



بررسی جوّ سازمانی کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان

محمد رضا هاشمیان^۱ / محمد جواد آل مختار^۲ / اکبر حسن زاده^۳ / علیرضا هاشمیان^۴

چکیده

مقدمه: جوّ سازمانی درک کارکنان از محیطی است که در آن مشغول کار هستند. هدف این پژوهش ارزیابی جوّ سازمانی کتابخانه‌های دانشکده‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان با استفاده از ابزار کلایمت کوال بود. روش کار: این پژوهش پیمایشی و از نوع کاربردی است، که در سال ۱۳۹۴ انجام گرفت. جامعه پژوهش، کلیه کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشکده‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان (تعداد ۸۷ نفر) بودند که به روش سرشماری انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه جوّ سازمانی کلایمت کوال بود. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه با نظر اساتید و صاحب نظران تعیین شد، و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ، ۰/۸۳ تعیین گردید. داده‌های گردآوری شده وارد نرم افزار SPSS نسخه ۱۸ شد، و از طریق آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (آزمون ANOVA) تحلیل شد.

یافته‌ها: بر اساس یافته‌های این پژوهش، میانگین کل نمره جوّ سازمانی در کتابخانه‌های دانشکده‌ای، ۶۹/۵ (از ۱۰۰) و مطلوب ارزیابی شد. این میانگین برای دانشگاه اصفهان، ۷۹ و ایده‌آل ارزیابی گردید و برای دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و دانشگاه صنعتی به ترتیب، ۶۹/۸ و ۶۴/۱ و مطلوب ارزیابی گردید. پایین‌ترین میانگین مربوط به جوّ عدالت با میانگین ۴۹ بود.

نتیجه‌گیری: نتایج این پژوهش نشان داد که جوّ سازمانی کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان از وضعیت مطلوبی برخوردار است. لیکن یکی از ابعادی که نیاز به توجه و بررسی‌های بیشتر دارد، جوّ عدالت است که در سایر پژوهش‌های مشابه نیز پایین‌ترین نمرات را به خود اختصاص داده است.

کلیدواژه‌ها: جوّ سازمانی، مطالعات ارزشیابی، کتابخانه‌های دانشگاهی

• وصول مقاله: ۹۴/۱۰/۲۲ • اصلاح نهایی: ۹۵/۰۵/۰۲ • پذیرش نهایی: ۹۵/۰۶/۰۶

۱. دانشجوی دکتری تخصصی کتابداری و اطلاع‌رسانی پزشکی، مرکز تحقیقات فناوری اطلاعات در امور سلامت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان،

اصفهان، ایران؛ نویسنده مسئول (hashemian553@yahoo.com)

۲. کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

۳. مربی آمار گروه آمار، دانشکده بهداشت، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

۴. دانشجوی کارشناسی ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران

مقدمه

هاپلین و کرافت از نظریه پردازان جو سازمانی، در تعریف جو سازمانی می‌گویند: «ویژگی‌های درونی‌ای که یک سازمان را از سازمان دیگر متمایز می‌سازد و روی رفتار افراد آن تاثیر می‌گذارد، جو سازمانی نامیده می‌شود. جو سازمانی به وسیله ادراکات کارکنان و توصیف‌های آنان از ویژگی‌های درونی سازمان سنجیده می‌شود» [۱]. می‌توان جو سازمانی را به بیانی ساده تر تعریف کرد: «جو سازمانی درک کارکنان از محیطی است که در آن مشغول کار هستند» [۲].

جو سازمانی مطلوب، موجب وفاداری و تقویت همکاری بین کارکنان می‌شود و در کارکرد و خدمات‌رسانی آن‌ها تاثیر گذار خواهد بود و از طرفی جو نامطلوب پیامدهایی مانند صرف زمان کاری به بحث و مشاجره افراد، کاهش ارتباط با سرپرستان و عدم رضایت شغلی را در پی دارد [۳، ۴].

ایده اولیه ارزیابی جو سازمانی کتابخانه‌ها در سال ۱۹۹۹ و زمانی مطرح شد که کتابخانه‌های دانشگاه مریلند با طراحان توسعه روند ارزیابی جو و فرهنگ سازمانی کتابخانه‌های دانشگاه مریلند متعلق به بخش روانشناسی صنعتی و سازمانی این دانشگاه وارد همکاری شدند. این طرح «ارزیابی تنوع و جو سازمانی» نامگذاری شد. در سال ۲۰۰۴ نیز کتابخانه‌های دانشگاه مریلند دوباره با بخش روان‌شناسی سازمانی و صنعتی دانشگاه مریلند به همکاری پرداختند تا نسخه‌ای روزآمد از این طرح ارائه دهند و نتایج حاصل را بررسی کنند. نتایج نشان داد در طی این چهار سالی که از دو بررسی می‌گذرد، تغییرات مثبت قابل توجهی به وجود آمده است. در مجموع، طرح انجام شده در دانشگاه مریلند نه تنها ابعاد تنوع و جو سازمانی را آشکارا نشان داد، بلکه گواهی بر این مدعا بود که بازخورد حاصل از این ارزیابی که به طور جدی دنبال شده بود، دارای فواید عملی برای سازمان است [۵].

در سال ۲۰۰۷، انجمن کتابخانه‌های پژوهشی (ARL: Association of Research Libraries) و کتابخانه‌های دانشگاه مریلند با بخش روانشناسی سازمانی و صنعتی این دانشگاه همکاری کردند تا تعمیم‌پذیری طرح OCDA را در

دیگر کتابخانه‌ها هم بررسی کنند. در نهایت، نتیجه این بررسی‌ها منجر به معرفی ابزاری با عنوان کلایمت کوال (ClimateQual) در سال ۲۰۰۹ گردید. هدف این ابزار این است که در قالب شاخص‌هایی معتبر، کاربردی و تخصصی، روند جمع‌آوری، تحلیل و ارائه نتایج داده‌ها را در مطالعات تنوع و جو سازمانی کتابخانه‌ها سرعت بخشد [۶].

کلایمت کوال یک ابزار مدیریتی موثر برای انطباق و سازگاری مناسب سازمان است که در جهت ارزیابی ابعاد مختلف جو و فرهنگ سازمانی، در شکل‌گیری سازمان سالم از ارزیابی عمیق و همه‌جانبه کارکنان کتابخانه بهره می‌برد. با استفاده از این ابزار، مولفه‌های جو سازمانی کلایمت کوال در نه بعد مورد ارزیابی قرار می‌گیرند [۷، ۲].

ابزار کلایمت کوال به کتابخانه‌ها فرصت می‌دهد تا در چارچوبی علمی و هدفمند، به ارزیابی جو سازمانی خود بپردازند و در این ساختار، نتایج را تحلیل کنند تا بتوانند جو سالم‌تری را در فضای کتابخانه فراهم آورند و همچنین خلاقیت و نوآوری را در کارکنان زنده نگه دارند. با مشخص شدن ضعف‌ها و کاستی‌های موجود و درک احساسات واقعی کارکنان، مدیران بهتر می‌توانند نسبت به ارتقا یا تغییر سیستم‌های مدیریتی خود اقدام کنند [۸].

یمین فیروز و همکاران با استفاده از ابزار کلایمت کوال به ارزیابی جو سازمانی کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی منطقه شمال ایران پرداختند. نتایج این پژوهش جو سازمانی کتابخانه‌ها را در حد قابل قبول ارزیابی کرد. همچنین بالاترین میانگین نمره جو سازمانی به جو خدمت به مشتری و کمترین نمره به جو کار گروهی تعلق گرفت [۶]. یمین فیروز و همکاران در پژوهشی دیگر، جو سازمانی کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی مازندران و بابل را با استفاده از ابزار کلایمت کوال ارزیابی کردند. نتایج به دست آمده از این بررسی نشان دهنده وضعیت نسبتاً نامطلوب جو سازمانی در این کتابخانه‌ها بود [۸]. یمین فیروز بر اساس نتایج پژوهش‌های خود و با توجه به تاثیر اجتناب‌ناپذیری که جو سازمانی بر کیفیت خدمات کارکنان کتابخانه دارد، پیشنهاد می‌کند که در قالب برنامه‌های آموزشی در سطح کارکنان و مدیران، افراد با

سازمانی، عدالت (توزیعی، رویه ای، فردی)، نوآوری و یادگیری عنوان کرده اند [۱۳].

در کلیه مطالعاتی که با استفاده از ابزار کلایمت کوال در داخل و خارج از کشور انجام شده است، از کلایمت کوال به عنوان ابزاری مناسب جهت بررسی جوّ سازمانی کتابخانه‌ها نام برده شده است. همچنین در مطالعات مختلف بر این نکته تاکید شده است که بهبود جوّ سازمانی یک فرایند مداوم و تکرار شونده است که یک محیط سالم ایجاد می‌کند. بنابراین، هدف این مطالعه این است که با استفاده از ابزار کلایمت کوال به ارزیابی جوّ سازمانی کتابخانه‌های دانشکده‌ای دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان بپردازد.

روش کار

این پژوهش پیمایشی و از نوع کاربردی است، که در سال ۱۳۹۴ انجام گرفت. جامعه پژوهش، کلیه کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشکده‌ای دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان، (تعداد ۸۷ نفر) بودند که به روش سرشماری انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه‌ای دارای دو بخش: اطلاعات جمعیت شناختی و جوّ سازمانی کلایمت کوال بود که بر اساس رهنمودهای ارائه شده در سایت کلایمت کوال طراحی و ساخته شده بود. بر این اساس پرسشنامه در نه حوزه مطرح شده در جوّ سازمانی کلایمت کوال: عدالت و مساوات، رهبری و مدیریت، تنوع عمیق، تنوع جمعیت شناختی، نوآوری و خلاقیت، آموزش مداوم، کارگروهی، خدمت به مشتری و امنیت روانی طراحی شده که در هر حوزه چهار پرسش و در مجموع ۳۶ پرسش را شامل می‌شود. برای امتیازدهی سوالات مطابق رهنمودهای کلایمت کوال از طیف لیکرت هفت گزینه ای (۱ ۲ ۳ ۴ ۵ ۶ ۷) کاملاً موافق تا کاملاً مخالف) استفاده شده است. در هر یک از حوزه‌های جوّ سازمانی و در کل جوّ سازمانی نمره‌ها تبدیل به ۱۰۰ شد و میانگین هر کدام از حوزه‌ها و میانگین نمره کل جوّ سازمانی بر مبنای ۱۰۰ تعیین شد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه با نظر اساتید و صاحب نظران در حوزه علم اطلاعات و دانش شناسی تعیین شد و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ،

فرایند جوّ سازمانی آشنا شوند و مهارت‌های لازم برای تشخیص عوامل تاثیر گذار بر آن را بیاموزند، تا محیطی در کتابخانه فراهم گردد که حس همکاری بین کارکنان افزایش یابد و منجر به درک مثبت آنان نسبت به امور مختلف کتابخانه گردد [۶]. در پژوهشی که بهزادی و همکاران به بررسی رابطه جوّ سازمانی و تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد انجام دادند، رابطه معناداری بین جوّ سازمانی و تعهد سازمانی کتابداران مشاهده نشد [۱]. در پژوهش کریمی و همکاران که به بررسی ابعاد جوّ سازمانی و رفتار اخلاقی کارکنان دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان با استفاده از پرسشنامه جوّ سازمانی لیتوین و استرینجر پرداختند، با توجه به اینکه میانگین نمرات ابعاد جوّ سازمانی و رفتار اخلاقی در هر دو دانشگاه در سطح پایینی قرار داشت، به مدیران دانشگاه پیشنهاد می‌کنند که با توسعه و بهبود ارتباطات، مشارکت دادن کارکنان در تصمیم گیری‌ها، دادن اختیار و آزادی عمل به کارکنان، استفاده از سیستم‌های پاداش و حمایت، زمینه بهبود رفتار اخلاقی کارکنان را فراهم آورند [۹].

دی فرانکو همکاران با استفاده از ابزار کلایمت کوال به بررسی وضعیت جوّ سازمانی در کتابخانه کریس دانشگاه نبراسکا پرداختند. براساس یافته‌های این پژوهش میانگین نمرات در سه بعد عدالت توزیعی، عدالت رویه ای، و کارگروهی پایین بود [۱۰]. منگل و همکاران در بررسی جوّ سازمانی کتابخانه‌های دانشگاه‌های شرایدن و جان هاپکینز با استفاده از ابزار کلایمت کوال به این نتیجه رسیدند که کتابخانه‌های مورد بررسی در ابعاد عدالت توزیعی، امنیت روانی و شفافیت در تصمیم گیری نیاز به بهبود دارند. بیشترین میانگین نمره نیز مربوط به کارگروهی بود [۱۱]. در پژوهش هانگز و همکاران نیز که با استفاده از ابزار کلایمت کوال در کتابخانه دانشگاه کرنل انجام شد، بعد عدالت توزیعی دارای پایین ترین میانگین و جوّ کارگروهی دارای بیشترین میانگین بود [۱۲]. کایرلیدو و همکاران در پژوهشی که با استفاده از ابزار کلایمت کوال در کتابخانه دانشگاه مریلند انجام دادند، بیشترین چالش‌های جوّ سازمانی را در جوّ رهبری، توسعه

پاسخ دهندگان، ۵۰ نفر (۷۹/۴ درصد) زن و ۱۳ نفر (۲۰/۶ درصد) مرد بودند. ۱۳ نفر (۲۰/۶ درصد) آن‌ها دارای مدرک کارشناسی ارشد، ۳۹ نفر (۶۱/۹ درصد) کارشناسی، چهار نفر (۶/۳ درصد) فوق‌دیپلم، و هفت نفر (۱۱/۱ درصد) دارای مدرک دیپلم بودند. ۴۶ نفر (۷۳ درصد) آن‌ها رشته کتابداری و ۱۷ نفر (۲۷ درصد) رشته‌های غیر کتابداری بودند.

۰/۸۳ تعیین گردید. داده‌های گردآوری شده وارد نرم افزار SPSS نسخه ۱۸ شد، و از طریق آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و آمار استنباطی (آزمون ANOVA) مورد تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها

از ۸۷ پرسشنامه توزیع شده، تعداد ۶۳ پرسشنامه تکمیل و بازگردانده شد (درصد پاسخگویی ۷۲/۴ درصد). از کل

جدول ۱: وضعیت «جو سازمانی» در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان

| ارزیابی | حداکثر | حداقل | انحراف معیار | میانگین | دانشگاه |
|---------|--------|-------|--------------|---------|-------------------|
| ایده آل | ۱۰۰ | ۵۴ | ۱۳/۶ | ۷۹ | اصفهان |
| مطلوب | ۹۲/۵ | ۴۵/۲ | ۱۲/۸ | ۶۹/۸ | علوم پزشکی اصفهان |
| مطلوب | ۸۹/۷ | ۲۰/۴ | ۱۵/۳ | ۶۴/۱ | صنعتی |
| مطلوب | ۱۰۰ | ۲۰/۲ | ۱۵ | ۶۹/۵ | کل |

که وضعیت جو سازمانی در این دو دانشگاه مطلوب ارزیابی گردید. در کل نیز جو سازمانی کتابخانه‌های دانشگاه‌های مورد بررسی با میانگین ۶۹/۵، مطلوب ارزیابی گردید (جدول یک).

بیشترین میانگین نمره جو سازمانی مربوط به دانشگاه اصفهان با میانگین ۷۹ بود که جو سازمانی در این دانشگاه ایده آل ارزیابی گردید. پس از آن دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و دانشگاه صنعتی اصفهان به ترتیب با ۶۹/۸ و ۶۴/۱ قرار داشتند

جدول ۲: مقایسه میانگین نمره جو سازمانی و ابعاد آن در دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان

| P-Value | F | اصفهان | | صنعتی اصفهان | | علوم پزشکی اصفهان | | اصفهان | | دانشگاه ابعاد جو سازمانی |
|---------|------|--------------|---------|--------------|---------|-------------------|---------|--------------|---------|--------------------------|
| | | انحراف معیار | میانگین | انحراف معیار | میانگین | انحراف معیار | میانگین | انحراف معیار | میانگین | |
| ۰/۴۵۷ | ۰/۷۹ | ۲۴/۳ | ۴۹ | ۲۱ | ۴۶/۳ | ۲۱/۶ | ۴۷/۸ | ۳۳/۱ | ۵۶/۱ | جو عدالت |
| ۰/۵۱۴ | ۰/۶۷ | ۲۰/۳ | ۶۷/۶ | ۱۹/۴ | ۶۶/۹ | ۱۷/۷ | ۶۵/۱ | ۲۶ | ۷۳ | جو رهبری و مدیریت |
| ۰/۰۰۱ | ۸/۴۲ | ۲۰/۲ | ۷۱ | ۲۰/۶ | ۶۱/۱ | ۱۷/۸ | ۷۲/۸ | ۱۲/۸ | ۸۵/۵ | جو تنوع عمیق |
| ۰/۰۴۵ | ۳/۲۵ | ۲۱/۵ | ۶۴/۳ | ۱۹/۴ | ۵۹/۳ | ۲۱/۷ | ۶۲/۴ | ۲۱/۷ | ۷۶/۵ | جو تنوع جمعیت شناختی |
| ۰/۰۷۸ | ۲/۶۷ | ۱۹/۳ | ۶۸/۵ | ۱۸/۶ | ۶۳/۲ | ۱۹/۲ | ۶۹/۱ | ۱۸/۴ | ۷۷/۵ | جو نوآوری و خلاقیت |
| ۰/۰۰۷ | ۵/۴۳ | ۲۲/۲ | ۶۷/۱ | ۲۲/۳ | ۵۷/۱ | ۱۸/۹ | ۷۱/۷ | ۲۰/۷ | ۷۷/۸ | جو آموزش مداوم |
| ۰/۰۰۳ | ۶/۲۹ | ۱۷/۸ | ۷۹ | ۲۰/۶ | ۷۰/۹ | ۱۶ | ۸۱۰ | ۱۱/۳ | ۹۰/۸ | جو کار گروهی |
| ۰/۱۸۱ | ۱/۷۶ | ۱۵ | ۸۴/۳ | ۱۶/۸ | ۸۱/۲ | ۱۴/۲ | ۸۴/۳ | ۱۰/۵ | ۹۰/۳ | جو خدمت به مشتری |
| ۰/۰۷۶ | ۲/۶۹ | ۱۷/۲ | ۷۴/۸ | ۱۸/۵ | ۷۰/۶ | ۱۵/۸ | ۷۴/۲ | ۱۴/۶ | ۸۳/۴ | جو امنیت روانی |
| ۰/۰۰۹ | ۵/۱۱ | ۱۵ | ۶۹/۵ | ۱۵ | ۶۹/۵ | ۱۲/۸ | ۶۹/۸ | ۱۳/۶ | ۷۹ | کل جو سازمانی |

در بین ابعاد نه گانه جوّ سازمانی، کمترین نمره مربوط به جوّ عدالت بود. جوّ عدالت در کتابخانه‌های مورد بررسی در حد قابل قبول ارزیابی گردید، هرچند در کتابخانه‌های دانشگاه اصفهان در حد مطلوب قرار داشت. کاپریلیدو و همکاران نیز یکی از ابعاد جوّ سازمانی را که دارای بیشترین چالش می‌باشد، جوّ عدالت (توزیعی، رویه ای و فردی) می‌دانند [۱۰]. در پژوهش دی فرانک و همکاران نیز نمرات جوّ عدالت پایین گزارش شده است [۱۲]. یمین فیروز نیز وضعیت جوّ عدالت را در دانشگاه‌های علوم پزشکی مازندران و بابل، نامطلوب ارزیابی کرده است [۷]. با توجه به اینکه جوّ عدالت و مساوات بیانگر میزان رعایت عدل و انصاف در برخورد سازمان با کارکنان از طریق اعمال رویه‌ها و راهبردی معین است، و این امر می‌تواند بر رضایت شغلی و در نهایت عملکرد کارکنان نیز تاثیر گذار باشد، بنابراین، لازم است این مساله از طرف مسوولین کتابخانه‌ها مورد توجه قرار گیرد. همچنین بررسی‌های بیشتر در این زمینه و ابعاد آن (عدالت توزیعی، رویه‌ای، بین فردی، و اطلاعاتی) به منظور تبیین دقیق تر و یافتن راهکارهای مناسب برای بهبود آن، ضروری به نظر می‌رسد.

بیشترین میانگین در بین ابعاد جوّ سازمانی مربوطه به جوّ خدمت به مشتری بود که در تمام کتابخانه‌های مورد بررسی در حد ایده آل ارزیابی گردید. که نشان دهنده توجه کتابداران این دانشگاه‌ها به رفع نیازهای مراجعه کنندگان است. در پژوهش یمین فیروز نیز بیشترین میانگین به جوّ خدمت به مشتری تعلق داشت [۷۸].

هرچند در بسیاری از پژوهش‌های انجام شده، از جمله پژوهش‌هایی که یمین فیروز بر روی کتابخانه‌های دانشگاه‌های منطقه شمال کشور و دانشگاه بابل انجام داده [۷ و ۸]، جوّ کار گروهی، نامطلوب ارزیابی شده است، لیکن در پژوهش حاضر، جوّ کار گروهی در همه کتابخانه‌های مورد بررسی در حد ایده آل ارزیابی شده است. این امر نشان می‌دهد که کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان به اهمیت و کارایی کار گروهی اعتقاد دارند و این کتابخانه‌ها

در بین ابعاد نه گانه جوّ سازمانی، جوّ عدالت با میانگین کل ۴۹، کمترین میانگین را به خود اختصاص داد و در حد قابل قبول ارزیابی گردید. در هر سه دانشگاه نیز جوّ عدالت دارای کمترین نمره بود که کمترین آن مربوط به دانشگاه صنعتی با میانگین ۴۶/۳ بود. بالاترین میانگین نیز مربوط به جوّ خدمت به مشتری با میانگین کل ۸۴/۳ بود که در حد ایده آل ارزیابی گردید. بالاترین نمره جوّ خدمت به مشتری در دانشگاه اصفهان با میانگین ۹۰/۳ مشاهده شد (جدول دو).

همچنین آزمون تحلیل واریانس نشان داد که، اختلاف معناداری در نمره کل جوّ سازمانی، و نمره جوّ سازمانی در ابعاد جوّ تنوع عمیق، جوّ تنوع جمعیت شناختی، جوّ آموزش مداوم، و جوّ کار گروهی بین سه دانشگاه وجود دارد ($P < 0/05$). در سایر ابعاد اختلاف معناداری بین سه دانشگاه مشاهده نشد ($P > 0/05$).

بحث و نتیجه گیری

در کل وضعیت جوّ سازمانی در کتابخانه‌های مورد بررسی در حد مطلوب ارزیابی شد. این وضعیت در کتابخانه‌های دانشگاه اصفهان در حد ایده آل ارزیابی گردید. در واقع کتابخانه‌های دانشگاه اصفهان نسبت به دانشگاه علوم پزشکی و دانشگاه صنعتی از جوّ سازمانی بهتری برخوردار هستند. با نگاهی به ابعاد نه گانه جوّ سازمانی نیز مشاهده می‌شود که در بیشتر ابعاد وضعیت دانشگاه اصفهان نسبت به دو دانشگاه دیگر بهتر است. این در حالی است که نتایج پژوهش یمین فیروز، وضعیت جوّ سازمانی کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی منطقه شمال ایران را قابل قبول ارزیابی کرده است [۸]. و در پژوهش دیگر یمین فیروز، جوّ سازمانی نسبتاً نامطلوب را در کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی مازندران و بابل نشان داد [۷]. بر این اساس، جوّ سازمانی در دانشگاه‌های مختلف، متفاوت گزارش شده است، که علاوه بر نوع و تیپ دانشگاه، برای تعیین سایر عوامل مرتبط به این تفاوت‌ها، نیازمند تحقیقات و بررسی‌های بیشتر می‌باشد.

نشان دهنده نگرش دانشگاه‌های مختلف به آموزش مداوم و میزان اهمیتی که برای آن قائل هستند، باشد. نتایج این پژوهش نشان داد که جو سازمانی کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان از وضعیت مطلوبی برخوردار است. لیکن یکی از ابعاد که نیاز به توجه و بررسی‌های بیشتر دارد، جو عدالت است که نه تنها در این پژوهش، بلکه در سایر پژوهش‌های مشابه نیز پایین‌ترین نمرات را به خود اختصاص داده است. رعایت عدل و انصاف در برخورد سازمان با کارکنان از طریق اعمال رویه‌ها و راهبردی معین، مشخص می‌شود. این امر در توزیع عادلانه پاداش‌ها بر اساس عملکرد کارکنان، رعایت عدالت و احترام به کارکنان، و تبیین و اطلاع‌رسانی صحیح و دقیق در زمینه پاداش‌ها و روش‌های تعیین آن‌ها، مشخص می‌گردد. بنابراین، پیشنهاد می‌شود در زمینه عدالت، بررسی‌های بیشتری صورت گیرد و کتابخانه‌ها، رویه‌ها و روش‌های دقیق‌تر و منظم‌تری را برای تخصیص پاداش‌ها بر اساس عملکرد کارکنان اتخاذ نمایند.

تشکر و قدردانی

این مقاله حاصل (بخشی از) طرح تحقیقاتی تحت عنوان «ارزیابی جو سازمانی کتابخانه‌های دانشکده‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان با ابزار بین‌المللی کلایمت کوال در سال ۱۳۹۴» مصوب دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در سال ۱۳۹۴ به کد ۲۹۴۰۳۵ می‌باشد که با حمایت مرکز تحقیقات فناوری اطلاعات در امور سلامت و معاونت پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی اصفهان اجرا شده است.

روند کار گروهی را تسهیل می‌کنند. که این امر نقش بسیار مهمی در پیشبرد اهداف و وظایف کتابخانه‌ها دارد. نمره جو خلاقیت و نوآوری در این پژوهش، در کل مطلوب ارزیابی شد. و با توجه به اینکه جو کار گروهی نیز در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان، ایده آل ارزیابی شد، و بستر کار گروهی و مشارکتی نیز می‌تواند به رشد خلاقیت و نوآوری منجر شود، بالا بودن جو کار گروهی می‌تواند توجیه مناسبی برای افزایش خلاقیت و نوآوری در بین کتابداران باشد. همچنین این امر نشان دهنده ترغیب و تشویق کتابداران به ارائه راه‌حل‌ها و پیشنهادات ابداعی و مبتکرانه از سوی دانشگاه‌ها و کتابخانه‌های مربوطه می‌باشد. این نتایج با نتایج پژوهش‌های مشابه همراستا نیست، کایرلیدو اعتقاد دارد جو نوآوری یکی از چالش‌های جو سازمانی است که باید بیشتر مورد توجه قرار گیرد [۱۰]. همچنین نتایج پژوهش یمین فیروز نیز نشان دهنده ضعف جو خلاقیت و نوآوری در بین کتابخانه‌های دانشگاه‌های منطقه شمال کشور می‌باشد [۸].

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که کتابداران کتابخانه‌های دولتی شهر اصفهان از وضعیت آموزش مداوم یا آموزش ضمن خدمت خود نیز راضی هستند و جو آموزش مداوم نیز در این کتابخانه‌ها مطلوب ارزیابی شد و در دانشگاه اصفهان این وضعیت ایده‌آل بود. این امر نشان دهنده توجه کتابخانه‌های مورد بررسی به بحث آموزش مداوم و آموزش ضمن خدمت کتابداران خود می‌باشد. همانطور که تحقیقات نیز نشان می‌دهد، بین آموزش‌های ضمن خدمت و کارایی کارکنان، رابطه مثبت وجود دارد [۸]. کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان به این رابطه پی برده‌اند و برای بالا بردن کارایی کتابداران و آموزش مداوم آنان برنامه ریزی کرده‌اند. این در حالی است که در پژوهش‌های مشابه، نتایج متفاوتی به دست آمده است. در پژوهش یمین فیروز، کارکنان از وضعیت آموزش ضمن خدمت خود ناراضی بوده‌اند [۸]، و کایرلیدو نیز آموزش و یادگیری را یکی از چالش‌های موجود در جو سازمانی می‌داند [۱۰]. این تفاوت‌ها می‌تواند

References

1. Behzadi H, Mousavi M. [Relationship between organizational climate and organizational commitment of Public libraries of Mashhad]. *Research on Information science & public libraries* 2012; 18 (70): 407-426. [Persian]
2. Yaminfirooz M, Nooshinfard F, Hariri N. [ClimateQual: a tool for organizational climate assessment in libraries]. *Monthly book general* 2013; 16 (5): 64-71. [Persian]
3. Yaminfirooz M, Yamin Firooz M, Moosavi A. [Organizational climate assessment of Babol medical university]. *Journal of health administration* 2012; 16 (51): 60-69. [Persian]
4. Ghobadi a. [Survey of culture & organization climate in Iran Broadcasting staff and its relationship with productivity]. [MS Thesis]. Tehran: University of Tehran. 1996 [Persian].
5. Kyrillidou M, Baughman S. ClimateQUAL: Organizational climate and diversity assessment. *College & Research Libraries News* 2009; 70 (3), 154 – 157.
6. Yaminfirooz M, Noshinfard F, Hariri N. [Organizational climate assessment of medical libraries with international ClimateQual tool in North of Iran]. *Journal of Babol University of Medical Science* 2013; 15 (4): 109-114. [Persian].
7. Lowry C, Hanges P. What is the healthy organization? Organizational climate and diversity assessment: a research partnership. *Libraries and the academy* 2008; 8(1): 1-5.
8. Yaminfiroz M, Nooshinfard F, Hariri N, Mohammadesmail S. [ClimateQual, a new tool for organizational climate assessment in medical libraries: A case study]. *Journal of health administration* 2013; 16 (51): 15-23. [Persian].
9. Karimi M, Rajaiipour S, Hoveyda A. [The relationship between organizational climate and ethical behavior among staff of the Isfahan University and Isfahan university of medical sciences]. *Quarterly Journal of Educational leadership & administration* 2010; 14 (1): 83-102. [Persian].
10. DeFrank A, Hillyer N. ClimateQUAL and Thinklets: Using ClimateQUAL with Group Support Systems to Facilitate Discussion and Set Priorities for Organizational Change at Criss Library. In: Hiller S, Justh K, Kyrillidou M, Self J. *Proceedings of the 2010 library assessment conference: building effective, sustainable, practical assessment*; 2010 Oct 24-27; Baltimore, USA. Washington DC: Association of research libraries; 2011. 749-758.
11. Mengel E, Smith J, Uzelac E. After the data: taking action on ClimateQUAL. *Evidence based library and information practice* 2013; 8 (2): 48-59.
12. Hanges PJ, Aiken J, Chen X. *Organizational Climate and Diversity Assessment (ClimateQUAL™: OCDA)* Cornell University. College Park: University of Maryland, 2008.
13. Kyrillidou M, Lowry C, Hanges P, Aiken J, Justh K. ClimateQUAL: organizational climate and diversity assessment. *Proceeding of the 14th National conference of ACRL*; 2009 March 12-15; Seattle, Washington, USA. Chicago: American Library Association, 2009.



Organizational Climate of Libraries in Isfahan State Universities

Hashemian M.R.¹/ Alemokhtar M.J.²/ HassanZadeh A.³/ Hashemian A.R.⁴

Abstract

Introduction: Organizational Climate is an assessment of library staff perceptions. This study aimed to assess the organizational climate of libraries in Isfahan state Universities using ClimateQual.

Methods: The participants of this descriptive study included 87 librarians from State Universities of Isfahan (Isfahan University, Isfahan University of Medical Sciences, and Isfahan University of Technology). The data were collected using the ClimatQual questionnaire, the reliability of which was reported by using Cronbach's alpha as 0.83. The validity of the questionnaire was confirmed by specialists. Data analysis was performed using descriptive and inferential statistics including mean and standard deviation and ANOVA by SPSS software version 18.

Results: According to the findings, the total mean score of organizational climate in state universities of Isfahan was 69.5 %. The mean scores for Isfahan University, Isfahan University of Medical Sciences and Isfahan University of Technology were 79%, 69.8% and 64.1%, respectively. while the Climate Justice (49%) obtained the lowest.

Conclusion: The findings indicated that the organizational climate of State Universities in Isfahan was desirable; however, Climate Justice, with the lowest mean score compared to similar studies, is the aspect that deserves more attention by library administrators.

Keywords: Organizational Climate, Evaluation Studies, University libraries

• Received: 12/Jan/2016 • Modified: 23/July/2016 • Accepted: 27/Aug/2016

1. PhD Student in Medical Library and Information Science, Health Information and Technology Research Center, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran; Corresponding Author (hashemian553@yahoo.com)
2. MA in Library and Information Science, School of Medical Information and Management, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran
3. Lecturer of Department of Health, School of Health, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran
4. MA Student in Medical Library and Information Science, School of Medical Information and Management, Isfahan University of Medical Sciences, Isfahan, Iran

