

بررسی رابطه جو سازمانی و تعهد سازمانی

کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد از دیدگاه کتابداران

حسن بهزادی (نویسنده مسئول)

دانشجوی دکتری علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی و عضو هیأت علمی دانشگاه امام رضا (ع)
hassanbehzadi@gmail.com

مریم موسوی

کارشناس ارشد علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی
Maryam.moosavi2007@gmail.com

مجیده سنجی

کارشناس ارشد علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی و متصدی بخش فهرست‌نویسی دانشگاه امام رضا (ع)
12msanji@gmail.com
تاریخ دریافت: ۱۳۸۹/۹/۲۹؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۰/۸/۱۸

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف مطالعه وجود رابطه بین جو سازمانی و تعهد سازمانی در کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد صورت گرفت.

روش: پژوهش حاضر از نوع کاربردی و به صورت پیمایشی صورت گرفته است. جامعه مورد بررسی را ۱۱۷ کتابدار شاغل در کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد تشکیل دادند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌ای بود که بر مبنای پرسشنامه توصیف جو سازمانی هالپین و کرافت و پرسشنامه تعهد سازمانی می‌یر و آلن، طراحی گردید.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد که میزان رضایت از شاخص جو سازمانی «تعامل فرد با سایر کارکنان» (با میانگین کل ۴/۱۷) از شاخص «تعامل بین کارمند - مدیر» (با میانگین کل ۲/۸۳) بیشتر است. همچنین مشخص گردید که میزان تعهد سازمانی پاسخگویان در تمامی شاخص‌ها از حد متوسط (۳) بالاتر است. از دیگر یافته‌های این پژوهش این بود که به طور کلی بین جو سازمانی و تعهد سازمانی در کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد رابطه معناداری وجود دارد. همچنین مشخص گردید که تفاوت معناداری بین زنان و مردان از نظر میزان تعهد سازمانی وجود ندارد. این در حالی است که افراد با مدارک غیر کتابداری از تعهد سازمانی بیشتری برخوردار بودند.

اصالت/ارزش: این پژوهش علی‌رغم تحقیقاتی که در خصوص مؤلفه‌های مختلف مدیریتی مانند جو سازمانی، مدیریت تعارض، خلاقیت، کارآفرینی، تعهد و ... که در حوزه کتابخانه‌های عمومی کار شده، به بررسی رابطه دو مؤلفه جو سازمانی و تعهد سازمانی در کتابخانه‌های عمومی می‌پردازد و مقدمه‌ای به پژوهش‌های عمیق‌تر در این خصوص است.

کلیدواژه‌ها: جو سازمانی، تعهد سازمانی، مدیریت کتابخانه، کتابخانه عمومی، کتابدار

مقدمه

در جهان امروز بسیاری از فعالیت‌های اساسی و حیاتی مورد نیاز جامعه را سازمان‌های گوناگون انجام می‌دهند یعنی پیشرفت و بقاء جامعه تابع عملکرد مؤثر سازمان‌هاست. بنابراین می‌توانیم جامعه امروز را جامعه سازمانی بنامیم. در این بین، از مهمترین وسایل دستیابی به پیشرفت و ترقی، سازمان‌هایی هستند که بتوانند با کارآمدی و اثربخشی از عهده وظایف خود برآیند (علاقه‌بند، ۱۳۸۵).

لیکن، سازمان‌ها نیز به منظور انجام وظائف خود، نیازمند منابع هستند. این منابع در قالب ۴ دسته گرد آمده‌اند: منابع انسانی، منابع اطلاعاتی، منابع مادی و منابع مالی. در این بین، منابع انسانی لازم و قطعی هستند، چرا که سایر منابع مستقیماً از سوی همین دسته تولید می‌گردد (نیکولسکو و وربونکو^۱، ۱۹۹۹). البته شناخت و نگهداری از منابع انسانی صرفاً نگهداشتن افراد در سازمان نیست بلکه پیوند دادن آنها با سازمان و ایجاد همبستگی متقابل فرد و سازمان است. چه بسا افرادی که سال‌ها در سازمان می‌مانند ولی عامل ماندن آنها اجبار است و در این صورت نه تنها باری از دوش سازمان بر نمی‌دارند بلکه اگر فرصت پیدا کنند، بار سنگینی بر دوش سازمان می‌گذارند (میرسپاسی، ۱۳۷۶).

تعهد کارکنان به سازمان، مولد دارایی‌های نامشهود است (ابوالعلی، ۱۳۸۶). پژوهش‌ها نشان داده است که تعهد کارکنان نیرویی قوی و مؤثر در موفقیت سازمان‌هاست (کلاورسون^۲، ۲۰۰۲). مدیریت در هر سازمانی، بدون در نظر گرفتن اندازه، هدف و یا فعالیت، تحت تأثیر مجموعه‌ای از عوامل مرتبط با تعامل بین بخش‌ها، رضایت شغلی کارکنان، فعالیت‌های جاری سازمان، انگیزه، کیفیت سلسله‌مراتب سازمانی، تمایل به پذیرش تغییرات و مشارکت در فعالیت‌های سازمانی است (تیکو^۳، ۲۰۰۴). در عین حال وجود کارکنان متخصص، وفادار، سازگار با ارزش‌ها، دارای انگیزه قوی، متمایل و متعهد به حفظ عضویت سازمانی، از نیازهای اصلی و بسیار ضروری هر سازمانی است زیرا سازمان به کارکنانی نیازمند است که فراتر از شرح وظایف مقرر و معمول خود به کار و فعالیت پردازند. وجود چنین نیروهایی در هر سازمان ضمن کاهش غیبت، تأخیر و جابجایی، باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان، نشاط روحی

1. Nicolescu & Verboncu

2. Culverson

3. Ticu

کارکنان، تجلی بهتر اهداف متعالی سازمان و نیز دستیابی به اهداف فردی خواهد شد. عدم احساس تعهد و یا تعهد سطح پایین نتایج منفی را برای فرد و سازمان به دنبال دارد. ترک خدمت، غیبت زیاد، بی میلی به ماندن در سازمان، کاهش اعتماد مشتریان و کاهش درآمد از جمله این نتایج است (رابینز، ۱۳۸۷).

با توجه به مطالب بالا، مطالعه جو سازمانی^۱ و بررسی تأثیر آن بر تعهد سازمانی^۲ یک سازمان را قادر به انجام موفق‌تر امور مربوطه نموده، سبب افزایش سطح ارائه خدمات و تولیدات می‌گردد. همچنین انجام این مطالعات به کارکنان یک سازمان کمک می‌کند تا تحولات مورد نظر را با کمترین اصطکاک، انجام دهند. از سوی دیگر شناخت جو سازمانی حاکم بر یک سازمان، مبنای بهبود کیفیت خدمات سازمان است. با شناسایی نقاط غیر کارآمد و تلاش برای رفع موانع و نواقص، سازمان چهره و فضای تازه و متفاوت خواهد یافت (گوپتا^۳، ۲۰۰۸). از سوی دیگر جو سازمانی ناسالم می‌تواند محیطی سرشار از سوءظن و دشمنی به وجود آورد که هرگونه مدیریت مشارکتی و همکاری را به شکست وا دارد (علاقه‌بند، ۱۳۸۶). از این رو، در این پژوهش سعی شده است تا ضمن بررسی وضعیت جو سازمانی حاکم بر کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد، به این مطلب پرداخته شود که جو سازمانی حاکم بر این سازمان‌ها چه رابطه‌ای با تعهد سازمانی کتابداران شاغل در آنها دارد.

جو سازمانی و تعهد سازمانی

به منظور آشنایی بیشتر با جنبه‌های مختلف مفاهیم «جو سازمانی» و «تعهد سازمانی» در این بخش به صورت مختصر، به آنها پرداخته شده و ضمن ارائه تعریفی از این مفاهیم، عناصر تشکیل دهنده هر یک از آنها نیز مورد بررسی قرار گرفته است.

جو سازمانی

مفهوم جو سازمانی در اواخر دهه ۱۹۳۰ به وسیله لوین و همکاران^۴ (۱۹۳۹) پایه‌گذاری گردید. آنها اصطلاح جو اجتماعی را برای توصیف احساسات یا فضای حاکم بر سازمان‌های مورد مطالعه به کار بردند. اکوال^۵ (۱۹۹۶)، گوین^۶ (۱۹۷۳) و آلتمن^۷ (۲۰۰۰) اشاره کردند که

1. Organizational atmosphere
4. Lewin et al

2. Organizational commitment
5. Ekvall

3. Gupta
6. Guion

7. Altman

پژوهش‌های جو سازمانی از دو جنبه مهم تشکیل شده است: یکی مربوط به مسائل مردم‌شناسی است که شامل نظریه‌های جو سازمانی است، مانند نظریات اکوال (۱۹۹۶)، گوین (۱۹۷۳) و آلتن (۲۰۰۰) و دیگری مربوط به ارزش‌ها، اصول و نظام اعتقادی است (اشنایدر، وایت و پل^۱، ۱۹۹۸). هاپلین و کرافت^۲ از نظریه‌پردازان جو سازمانی، در تعریف جو سازمانی می‌گویند «ویژگی‌های درونی‌ای که یک سازمان را از سازمان دیگر متمایز ساخته و روی رفتار افراد آن تأثیر می‌گذارد، جو سازمانی نامیده می‌شود. این جو سازمانی به وسیله ادراکات کارکنان و توصیف‌های آنان از ویژگی‌های درونی سازمان سنجیده می‌شود» (گودرزی و گمینان، ۱۳۸۲).

جو سازمانی شامل دو مؤلفه به نام‌های تعاملات کارمند-کارمند و تعاملات کارمند-مدیر است که هر یک چهار مقیاس دارد. برای اندازه‌گیری تعاملات کارمند-کارمند، از چهار مقیاس زیر استفاده می‌شود: روحیه گروهی که به روحیه‌ای اشاره دارد که در نتیجه احساس انجام وظیفه و ارضاء نیازهای اجتماعی رشد می‌کند (مجنون، ۱۳۸۱). مزاحمت به وضعیتی اشاره می‌کند که در آن کارکنان احساس می‌کنند که طرز اداره سازمان، مشکلاتی برای آنها به وجود می‌آورد. مدیر، کاغذبازی، شرایط کمیته‌ای، وظایف راهوار و ... مواردی هستند که در مسئولیت‌های کارکنان مداخله می‌کنند که به نظر کارکنان مشغله‌های غیرضروری بوده به آنان تحمیل می‌شوند (زارع، ۱۳۸۶). صمیمیت به لذت بردن کارکنان از روابط گرم و دوستانه با یکدیگر اطلاق می‌شود (مجنون، ۱۳۸۱). این بُعد، رضایت از نیازهای اجتماعی را می‌رساند که لزوماً به انجام وظیفه مرتبط نیست (پورسیف، ۱۳۸۵). *علاقه‌مندی یا بی‌علاقگی* به وضعیتی اشاره می‌کند که کارکنان طبق دستور عمل می‌کنند و از این رو، انجام وظیفه از سوی آنان بیشتر به منظور رفع تکلیف است نه از روی تعهد و *علاقه شخصی* (پورسیف، ۱۳۸۵).

برای اندازه‌گیری مؤلفه تعاملات کارمند-مدیر نیز از چهار مقیاس زیر استفاده می‌شود: *فاصله‌گیری* به رفتار غیرشخصی مدیر اشاره می‌کند که طبق آن مدیر طبق مقررات عمل می‌کند، *هنجارگراست* و بر بُعد ساختاری تأکید می‌ورزد و از کارکنان زیردست خود فاصله می‌گیرد (پورسیف، ۱۳۸۵). *ملاحظه‌گری* یا *مراعات* به رفتار دوستانه و گرم مدیر نسبت داده می‌شود. مدیر سعی می‌کند که به دیگران کمک کند و هر وقت که بتواند برای کارکنان کاری انجام دهد

1. Schnider, White, paul

2. Halpin & Crafts

(مجنونی، ۱۳۸۱). نفوذ و پویایی که به رفتار پویا و پرتلاش مدیر برای رهبری گروه و ایجاد انگیزه در افراد از طریق نفوذ در آنها اشاره دارد. مدیر از طریق نمونه قرار دادن خود در صدد به حرکت درآوردن سازمان برمی‌آید (پورسیف، ۱۳۸۵). تأکید بر تولید هم‌زمانی است که مدیر دستورهای زیادی صادر می‌کند و به نظارت مستقیم کار زیردستان می‌پردازد (پورسیف، ۱۳۸۵). بنابراین، جو سازمانی مربوط به تعیین ویژگی‌های قابل اندازه‌گیری محیط کار است که به‌طور مستقیم یا غیرمستقیم توسط کسانی که در این محیط کار می‌کنند درک شده است و فرض می‌شود که روی انگیزش و رفتارشان تأثیر می‌گذارد. همچنین به عنوان منبعی مؤثر و بانفوذ جهت شکل‌دهی رفتار عمل می‌کند. لذا هدف از انجام این پژوهش، بررسی اثرات متقابل و همبستگی مؤلفه‌های جو سازمانی با یکدیگر و بهره‌گیری از آنها در جهت ایجاد جو مطلوب و انسانی در سازمان است.

تعهد سازمانی

پیچیدگی فزاینده فعالیت سازمان‌ها با تغییرات معناداری که در سال‌های اخیر روی داده است، مبحث تعهد را بسیار مهم ساخته است. دیدگاه‌های مطرح در این زمینه معتقدند که به منظور ایجاد فضای کاری موفق، سازمان بایستی انرژی خود را بر رفاه مادی و اجتماعی متمرکز نماید و مطالعه تعهد کارکنان را بیش از تبعیت آنان مورد نظر قرار دهند. ایجاد تعهد و وفاداری سازمانی یکی از کارکردهای بسیار مهم اجتماع سازمانی محسوب می‌گردد (شین^۱، ۱۹۸۷). تعهد سازمانی طی دهه گذشته جایگاه مهمی را در پژوهش‌های رفتار سازمانی به خود اختصاص داده است. سه نفر از محققانی که بیشتر در زمینه تعهد سازمانی کار کرده‌اند، مودی، استیرز و پورتر^۲ هستند. از دیدگاه این سه محقق، تعهد سازمانی دارای سه جزء ترکیبی، یعنی پذیرش هدف‌های سازمان، تمایل برای سخت کار کردن برای آن، و میل برای باقی ماندن است. بر این اساس، مفهوم سه جزئی تعهد سازمانی ارائه شده است که عبارتند از: الف) تعهد عاطفی^۳ که در شرایطی ایجاد می‌شود که به دلیل وجود وابستگی هیجانی، فرد مایل به کار در سازمان خود است. ب) تعهد مستمر^۴ که در آن شخص به این دلیل به کار خود در سازمان ادامه

1. Schein
3. Affective Commitment

2. Mowday, Steers and Porter
4. Continuance Commitment

می‌دهد که به حقوق و مزایایی دریافتی از آن سازمان نیازمند است. ج) تعهد هنجاری^۱ که از ارزش‌های فرد شاغل در یک سازمان سرچشمه می‌گیرد. یعنی فرد معتقد می‌شود که به سازمان خود مدیون است (آلن و می‌یر^۲، ۱۹۹۱).

به طور کلی، برخورداری از کارکنانی که دارای تعهد و وفاداری بالا نسبت به سازمان خود بوده و دلبسته آن باشند، سبب می‌شود تا فرد در محیطی پویا و سالم و با به کار بستن تمام توان خویش برای کارآیی بیشتر و بهتر سازمان گام بردارد.

اهداف پژوهش

هدف اصلی از انجام پژوهش حاضر مطالعه وجود رابطه بین جو سازمانی و تعهد سازمانی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد است. اهداف فرعی این پژوهش نیز عبارتند از:

- تعیین سطح جو سازمانی و تعهد سازمانی حاکم بر کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد؛
- بررسی اینکه آیا جو سازمانی رابطه مستقیمی با تعهد سازمانی در بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد دارد یا خیر؛
- بررسی تأثیر یا رابطه متغیرهایی مانند جنسیت و سابقه کار بر جو سازمانی و تعهد سازمانی کتابداران؛
- گردآوری و فراهم نمودن اطلاعاتی که به واسطه آن مدیران کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد بتوانند در برنامه‌ریزی‌های آتی خود برای بهبود جو سازمانی و افزایش تعهد سازمانی کارکنان خود از آن بهره‌جویند.

پرسش‌های اساسی

پژوهش حاضر سعی در پاسخ به پرسش‌های زیر دارد:

۱. میزان رضایت کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی از جو سازمان مربوطه چقدر است؟
۲. آیا بین جو سازمانی حاکم بر کتابخانه‌های عمومی با تعهد سازمانی کتابداران آنها رابطه وجود دارد؟

1. Normative Commitment

2. Allen & Meyer

۳. رضایت کتابداران از شاخص‌های جو سازمانی حاکم بر حسب جنسیت به چه میزان

است؟

۴. آیا جنسیت کتابداران بر میزان تعهد سازمانی آنان در کتابخانه‌های عمومی تأثیر

دارد؟

۵. میزان رضایت کتابداران از شاخص‌های جو سازمانی بر حسب رشته تحصیلی آنان

چقدر است؟

۶. آیا رشته تحصیلی کتابداران بر میزان تعهد سازمانی آنان تأثیر دارد؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر به روش پیمایشی انجام شده است. از آنجایی که نتایج به‌دست آمده می‌تواند در کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد مورد استفاده قرار گیرد، می‌تواند جنبه کاربردی نیز داشته باشد. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد تشکیل می‌دهند که بر این مبنای تعداد ۱۱۷ نفر مورد ارزیابی قرار گرفت.

ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه‌ای بود که بر مبنای پرسشنامه توصیف جو سازمانی هالپین و کرافت^۱ و پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می‌یر، طراحی گردید. با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ پایایی پرسشنامه مورد محاسبه قرار گرفت. نتیجه بررسی برای پرسشنامه جو سازمانی ۰/۸۲۶ و برای پرسشنامه جو سازمانی ۰/۷۵۴ به‌دست آمد که نشان‌دهنده پایایی بالای پرسشنامه‌های مذکور است. برای تعیین روایی پرسشنامه مذکور نیز از روایی محتوایی استفاده گردید؛ بدین صورت که پرسشنامه مربوطه در اختیار استادان رشته مدیریت و کتابداری قرار گرفت و نظرات آنان پیرامون سؤالات مورد بررسی قرار گرفت و روایی پرسشنامه از نظر آنان تأیید شد.

در پرسشنامه‌های تعهد سازمانی و جو سازمانی از مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت استفاده شده است. جو سازمانی در این پژوهش شامل هشت مولفه: روحیه گروهی، مزاحمت، صمیمیت، بی‌علاقگی، ملاحظه‌گری، نفوذ و پویایی، و تأکید بر تولید است و تعهد سازمانی نیز دارای سه بُعد تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری است. همچنین به منظور تحلیل ساده‌تر و دقیق‌تر

1. Halpin & Croft

اطلاعات، داده‌های استخراج شده از پاسخ‌های داده شده در نرم افزار اکسل وارد گردید و برای تحلیل آماری و استنباطی نتایج از نرم افزار SPSS استفاده شد.

یافته‌ها

با استفاده از تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده به پرسش‌های پژوهش پاسخ داده شد که توضیح آن به شرح زیر آمده است:

پرسش اول در این خصوص است که میزان رضایت کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی از جو سازمان مربوطه چقدر است. همانگونه که بیان گردید، جو سازمانی دارای ۸ شاخص است. در جدول ۱ میانگین به دست آمده برای هر یک از شاخص‌های مورد بررسی ارائه شده است و در نهایت نیز میانگین تمامی این ۸ عامل که تشکیل جو سازمانی را می‌دهد مورد بررسی قرار گرفته است.

جدول ۱. میانگین نظرات پاسخگویان در مورد شاخص‌های جو سازمانی

شاخص‌ها	میانگین	انحراف معیار
روحیه گروهی	۴/۳۴	۰/۷۳۲۸۸
مزاحمت	۳/۶۵	۰/۴۷۷
علاقه‌مندی	۴/۳۶	۰/۰۳۹
صمیمت	۴/۳۶	۰/۰۳۹
ملاحظه‌گری	۳/۴۱	۰/۲۷۸
فاصله‌گیری	۲/۵۵	۰/۳۰۲
نفوذ و پویایی	۲/۹	۰/۲۶۲
تکیه بر تولید	۲/۴۶	۰/۱۷۰
جو سازمانی	۳/۵	۰/۳۴۴

همانگونه که از جدول ۱ برمی‌آید، میزان رضایت از شاخص‌های جو سازمانی در کتابخانه‌های عمومی در مورد شاخص‌های فاصله‌گیری، نفوذ و پویایی، و تکیه بر تولید از حد متوسط پایین‌تر است و در سایر موارد از حد متوسط (۳) بیشتر است. هر چند که جو سازمانی

حاکم کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد به طور کلی، اندکی از حد متوسط بالاتر است اما رضایت چندان زیادی از آن در بین کتابداران وجود ندارد. اگر به شاخص‌های رابطه کارمند-کارمند (۴ مقیاس نخست) و مقایسه آن با شاخص‌های کارمند-مدیر (۴ مقیاس دوم) توجه شود، مشخص می‌گردد که میزان رضایت از شرایط جو سازمانی مرتبط با تعامل فرد با سایر کارکنان (با میانگین کل ۴۳/۱۲) از میزان رضایت از شاخص‌های مرتبط با تعامل بین کارمند-مدیر (با میانگین کل ۳۷/۹۷) بیشتر است. به عبارتی میزان رضایت جامعه مورد بررسی از جو سازمانی حاکم به واسطه رابطه کارمند-مدیر در کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد پایین می‌باشد.

پرسش دوم پژوهش درباره این است که آیا بین جو سازمانی حاکم بر کتابخانه‌های عمومی با تعهد سازمانی کتابداران آنها رابطه وجود دارد یا خیر. به منظور بررسی این پرسش، نخست به بیان میانگین دیدگاه پاسخگویان به شاخص‌های مطرح در تعهد سازمانی اشاره می‌شود و پس از آن به آزمون همبستگی خواهیم پرداخت.

جدول ۲. میانگین نظرات پاسخگویان در مورد شاخص‌های تعهد سازمانی

شاخص‌ها	میانگین	انحراف معیار
عاطفی	۳/۶۷	۱/۱۵۴
مستمر	۳/۲۶	۱/۲۷۹
هنجاری	۳/۳۱	۱/۱۲۵
تعهد سازمانی	۳/۴۱	۱/۲۰۲

داده‌های جدول ۲ نشان می‌دهد که میزان تعهد سازمانی در تمامی شاخص‌ها و همچنین به طور کلی از حد متوسط (۳) بالاتر است و این امر در شاخص عاطفی نسبت به دو شاخص دیگر بالاتر می‌باشد. حال به منظور بررسی وجود رابطه بین تعهد سازمانی و جو سازمانی از آزمون پیرسون^۱ استفاده شده است و میزان همبستگی و ارتباط بین شاخص‌های هر یک از دو مفهوم جو سازمانی و تعهد سازمانی مورد بررسی با یکدیگر مورد سنجش قرار گرفته و نتایج مربوطه در جداول شماره ۳ و ۴ ارائه گردیده است.

1. Pearson

جدول ۳. آزمون پیرسون برای تعیین میزان همبستگی شاخص‌های تعهد سازمانی با جو سازمانی ($n=117$)

مقادیر		شاخص‌ها
* $0/006$	P-value	عاطفی
$0/129$	ضریب همبستگی	
* $0/000$	P-value	مستمر
$0/132$	ضریب همبستگی	
* $0/005$	P-value	هنجاری
$0/205$	ضریب همبستگی	
* $0/006$	P-value	تعهد سازمانی
$0/134$	ضریب همبستگی	

مقدار P-value به دست آمده در جدول ۳ که $0/006$ است، نشان می‌دهد که به طور کلی بین جو سازمانی و تعهد سازمانی در کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین تک تک شاخص‌های تعهد سازمانی با جو سازمانی (به طور عام) نیز این رابطه معنادار وجود دارد. در جدول ۴ همین فرایند به صورت بلعکس صورت گرفته است. به عبارتی در این جدول وجود رابطه بین مولفه تعهد سازمانی - به طور عام - و هر یک از شاخص‌های جو سازمانی - به طور خاص - مورد بررسی قرار گرفته است:

جدول شماره ۴ - آزمون پیرسون برای تعیین میزان همبستگی شاخص‌های جو سازمانی با تعهد سازمانی ($n=117$)

مقادیر		شاخص‌ها
* $0/005$	P-value	روحیه گروهی
$0/134$	ضریب همبستگی	
* $0/000$	P-value	مزاحمت
$0/137$	ضریب همبستگی	
* $0/006$	P-value	علاقه‌مندی
$0/127$	ضریب همبستگی	
* $0/006$	P-value	صمیمت
$0/127$	ضریب همبستگی	
* $0/005$	P-value	ملاحظه‌گری
$0/130$	ضریب همبستگی	

←



* / ۰۰۸	P-value	فاصله‌گیری
/ ۱۴۶	ضریب همبستگی	
* / ۰۰۴	P-value	نفوذ و پویایی
/ ۱۳۲	ضریب همبستگی	
* / ۰۳۸	P-value	تکیه بر تولید
/ ۱۹۶	ضریب همبستگی	
* / ۰۰۶	P-value	جو سازمانی
/ ۱۳۴	ضریب همبستگی	

با توجه به مقدار P-value آزمون همبستگی پیرسون مندرج در جدول ۴، وجود رابطه بین تمامی ۸ شاخص جو سازمانی و نیز کل مولفه جو سازمانی با مولفه تعهد سازمانی، تایید گردیده است.

پرسش چهارم پژوهش در این باره است که رضایت کتابداران از شاخص‌های جو سازمانی حاکم بر حسب جنسیت چقدر است. قبل پاسخگویی به این سؤال لازم به ذکر است که از بین جامعه آماری مورد بررسی تعداد ۷۳ نفر (معادل ۶۲/۴ درصد) زن و ۴۴ نفر (معادل ۳۷/۶ درصد) مرد بودند. در جدول ۵ یافته‌های مربوط به میزان رضایت پاسخگویان از جو سازمانی حاکم بر حسب جنسیت ارائه شده است:

جدول شماره ۵ - میانگین نظرات پاسخگویان بر حسب جنسیت در مورد رضایت از شاخص‌های جو سازمانی

شاخص‌ها	میانگین رضایت زنان	میانگین رضایت مردان
روحیه گروهی	۴/۱۹	۴/۵
مزاحمت	۳/۷۵	۳/۵۶
علاقه‌مندی	۴/۳۸	۴/۳۴
صمیمت	۴/۳۸	۴/۳۴
ملاحظه‌گری	۳/۳۹	۳/۴۳
فاصله‌گیری	۲/۵۴	۲/۵۶
نفوذ و پویایی	۲/۹	۲/۹
تکیه بر تولید	۲/۴۱	۲/۵۲
جو سازمانی	۳/۴۹	۳/۵۱

یافته‌های جدول ۵ نشان می‌دهد که میزان رضایت زنان و مردان شاغل در کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد، تقریباً یکسان است، به نحوی که میانگین رضایت کلی از جو سازمانی این دو گروه (میانگین‌های ۴۹/۳ و ۵۱/۳) بسیار به یکدیگر نزدیک هستند.

برش چهارم پژوهش در این خصوص است که آیا جنسیت کتابداران بر میزان تعهد سازمانی آنان تاثیر دارد یا خیر. برای پاسخگویی به این سؤال لازم است معنی‌داری اختلاف میانگین تعهد سازمانی زنان در مقایسه با مردان بررسی شود. میانگین به‌دست آمده از تعهد سازمانی نشان داد که میزان این عامل در بین زنان برابر ۳/۳۹ و در مردان برابر با ۳/۴۵ بود که به یکدیگر بسیار نزدیک هستند. حال به منظور بررسی معنادار بودن این اختلاف این دو میانگین از آزمون t مستقل^۱ استفاده گردید که نتایج آن در جدول ۶ ارائه شده است:

جدول ۶. آزمون معنی‌داری تفاوت میانگین تعهد سازمانی بر حسب جنسیت (n=۱۱۷)

متغیر	آزمون برابری واریانس‌ها		T	P-value	میانگین		اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪	
	F	P-value			مردان	زنان		حد بالا	حد پایین
تعهد سازمانی	۰/۰۶۷	۰/۷۹۷	۱۱۵	۰/۳۹۷	۳/۴۵	۳/۳۹	۰/۰۶۷۲۵	۰/۳۶۸۳۹	۰/۳۰۷۸۹
	۱	۱	۸۹/۳۶۴	۰/۳۹۵	۰/۹۴۴	۰/۰۶۷۲۵	۰/۳۶۸۳۹	۰/۳۶۸۳۹	۰/۳۶۸۳۹
قبول فرض برابری واریانس‌ها									
رد فرض برابری واریانس‌ها									

با نگاهی به جدول بالا می‌توان دریافت که با در نظر گرفتن سطح معناداری ۰/۰۵ و با توجه به p-value به‌دست آمده تفاوت معناداری بین زنان و مردان از نظر میزان تعهد سازمانی وجود ندارد و هر دو دارای میزان تعهد سازمانی تقریباً برابری می‌باشند.

1. Independent Sample Test

پرسش پنجم پژوهش در این باره است که میزان رضایت کتابداران از جو سازمانی حاکم بر حسب نوع رشته تحصیلی آنان به چه صورت است. قبل از پاسخگویی به این پرسش شایان ذکر است که در پرسشنامه سؤالی مطرح شد که مطابق با آن پاسخگو می‌بایست مشخص سازد که آیا در رشته کتابداری تحصیل نموده است و یا خیر. نتایج نشان داد که ۸۴ نفر (معادل ۷۱/۸ درصد) در رشته کتابداری، ۲۷ نفر (معادل ۲۳/۱ درصد) در سایر رشته‌ها دارای تحصیلات هستند و ۶ نفر (معادل ۵/۱ درصد) نیز به این سؤال پاسخی ندادند. همچنین به این مطلب پرداخته شد که میزان رضایت هر یک از این دو گروه از شاخص‌های جو سازمانی در چه سطحی می‌باشد که یافته‌های مربوطه در جدول شماره ۷ ارائه شده است:

جدول ۷. میانگین نظرات پاسخگویان بر حسب رشته تحصیلی از شاخص‌های جو سازمانی

شاخص‌ها	کتابداری	غیر کتابداری
روحیه گروهی	۴/۳	۴/۲۹
مزاحمت	۳/۱۲	۳/۱۴
علاقه‌مندی	۴	۳/۹
صمیمت	۴	۳/۹
ملاحظه‌گری	۳/۲۱	۳/۲۳
فاصله‌گیری	۲/۵۷	۲/۴۹
نفوذ و پویایی	۳/۲۸	۳/۲۳
تکیه بر تولید	۲/۴۵	۲/۶۵
جو سازمانی	۳/۳۶	۳/۳۵

یافته‌های حاصل از جدول ۷ نشان می‌دهد که افراد دارای مدارک کتابداری نسبت به افراد سایر رشته‌ها به مقدار بسیار اندکی دارای رضایت بیشتری هستند هر چند که این موضوع در مورد میزان رضایت از شاخص تکیه بر تولید، صدق نمی‌کند و افراد غیر کتابدار در این زمینه رضایت بیشتری دارند. اما به طور کلی تفاوت بین میزان میانگین‌های این دو گروه اندک است. پرسش ششم پژوهش در این خصوص است که آیا نوع رشته تحصیلی کتابداران بر میزان تعهد سازمانی آنان تاثیر دارد یا خیر. به منظور پاسخگویی به این پرسش نخست از تحلیل داده‌ها

مشخص شد که میانگین دیدگاه پاسخگویان دارای مدرک کتابداری در مورد شاخص‌های تعهد سازمانی برابر با ۳/۳۷ و افراد دارای سایر مدارک برابر با ۳/۵۱ بود. سپس با استفاده از آزمون t معنادار بودن تفاوت بین دیدگاه این دو دسته مورد بررسی قرار گرفت که اطلاعات مربوطه در جدول شماره ۸ ارائه شده است:

جدول ۸. آزمون معنی‌داری تفاوت میانگین تعهد سازمانی پاسخگویان بر حسب مدرک تحصیلی (n=۱۱۷)

مقیاس تعهد	آماره‌ها	آزمون برابری واریانس‌ها		درجه آزادی	T	P-value	میانگین		اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵٪ برای وجود اختلاف	
		F	P-value				کتابداری	غیر کتابداری		حد بالا	حد پایین
قبول فرض برابری واریانس‌ها	۱/۳۴	۰/۲۴۷	۰/۰۰۹	۱۱۵	-۲/۵۹۵	-۰/۳۴۵۳	-۰/۱۴۱۲۴	-۰/۳۴۵۳	-۰/۳۴۷۹۴		
	۱	۱	۰/۰۱۰	۱۰۸/۵۹۵	۲/۵۸۹	-۰/۳۴۳۱۲	-۰/۱۴۱۲۴	-۰/۳۴۳۱۲	-۰/۳۴۸۱۶		

نتایج حاصل از آزمون برابری واریانس‌ها نشان می‌دهد که P-value به دست آمده در مورد تعهد سازمانی برابر با ۰/۲۴۷ و بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است و لذا آزمون تی قابل انجام است. با توجه به اینکه P-value آزمون تی برابر با ۰/۰۰۹ است، از نظر آماری، بین میزان تعهد سازمانی کتابداران با مدارک کتابداری و کتابداران با مدارک غیر کتابداران، تفاوت معناداری وجود دارد. به عبارتی افراد با مدارک غیر کتابداری نسبت به افراد با مدارک کتابداری دارای تعهد سازمانی بیشتری هستند. شاید یکی از دلایل این باشد که افرادی که دارای مدرک غیرمرتبط هستند، بیشتر نیازمند ایجاد سازگاری و پیدا کردن راه‌حل‌هایی برای جلب رضایت و اعتماد مدیران سازمان می‌باشند تا این نقیصه جبران شود. لذا در انجام امور و رعایت مقررات تعهد بیشتری از خود نشان می‌دهند.

نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر سعی گردید تا به بررسی جو و تعهد سازمانی حاکم بر کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد و رابطه بین آنها پرداخته شود. نتایج به دست آمده نشان داد که جو سازمانی کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد به میزان اندکی از حد متوسط بالاتر است. همچنین میزان تعهد سازمانی در تمامی شاخص‌ها از حد متوسط (۳) بالاتر است. از سوی دیگر، میزان رضایت از شرایط جو سازمانی مرتبط با تعامل فرد با سایر کارکنان (با میانگین کل ۴۳/۱۲) از میزان رضایت از شاخص‌های مرتبط با تعامل بین کارمند - مدیر (با میانگین کل ۳۷/۹۷) بیشتر است (جدول ۱). رفیق آوان و محمود^۱ (۲۰۱۰) نیز در پژوهش خود که در بین ۱۱۵ نفر از کتابداران دانشگاهی کشور پاکستان صورت گرفت دریافتند که کتابداران معتقدند بیشتر مدیران کتابخانه‌ها از سبک رهبری سنتی پیروی می‌نمایند و کتابخانه‌ها تمایل دارند تا فرهنگ بروکراتیک را پذیرفته و به کارگیرند. این یافته بدین معناست که کارکنان با یکدیگر دارای روابط بازتری هستند و این در حالی است که جو حاکم بین کارمندان و مدیران بسته می‌باشد. از این رو ضروری است تا مدیران نسبت به در پیش گرفتن شیوه‌های مدیریتی تعامل محور، نسبت به برقراری روابط دوستانه و مبتنی بر صمیمیت و همکاری، به بهبود شرایط حاکم بپردازند.

شاید بتوان دلیل چنین نتیجه‌ای را در پایین بودن نفوذ و عملکرد مدیران، نداشتن انگیزه مدیران برای کمک به پرسنل زیردست و عدم تلاش در الگو قرار گرفتن مدیران برای کارکنان دانست که این امر را می‌توان در نتیجه تغییر مداوم مدیران سازمان‌ها و عدم توجه مسئولان رده بالا به مدیران دانست. در این زمینه دلگشایی، توفیقی و کرمانی (۱۳۸۷) نیز در پژوهشی که به بررسی رابطه جو سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان و مدیران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی همدان پرداختند به نتایج مشابهی دست یافتند. آنان دلایل دیگری همچون سطح تحصیلات مدیران را نیز به عنوان دلایل نارضایتی پرسنل از مدیران ذکر نمودند و معتقد بودند که از آنجایی که اغلب مدیران در رشته‌هایی به غیر از مدیریت تحصیل کرده‌اند، اولویت باید بر انتخاب مدیران با تحصیلات مرتبط باشد، در غیر این صورت برگزاری کلاس‌های ضمن خدمت کمک بزرگی به ارتقاء دانش مدیریت مدیران می‌نماید. می‌توان این دلیل را در این پژوهش نیز صادق دانست؛ چرا که بسیاری از مدیران کتابخانه‌ها نیز فاقد تحصیلات عالی در

1. Rafiq Awan & Mahmood

زمینه مدیریت هستند و باید با برگزاری کلاس‌های مدیریت این مسائل به خوبی به آنان آموزش داده شود. نکته قابل توجه دیگر در این یافته وجود تفاوت در میانگین شاخص‌های مختلف جو سازمانی است که این بخش با یافته‌های پژوهش پرینان (۱۳۷۸) مشابه است چرا که وی نیز به این نتیجه رسید که ادراک کارکنان در سازمان از شرایط سازمانی (حقوق، کار و محیط کاری، احترام و توجه سازمانی و عدالت رویه‌ای) متفاوت است.

همچنین مشخص گردید که میزان تعهد سازمانی در تمامی شاخص‌ها، و همچنین به طور کلی، از حد متوسط (۳) بالاتر است، که در این بین تعهد عاطفی بیشترین نمره را به خود اختصاص داده است (جدول ۲). این بخش از یافته‌ها مؤید این نکته است که کارکنان به دلیل احساس تعلق خاطر به سازمان خود، به فعالیت در آن مشغول هستند و نه به دلیل احساس تکلیف. یافته دیگر این پژوهش این بود که بین جو سازمانی و تعهد سازمانی و همچنین بین شاخص‌های این دو با مؤلفه دیگر، رابطه معناداری وجود دارد (جدول ۳ و ۴). دلگشایی و دیگران (۱۳۸۷)، توران، مهار، میرهاشمی، نوروزی و پیشوا نیز پژوهش‌هایی مشابه را در مدارس و دانشگاه‌ها انجام داده‌اند که نتایج، آنها نیز حاکی از ارتباط مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای مرتبط با محیط کار با تعهد سازمانی است و رابطه معنادار بین جو سازمانی و تعهد سازمانی در آنها تأیید شده است (نقل شده در دلگشایی و دیگران، ۱۳۸۷). همچنین اسکندری (۱۳۸۷)، عابدزاده (۱۳۸۷)، خسروی (۱۳۸۷)، ساکز، مودراک و اشفورث^۱ (۱۹۹۶)، لوک و کراوفورد^۲ (۱۹۹۹)، درویش یوسف^۳ (۲۰۰۰)، فینگان^۴ (۲۰۰۰)، و اکپرا و وین^۵ (۲۰۰۸) نیز در پژوهش‌های خود به وجود رابطه بین تعهد سازمانی و جو سازمانی در تمام یا بخشی از عوامل، پی بردند. بنابراین این بخش از پژوهش با سایر پژوهش‌های صورت گرفته مطابقت داشته و مشخص می‌گردد که افزایش رضایت از جو سازمان می‌تواند افزایش تعهد به آن را نیز در پی داشته باشد. لذا ایجاد جو مثبت و محیطی مطلوب برای کارکنان توسط مدیران، می‌تواند باعث افزایش احساس تکلیف برای ماندن در سازمان، تلاش برای رسیدن به اهداف سازمان (تعهد هنجاری) دلبستگی احساسی و عاطفی و لذت بردن از ماندن در سازمان (تعهد عاطفی) را برای کارکنان به ارمغان آورد.

یافته دیگر پژوهش نشان داد که میزان رضایت زنان و مردان شاغل در کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد، تقریباً یکسان است (جدول ۵) و تفاوت معناداری بین زنان و مردان از نظر

1. Saks, Mudrack & Ashforth
4. Fingan

2. Lok & Crawford
5. Okpara & Wynn

3. Yousef

میزان تعهد سازمانی وجود ندارد (جدول ۶). این یافته گواهی بر این مدعا است که جو سازمانی و شرایط حاکم بر محیط کار برای زنان و مردان یکسان است و بنابراین میزان رضایت از آن نیز تا حدود زیادی مشابه خواهد بود. همچنین مشخص گردید که افراد دارای مدارک کتابداری نسبت به افراد سایر رشته‌ها به مقدار بسیار اندکی دارای رضایت بیشتری هستند (جدول ۷) و تفاوت معناداری بین میزان تعهد سازمانی کتابداران با مدارک کتابداری و کتابداران با مدارک غیر کتابداری وجود دارد (جدول ۸). شاید بتوان دلیل این یافته را در تفاوت بین دروس کلاسیک دانشگاهی با محیط واقعی کتابخانه دانست. کتابداران با مدارک کتابداری خواستار محیطی هستند که بتوانند آموخته‌های خود را در محیط کار پیاده سازند که این امر به دلیل مشکلات موجود در کتابخانه‌های عمومی کشور به واقعیت نمی‌پیوندد و نوعی سرخوردگی و عدم رضایت در آنان به وجود می‌آید.

پیشنهادها

- مدیران کتابخانه‌های عمومی می‌بایست تلاش نمایند تا به ارتقاء رضایت کارکنان از جو سازمانی خود کمک نمایند که این امر در سایه توجه بیشتر به پرسنل، توجه به توانمندی‌های آنان، ایجاد انگیزه، تعامل دوستانه با آنان و استفاده از تخصص‌های مرتبط میسر است. افزایش رضایت از جو سازمانی، افزایش تعهد را در پی دارد که کمک شایانی به رسیدن سازمان به اهدافش ایفا می‌کند.
- تلاش شود تا محیط کاری به نحوی مهیا گردد تا کارکنان به ویژه کتابداران بتوانند آموخته‌های دوران دانشگاه خود را پیاده نمایند.
- مدیران با برگزاری جلسات هفتگی، نشست‌های غیر رسمی و موارد مشابه خود را به کارکنان نزدیک نمایند تا روابط بین آنان و کارکنان مستحکم‌تر و دوستانه‌تر باشد.
- مسئولان سازمان‌های مادر تلاش نمایند تا مدیران کتابخانه‌های تحت پوشش آنها دارای مدارک کتابداری بوده و در زمینه مدیریت نیز دوره‌هایی را گذرانده باشند تا این دو امر یعنی توانایی مدیریتی و تخصص بتواند راهگشای برخی مشکلات کتابخانه‌ها گردد.

منابع

- ابولعلی، ب. (۱۳۸۶). کارگروهی انرژی پرسنل را افزایش می‌دهد. عصر مدیریت، (۲)، ۶۸.
- اسکندری، نازیلا (۱۳۸۷). بررسی رابطه ادراک برابری با تعهد سازمانی و دل‌بستگی شغلی در بین دبیران آموزش و پرورش شهرستان ارسنجان. بازیابی شده در ۲۰ شهریور ۱۳۸۹، از: www.farsedu.ir/attachment/eskandari.pdf
- پرینان، علیرضا (۱۳۷۸). بررسی ادراک کارکنان و رابطه آن با تعهد سازمانی در دانشگاه فردوسی مشهد. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی، مشهد.
- پورسیف، مجتبی (۱۳۸۵). بررسی رابطه جو سازمانی با استرس شغلی کارکنان گمرکات مستقر در تهران در سال ۱۳۸۴-۱۳۸۵. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران.
- خسروی، زهرا (۱۳۸۷). بررسی رابطه بین اخلاق کار با تعهد سازمانی در دبیران شهرستان ارسنجان. بازیابی شده در ۲۵ مهرماه ۱۳۸۹، از: www.farsedu.ir/attachment/khosravi.pdf
- دلگشایی، بهرام؛ توفیقی، شهرام و کرمانی، بهناز (۱۳۸۷). بررسی رابطه جو سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان و مدیران بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی همدان. فصلنامه دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی گناباد، ۱۴ (۴)، ۶۰-۶۹.
- رابینز، استفان (۱۳۸۷). مدیریت رفتار سازمانی. ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی. تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- زارع، امیر (۱۳۸۶). ارتباط جو سازمانی و بهره‌وری کارکنان در بیمارستان‌های عمومی آموزشی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات تهران، تهران.
- عابدزاده، حمید (۱۳۸۷). رابطه جو سازمانی مدرسه با روحیه کارآفرینی در دانش آموزان دوره متوسطه شهر کرمان. رشد آموزش فنی و حرفه‌ای (ویژه کارآفرینی)، ۴ (۱)، ۵۱-۵۸.
- علاقه‌بند، علی (۱۳۸۶). مبانی نظری و اصول مدیریت آموزشی. ویرایش ۵، تهران: روان.
- _____ (۱۳۸۵). مقدمات مدیریت آموزشی. تهران: روان، ص ۵.
- گودرزی، اکرم و گمینیان، وحیبه (۱۳۸۲). اصول، مبانی و نظریه‌های جو سازمانی. اصفهان: جهاد دانشگاهی.
- مجنونی، طاهره (۱۳۸۱). بررسی تأثیر جو سازمانی مدارس بر عملکرد دبیران دبیرستان‌های پسرانه شهرستان بوکان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی، تهران.
- میرسپاسی، ناصر (۱۳۷۶). مدیریت منابع انسانی و روابط کاری. ویرایش اول. تهران: شروین.

Reference

- Allen, N. J & Meyer, I. P. (1991). The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Normative Commitment to the Organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63 (1), 1-18.
- Altman, R. (2000). Forecasting Your Organizational climate. *Journal of Property Management*, 65 (1), 62-65.
- Culverson, D. E. (2002). *Exploring Organizational Commitment Following Radical Change: A Case Study within the Parks Canada Agency*. Master Dissertation, University of Waterloo, Ontario, Canada.
- Ekvall, G. (1996). Organizational Climate for Creativity and Innovation. *European Journal of work and organizational Psychology*, 5 (1), 105-123.
- Fingan, J. (2000). The Impact of Person and Organizational Values on Organizational Commitment. *Journal of Occupational an Organizational Psychology*, 73 (2), 149-169.
- Guion, R. M. (1973). A Note on Organizational Climate. *Journal of Organizational Behaviour and Human Performance*, 9 (1), 120- 125.
- Gupta, A. (2008). *Organizational climate study*. Annan: Institute of Rural Management.
- Lewin, K.; Lippitt, R.; & White, R. K. (1939). Pattern of Aggressive Behavior in Experimentally Created "social climate". *Journal of Social Psychology*, 10 (2), 271-299.
- Lok, P. & Crawford, J. (1999). The Relationship between Commitment and Organizational Culture, Subculture, Leadership Style and Job Satisfaction in Organizational Change and Development. *Leadership & Organization Development Journal*, 20 (7), 365-373.
- Nicolescu, O. & Verboncu, I. (1999). *Management*. Revised 3rd Edition, Bucharest: Economic Publishing House.
- Okpara, J. O. & Wynn, P. (2008). The Impact of Ethical Climate on Job Satisfaction, and Commitment in Nigeria. Implications for Management Development. *Journal of Management Development*, 9 (27), 935-950.
- Awan, R. M., Mahmood, K. (2010). Relationship among Leadership Style, Organizational Culture and Employee Commitment in University Libraries. *Leadership Style in University Libraries Journal*, 31 (45), 253-266.
- Saks, A. M.; Mudrack, P. E. & Ashforth, B. E. (1996). The Relationship between the Work Ethic, Job Attitudes, Intentions to Quit, and Turnover for Temporary Service Employees. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 13 (3), 226-236.
- Schein, E. H. (1987). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco, CA: Jossey- Bass.
- Schneider, B.; White, S. & Paul, M. C. (1998). Linking Service Climate and Customer Perceptions of Service Quality: Test of a Causal Model. *Journal of Applied Psychology*, 83 (2), 150- 162.

- Ticu, C. (2004). *The Psychological Evaluation of the Staff*. Lasi: Polirom Publishing House.
- Yousef, D. A. (2000). Organizational Commitment and Job Satisfaction as Predictors Attitudes toward Organizational Change in a non-western setting. *Personnel Review*, 5 (29), 56-70.

به این مقاله این‌گونه استناد کنید:

بهزادی، حسن؛ موسوی، مریم و سنجی، مجیده (۱۳۹۱). بررسی رابطه جو سازمانی و تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر مشهد. *تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، ۱۸ (۳)، ۴۰۷-۴۲۶.

Archive of SID