

بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی در میان کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه تهران: بر اساس مدل فرهنگ سازمانی دنیسون

محمد صادق ضیائی (نویسنده مسئول)

دانشیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه تهران؛ ziaee@ut.ac.ir

طاهر روشندل اربطانی

استادیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه تهران

عباس نرگسیان

دانشجوی دکتری مدیریت دولتی؛ anargesian@ut.ac.ir

تاریخ پذیرش: ۹۰/۹/۱۲

تاریخ دریافت: ۹۰/۶/۰۸

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین ابعاد فرهنگ سازمانی دنیسون و تعهد سازمانی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه تهران در سال ۱۳۸۹ انجام شد.

روش: پژوهش حاضر از حیث هدف یک تحقیق کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی-پیمایشی به شمار می‌آید و از حیث ارتباط بین متغیرهای تحقیق از نوع همبستگی و به طور مشخص مبتنی بر مدل سازی معادلات ساختاری است. جامعه آماری شامل مدیران و کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه تهران است.

یافته‌ها: نتایج آزمون فرضیات به روش مدلسازی معادلات ساختاری نشان دهنده آن است که بین فرهنگ سازمانی و ابعاد آن (درگیر شدن در کار، سازگاری، انطباق پذیری و مأموریت) با تعهد سازمانی کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه تهران رابطه معنی دار وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: فرهنگ سازمانی، درگیر شدن در کار، ثبات و سازگاری، انطباق پذیری، مأموریت، تعهد سازمانی

مقدمه

امروزه، دانشگاه‌ها به سازمان‌های پیچیده‌ای تبدیل شده‌اند که وظیفه تربیت متخصصان جامعه را در رشته‌های گوناگون بر عهده دارند. این مراکز با در اختیار داشتن امکانات وسیع، انبوه دانشجویان و پژوهشگران و ابزارهای تحقیقاتی، در موقعیتی قرار دارند که می‌توانند در زمینه‌های مختلف به تحقیق پرداخته و به پیشرفت و پیشبرد تمدن بشری کمک نمایند. یکی از رسالت‌های دانشگاه، تحقیق و یکی از ابزارهای تحقیق، کتابخانه است. هیچ دانشگاهی بدون داشتن کتابخانه‌ای کارا و مفید نمی‌تواند به رسالت خود دست یابد (میر غفوری و شفیع، ۱۳۸۶: ۳۶). از طرفی دیگر، دنیایی که ما در آن زندگی می‌کنیم به سرعت در حال تغییر و تحول می‌باشد و در این محیط پیچیده سازمان‌هایی موفق خواهند بود که بتوانند با طراحی استراتژی‌های مناسب و اجرای موثر آن‌ها بقای خود را تضمین کنند؛ مهم‌ترین عامل موفقیت در این حرکت فرهنگ سازمانی است زیرا ممکن است اعمال یک استراتژی به دلیل مخالفت فرهنگ سازمانی که مجموعه اعتقادات سازمان می‌باشد به تاخیر افتاده یا رد شود. با توجه به ارتباط استراتژی‌های جدید با فرهنگ سازمانی، به جاست که شناخت کامل و دقیقی از فرهنگ سازمانی صورت گیرد.

فرهنگ سازمانی شیوه زندگی یک سازمان می‌باشد و با توجه به اینکه منبع اصلی هر سازمان منبع انسانی آن است، عملکرد افراد در سازمان متأثر از فرهنگ سازمان می‌باشد. از سوی دیگر هیچ سازمانی نمی‌تواند موفق شود مگر این که اعضا و کارکنان سازمان نسبت به آن نوعی تعهد داشته باشند و در جهت تحقق اهداف آن تلاش کنند. یکی از عواملی که سازمان برای رسیدن به اهداف خود به آن نیازمند است، تعهد و پایبندی افراد نسبت به سازمان است. لذا تعهد سازمانی، نوعی ارتباط نگرشی - رفتاری به اهداف و مأموریت‌های سازمان است. تعهد سازمانی از نمودهای نگرش محسوب و از نظام ارزشی فرد ناشی می‌شود.

تأثیر فرهنگ سازمانی بر تعهد سازمانی موضوعی است که در چند دهه اخیر مورد توجه زیادی واقع شده و این ادعا در پیشینه مباحث مربوطه مطرح شده که وجه تمایز سازمان‌های موفق و غیر موفق در فرهنگ آنهاست، به عبارتی موفقیت چشمگیر سازمان‌های موفق در عوامل غیر ملموس قدرتمند در فرهنگ سازمانی آنها، ارزش‌ها و باورهای کارکنان نهفته است؛ علیرغم چنین ادعایی تحقیقات اندکی این موضوع را با دقت‌های لازم و به طور کمی بررسی کرده‌اند. بنابراین، این امر شایسته کنکاش‌های بیشتر است (میر سپاسی و زاهدی، ۱۳۸۱: ۷۳).

کتابخانه‌های دانشگاهی جزئی مهم از نظام آموزشی و شریان‌های حیاتی کانون‌های آموزشی و پژوهشی جوامع به شمار می‌روند و از جنبه‌های علمی و فرهنگی اهمیت ویژه‌ای دارند. کارکرد بهینه و تعهد هر چه بیشتر کارکنان این نهادها، دستیابی به هدف‌های علمی و فرهنگی جوامع را تسهیل می‌کند (صیادی و همکاران، ۱۳۸۷). در حقیقت، کتابخانه‌های دانشگاه تهران به مثابه یک سازمان از فرهنگ سازمانی خاص خود برخوردار بوده و بررسی ویژگی‌های فرهنگی آنها در تعهد سازمانی کارکنان شایسته بررسی است؛ لذا ما در این تحقیق برآنیم که این رابطه را در بین کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه تهران مورد بررسی قرار دهیم.

فرهنگ سازمانی

فرهنگ توسط مردم‌شناسان، جامعه‌شناسان و بسیاری از محققان دیگر تعریف شده است و اغلب آنها توافق دارند که فرهنگ به معنی شیوه خاص زندگی مردم است. بدین ترتیب فرهنگ سازمانی نیز اشاره به شیوه زندگی افراد در یک سازمان دارد. به طور کلی فرهنگ به عنوان اعتقادات، ارزش‌ها، قوانین، هنجارها، نمادها و سنت‌های مشترک گروهی از افراد تعریف شده است. واژه «مشترک»

فرهنگ را در میان یک گروه منحصر به فرد می‌سازد. فرهنگ پویاست و به دیگران منتقل می‌شود (گودیکانست و تینگ تومی^۱، ۱۹۸۸: ۱۰).

فرهنگ موضوع مهم بسیاری از مطالعات بوده است. در ۳۰ سال اخیر، تعداد قابل توجهی از مطالعات تلاش کرده‌اند تا ابعاد مختلف فرهنگ را مشخص و تعریف کنند. در این میان معروف‌ترین مطالعه مربوط به هافستد^۲ (۲۰۰۱؛ ۱۹۸۰) است. هافستد در مجموع ۵ بعد فاصله قدرت، اجتناب از عدم اطمینان، فردگرایی / جمع گرایی، مردخویی / زن خویی و گرایش بلند مدت / کوتاه مدت را معرفی می‌کند. اما جدیدترین پژوهش در مورد فرهنگ که مورد استقبال بسیار زیادی قرار گرفته توسط هاوس^۳ و دیگران (۲۰۰۲) صورت گرفته است. این مطالعه به پژوهش گلوب^۴ معروف است و برنامه ای چند مرحله ای است که در آن محققان روابط میان فرهنگ اجتماعی، فرهنگ سازمانی و رهبری سازمانی را بررسی کرده‌اند. حدود ۱۵۰ محقق و اندیشمند مدیریت و علوم اجتماعی از ۶۱ کشور در این مطالعات همکاری داشته‌اند. هدف اصلی گلوب ایجاد یک تئوری تجربی و مبتنی بر پژوهش برای تبیین، درک و پیش بینی اثرات متغیرهای فرهنگی بر روی رهبری و فرایندهای سازمانی و اثربخشی این فرایندها است. یکی دیگر از مطالعات معروف در زمینه فرهنگ سازمانی منتسب به پروفیسور دانیل دنیسون^۵ (۲۰۰۰) است که مدل فرهنگ سازمانی در این تحقیق نیز می‌باشد. دنیسون در زمینه فرهنگ سازمانی و اثر بخشی تحقیقی انجام داد و طی مطالعاتش به این نتیجه رسید که رابطه مناسب بین استراتژی، محیط و اثربخشی به گونه‌ای است که بر اساس دو عامل میزان ثبات یا تغییر محیط سازمانی و میزان تأکید سازمان بر درون یا بیرون سازمان چهار نوع فرهنگ (ابعاد فرهنگ دنیسون) وجود دارد که عبارتند از:

الف) فرهنگ انطباق پذیری: از ویژگی‌های فرهنگ انطباق پذیری یا کارآفرینی این است که در سازمان‌هایی وجود دارد که محیط سازمان متغیر بوده و تأکید سازمان نیز به بیرون سازمان است و کوشش می‌شود تا نیازهای مشتریان تأمین

گردد، در این فرهنگ هنجارها و باورهایی مورد تأیید قرار می‌گیرند که بتوان بدان وسیله علائم موجود در محیط را شناسائی و تفسیر نمود و بر اساس آن واکنش مناسب از خود نشان داد یا رفتار مناسبی در پیش گرفت چنین سازمانی باید در برابر طرح‌های جدید به سرعت از خود واکنش نشان داده و توان این را داشته باشد که تجدید ساختار نماید و برای انجام یک کار جدید مجموعه رفتارهای جدیدی را در پیش گیرد که سازمان‌های بازاریابی، شرکت‌های الکترونیک و شرکت‌های تولید کننده لوازم آرایشی دارای چنین فرهنگی هستند. این فرهنگ مشوق نوعی هنجارهای رفتاری است که می‌تواند سازمان را در کشف، ترجمه و تفسیر نمادهای محیطی در قالب رفتارهای نوین پشتیبانی کند، این نوع سازمان‌ها باید به نیازهای محیطی پاسخ شتابنده بدهند.

ب) فرهنگ مأموریتی (مأموریتی): سازمانی که چنین فرهنگی بر آن حاکم است می‌کوشد تا نیازهای محیط بیرونی را تأمین کند اما الزامی در خود نمی‌بیند که به سرعت دست‌خوش تغییرات قرار گیرد در جمع‌بندی این نوع فرهنگ از انسان‌های سازمانی انتظار می‌رود شناخت ژرفی از هدف، مأموریت، و مأموریت سازمان داشته باشند که گاهی فراتر از تبیین نقش‌های شغلی و وظایف جاری افراد بر می‌دارد. تکیه اصلی این فرهنگ بر جهت‌گیری استراتژیک سازمان، آینده‌نگری و دستیابی به هدف‌های آرمانی و دوردست است و رهبران سازمان دارای دیدگاه مشترک می‌شوند آینده را ترسیم می‌کنند و آن را در معرض دید همگان قرار می‌دهند و تصویر به گونه‌ای در می‌آید که برای یکایک اعضای سازمان اهمیت خاصی پیدا می‌کند.

ج) فرهنگ مشارکتی: اولین تأکید این فرهنگ بر دخالت دادن و مشارکت دادن در کارها، توجه به انتظارات در حال تغییر و شتابنده محیط بیرونی سازمان است، هدف سازمان در این حالت، پاسخ‌گویی سریع به نیازها و افزایش بازدهی است که از دیدگاه این فرهنگ، دخالت و شرکت در فعالیت‌های سازمان، باعث

افزایش حس مسئولیت، تعلق و تعهد در افراد سازمان است که بتوان با بازارهای در حال تغییر و پر رقابت تطبیق حاصل کرد.

د) فرهنگ مبتنی بر تداوم رویه (سازگاری): سازمانی که چنین فرهنگی بر آن حاکم است بر امور درون سازمان تأکید می‌کند و در محیط دارای ثبات نسبی فعالیت می‌کند و از نظر رفتار نوعی تداوم را در پیش می‌گیرد چنین سازمانی دارای فرهنگی است که در آن روش یا شیوه مشخص و با ثبات انجام کارها مورد توجه قرار می‌گیرد و به مشارکت افراد به ویژه در امور سرنوشت ساز سازمان چندان توجهی نمی‌شود ولی به تداوم در رفتار، سازگاری افراد با سنت‌های مرسوم، همکاری و اشتراک مساعی اهمیت زیادی داده می‌شود که موفقیت سازمان در گرو یکپارچگی، انسجام و داشتن کارائی با راندمان بالا است (رابینز^۶ به نقل از اعرابی و پارساییان، ۱۳۷۷: ۱۰۰).

در ادامه به برخی از پژوهش‌هایی که به شناسایی انواع الگوهای فرهنگی حاکم بر کتابخانه‌ها پرداخته‌اند اشاره می‌شود. گارسیا بروکس^۷ در پژوهشی الگوهای فرهنگی حاکم را در ۶۲۵ کتابخانه دانشگاهی و ۱۰۰ کتابخانه وابسته به انجمن کتابخانه‌های تحقیقاتی آمریکا مورد مقایسه قرار داد. نتایج بررسی وی نشان داد با این که الگوی فرهنگ سازمانی حاکم بر هر دو نوع کتابخانه الگوی سلسله مراتبی می‌باشد، ولی کتابداران بیش‌تر به الگوی فرهنگ سازمانی گروهی تمایل دارند (گارسیا بروکس، ۲۰۰۷).

در پژوهشی دیگر، شپستون و کاری^۸ به بررسی الگوی فرهنگ سازمانی کتابخانه دانشگاه ساسکا چوان در کانادا پرداختند. بر خلاف نتایج پژوهش انجام شده توسط گارسیا بروکس، نتایج این پژوهش نشان داد که الگوی فرهنگی غالب در این کتابخانه، الگوی فرهنگ بازاری است؛ در حالی که از دیدگاه کتابداران شاغل در این کتابخانه، الگوی فرهنگ کارآفرین و گروهی، الگوی مطلوب می‌باشد (شپستون و کاری، ۲۰۰۸: ۳۵۸).

در ایران نیز امین مظفری و همکارانش در پژوهشی به بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و سبک‌های رهبری در رؤسای دانشکده‌های نه دانشگاه جامع پرداختند. تحلیل یافته‌های آن‌ها نشان داد که میان فرهنگ سازمانی موجود و فرهنگ آرمانی، از دیدگاه اعضای هیئت علمی در دانشگاه‌های بزرگ ایران فاصله وجود دارد. بر اساس یافته‌های این پژوهش الگوی فرهنگ سلسله مراتبی بر این دانشگاه‌ها حاکم است، در حالی که الگوی مطلوب از دیدگاه اعضای هیئت علمی، الگوی فرهنگ کارآفرین است (امین مظفری و همکاران، ۱۳۸۷).

در تحقیقی که خانم عباسی و همکارانش (۱۳۸۸) در مورد شناسایی الگوی فرهنگ سازمانی حاکم بر کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌ها و سنجش تأثیر آن بر میزان اجرای مدیریت دانش انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که سه الگوی فرهنگ سازمانی گروهی، سلسله مراتبی و بازاری بر کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های جامع حاکم است و از دیدگاه کتابداران شاغل در این کتابخانه‌ها، الگوی فرهنگ سازمانی مطلوب، الگوی گروهی و کارآفرین است.

در حقیقت، تمام پژوهش‌های فوق بر اساس مدل فرهنگ سازمانی کامرون و کوئین^۹ (۱۹۹۹) بوده است که چهار نوع الگوی فرهنگی گروهی، کارآفرین، سلسله مراتبی و بازاری را برای سازمان‌ها شناسایی کردند. لذا، پژوهش‌های محدودی به بررسی رابطه بین الگوی فرهنگ سازمانی حاکم بر کتابخانه‌ها بر اساس مدل دنیسون و همچنین رابطه آن با تعهد سازمانی کارکنان آن‌ها پرداخته است. از این رو، این پژوهش به دنبال بررسی این رابطه است.

تعهد سازمانی

ادبیات گسترده‌ای در رابطه با مفهوم تعهد سازمانی وجود دارد. اگرچه تعاریف متنوعی از تعهد ارائه شده است، اما عمومی‌ترین تعریف این عقیده است که تعهد عبارت است از زنجیری که میان کارکنان و سازمان شکل گرفته است (لی،^{۱۰} ۱۹۹۲: ۸). تعدادی از نویسندگان از تعهد سازمانی به عنوان یک ساختار

گسترده ای برای تجزیه و تحلیل اثر بخشی سازمانی بحث می کنند (بنکهوف^{۱۱}، ۱۹۹۷: ۷۰۱). تعهد سازمانی به عنوان وابستگی عاطفی و روانی به سازمان در نظر گرفته می شود که بر اساس آن فردی که شدیداً متعهد است، به لحاظ عاطفی به سازمان وابسته بوده، در سازمان مشارکت می کند و در آن درگیر می شود و از عضویت در سازمان لذت می برد (مودی^{۱۲} و همکاران، ۱۹۸۲: ۱۲). تعهد سازمانی یک نگرش کاری است که مستقیماً با مشارکت کارکنان و تصمیم به ماندن آن ها در سازمان مرتبط است و به طور آشکار با عملکرد کاری مرتبط می باشد (ماتیو و زاجاک^{۱۳}، ۱۹۹۰: ۱۷۱). اما اگر بخواهیم یک تعریف جامعی از تعهد سازمانی ارائه دهیم، باید به تعریف می یر و آلن اشاره نمود. می یر و آلن^{۱۴} در سال ۱۹۹۱ میان ابعاد تعهد عاطفی^{۱۵}، مستمر^{۱۶}، هنجاری^{۱۷} تمایز قائل شدند.

به طور مفهومی این تعریف می تواند در سه فاکتور زیر بیان شود:

- ۱- اعتقاد قوی در قبول اهداف و ارزش های سازمانی
 - ۲- تمایل به کارگیری تلاش قابل توجه به خاطر سازمان
 - ۳- اشتیاق به عضو بودن در سازمان
- می یر و آلن مقیاسی را برای اندازه گیری ماهیت چند بعدی تعهد در سه بخش مجزا طراحی کرده اند که عبارتند از:

۱- تعهد عاطفی: به احساس تعلق داشتن و وابستگی به سازمان بر می گردد و به ویژگی های شخصی، ساختار سازمانی و تجربیات کاری نظیر میزان حقوق، نحوه سرپرستی، روشنی نقش، و تنوع مهارت ها ارتباط دارد. کارمندانی که تعهد عاطفی بالاتری دارند، به ارزش هایشان بیشتر پایبندند و خود را نسبت به تحقق اهداف سازمان متعهد می بینند.

۲- تعهد مستمر: به ادراک هزینه ترک سازمان چه از لحاظ مالی و چه از لحاظ غیر مالی و به ادراک ناچار بودن افراد به ماندن در سازمان مربوط می شود. این نوع تعهد و ماندن در سازمان تعهد استمراری (تداومی، اجباری، ابقایی)

است؛ یعنی به این دلیل در سازمان می‌ماند که رفتن به سازمان دیگر هزینه بر است.

۳- تعهد هنجاری: احساس تعهد به استخدام مداوم را منعکس می‌کند. فرد به خاطر فشار هنجارها و اخلاقیات در سازمان می‌ماند. فرد به خاطر اینکه دیگران (احساسات همکاران، توجه به کارفرما) نسبت به ترک سازمان چه قضاوتی در موردش می‌کنند، سازمان را رها نمی‌کند.

هر یک از جنبه‌های تعهد، به یک حالت روانی که ارتباط کارکنان و سازمان را توصیف می‌کند و برای عضویت مستمر کارکنان کاربرد دارد، کمک می‌کند و ممکن است به وسیله دلایل مختلف تحت تأثیر قرار گیرد و اثرات بالقوه‌ای در ارتباط با غیبت و تصمیم ترک سازمان و تبعیت از سازمان داشته باشد. در چندین مطالعه که به منظور تجزیه و تحلیل اعتبار مدل سه بعدی می‌یر و آلن صورت پذیرفته است نتایج متفاوتی در باره ارتباط سه جنبه با یکدیگر به دست آمد. در حالی که آلن و می‌یر ارتباط مهم و مثبتی میان تعهد عاطفی و تعهد هنجاری به دست آوردند. آن‌ها رابطه‌ای میان تعهد عاطفی و تعهد مستمر پیدا نکردند. مطالعات هاگت^{۱۸} در سال ۱۹۹۴ این یافته‌ها را تایید کرده‌اند.

در تحلیل عوامل موثر بر تعهد سازمانی هم چنین اثرات و پیامدهای آن به طور خاص از دو مدل نظری می‌توان بهره گرفت. مودی و همکاران (۱۹۸۲) در مدل نظری خود چهار دسته و گروه از پیش شرط‌های تعهد سازمانی را بیان نموده‌اند.

الف) ویژگی‌های شخصی و فردی: هم چون سن، جنس، میزان تحصیلات، نژاد، سابقه که تأثیر قابل توجه‌ای در میزان تعهد فردی به سازمان متبوعش دارد.

ب) ویژگی‌های مرتبط با نقش هم چون حیطة شغل یا چالش شغلی، تضاد نقش و ابهام نقش.

ج) ویژگی‌های ساختاری هم چون بعد و اندازه سازمان میزان تمرکز و رسمیت سازمانی حیطة کنترل و نظارت

د) تجربیات کاری که در طول زندگی کاری فرد در سازمان رخ می‌دهد به عنوان عامل عمده ای است که بر میزان وابستگی روانی کارکنان به سازمان مهم باشند وقتی که کارکنان احساس مثبت و خشنودی و رضایت داشته باشند و زمانی که کارکنان احساس اعتماد و اطمینان نسبت به سازمان داشته باشند به همان نسبت بر میزان تعهد سازمانی آن‌ها افزوده می‌شود.

ماتیو و زاجاک (۱۹۹۰) یافته‌های قریب به ۲۰۰ پژوهش در زمینه تعهد سازمانی را به وسیله فرا تحلیل مورد بررسی قرار دادن دو به ارائه یک مدل نظری در خصوص سه مقوله:

۱- عوامل پیش نیاز ضروری و موثر و موجب تعهد سازمانی

۲- عوامل همبسته به تعهد سازمانی

۳- نتایج و اثرات و پیامدهای تعهد سازمانی

تعهد سازمانی بیان کننده وابستگی کارکنان به سازمان می‌باشد. به عبارت دیگر تعهد به این بستگی دارد که افراد چگونه آن را درک می‌کنند و سازمان چگونه از افراد حمایت می‌کند. بر طبق نظر بوکانن^{۱۹} (۱۹۷۴) تعهد سازمانی ارتباط عاطفی با سازمان می‌باشد که به وسیله سه عامل مهم در نگرش افراد در سازمان توصیف می‌شود.

۱- تعیین هویت: درونی ساختن اهداف و ارزش‌های سازمان

۲- عضویت: فعالیت‌هایی که افراد به عنوان قسمتی از نقش‌هایشان انجام

می‌دهند.

۳- وفاداری: احساس تعلق به سازمان

در واقع، دارا بودن نیروی انسانی متعهد، یکی از شاخص‌های برتری یک سازمان نسبت به سازمان دیگر می‌باشد. وجود نیروی انسانی متعهد، وجهه سازمان را در اجتماع مهم جلوه داده و زمینه را برای رشد و توسعه سازمان فراهم می‌سازد، برعکس نیروی انسانی با تعهد و تعلق اندک نه تنها خود در جهت نیل به اهداف سازمان حرکت نمی‌کند، بلکه در ایجاد فرهنگ بی تفاوتی نسبت به

مسائل و مشکلات سازمان در میان سایر همکاران می‌تواند سازمان را در تحقق اهداف و آرمان‌هایش ناکام سازد.

یکی از تحقیقاتی که در ایران در زمینه بررسی تعهد سازمانی کارکنان کتابخانه‌ها انجام شده است مربوط به پایان نامه کارشناسی ارشد جمال حقیر السادات (۱۳۸۹) با عنوان بررسی رابطه عزت نفس و تعهد سازمانی در کتابداران کتابخانه‌های وابسته به اداره کل کتابخانه‌های عمومی خراسان رضوی بوده است. یافته‌های این پژوهش نشان داد که عزت نفس و تعهد سازمانی (بر اساس مدل می‌یر و آلن) کتابداران در سطح بالایی بوده است و بین عزت نفس و تعهد سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیات پژوهش

فرضیه اصلی

بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی در کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه تهران رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

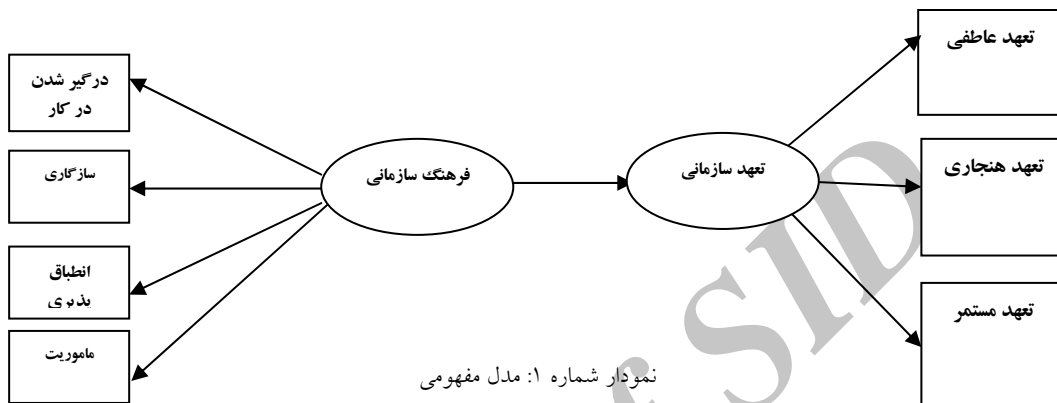
۱- بین بعد درگیرشدن در کار و تعهد سازمانی در کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه تهران رابطه معناداری وجود دارد.

۲- بین بعد ثبات و استحکام و تعهد سازمانی در کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه تهران رابطه معناداری وجود دارد.

۳- بین بعد انطباق پذیری و تعهد سازمانی در کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه تهران رابطه معناداری وجود دارد.

۴- بین بعد ماموریت و تعهد سازمانی در کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه تهران رابطه معناداری وجود دارد.

بر اساس فرضیات تحقیق مدل مفهومی تحقیق به صورت زیر نشان داده می‌شود.



روش پژوهش

پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها از نوع تحقیقات توصیفی (غیرآزمایشی) و از شاخه همبستگی به شمار می‌رود. در ضمن با توجه به اینکه از روش مدل سازی معادلات ساختاری برای آزمون فرضیات استفاده خواهد شد، در میان تحقیقات همبستگی، این تحقیق از نوع تحلیل ماتریس همبستگی یا کواریانس می‌باشد و محققان قصد دارند که رابطه بین فرهنگ سازمانی را با تعهد سازمانی مورد بررسی قرار دهند.

متغیرهای پژوهش: فرهنگ سازمانی دنیسون (ابعاد آن) به عنوان متغیر مستقل و تعهد سازمانی به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده‌اند.

جامعه و نمونه آماری: نمونه آماری شامل کارکنان (زن و مرد) شاغل در کتابخانه‌های مرکزی و دانشکده‌های دانشگاه تهران می‌باشد. نمونه گیری به روش تصادفی ساده صورت گرفته است. حجم نمونه آماری بر اساس جدول مورگان حدود ۱۸۰ نفر برآورد شده است. بر اساس تجربیات محققین ۲۵ درصد بیشتر از حجم نمونه پرسشنامه پخش شده است تا در نهایت ۲۲۰ پرسشنامه

کامل بدست آمده است. آمار توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی پژوهش به شرح نگاره شماره یک است.

جدول ۱. آمار توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی پژوهش

متغیر	شاخص	تعداد
سن	زیر ۳۰ سال	۳۲ نفر
	۳۰ تا ۳۹ سال	۴۶ نفر
	۴۰ تا ۴۹ سال	۱۲۴ نفر
	بالای ۵۰ سال	۱۸ نفر
سطح تحصیلات	دیپلم	۷ نفر
	فوق دیپلم	۲۴ نفر
	کارشناسی	۱۳۸ نفر
جنسیت	کارشناسی ارشد و بالاتر	۵۱ نفر
	مرد	۱۲۲ نفر
تاهل	زن	۹۸ نفر
	مجرد	۱۸۸ نفر
	متاهل	۳۲ نفر

ابزار گردآوری داده‌ها و روایی و پایایی آن

ابزار اصلی گردآوری داده‌ها پرسشنامه بوده است. بدین منظور مقیاسی برای متغیرهای فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی طراحی شد. لازم به ذکر است که در طراحی همه مقیاس‌ها و بومی سازی آن با شرایط کشور از مقیاس‌های استاندارد استفاده شده است. در طراحی سوالات پرسشنامه دقت لازم به عمل آمده تا سوالات از سادگی و وضوح کافی برخوردار باشند. در این تحقیق از پرسشنامه استاندارد فرهنگ سازمانی دنیسون (۲۰۰۰) و پرسشنامه تعهد سازمانی می‌یر و آلن (۱۹۹۱) استفاده شده است. پرسشنامه فرهنگ سازمانی در بر گیرنده ۶۰ سؤال بود. پرسشنامه تعهد سازمانی نیز دارای ۲۴ سؤال بود که محققان ۱۲

سؤال آن را پس از بررسی روایی و پایایی به دلیل زیاد نشدن تعداد سئوالات پرسشنامه انتخاب کردند. این پرسشنامه‌ها توسط مدیران و کارکنان تکمیل شده و در کل ۷۲ سؤال بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از ۱ به معنای بسیار مخالفم تا ۵ به معنای بسیار موافقم تنظیم شده بود.

به منظور تعیین پایایی پرسشنامه، تعداد ۳۰ پرسشنامه در جامعه آماری توزیع و گردآوری شد. ضریب آلفای کرونباخ مقیاس فرهنگ سازمانی با ۶۰ سؤال، ۰/۹۳۱ می‌باشد. همچنین ضریب آلفای کرونباخ مقیاس تعهد سازمانی با ۱۲ سؤال ۰/۷۶۳ بوده است.

همچنین جهت آزمون روایی سئوالات هم از اعتبار محتوا و از نوع اعتبار صوری استفاده شد. برای سنجش اعتبار صوری پرسشنامه از نظرات متخصصان، اساتید دانشگاهی و کارشناسان خبره استفاده شد. در این مرحله با انجام مصاحبه های مختلف و کسب نظرات افراد یاد شده (۵ نفر)، اصلاحات لازم به عمل آمده و بدین ترتیب اطمینان حاصل گردید که پرسشنامه همان خصیصه مورد نظر محققین را می‌سنجد.

روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها و یافته‌های پژوهش: به منظور آزمون فرضیات، از آزمون همبستگی رتبه‌ای اسپیرمن با استفاده از نرم افزار SPSS 16، جهت سنجش همبستگی بین متغیرها استفاده شد. سپس رابطه علی بین متغیرهای مستقل و وابسته تحقیق، با استفاده از روش مدل سازی معادلات ساختاری، با کمک نرم افزار Lisrel 8.54 آزمون شد.

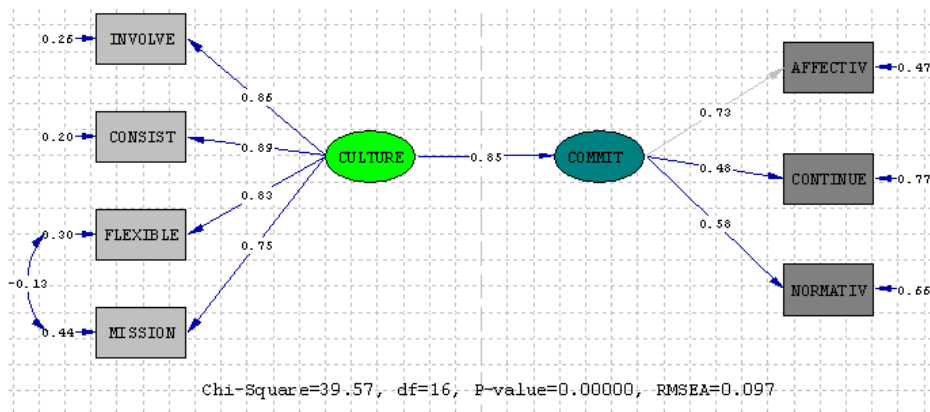
به منظور بررسی وجود ارتباط و نیز میزان آن، بین دو متغیر از آزمون همبستگی استفاده می‌شود. به دلیل اینکه در این تحقیق متغیرها کیفی هستند از همبستگی اسپیرمن استفاده شده است که نتایج آن در جدول شماره دو منعکس گردیده است. این ضرایب نشان دهنده معناداری همبستگی میان متغیر مستقل و متغیر وابسته و ابعاد آن‌ها با یکدیگر با فاصله اطمینان ۹۹٪ است.

جدول ۲. ضرایب همبستگی اسپیرمن میان متغیرهای تحقیق

تعهد مستمر	تعهد هنجاری	تعهد عاطفی	تعهد سازمانی	ماموریت	انطباق پذیری	سازگار ی	درگیر شدن در کار	فرهنگ سازمانی
۱	۰/۲۹۴	۰/۲۹۶	۰/۶۸۵	۰/۳۴۸	۰/۲۸۱	۰/۳۶۸	۰/۳۴۳	۰/۳۶۵
								۱
								۰/۸۵۰
								۰/۸۸۱
								۰/۷۶۳
								۰/۸۱۶
								۰/۶۴۱
								۰/۵۶۹
								۰/۵۲۰
								۰/۳۶۵

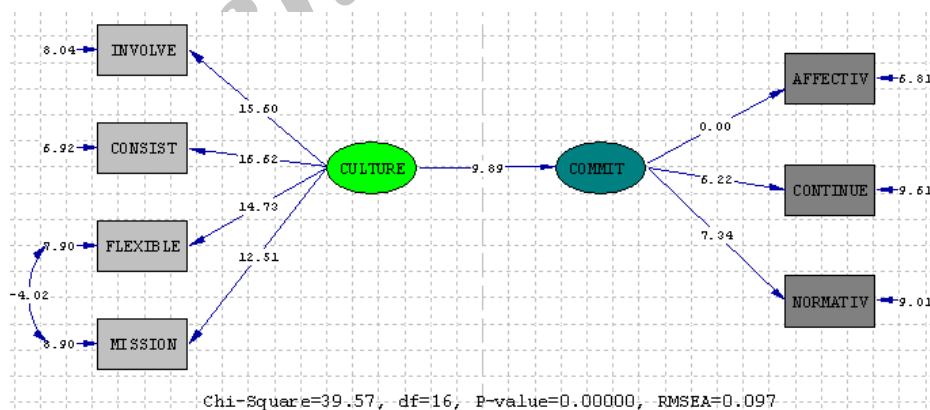
مدل سازی معادلات ساختاری

به منظور سنجش رابطه علی که در فرضیات ذکر شده بودند، از مدل سازی معادلات ساختاری استفاده می‌شود. لازم به ذکر است که برای اینکه مدل ساختاری یا همان نمودار مسیر، تأیید شود، اولاً باید شاخص‌های آن برازش مناسبی داشته باشند و ثانیاً باید مقادیر t -value و ضرایب استاندارد معنی دار باشند. اگر مقدار کای دو^{۲۰} کم، نسبت کای دو به درجه آزادی^{۲۱} کوچک‌تر از ۳، RMSEA^{۲۲} کوچک‌تر از ۰.۰۵ و نیز GFI^{۲۳} و AGFI^{۲۴} بزرگ‌تر از ۰.۹۰ باشند، می‌توان نتیجه گرفت که مدل، برازش بسیار مناسبی دارد. مقادیر t نیز اگر از ۲ بزرگ‌تر یا از ۲- کوچک‌تر باشند، در سطح اطمینان ۹۹٪ معنی دار خواهند بود. همانطور که در نمودار شماره ۲ و ۳ مشاهده می‌شود، اعتبار و برازندگی مناسب مدل‌ها تأیید می‌شود، چرا که مقدار کای دو، مقدار RMSEA و نسبت کای دو به درجه آزادی در همه مدل‌ها کم‌تر از ۳ بوده و نیز مقدار GFI و AGFI در همه مدل‌ها بالای ۹۰ درصد است.



نمودار ۲. مدلسازی معادلات ساختاری (ضرایب استاندارد شده)

فرهنگ سازمانی با CULTURE، درگیر شدن در کار با INVOLVE، سازگاری با CONSIST، انطباق پذیری با FLEXIBLE، ماموریت با MISSION، تعهد سازمانی با COMMIT، تعهد عاطفی با AFFECTIV، تعهد هنجاری با NORMATIV و تعهد مستمر با CONTINIO در نمودار شماره ۲ و ۳ نشان داده شده‌اند.



نمودار شماره ۳. مدلسازی معادلات ساختاری (ضرایب معنی داری)

همانطور که نمودار شماره ۲ و ۳ نشان می‌دهد اثر فرهنگ سازمانی بر تعهد

سازمانی معنی دار است و تایید می‌شود. همچنین رابطه بین ابعاد فرهنگ دنیسون www.SID.ir

با تعهد سازمانی نیز معنی دار بوده و تایید می‌شوند. مقادیر t هر همه بالاتر از ۲ بوده و معنی دار است. مقادیر t نشان می‌دهد که فرضیه اصلی و فرضیات فرعی تحقیق تایید می‌شوند. همچنین نگاره شماره سه یافته‌های تحلیل علی با استفاده از مدل معادلات ساختاری برای آزمون فرضیات اصلی و فرعی تحقیق را نشان می‌دهد.

جدول ۳. یافته‌های حاصل از مدل معادلات ساختاری در آزمون فرضیات تحقیق

فرضیه	ضریب استاندارد	عدد معناداری	نتیجه آزمون
فرضیه اصلی: بین فرهنگ سازمانی و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.	۰/۸۵	۹/۸۹	فرضیه تایید شده است
فرضیه فرعی اول: بین درگیر شدن در کار و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.	۰/۸۶	۱۵/۶۰	فرضیه تایید شده است
فرضیه فرعی دوم: بین سازگاری و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.	۰/۸۹	۱۶/۶۲	فرضیه تایید شده است
فرضیه فرعی سوم: بین انطباق پذیری و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.	۰/۸۳	۱۴/۷۳	فرضیه تایید شده است
فرضیه فرعی چهارم: بین مأموریت و تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.	۰/۷۵	۱۲/۵۱	فرضیه تایید شده است

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به یافته‌های تحقیق، می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که رابطه معنی‌داری بین متغیر فرهنگ سازمانی دنیسون و همچنین ابعاد آن با تعهد سازمانی وجود دارد.

نتایج مدل معادلات ساختاری نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی رابطه معناداری با تعهد سازمانی دارد؛ یعنی فرهنگ یک سازمان نگرش افراد را نسبت به سازمان نشان می‌دهد این نحوه نگرش بر نوع رفتار افراد در محیط کاری موثر خواهد بود. نیروی انسانی یک سازمان بزرگ‌ترین ثروت آن محسوب می‌شود و موفقیت سازمان‌ها در گرو وجود افرادی کارآ و توانمند است که کارآیی آن‌ها و نوع ارزشهای حاکم بر سازمان است که باعث حرکت افراد در سازمان می‌باشد و

تاثیری نافذ بر اجزا سازمان دارد؛ لذا اگر اعضای سازمانی دارای اهداف و ارزش‌ها و باورهای مشترکی باشند، در نهایت به آن‌ها دلبستگی عاطفی پیدا کرده و موجب می‌شود که نسبت به سازمان متعهد و وفادار باقی بمانند. در این تحقیق نیز رابطه فرهنگ سازمانی بر تعهد کارکنان و مدیران کتابخانه‌های دانشگاه تهران تأیید شد.

بین درگیر شدن در کار و تعهد سازمانی نیز یک رابطه مثبت وجود داشت؛ در واقع، اولین تأکید فرهنگ درگیر شدن در کار بر دخالت دادن و مشارکت دادن در کارها، توجه به انتظارات در حال تغییر و شتابنده محیط بیرونی سازمان است، هدف سازمان در این حالت، پاسخ‌گویی سریع به نیازها و افزایش بازدهی است که از دیدگاه این فرهنگ، دخالت و شرکت در فعالیت‌های سازمان، باعث افزایش حس مسولیت، تعلق و تعهد در افراد سازمان است که بتوان با سازمان‌های دیگر در حال تغییر و پر رقابت تطبیق حاصل کرد. از این رو، نقش درگیری و مشارکت کارکنان و مدیران کتابخانه‌های دانشگاه تهران در تعهد سازمانی آنان مشخص گردید. نتیجه تحقیقات دیگری نشان می‌دهد کارکنانی که فرصت مشارکت و درگیر شدن در تصمیمات را دارند و به لحاظ حرفه‌ای به آن‌ها اجازه رشد داده می‌شود و بر برنامه‌های زمانبندی کارشان کنترل دارند (رینهارت و شورت^{۲۵}، ۱۹۹۱: ۳۷۹) نسبت به اهداف سازمان تعهد بیشتری از خود نشان می‌دهند.

این ویژگی‌ها دال بر این هستند که اعضای سازمان تمایل دارند که بازیگران فعالی در سازمان بوده و بر اتفاقاتی که در سازمان رخ می‌دهد، تأثیر بگذارند. این حالت زمانی محقق می‌شود که رهبران سازمان، سبک مدیریت مشارکتی یا مشاوره‌ای را در سازمان ترویج نمایند (یوسف^{۲۶}، ۲۰۰۰: ۶).

در واقع، افرادی که بیشتر کار می‌کنند و ذهن آن‌ها مدام درگیر مسائل و مشکلات سازمان خود بوده و همیشه دغدغه دستیابی به اهداف و ارزش‌های سازمان خود را دارند، لذا به لحاظ عاطفی به سازمان وابسته بوده، در سازمان

مشارکت می‌کنند و در آن درگیر می‌شوند و از عضویت در سازمان لذت می‌برند و در نهایت باعث افزایش سطح بالای تعهد سازمانی در بین آنها می‌شود. بنابراین می‌توان چنین نتیجه‌گیری نمود که وقتی کارکنان ساعاتی علاوه بر زندگی شخصی خود مشغول رسیدگی به کار ارباب رجوعان خود هستند، به این دلیل است که نسبت به اهداف و ارزش‌های سازمان خود پایبند و وابستگی عاطفی، هنجاری و مستمر دارند.

بین سازگاری و تعهد سازمانی یک رابطه مثبت وجود داشت؛ سازمانی که فرهنگ ثبات و تداوم رویه و سازگاری بر آن حاکم است بر امور درون سازمان تأکید می‌کند و در محیط دارای ثبات نسبی فعالیت می‌کند و از نظر رفتار نوعی تداوم را در پیش می‌گیرد چنین سازمانی دارای فرهنگی است که در آن روش یا شیوه مشخص و با ثبات انجام کارها مورد توجه قرار می‌گیرد و به تداوم در رفتار، سازگاری افراد با سنت‌های مرسوم، همکاری و تشریک مساعی اهمیت زیادی داده می‌شود که موفقیت سازمان در گرو یکپارچگی، انسجام و داشتن کارایی با راندمان بالا است (رابینز به نقل از اعرابی و پارسائیان، ۱۳۷۷: ۱۲۳). در حقیقت، پژوهش گارسیا بروکس (۲۰۰۷) و امین مظفری و همکارانش (۱۳۸۷) نیز نشان داد که الگوی فرهنگی حاکم بر کتابخانه‌ها بر اساس مدل کامرون و کوئین از نوع سلسله مراتبی بوده که با فرهنگ ثبات و تداوم رویه همخوانی دارد. از این رو، فرهنگ ثبات و تداوم رویه و سازگاری کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه تهران در انجام وظایف محوله باعث می‌شود که تعهد آنان نسبت به سازمانشان افزایش یابد.

بین انطباق‌پذیری و تعهد سازمانی یک رابطه مثبت وجود داشت؛ از ویژگی‌های فرهنگ انطباق‌پذیری یا کارآفرینی این است که در سازمان‌هایی وجود دارد که محیط سازمان متغیر بوده و تأکید سازمان نیز به بیرون سازمان است و کوشش می‌شود تا نیازهای مشتریان تأمین گردد، در این فرهنگ هنجارها و باورهایی مورد تأیید قرار می‌گیرند که بتوان بدان وسیله علائم موجود در

محیط را شناسائی و تفسیر نمود و بر اساس آن واکنش مناسب از خود نشان داد یا رفتار مناسبی در پیش گرفت چنین سازمانی باید در برابر طرح‌های جدید به سرعت از خود واکنش نشان داده و توان این را داشته باشد که تجدید ساختار نماید و برای انجام یک کار جدید مجموعه رفتارهای جدیدی را در پیش گیرد. این فرهنگ مشوق نوعی هنجارهای رفتاری است که می‌تواند سازمان را در کشف، ترجمه، و تفسیر نمادهای محیطی در قالب رفتارهای نوین پشتیبانی کند، این نوع سازمان‌ها باید به نیازهای محیطی پاسخ شتابنده بدهند. در حقیقت، پژوهش شپستون و کاری (۲۰۰۸)، مظفری و همکارانش (۱۳۸۷) و عباسی و همکارانش (۱۳۸۸) نیز نشان داد که کارکنان کتابخانه‌ها بر اساس مدل کامرون و کوئین، الگوی فرهنگی کارآفرین را الگوی مطلوب برای کتابخانه‌ها می‌دانند که با فرهنگ انطباق‌پذیری مدل دنیسون همخوانی دارد. از این رو، مقوله انطباق‌پذیری کارکنان با تغییرات محیطی در جامعه آماری مذکور باعث می‌شود که تعهد آنان نسبت به سازمان افزایش یافته و سازمان را جزئی از هویت خود بدانند.

در نهایت، بین مأموریت و تعهد سازمانی نیز یک رابطه مثبت وجود داشت؛ سازمانی که فرهنگ مأموریتی بر آن حاکم است می‌کوشد تا نیازهای محیط بیرونی را تأمین کند اما الزامی در خود نمی‌بیند که به سرعت دستخوش تغییرات قرار گیرد. در جمع‌بندی این نوع فرهنگ از انسان‌های سازمانی انتظار می‌رود شناخت ژرفی از هدف و مأموریت سازمان داشته باشند که گاهی فراتر از تبیین نقش‌های شغلی و وظایف جاری افراد بر می‌دارد. در حقیقت، پژوهش شپستون و کاری (۲۰۰۸) نیز نشان داد که الگوی فرهنگی حاکم بر کتابخانه‌ها بر اساس مدل کامرون و کوئین از نوع بازاری بوده که با فرهنگ مأموریتی در این مدل تا حدود زیادی همخوانی دارد. تکیه اصلی این فرهنگ بر جهت‌گیری استراتژیک سازمان، آینده‌نگری و دستیابی به هدف‌های آرمانی و دوردست است و رهبران سازمان دارای دیدگاه مشترک می‌شوند آینده را ترسیم می‌کنند و آن را در معرض

دید همگان قرار می‌دهند و تصویر به گونه‌ای در می‌آید که برای یکایک اعضای سازمان اهمیت خاصی پیدا می‌کند. از این رو، وجود مأموریت و چشم انداز در این سازمان باعث می‌شود که کارکنان احساس کنند که سازمان از هویت و شهرت بالایی برخوردار بوده و به همین دلیل با سازمان خود ابراز هویت نمایند.

با جمع بندی نتایج فوق، می‌توان پیشنهادات ذیل را مطرح نمود:

۱. افزایش رویکردهای درگیر کردن افراد در سطوح بالای سازمان تا افراد از نزدیک با مشکلات، ضعف‌ها و قوت‌های سازمان آشنا شده و فرهنگ سازمانی مبتنی بر اعتماد ایجاد شود.

۲. ایجاد وحدت و یکپارچگی در بین کارکنان و مدیران هر یک از کتابخانه‌های دانشگاه.

۳. ایجاد تعهد سازمانی از طریق برقراری عدالت در توزیع پاداش‌ها و فرصت‌های توسعه، بازخورد موثر و منصفانه درباره عملکرد شغلی و مشارکت دادن افراد در استراتژی‌ها و برنامه‌های کتابخانه‌های دانشگاه.

۴. تیم سازی، ایجاد و افزایش احساس هویت سازمانی در سطح کتابخانه‌های دانشگاه به گونه‌ای که کارکنان و مدیران کتابخانه‌ها خود را عضو یک خانواده مشترک بدانند.

پی نوشت‌ها

1. Gudykunst and Ting-Toomy
2. Hofstede
3. House
4. Global Leadership and Organizational Behavior Effectiveness
5. Denison
6. Robbins
7. Garcia- Brooks
8. Shopstone and Currie
9. Cameron and Quinn
10. Lee
11. Benkhoff

12. Mowday
13. Mathieu and Zajac
14. Meyer and Allen
15. Affective Commitment
16. Continues Commitment
17. Normative Commitment
18. Hackett
19. Buchanan
20. χ^2
21. Degree of Freedom
22. Root Mean Square Error of Approximation
23. Goodness of Fit Index
24. Adjusted Goodness of Fit Index
25. Rinehart and Short
26. Yousef

منابع

- امین مظفری، فاروق، پرداختچی، محمد حسن، یمنی دوزی سرخابی، محمد، و ذکائی، محمد (۱۳۸۷). بررسی رابطه فرهنگ سازمانی و سبک‌های رهبری در دانشگاه های ایران، فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، شماره ۴۷، صص ۱۵۷-۱۳۵.
- حقیر السادات، جمال (۱۳۸۹). بررسی رابطه عزت نفس و تعهد سازمانی در کتابداران کتابخانه های وابسته به اداره کل کتابخانه های عمومی خراسان رضوی، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، تهران.
- رابینز، استیفن (۱۳۷۷). مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه سید محمد اعرابی و علی پارسایان، نشر دفتر پژوهش های فرهنگی، تهران.
- صیادی تورانلو، حسین، منصوری، حسین و جمالی، رضا (۱۳۸۷). شناسایی و رتبه بندی ابعاد کیفیت خدمات کتابخانه ای با رویکرد فازی (مطالعه موردی: کتابخانه های دانشگاه یزد)، فصلنامه کتابداری و اطلاع رسانی، شماره ۴۴، جلد ۱۱.
- عباسی، زهره، پریخ، مهری، دینای، محمد حسین و فتاحی، رحمت الله (۱۳۸۸). شناسایی الگوی فرهنگ سازمانی حاکم بر کتابخانه های مرکزی دانشگاه ها و سنجش تأثیر آن بر میزان اجرای مدیریت دانش، علوم و فناوری اطلاعات، دوره ۲۵، شماره ۳، صص ۴۱۲-۳۸۹.
- میرسپاسی، ناصر و زاهدی، محمد (۱۳۸۱). رابطه فرهنگ سازمانی و کارایی سازمان (پژوهشی در شرکت های بیمه، اقتصاد و مدیریت)، مرکز انتشارات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، شماره ۵۳-۵۲.

میرغفوری، سید حبیب الله و شفیعی رود پشته، میثم (۱۳۸۶). رتبه‌بندی کتابخانه‌های دانشگاهی بر اساس سطح عملکرد با استفاده از تکنیک‌های تحلیل پوششی داده‌ها و بردار، فصلنامه کتابداری و اطلاع رسانی، شماره ۳ (پیاپی ۳۹)، جلد ۱۰، صص ۳۵-۵۶.

- Benkhoff, B. (1997). Ring commitment is costly: new approaches establish the missing link between commitment and performance. *Human Relation*, 50, 6, pp. 701-726.
- Buchanan, B. (1974). "Building Organizational Commitment: The Socialization of Managers in Work Organizations", *Administrative Science Quarterly*, 19, pp. 533-546
- Cameron, K. S. and Quinn, R. E. (1999). Diagnosing and changing organizational culture: Based on the competing values framework, London: *Reading MA*.
- Garcia- Brooks, M. (2007). Organizational leadership in academic libraries: Identifying culture types and leadership roles, PhD Diss., *Marshall University*. <http://proquest.umi.com/pqdweb?index=0&did=1394662571> (accessed Nov. 2009).
- Gudykunst, W. B. and Ting-Toomey, S. (1988). "Culture and interpersonal communication", Thousand Oaks, CA: *Sage*.
- Hackett, R., Bycio, P., and Hausdorf, P. (1994). Further assessments of Meyer and Allen's 1991 three-component model of organizational commitment, *Journal of Applied Psychology*, 79, pp. 1-9.
- Hofstede, G. (1980). "Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values", *Sage*: London.
- Hofstede, G. (2001). " Culture's Consequences: Comparing Values, Behaviors, Institutions and Organizations Across Nations", 2nd edn. *Sage*: Thousand Oaks, CA.
- House, R. J., Javidan, M., Hanges, P. J., and Dorfman, P.W. (2002). "Understanding Cultures and Implicit Leadership Theories Across the Globe: An Introduction to Project GLOBE", *Journal of World Business*, 37, pp. 3-10.
- Lee, K. (1992). A study of affective, continuance, and normative commitment to the organization. Unpublished master's thesis, *Sungkyunkwan University*, Seoul, Korea.
- Mathieu, J. E. and Zajac, D. M. (1990). "A Review and Meta-analysis of the Antecedents, Correlates and Consequences of Organizational Commitment", *Psychological Bulletin*, No. 2, pp. 171-94.
- Meyer, J. P. and Allen, N. J. (1991). "A Three-component Conceptualization of Organizational Commitment", *Human Resource Management Review*, 1, pp. 61-89.
- Mowday, R. T., Porter, L. W. and Steers, R. M. (1982). Employee-organization Linkages: The Psychology of Commitment, Absenteeism, and Turnover. New York: *Academic Press*.

- Rinehart, J. S., & Short, P. M. (1991). Viewing reading recovery as a restructuring phenomenon, *Journal of School Leadership*, 1(4), pp. 379–399
- Robbins, S.P.(1998), "Organizational Behavior", 4th ed. Prentice-Hall, Inc.
- Shepstone, C. and Currie, L. (2008). Perspectives on transforming the academic library: Creating an organizational culture that fosters staff success, *The Journal of Academic Librarianship*, 34(4), pp. 358-368.
- Yousef, D. A. (2000). Organizational commitment: A mediator of the relationships of leadership behavior with job satisfaction and performance in a non-western country, *Journal of Managerial Psychology*, 15(1), 6–28.

Archive of SID