و نسبت به همکاران و ارباب رجوع احساس تعهد می‌کنند. اما در ابعاد دیگر همچون

نتایج آزمون T نشان داد که جنسیت افراد، در جوّ سازمانی (ادراک آنان از محیط کار) تاثیر گذار است؛ یا به عبارتی دیگر میان ادراک جوّ سازمانی مردان و زنان تفاوت معناداری وجود دارد. نتیجه به دست آمده فقط با نتایج تحقیق مقدسی، همخوانی دارد، ولی با اکثر تحقیقات در این زمینه مانند اجاقی، کونانی، پورقاز و فولادوند همخوانی ندارد که این موضوع شاید به جامعه و محل پژوهش حاضر بر گردد، چراکه اکثر پژوهش‌های قبلی در مدارس و بیمارستان‌ها انجام شده است. [۱۵-۱۷]

همچنین نتایج آزمون F نشان داد که نگرش کارکنان در خصوص جوّ سازمانی حاکم بر کتابخانه‌ها با توجه به سطوح مختلف استخدامی (رسمی، قراردادی و تبدیل وضعیت) و سطوح مختلف تحصیلی (دیپلم، کاردانی، کارشناسی و کارشناسی ارشد) تفاوت معناداری با همدیگر ندارد. نتیجه به دست آمده با نتایج پژوهش پورقاز و اجاقی همخوانی دارد. [۱۶، ۱۸]

از دیگر یافته‌های پژوهش عدم تاثیر رشته تحصیلی کارکنان در جوّ سازمانی بود. آزمون آنالیز واریانس یک طرفه نیز نشان داد که جوّ سازمانی در سه نوع کتابخانه مورد بررسی (مرکزی، دانشکده ای و بیمارستانی) تفاوت معناداری با همدیگر نداشته است و تنها در بعد نفوذ و پویایی با توجه به سطح معناداری (۰.۰۱۳)، تفاوت معناداری در نگرش کارکنان انواع کتابخانه‌ها وجود داشته است.

با توجه به مطالب ارائه شده مشخص می‌شود که ابعاد جوّ سازمانی مرتبط با مدیریت در مقایسه با سایر ابعاد که بیشتر به کارکنان معطوف می‌گردد، از میانگین ضعیف‌تری برخوردارند و این موضوع نشان از مسائل و مشکلات مدیریتی در سازمان‌ها دارد. بنابراین به مسئولین

مربوطه توصیه می‌گردد تا در امور جاری کتابخانه‌ها فقط در چارچوب قوانین و مقررات موجود حرکت نکنند، زیرا پژوهش‌ها نشان داده است که چارچوب‌های قانونی به طور مناسب پوشش دهنده تصمیمات درست و مطلوب نیستند و رفتاری در سازمان مناسب و درست تلقی می‌شود که با شناخت از اصول و معیارهای اخلاقی و جهانی صورت پذیرد. [۲۰] با توجه به نتایج پژوهش حاضر و تأثیر اجتناب ناپذیری که جوّ سازمانی بر کیفیت خدمات کارکنان دارد، پیشنهاد می‌گردد تا طی برنامه‌های آموزشی در سطح کارکنان و مدیریت سازمان‌ها، پرسنل با فرآیند جوّ سازمانی آشنا شده و مهارت‌های لازم برای تشخیص عوامل اثرگذار بر آن را بیاموزند تا محیطی در کتابخانه‌ها فراهم گردد که حس همکاری بین کارکنان افزایش یابد و منجر به درک مثبت آن‌ها نسبت به امور مختلف در کتابخانه گردد. زیرا جوّ سازمانی مطلوب می‌تواند انگیزه‌های شغلی و تمایل به کار بیشتر را در کارکنان افزایش دهد و توانایی حل مسئله و جدیت در کار را تداوم بخشد.

تشکر و قدردانی

این مقاله برگرفته از طرح پژوهشی تحت حمایت دانشگاه علوم پزشکی بابل (شماره طرح: ۹۰۳۱۸۱۹) می‌باشد. بدینوسیله از معاونت تحقیقات و فناوری آن دانشگاه، به خاطر حمایت مادی و معنوی، تقدیر و تشکر می‌گردد. همچنین از کلیه کارکنان کتابخانه‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی بابل به خاطر پاسخگویی دقیق به پرسشنامه‌های ارسالی تقدیر می‌گردد.

References

- 1-Denison D. What is Difference Organizational Culture and Organizational Climate?:A Native Point of View on 2 Dacade of Paradign Wars. Academy of Management Riview 1996; 21(3):619-654
- 2- Daneshvar T. The relationship between organizational climate and teacher participation in decision-making process in Amol school and Chamestan. [MS Thesis]. Tehran University. 2001 [persian]
- 3-Mirkamali M. Leadership and Management Training. Tehran: Ramin Publication; 1992. [persian]
- 4-Kermani B. Organization Climate & related indicators. Faslnameh Didgahe 2006; 12-24[persian]
- 5-Ghobadi A. Survey of Culture & Organization Climate in Iran Broadcasting Staff and Its relationship with productivity. [MS Thesis]. Tehran University. 1996 [persian]
- 6-Kyrillidou M. Baughman S. ClimateQUAL: Organizational Climate and Diversity Assessment. C&RL News 2009; 70(3): 154-157
- 7-Hipps ES, Halpin G. job stress, stress related to performance- based Accrediation, Locus of Control, Age, and Gender as related to Job satisfaction and Burnout in Teachers and principals. 1991; Available from:URL:http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/search/detailmini.jsp?_nfpb=true&_ERICExtSearch_SearchValue_0=ED341673&ERICExtSearch_SearchType_0=no&accno=ED341673
- 8-Shador MA, Kienzek R, Rodwell JJ. The Relationship between Organizational Climate and Employee Perceptions of Involvement: The Importance of Support Group & Organization Management 1999; 24: 479-503
- 9-Stacey EN. A study of the relations Proquest information and Learning between school leadership, school climate student performance Proquest information and Learning company, USA:Saint Louis University,2007
- 10-Omidian F. survey of relationship between organizational climate and university faculty participation in university decision-making. [Master's thesis]. Ahvaz: Shahid chamran University; 2001 [persian]
- 11-Noraei T. relationship between educational philosophy, management style and organizational climate In Physical Education Schools. Research In Physical Education 2006; 19: 55-70 [persian]
- 12-Halpin AW, Croft DB. The Organizational Climate of schools. Chicago: U. of Chicago; 1993
- 13-Shojaei M. survey of Relationship between organizational climate and personality traits among Esfahan university employees. [MS thesis], Esfahan University. 2008 [Persian]
- 14-Marini T. Perceptions of organizational Climate among male & Female administrative staff in Tree selected Universities. Malaysia: University of Putra; 2006
- 15-Moghaddasi R. survey and comparison of organizational climate in Public elementary schools and non-profit in Arak city. [MS thesis]. Allameh tabatabaei University. 1996 [Persian]
- 16-Ojaghi A. Survey of relationship between organizational climate and morale of teachers in Malayer secondary schools. [MS thesis]. Tehran University. 1998 [Persian]
- 17-Konani R. Survey of Organizational climate of Kouhdasht schools. [MS thesis]. Tarbiat- Moallem Tehran University. 1995 [Persian]
- 18-Porghaz A. Survey of Organizational climate of secondary schools. Journal of Educational Science and Psychology 2007; 4(6): 21-83 [Persian]
- 19-Foladvand Kh. Survey of Organization Climate relationship with Mental health staff in public



hospitals in Ilam. Journal of Ilam University of Medical Sciences 2007; 15(1): 44-50 [Persian]

20-Karimin M. relationship between organizational climate and ethical behavior among employees of Isfahan University of Medical Sciences And Isfahan University. Journal of Educational Leadership and Management 2010; 4(1): 83-102



Assessment of Organizational Climate of Libraries at Babol University of Medical Sciences in 2012

Yaminfirooz M¹/ Yaminifirooz M²/ Mousavi A³

Abstract

Introduction: Organizational climate is a set of characteristics describing and distinguishing an organization from the other organizations. This climate is almost stable over time and may affect the prevailing behaviors in organizations. The purpose of this study was to assess organizational climate of libraries at Babol University of Medical Sciences.

Methods: This cross - sectional study was conducted in 2011. The population of the study included all full time, temporary and would be full time staff of Babol University of Medical Sciences (25). A standard questionnaire for data collection as well as the questionnaire of Organizational Climate (OCDQ-RS), designed by Lille Sussman and Sam Deep, were used. The data were analyzed by descriptive and inferential statistics using T-test and ANOVA.

Results: The results showed that of the maximum score of organizational climate(160)the average organizational score of the libraries under the study was 112.04. There was no significant difference in organizational climate of the libraries under study in school, hospital and central libraries. However, there was a significant difference in the males' and females' attitudes towards the prevailing organizational climate in the libraries (P = 0.012).Among The eight indicators of organizational climate the highest average scores belonged to the indicators of disturbance or inhibition (16.52), intimacy (16.32) and team spirit (16.20) and the lowest average score was related to distance indicators with the average of 11.24.

Conclusion: Based on the findings of the study, library management and authorities have an important role in improving the organizational climate of libraries. They could provide management strategies to raise interest, creativity and motivation among employees.

Keywords: Organizational Culture, Organizational Climate, Libraries, Academic Medical Centers, Babol

• Received: 11/August /2012 • Modified: 12/Nov/2012 • Accepted: 21/Nov/2012

1. PhD Student, General Education Department, Babol University of Medical Sciences, Babol, Iran; Corresponding Author (yaminfirooz@yahoo.com)

2. MA Sport Management, Shomal University, Amol, Iran

3. BA Central Library, Babol University of Medical Sciences, Babol, Iran