

# بررسی میزان جامعه‌پذیری سازمانی کتابداران نسبت به سایر مشاغل سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی

بتول علیزاده<sup>۱</sup>

مصیب سامانیان<sup>۲</sup> (نویسنده مسئول)

## چکیده:

**هدف:** بررسی میزان جامعه‌پذیری سازمانی کتابداران نسبت به سایر مشاغل سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی است.

**روش:** پژوهش حاضر از نوع توصیفی، پیمایشی و همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کتابداران و کارکنان سایر مشاغل (۶۲۵ نفر) سازمان کتابخانه‌ها تشکیل دادند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، تعداد ۲۳۸ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ساده انتخاب گردید که تعداد ۲۱۵ پرسشنامه تکمیل و جمع‌آوری شد. برای ابزار پژوهش، از پرسشنامه ۲۰ سوالی جامعه‌پذیری سازمانی تائورمینا (۱۹۹۷) استفاده شد. داده‌های پژوهش با روش‌های آماری آزمون T تک نمونه‌ای و رگرسیون گام به گام تجزیه و تحلیل گردید.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد که تفاوت معنی‌داری در زیر مقیاسهای آموزش و چشم‌انداز آینده کتابداران نسبت به سایر مشاغل وجود دارد و کتابداران از میزان جامعه‌پذیری سازمانی بالایی نسبت به سایر مشاغل سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی برخوردارند.

**اصالت/ارزش:** با توجه به اهمیت تاثیر میزان جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان در موفقیت سازمان‌ها از جمله کتابخانه‌ها، این پژوهش جزو اولین‌های است که به بررسی میزان جامعه‌پذیری سازمانی کتابداران نسبت به سایر مشاغل پرداخته است و بالا بودن میزان جامعه‌پذیری سازمانی کتابداران نشان‌دهنده اینست که از زیر مقیاس‌های جامعه‌پذیری سازمانی، آموزش و چشم‌انداز آینده سازمانی، پیش‌بینی‌کننده‌های قوی برای افزایش میزان جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان است و میزان جامعه‌پذیری سازمانی باتخصص و همگن بودن جامعه کارکنان ارتباط دارد.

**کلیدواژه‌ها:** فرهنگ سازمانی، جامعه‌پذیری سازمانی، کتابداران، کارکنان سایر مشاغل، سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی

<sup>۱</sup> - کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی، کتابدار کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی، alizadeh.batol@yahoo.com

<sup>۲</sup> - دانشیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی و عضو هیات علمی دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بجنورد، samaniamosayeb@yahoo.com

## بررسی میزان جامعه‌پذیری سازمانی کتابداران نسبت به سایر مشاغل سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی

### مقدمه

زمانی که یک سازمان بوجود می‌آید و حیات مستقلی پیدا می‌کند باید برای رسیدن به اهدافی که دارد، فرهنگ سازمان<sup>۱</sup> را در بین کارکنان نهادینه نماید.

منظور از فرهنگ سازمان، عوامل و عناصری است که در مجموع، جو خاصی را در سازمان به وجود می‌آورند:

- ✓ آداب و اصولی که اغلب مکتوب و مدون هم نیست و از نسلی از کارکنان به نسلی دیگر منتقل می‌شود.
  - ✓ کلمات، کنایات، اشارات و به طور کلی زبان خاصی که فقط برای خود اعضای سازمان قابل فهم است.
  - ✓ موضع‌گیری‌ها، نگرش‌ها، طرز فکرها، و ذهنیت‌های جمعی بخصوص.
  - ✓ آداب معاشرت و اصول خاصی که بر رفتار و حرکات تک تک اعضای سازمان و روابط اجتماعی میان آنها حاکم است.
  - ✓ وجود عرف و سنت خاصی که رعایت آن، رفتار مطلوب و عدم توجه یا بی‌اعتنایی به آن، رفتار نامعقول و ناهنجار تلقی می‌شود (سعادت، ۱۳۸۹، ص ۱۵۸).
- تازه واردین یک سازمان، فرهنگ سازمان را از طریق فرآیند جامعه‌پذیری<sup>۲</sup> می‌آموزند (حقیقی، ۱۳۸۰، ص ۵۴۹) و آن عامل و فرآیند نیرومندی است که نه فقط در رفتار فردی تاثیر می‌گذارد بلکه به شکل دادن و نگهداری فرهنگ سازمان کمک می‌کند (چامپوکس<sup>۱</sup>، ۱۳۸۳، ص ۹۲).

<sup>۱</sup>. Organizational culture

<sup>۲</sup>. Socialization

درک و شناسایی مکانیسمی که چگونه فرد در محیط سازمان سازگار و از عهده امور بر می آید از مسائل کلیدی جامعه‌پذیری سازمانی است (ایتو و اینوهارا<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵، ص ۱۴۳).

برای افزایش رضایت مندی، میزان کارایی و نگهداشت تازه واردان، پرداختن به فرآیند جامعه‌پذیری حائز اهمیت است (کورت و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵، ص ۱۸۷) و اجرای صحیح این فرآیند در سازمان در بردارنده مزایایی به شرح ذیل می‌گردد:

- کاهش هزینه و ترک کنندگان اولیه؛ (آرمسترانگ<sup>۴</sup>، ۱۳۹۰، ص ۱۱۷).
- بهره‌وری بالا؛
- بهبود روحیه کارکنان؛
- هزینه‌های آموزشی پایین؛
- تسهیل یادگیری؛
- کاهش اضطراب کارکنان (قلی‌پور، ۱۳۹۱، ص ۲۰۰).

جامعه‌پذیری به فرد در سازمان می‌آموزد که چه انتظاری از وی می‌رود و برای آنکه بتواند عضو موثری برای سازمان باشد از چه بایدها و نبایدهایی پیروی کند. بنابراین برای شروع خوب و موفق، برنامه رسمی یا غیررسمی آشناسازی<sup>۵</sup> و جامعه‌پذیری فرد با شغل، واحد و سازمان ضرورت دارد (قلی‌پور، ۱۳۹۱، ص ۲۰۰). در فرآیند جامعه‌پذیری، کارکنان ارزش‌ها، باورها، هنجارها، نمادها، زبان، آداب و اسطوره‌های سازمان را می‌آموزند و خود را با فرهنگ و نقش‌های محل کار خود سازگار می‌کنند (چپمن<sup>۶</sup>، ۲۰۰۹، ص ۱۲۸). اینکه در سازمان چه

---

<sup>1</sup>. Champoux

<sup>2</sup>. Ito & Inohara

<sup>3</sup>.Korte et al.

<sup>4</sup>.Armstrong

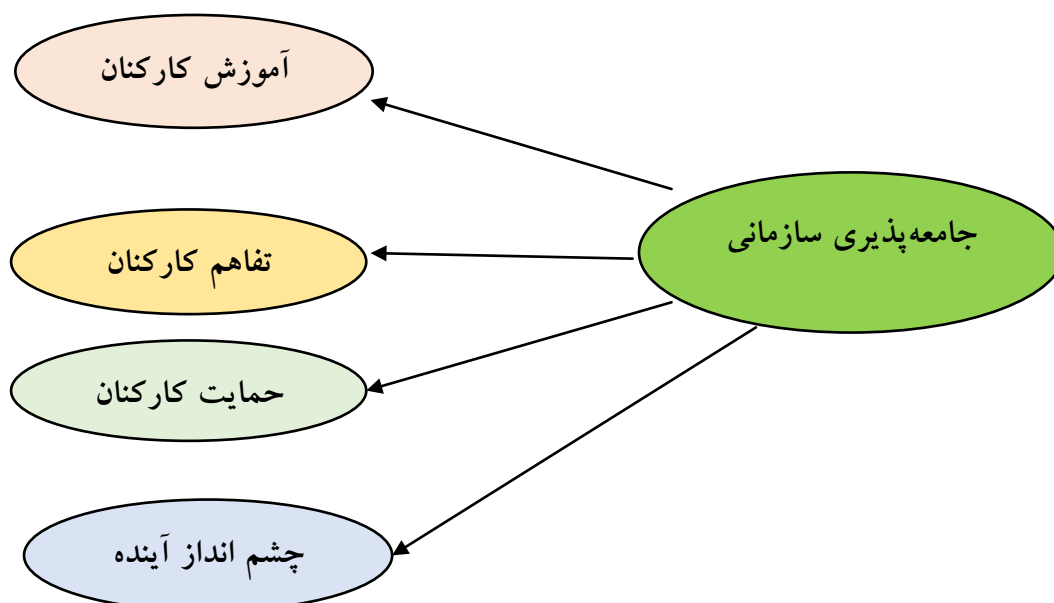
<sup>5</sup>.Orientation

<sup>6</sup>.Chapman

ارزشهایی اصلی و محوری و چه ارزشهایی فرعی به شمار می آیند بستگی به سازمان و اهداف آن دارد (قلی پور، ۱۳۹۱، ص ۲۰۲).

تائورمینا<sup>۱</sup> (۱۹۹۷) چهار بعد حائز اهمیت جامعه پذیری سازمانی را که باید در سازمان مد نظر قرار گیرد به شرح ذیل بیان کرده است:

دریافت آموزش. اینکه آموزشهای لازم برای سازگاری با فضای کاری و اجتماعی سازمان باعث می شود تا کارکنان به نحو شایسته ای نسبت به اهداف و ارزشهای سازمان احساس تعهد کنند. ۲. تفاهم. این بعد میان کارکنان و سازمان منجر به سطح بالایی از موفقیت و اثربخشی سازمان می شود. ۳. حمایت همکاران. تعامل های مثبت و حمایت گراانه همکاران در درون سازمان به طور جدی به عملکردهای موثر فردی و سازمانی منجر می شود. ۴. چشم اندازهای آینده در سازمان. در این بعد، ادراکات کارکنان از چشم اندازهای شغل خود و پذیرش آن در سازمانی است که کار می کنند که شامل مواردی نظیر اینکه آیا فرد در آینده هم در سازمان محل کارش خواهد ماند، تکالیف و مسئولیت های آینده وی در سازمان چه خواهد بود و چه پادشاهی از کار در سازمان عاید وی می شود، آیا شغل و وظایف فرد، جزو مشاغل قابل قدردانی کردن هست و در آن فرصت پیشرفت و ارتقاء وجود دارد (نادی، ۱۳۸۸، صص ۱۶۱-۱۶۰). در شکل ۱ چهار بعد جامعه پذیری سازمانی به تصویر کشیده شده است.



شکل ۱. چهار بعد جامعه پذیری سازمانی (تائورمینا، ۱۹۹۷)

<sup>۱</sup>.Taormina

نقش چهار بعد جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان در موفقیت سازمان‌ها از جمله سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی که از لحاظ وسعت و فضای اختصاص داده شده و وجود مجموعه منابع اطلاعاتی غنی و ارزشمند، گنجینه‌ای نفیس و بی نظیر در میان کتابخانه‌های ایران و جهان اسلام محسوب می‌شود، از اهمیت به‌سزایی برخوردار است. میزان جامعه‌پذیری سازمانی کتابداران و سایر مشاغل که در این سازمان مشغول به کارند در موفقیت سازمان کتابخانه‌ها برای رسیدن به اهداف عالی و چشم‌انداز آینده سازمان بسیار حائز اهمیت است.

لذا مسئله اصلی پژوهش این است که: میزان جامعه‌پذیری سازمانی کتابداران نسبت به سایر مشاغل در سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی در چه حدی است؟

**هدف پژوهش،** بررسی میزان جامعه‌پذیری سازمانی کتابداران نسبت به سایر مشاغل سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی در نیمه اول سال ۱۳۹۴ است.

### روش‌شناسی

روش پژوهش حاضر از نوع توصیفی، پیمایشی و همبستگی است. بر اساس این تحقیق، رابطه بین متغیرهای پست (کتابدار و سایر مشاغل) با جامعه‌پذیری سازمانی و ابعاد آن مورد بررسی قرار گرفت. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کتابداران و کارکنان سایر مشاغل (۲۹۶ نفر کتابدار و ۳۲۹ نفر سایر مشاغل) سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی تشکیل دادند. حجم نمونه، با استفاده از فرمول کوکران، تعداد ۲۳۸ نفر از کتابخانه‌های مرکزی، درون شهری و برون شهری، موزه‌ها و مرکز اسناد با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای ساده انتخاب گردید که تعداد ۲۱۵ پرسشنامه (۹۰/۳۴ درصد) تکمیل و جمع‌آوری شد. نمونه مورد بررسی شامل، ۱۰۴ کتابدار و ۱۱۱ نفر از سایر مشاغل تشکیل دادند. جهت گردآوری داده‌ها از پرسشنامه ۲۰ سوالی جامعه‌پذیری سازمانی تائورمینا (۱۹۹۷) با چهار زیر مقیاس، آموزش (گویه‌های ۵-۱)، تفاهم (گویه‌های ۱۰-۶)، حمایت کارکنان (گویه‌های ۱۵-۱۱)، و چشم‌انداز آینده (گویه‌های ۲۰-۱۶)، به صورت طیف پنج‌گزینه‌ای لیکرت (همیشه=۵، معمولاً=۴، گاهی اوقات=۳، بندرت=۲، و اصلاً=۱) استفاده گردید. روایی پرسشنامه به وسیله دو نفر از اساتید متخصص رشته علم اطلاعات و دانش‌شناسی تایید شد و به کمک روش آلفای کرونباخ، پایایی پرسشنامه مورد بررسی قرار گرفت. میزان آلفای کرونباخ در پرسشنامه (آموزش: ۰/۸۷۰، تفاهم: ۰/۷۶۵،

حمایت کارکنان: ۰/۷۵۸، و چشم اندز آینده سازمان: ۰/۹۱۸) بیشتر از ۰/۷ به دست آمد که نشان دهنده پایایی مناسب پرسشنامه بود.

جهت تجزیه و تحلیل آماری در این پژوهش، در بخش آمار توصیفی از میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر و در بخش آمار استنباطی از تحلیل رگرسیون گام به گام و آزمون تی تک نمونه ای استفاده گردید. لازم به ذکر است که تجزیه و تحلیل داده ها در سطح معنی داری ۰/۰۵ و با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۸ انجام شد.

### یافته‌ها

در این پژوهش، پاسخ دهندگان شامل ۶۴/۲ درصد مرد و ۳۵/۸ درصد زن؛ ۸۸/۳ درصد متأهل و ۱۱/۷ درصد مجرد؛ سن بیشتر پاسخ دهندگان، معادل با ۵۲/۶ درصد بین ۳۰ تا ۴۰ سال؛ پست سازمانی ۵۱/۶ درصد، سایر مشاغل و ۴۸/۴ درصد کتابدار؛ رشته تحصیلی ۵۷/۱ درصد، سایر رشته‌ها و ۴۲/۹ درصد علم اطلاعات و دانش شناسی؛ نوع استخدام ۴۵/۲ درصد رسمی، ۳۲/۹ درصد شرکتی و ۲۱/۹ درصد پیمانی؛ سطح تحصیلی بیشتر افراد معادل با ۴۸/۴ درصد لیسانس؛ سابقه کار ۷/۵ درصد کمتر از ۵ سال، ۱۸/۳ درصد بین ۵ تا ۱۰ سال، ۳۱ درصد بین ۱۰ تا ۱۵ سال، ۲۴/۹ درصد بین ۱۵ تا ۲۰ سال، ۱۱/۷ درصد بین ۲۰ تا ۲۵ سال و ۶/۶ درصد بیش از ۲۵ سال بوده اند. توزیع متغیرهای جمعیت شناختی به تفکیک کتابدار و سایر مشاغل به شرح ذیل می باشد.

در نمونه مورد مطالعه، پاسخ دهندگان، شامل ۱۰۴ کتابدار و ۱۱۱ نفر از سایر مشاغل بودند که جنسیت بیشتر کتابداران و سایر مشاغل را مردان به ترتیب ۵۲/۹ درصد و ۷۴/۸ درصد تشکیل می دادند. وضعیت تاهل بیشتر افراد در گروه کتابداران (۸۵/۶ درصد) و سایر مشاغل (۹۰/۱ درصد) متأهل می باشد. گروه سنی بیشتر کتابداران (۵۲/۹ درصد) و بیشتر سایر مشاغل (۵۱/۴ درصد) در رده ۳۱ تا ۴۰ سال قرار داشت. رشته تحصیلی اکثریت کتابداران (۷۸/۸ درصد) علم اطلاعات و دانش شناسی و در اکثر سایر مشاغل (۹۱ درصد) سایر رشته‌ها بود. مقطع تحصیلی بیشتر پاسخگویان، کتابدار (۴۹ درصد) و سایر مشاغل (۴۶/۸ درصد)، لیسانس می باشد. نمونه کتابدار در مقاطع دیپلم تا دکتری بوده در حالی که در سایر مشاغل، مقطع افراد از زیر دیپلم تا فوق لیسانس می باشد. سابقه بیشتر کتابداران نمونه (۳۲/۷ درصد) و بیشتر افراد در سایر مشاغل (۲۸/۸ درصد)، بین ۱۰ تا ۱۵ سال قرار داشت.

## سوال اصلی: میزان جامعه پذیری سازمانی کتابداران نسبت به سایر مشاغل سازمان

### کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی در چه حدی است؟

به منظور بررسی تاثیر کتابدار بودن یا سایر مشاغل بر جامعه پذیری سازمانی و ابعاد آن، از روش رگرسیون اقدام شد و در جهت ثابت نگه داشتن سایر متغیرهای تاثیر گذار جمعیت‌شناختی (جنسیت، وضعیت تاهل، سطح تحصیلات و سابقه)، این متغیرها برای ورود به مدل (به صورت متغیرهای مجازی) در نظر گرفته شد. رگرسیون به روش گام به گام انجام شد تا متغیرهای تاثیر گذار و با ارزش بر متغیر جامعه پذیری سازمانی و ابعاد آن، وارد مدل شوند و متغیرهای بی تاثیر در مدل وارد نشوند. پیش از بررسی نتایج رگرسیون، جهت بررسی استقلال خطاها از یکدیگر از آماره دوربین واتسن استفاده شد که در تمام مدل‌ها، استقلال باقی مانده‌ها را نشان داد (دریافت آموزش=1/988؛ تفاهم=1/777؛ چشم انداز سازمانی=2/047؛ جامعه پذیری سازمانی=1/966). همچنین نرمال بودن خطاها به کمک نمودار چندک-چندک مورد بررسی قرار گرفت که نشان دهنده نرمال بودن باقی مانده‌ها در تمام مدل‌ها بود. لذا مدل‌های مورد بررسی مناسب بوده و از اعتبار لازم برخوردارند.

جدول ۱. نتایج تحلیل واریانس رگرسیونی پست کتابدار بر جامعه پذیری سازمانی و ابعاد آن

متغیر وابسته	گام	مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره f	سطح معنی داری	متغیر وارد شده	R <sup>2</sup>
دریافت آموزش	۱	رگرسیون	۵/۵۳	۱	۵/۵۳	۸/۷۱	۰/۰۰۴	سابقه	۰/۰۳۹
		باقی مانده	۱۳۵/۴۱	۲۱۳	۰/۶۴			بیش از ۲۰ سال	
		کل	۱۴۰/۹۴	۲۱۴					
	۲	رگرسیون	۹/۱۳	۲۱۲	۴/۵۶	۷/۳۴	۰/۰۰۱	کتابدار	۰/۰۶۵
		باقی مانده	۱۳۱/۸۲	۲۱۴	۰/۶۲				
		کل	۱۴۰/۹۴	۲۱۴					
۳	رگرسیون	۱۳/۲۵	۲۱۱	۴/۴۲	۷/۳۰	۰/۰۰۰	وضعیت تاهل	۰/۰۹۴	
	باقی مانده	۱۲۷/۶۹	۲۱۴	۰/۶۱					
	کل	۱۴۰/۹۴	۲۱۴						
تفاهم	۱	رگرسیون	۱/۸۸	۱	۱/۸۸	۴/۵۰۳	۰/۰۳۵	سابقه	۰/۰۲۱
		باقی مانده	۸۸/۸۸	۲۱۳	۰/۴۲			بیش از ۲۰ سال	
		کل	۹۰/۷۶	۲۱۴					
چشم انداز آینده سازمان	۱	رگرسیون	۹/۵۰۴	۱	۹/۵۰۴	۱۰/۴۳۸	۰/۰۰۱	جنسیت	۰/۰۴۷
		باقی مانده	۱۹۳/۹۴۰	۲۱۳	۰/۹۱۱				
		کل	۲۰۳/۴۴۴	۲۱۴					
	۲	رگرسیون	۱۸/۱۳۵	۲	۹/۰۶۷	۱۰/۳۷۴	۰/۰۰۰	کتابدار	۰/۰۸۹

متغیر وابسته	گام	مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره f	سطح معنی داری	متغیر وارد شده	R <sup>2</sup>	
		باقی مانده	۱۸۵/۳۰۹	۲۱۲	۰/۸۷۴					
		کل	۲۰۳/۴۴۴	۲۱۴						
	۳	رگرسیون	۲۱/۶۲۷	۳	۷/۲۰۹	۸/۳۶۶		۰/۰۰۰	سابقه بیش از ۲۰ سال	۰/۱۰۶
		باقی مانده	۱۸۱/۸۱۷	۲۱۱	۰/۸۶۲					
		کل	۲۰۳/۴۴۴	۲۱۴						
	۱	رگرسیون	۳/۷۹۹	۱	۳/۷۹۹	۹/۶۹۸		۰/۰۰۲	سابقه بیش از ۲۰ سال	۰/۰۴۴
باقی مانده		۸۳/۴۲۵	۲۱۳	۰/۳۹۲						
کل		۸۷/۲۲۳	۲۱۴							
جامعه پذیری سازمانی	۲	رگرسیون	۶/۲۹۳	۲	۳/۱۴۶	۸/۲۴۲	۰/۰۰۰	وضعیت تاهل	۰/۰۷۲	
		باقی مانده	۸۰/۹۳۱	۲۱۲	۰/۳۸۲					
		کل	۸۷/۲۲۳	۲۱۴						
		رگرسیون	۸/۸۱۸	۳	۲/۹۳۹	۷/۹۱۰	۰/۰۰۰	کتابدار	۰/۱۰۱	
		باقی مانده	۷۸/۴۰۵	۲۱۱	۰/۳۷۲					
		کل	۸۷/۲۲۳	۲۱۴						

نتایج آزمون تحلیل رگرسیون (به روش گام به گام) نشان دهنده وجود متغیرهای تاثیر گذار بر دریافت آموزش می باشد ( $R^2=0/307$ ,  $\text{Sig}=0/249$ ,  $r=0/000$ ). با توجه به ضریب تعیین به دست آمده حدود  $30/7$  درصد از تغییرات متغیر دریافت آموزش توسط سابقه بیش از ۲۰ سال، پست کتابدار و وضعیت تاهل تبیین می شود، به این مفهوم که افراد با سابقه بیش از ۲۰ سال، در دریافت آموزش بهتر عمل کرده اند و کتابداران نسبت به سایر مشاغل، در دریافت آموزش موفق تر بوده اند و افراد متاهل دریافت آموزش بهتری نسبت به مجردان داشته اند. بنابراین کتابدار بودن با ثابت در نظر گرفتن متغیرهای جمعیت شناختی، اثر معنی داری بر دریافت آموزش دارد.

همچنین در مدل تفاهم، ارتباط خطی معنی دار تایید می شود. ( $R^2=0/21$ ,  $r=0/144$ ,  $\text{Sig}=0/035$ ). با توجه به ضریب تعیین به دست آمده حدود  $2/1$  درصد از تغییرات متغیر تفاهم توسط سابقه بیش از ۲۰ سال تبیین می شود. به بیان دیگر سابقه بیش از ۲۰ سال دارای اثر مثبت بر متغیر تفاهم است، لکن کتابداران و سایر مشاغل در این متغیر تفاوت معنی داری ندارند.



بر اساس جدول ۲ در مدل چشم انداز آینده سازمانی، ارتباط خطی معنی‌دار تایید می‌شود ( $F^2=0/106$ ) با توجه به ضریب تعیین به دست آمده حدود ۱۰/۲ درصد از تغییرات متغیر چشم انداز آینده سازمانی توسط پست کتابدار، جنسیت و سابقه بیش از ۲۰ سال تبیین می‌شود. آخرین مدل مربوط به جامعه‌پذیری سازمانی است و ارتباط خطی معنی‌دار تایید می‌شود. ( $F^2=0/101$ ,  $\text{sig}=0/000$ ) با توجه به ضریب تعیین به دست آمده حدود ۱۰/۱ درصد از تغییرات متغیر چشم انداز آینده سازمانی توسط سابقه بیش از ۲۰ سال، وضعیت تاهل و پست کتابدار تبیین می‌شود، هر سه این متغیرها دارای اثر مثبت بر چشم انداز آینده سازمانی می‌باشند.

جدول ۲. ضرایب رگرسیونی تاثیر پست کتابدار بر جامعه‌پذیری سازمانی و ابعاد آن

متغیر وابسته	گام	متغیرهای وارد شده	ضریب رگرسیون	خطای استاندارد	ضریب استاندارد	آماره t	احتمال معنی داری
دریافت آموزش	۱	عدد ثابت	۳/۴۳۸	۰/۰۶۰		۵۷/۱۹۶	۰/۰۰۰
		سابقه بیش از ۲۰ سال	۰/۴۱۶	۰/۱۴۱	۰/۱۹۸	۲/۹۵۰	۰/۰۰۴
	۲	عدد ثابت	۳/۳۱۳	۰/۰۷۹		۴۱/۹۵۵	۰/۰۰۰
		سابقه بیش از ۲۰ سال	۰/۴۱۵	۰/۱۴۰	۰/۱۹۸	۲/۹۷۶	۰/۰۰۳
		کتابدار	۰/۲۵۹	۰/۱۰۸	۰/۱۶۰	۲/۴۰۴	۰/۰۱۷
	۳	عدد ثابت	۲/۹۳۴	۰/۱۶۵		۱۷/۸۰۵	۰/۰۰۰
		سابقه بیش از ۲۰ سال	۰/۳۷۹	۰/۱۳۸	۰/۱۸۰	۲/۷۳۷	۰/۰۰۷
		کتابدار	۰/۲۷۸	۰/۱۰۶	۰/۱۷۲	۲/۶۱۳	۰/۰۱۰
		وضعیت تاهل	۰/۴۲۸	۰/۱۶۴	۰/۱۷۲	۲/۶۱۱	۰/۰۱۰
		عدد ثابت	۴/۰۰۲	۰/۰۴۹		۸۲/۱۹۵	۰/۰۰۰
تفاهم	۱	سابقه بیش از ۲۰ سال	۰/۲۴۳	۰/۱۱۴	۰/۱۴۴	۲/۱۲۲	۰/۰۳۵
		عدد ثابت	۲/۹۴۲	۰/۱۰۹		۲۷/۰۵۱	۰/۰۰۰
چشم انداز آینده سازمان	۱	جنسیت	۰/۴۳۹	۰/۱۳۶	۰/۲۱۶	۳/۲۳۱	۰/۰۰۱
		عدد ثابت	۲/۶۸۰	۰/۱۳۵		۱۹/۸۰۴	۰/۰۰۰
		جنسیت	۰/۵۳۶	۰/۱۳۷	۰/۲۶۴	۳/۹۲۷	۰/۰۰۰
	۲	کتابدار	۰/۴۱۲	۰/۱۳۱	۰/۲۱۲	۳/۱۴۲	۰/۰۰۲
		عدد ثابت	۲/۶۷۲	۰/۱۳۴		۱۹/۸۸۷	۰/۰۰۰
		جنسیت	۰/۴۶۳	۰/۱۴۰	۰/۲۲۸	۳/۳۰۱	۰/۰۰۱
	۳	کتابدار	۰/۳۹۵	۰/۱۳۰	۰/۲۰۳	۳/۰۲۹	۰/۰۰۳

۰/۰۴۵	۲/۰۱۳	۰/۱۳۶	۰/۱۷۰	۰/۳۴۲	سابقه بیش از ۲۰ سال		
۰/۰۰۰	۷۶/۸۴۹		۰/۰۴۷	۳/۶۲۵	عدد ثابت	۱	جامعه پذیری سازمانی
۰/۰۰۲	۳/۱۱۴	۰/۲۰۹	۰/۱۱۱	۰/۳۴۵	سابقه بیش از ۲۰ سال		
۰/۰۰۰	۲۷/۴۸۵		۰/۱۲۱	۳/۳۳۸	عدد ثابت	۲	
۰/۰۰۴	۲/۸۸۱	۰/۱۹۲	۰/۱۱۰	۰/۳۱۷	سابقه بیش از ۲۰ سال		
۰/۰۱۱	۲/۵۵۶	۰/۱۷۰	۰/۱۳۰	۰/۳۳۲	وضعیت تاهل		
۰/۰۰۰	۲۴/۸۸۹		۰/۱۲۹	۳/۲۱۳	عدد ثابت	۳	
۰/۰۰۴	۲/۸۹۴	۰/۱۹۰	۰/۱۰۸	۰/۳۱۴	سابقه بیش از ۲۰ سال		
۰/۰۰۶	۲/۷۶۷	۰/۱۸۲	۰/۱۲۸	۰/۳۵۵	وضعیت تاهل		
۰/۰۱۰	۲/۶۰۷	۰/۱۷۱	۰/۰۸۳	۰/۲۱۷	کتابدار		

بر اساس نتایج به دست آمده مشخص گردید که در بعد دریافت آموزش، سابقه بیش از ۲۰ سال (سابقه بیش از ۲۰ سال=۱، سایر=۰) بیشترین تاثیر را دارد و سپس متغیر پست (کتابدار=۱، سایر مشاغل=۰) و در آخر وضعیت تاهل (متاهل=۱، مجرد=۰) بیشترین تاثیر را دارد. با توجه به ضریب مثبت این سه متغیر، می توان چنین نتیجه گرفت که سابقه بیش از ۲۰ سال، کتابدار بودن و متاهل بودن در دریافت آموزش اثر مثبت دارند. رگرسیون های انجام شده با متغیرهای وابسته تفاهم نشان می دهد که تنها متغیر سابقه بیش از ۲۰ سال در این متغیر اثر مثبت دارد. در مدل حمایت از کارکنان، نتیجه رگرسیون غیر معنی دار بود، به بیان دیگر کتابدار بودن و سایر متغیرهای جمعیت شناختی اثر معنی داری در این متغیر ندارد.

در بعد چشم انداز سازمانی، مشاهده می شود که جنسیت (مرد=۱، زن=۰) بیشترین تاثیر و سپس پست (کتابدار=۱، سایر مشاغل=۰) و در نهایت سابقه بیش از ۲۰ سال (سابقه بیش از ۲۰ سال=۱، سایر=۰) بیشترین تاثیر را دارد. با توجه به ضریب مثبت این سه متغیر، می توان چنین اظهار داشت که مرد بودن و کتابدار بودن و سابقه بیش از ۲۰ سال، در چشم انداز سازمانی اثر مثبت دارند.

بر اساس نتایج رگرسیون گام به گام در متغیر جامعه پذیری سازمانی، سابقه بیش از ۲۰ سال (سابقه بیش از ۲۰ سال=۱، سایر=۰)، وضعیت تاهل (متاهل=۱، مجرد=۰) و سپس متغیر پست (کتابدار=۱، سایر مشاغل=۰) بیشترین تاثیر را دارد. با توجه به ضریب مثبت این سه متغیر، می توان چنین نتیجه گرفت که سابقه بیش از ۲۰ سال، متاهل بودن و کتابدار بودن، هر سه در جامعه پذیری سازمانی اثر مثبت دارند.

بنابراین به طور خلاصه در پاسخ به سوال اصلی پژوهش، می توان اظهار داشت که با ثابت نگه داشتن متغیرهای جمعیت شناختی، میزان جامعه پذیری سازمانی کتابداران نسبت به سایر مشاغل در ابعاد دریافت

آموزش، چشم انداز آینده سازمانی و در نهایت در کل جامعه‌پذیری سازمانی بیشتر است، و در ابعاد تفاهم و حمایت کارکنان، کتابداران تفاوت معنی‌داری با سایر مشاغل ندارند.

### سوال فرعی اول: میزان جامعه‌پذیری سازمانی کتابداران در سازمان کتابخانه‌ها چگونه

است؟

جدول ۳. نتایج آزمون T تک نمونه‌ای مربوط به میزان جامعه‌پذیری سازمانی کتابداران

متغیرها	میانگین	آماره t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری (sig)	اختلاف میانگین‌ها
دریافت آموزش	۳/۶۴۷	۹/۱۰۶	۱۰۳	۰/۰۰۰	۰/۶۴۷
تفاهم	۴/۱۲۳	۲۱/۰۸۰	۱۰۳	۰/۰۰۰	۱/۱۲۳
حمایت کارکنان	۴/۰۲۳	۱۷/۱۸۶	۱۰۳	۰/۰۰۰	۱/۰۲۳
چشم‌اندار آینده سازمان	۳/۳۷۵	۴/۲۵۶	۱۰۳	۰/۰۰۰	۰/۳۷۵
جامعه‌پذیری سازمانی	۳/۷۹۲	۱۴/۲۸۱	۱۰۳	۰/۰۰۰	۰/۷۹۲

باتوجه به اینکه بر اساس پرسشنامه پژوهش، متغیرهای دریافت آموزش، تفاهم، حمایت کارکنان، چشم‌انداز آینده سازمان و جامعه‌پذیری سازمانی با سوالاتی در طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای (از ۱ تا ۵) سنجیده شد که امتیاز بیشتر، نشان‌دهنده مطلوبیت بیشتر متغیر بود؛ بنابراین اگر متغیرهای مورد بررسی میانگینی بیشتر از ۳ (عدد وسط طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای) داشته باشند، می‌توان مطلوب بودن آن متغیر را نتیجه گرفت. برای بررسی میزان جامعه‌پذیری سازمانی کتابداران، در گروه کتابداران به مقایسه میانگین متغیرهای مورد نظر با عدد ۳ پرداخته شد و باتوجه به حجم نمونه بیشتر از ۳۰ (با استناد به قضیه حد مرکزی در آمار) از آزمون t تک نمونه‌ای استفاده گردید. بر اساس نتایج آزمون T تک نمونه‌ای، در تمام ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی (دریافت آموزش، تفاهم، حمایت و چشم‌اندار آینده سازمانی) کتابداران، مقدار  $\frac{sig}{3}$  از ۰/۰۵ کمتر است و مقدار آماره آزمون نیز مثبت می‌باشد بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت کتابداران از میزان جامعه‌پذیری سازمانی مطلوبی در سازمان کتابخانه‌ها برخوردارند.

## سوال فرعی دوم: میزان جامعه‌پذیری سازمانی سایر مشاغل در سازمان کتابخانه‌ها چگونه است؟

جدول ۴. نتایج آزمون T تک نمونه ای مربوط به میزان جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان سایر مشاغل

متغیرها	میانگین	آماره t	درجه آزادی	سطح معنی‌داری (sig)	اختلاف میانگین‌ها
دریافت آموزش	۳/۳۸۷	۴/۶۹۲	۱۱۰	۰/۰۰۰	۰/۳۸۷
تفاهم	۳/۹۷۵	۱۳/۹۹۸	۱۱۰	۰/۰۰۰	۰/۹۷۵
حمایت کارکنان	۳/۹۱۲	۱۲/۲۱۹	۱۱۰	۰/۰۰۰	۰/۹۱۲
چشم‌انداز آینده سازمان	۳/۱۸۱	۲/۰۸۳	۱۱۰	۰/۰۴۸	۰/۱۸۱
جامعه‌پذیری سازمانی	۳/۵۹۰	۹/۰۳۵	۱۱۰	۰/۰۰۰	۰/۵۹۰

باتوجه به توضیحاتی که درمورد اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش پیش از این داده شد، برای بررسی میزان جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان و ابعاد آن، به مقایسه میانگین این متغیر و ابعاد آن با عدد ۳ (عدد وسط طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای) پرداخته شد و در گروه سایر مشاغل به مقایسه میانگین متغیرهای مورد نظر با عدد ۳ پرداخته شد و باتوجه به حجم نمونه بیشتر از ۳۰ (با استناد به قضیه حد مرکزی در آمار) از آزمون t تک نمونه ای استفاده گردید. بر اساس نتایج آزمون، در تمام ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی (دریافت آموزش، تفاهم، حمایت و چشم‌انداز آینده سازمانی) کارکنان سایر مشاغل، مقدار  $\frac{sig}{p}$  از ۰/۰۵ کمتر است و مقدار آماره آزمون نیز مثبت می‌باشد بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد میتوان گفت کارکنان سایر مشاغل از میزان جامعه‌پذیری سازمانی مطلوبی در سازمان کتابخانه‌ها برخوردارند.

### نتیجه‌گیری

درک و شناسایی مکانیسمی که چگونه فرد در محیط سازمان سازگار و از عهده امور بر می‌آید از مسائل کلیدی جامعه‌پذیری سازمانی است (ایتو و اینوهارا<sup>۱</sup>، ۲۰۱۵، ص ۱۴۳). جامعه‌پذیری به فرد در سازمان می‌آموزد

1. Ito & Inohara

که چه انتظاری از وی می‌رود و برای آنکه بتواند عضو موثری برای سازمان باشد از چه بایدها و نبایدهایی پیروی کند.

در دنیای رقابتی امروز سازمانهایی موفقند که بتوانند فرآیند صحیح جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان را در راستای فرهنگ سازمانی اجرا نمایند.

بررسی میزان جامعه‌پذیری سازمانی کارکنان سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی می‌تواند گامی جهت شناخت اثربخش بودن و کارایی کارکنان در راستای اهداف عالی سازمان باشد.

براساس نتایج به دست آمده مشخص گردید که در بعد دریافت آموزش، سابقه بیش از ۲۰ سال بیشترین تاثیر را دارد و سپس متغیر پست سازمانی و در آخر وضعیت تاهل بیشترین تاثیر را دارد؛ که با یافته‌های پژوهش‌های پیشین که در این زمینه انجام شده است از جمله، کریمی و همکاران (۱۳۹۳)؛ حقیقتیان و همکاران (۱۳۹۲)؛ قلاوندی و امراهی (۱۳۹۲)؛ سلطانزاده (۱۳۹۱)؛ آشتیانی (۱۳۹۰)؛ هویدا، جمشیدیان و مختاری فر (۱۳۹۰)؛ اعتباریان و خلیلی (۱۳۸۷)؛ بایی (۲۰۱۱)، تائورمینا (۲۰۰۹)؛ یانگ (۲۰۰۸)؛ بالارد و بلسینگ (۲۰۰۶)، مطابقت دارد.

پرداختن به آموزش، تفاهم، حمایت و چشم انداز آینده سازمانی کارکنان امری ضروری است. نتایج بررسی این پژوهش نشان داد؛ با توجه به ضریب تعیین به دست آمده حدود ۲/۱ درصد از تغییرات متغیر تفاهم توسط سابقه بیش از ۲۰ سال تبیین می‌شود؛ که قلاوندی و امراهی (۱۳۹۲) نیز در پژوهش خود نشان دادند، مؤلفه، تفاهم می‌تواند به طور مثبت و معنی دار ابعاد چشم‌انداز مشترک، فرهنگ یادگیری سازمانی، کار و یادگیری گروهی، اشتراک گذاشتن دانش و تفکر سیستمی را پیش‌بینی کنند.

همچنین، سلطانزاده (۱۳۹۱) در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت؛ ابعاد تفاهم می‌تواند به طور مثبت و معنی داری مؤلفه‌های تعهد سازمانی را پیش‌بینی کند.

در بعد چشم انداز سازمانی، مشاهده می‌شود که جنسیت مرد بیشترین تاثیر و سپس پست بیشترین تاثیر را دارد.

بر اساس نتایج آزمون T تک نمونه‌ای، در تمام ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی (دریافت آموزش، تفاهم، حمایت و چشم‌انداز آینده سازمانی) کتابداران، مقدار آماره آزمون مثبت می‌باشد؛ بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت کتابداران از میزان جامعه‌پذیری سازمانی مطلوبی در سازمان کتابخانه‌های آستان قدس رضوی برخوردارند.

همچنین، نتایج آزمون I، در تمام ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی (دریافت آموزش، تفاهم، حمایت و چشم انداز آینده سازمانی) کارکنان سایر مشاغل نشان داد، مقدار آماره آزمون مثبت می‌باشد؛ بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت، کارکنان سایر مشاغل از میزان جامعه‌پذیری سازمانی مطلوبی در سازمان کتابخانه‌ها برخوردارند. نتایج بررسی سوالات فرعی نشان داد؛ کتابداران و کارکنان سایر مشاغل از میزان جامعه‌پذیری سازمانی مطلوبی در سازمان کتابخانه‌ها برخوردارند.

در این راستا، تائورمینا (۲۰۰۹)، در پژوهش خود نشان داد؛ جامعه‌پذیری سازمانی عامل بسیار مهمی در برآوردن نیازهای کارکنان در فرهنگ سازمان است و آشتیانی (۱۳۹۰)، در پژوهش خود به این نتیجه رسید که هر چه کارکنان سازمان دارای جامعه‌پذیری سازمانی بالاتری باشند، تعهد سازمانی در میان آنان افزایش می‌یابد.

یانگ (۲۰۰۸) نیز در پژوهش خود بیان کرد؛ جامعه‌پذیری سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی را افزایش می‌دهد.

پیشنهادهای پژوهش بر اساس یافته‌های تحقیق :

۱. پیشنهاد می‌شود مسئولان و مدیران عالی سازمان کتابخانه‌ها، برنامه‌های جامعه‌پذیری سازمانی کتابداران و سایر مشاغل را بر اساس تخصص و همگن بودن جامعه کارکنان به صورت مجزا اجرا نمایند تا جامعه‌پذیری سازمانی به صورت بهینه و موثرتری واقع شود.
۲. در بعد آموزش پیشنهاد می‌شود، نیازهای آموزش شغلی در مشاغل‌های مختلف سازمان شناسایی شده و کارگاه‌های آموزشی به صورت مجزا برای گروه‌های مشاغل‌های (رسمی، پیمانی و شرکتی) مختلف برگزار گردد تا بدین طریق سازگاری هرچه بیشتر کارکنان با سازمان کتابخانه‌ها فراهم شود.
۳. در بعد تفاهم کارکنان به مسئولان و مدیران سازمان پیشنهاد می‌شود با برگزاری جلسات مستمر، ارزش‌ها، اهداف، دستاوردها و عملکردهای سازمان را برای کتابداران و سایر مشاغل (رسمی، پیمانی، شرکتی) به درستی مشخص و تبیین کنند، تا بدین وسیله آشنا سازی و وفق-پذیری هر چه بیشتر کارکنان (رسمی، پیمانی، شرکتی) در جهت تحقق اهداف متعالی سازمان محقق گردد.

۴. در بعد تفاهم همچنین به مدیران و مسئولان پیشنهاد می‌شود با اجرای جلسات منظم با کارکنان (کتابداران و سایر مشاغل)، از نظرات و پیشنهادهای آنها، در رفع مشکلات کاری کارکنان در زمینه بهبود روش‌ها و وظایف سازمانی استفاده نمایند. هنگامی که کارکنان سازمان کتابخانه‌ها بدانند، نظرات آنها نیز در سازمان اثر گذار است و آنها می‌توانند در تصمیم‌گیری‌های سازمان مشارکت داشته باشند، برای شغلشان اهمیت و ارزش قابل توجهی قائل شده و در بهبود اهداف و عملکردهای سازمان موفق‌تر و موثرتر خواهند بود.

۵. در بعد حمایت کارکنان، به مدیران و مسئولان سازمان کتابخانه‌ها پیشنهاد می‌شود با اجرای مستمر و منظم برنامه‌های جامعه‌پذیری سازمانی و ایجاد شرایط و زمینه‌های مناسبی، حمایت و همکاری کارکنان (رسمی، پیمانی و شرکتی) با یکدیگر را به صورت مطلوب فراهم نموده و سازگاری هر چه بیشتر کتابداران و سایر مشاغلی که در این سازمان مشغول به کارند را با تغییر و تحولات سازمان کتابخانه‌ها فراهم نمایند.

۶. پیشنهاد می‌شود در بعد چشم انداز آینده کارکنان، ترفیع، پاداش و ارتقاء شغلی همه کتابداران و کارکنان سایر مشاغلی (رسمی، پیمانی، شرکتی) که در این سازمان کار می‌کنند بر اساس نتایج عملکرد کاری آنان مد نظر قرار گیرد و زمینه و فرصت‌های لازم برای پیشرفت و ترقی همه کارکنان مشاغل این سازمان فراهم شود. ایجاد این شرایط باعث پویایی و تلاش کارکنان در جهت محقق ساختن هر چه بیشتر اهداف متعالی سازمان کتابخانه‌ها می‌گردد.

## فهرست منابع

- آرمسترانگ، میشل (۱۳۹۰). کتاب کاربردی دستنامه مدیریت منابع انسانی. ترجمه حسین پهلوانیان؛ مهدی میرحسینی زواره و جمشید کمایی. یزد: نیکو روش.
- آشتیانی، بابک (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین جامعه‌پذیری و تعهد سازمانی کارکنان بانک کشاورزی (حوزه ستاد مرکزی). پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور تهران.
- اعتباریان، اکبر و خلیلی، مسعود (۱۳۸۷). رابطه کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن با جامعه‌پذیری سازمانی (کارکنان سازمان تامین اجتماعی اصفهان). دانش و پژوهش در روان‌شناسی، ۱۰ (۳۶)، ۸۱-۱۰۶.

پلنت، جولی (۱۳۸۹). تحلیل داده‌های علوم رفتاری با برنامه SPSS. ترجمه اکبر رضایی. تبریز: فروزش.  
چامپوکس، جوزف ای (۱۳۸۳). رفتار سازمانی: اصول اساسی برای هزاره جدید. ترجمه فخرالدین معروفی و عزیز سلیمانزاده. سندج: پرتو بیان.

حافظ نیا، محمد رضا (۱۳۹۲). مقدمه‌ای بر روش تحقیق در علوم انسانی. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت)، مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی.  
حقیقتیان، منصور؛ هاشمیان فر، سید علی و مرادی، گلمراد (۱۳۹۲). بررسی تاثیر جامعه‌پذیری سازمانی بر مسئولیت اجتماعی کارکنان (مورد مطالعه شرکت نفت کرمانشاه). جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۴ (۳)، ۷۱-۹۶.  
حقیقی، محمد علی؛ برهانی، بهاء الدین و کرد رستمی مجید (۱۳۸۰). مدیریت رفتار سازمانی. تهران: نشر ترمه.  
سرمد، زهره؛ بازرگان، عباس و حجازی، الهه (۱۳۸۷). روشهای تحقیق در علوم رفتاری. تهران: انتشارات آگاه.

سعادت، اسفندیار (۱۳۸۹). مدیریت منابع انسانی. تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت).

سلطانزاده، وحید (۱۳۹۱). بررسی رابطه بین مولفه‌های تکیه‌گاه‌های شغلی و جامعه‌پذیری سازمانی با تعهد سازمانی در میان کارکنان دانشگاه ارومیه. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه.  
قلاوندی، حسن و امراهی، اکبر (۱۳۹۲). پیش بینی مولفه‌های یادگیری سازمانی ادراک شده بر اساس ابعاد جامعه‌پذیری سازمانی (مطالعه موردی کارکنان دانشگاه ارومیه). فرآیند مدیریت توسعه، ۲۶ (۳)، ۱۱۵-۱۳۲.  
قلی پور، آرین (۱۳۹۱). مدیریت منابع انسانی (مفاهیم، تئوریها و کاربردها). تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)، مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی.

کریمی، سعید؛ محمدی نیا، لیلا؛ مفید، مریم و صراف زاده، شیدا (۱۳۹۳). بررسی رابطه جامعه‌پذیری سازمانی و بهره‌وری کارکنان در بیمارستان‌های منتخب اصفهان، تحقیقات نظام سلامت حکیم، ۱۷ (۱)، ۵۷-۶۶.

نادی، محمد علی؛ گل پرور، محسن و سیادت، سیدعلی (۱۳۸۸). جامعه‌پذیری سازمانی و آرزوهای شغلی کارکنان در محیطهای کاری. جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۱ (۱)، ۱۵۹-۱۷۶.

هویدا، رضا؛ جمشیدیان، عبدالرسول و مختاری فر، حجت اله (۱۳۹۰). رابطه جامعه‌پذیری سازمانی و تعهد سازمانی در بین دبیران مدارس متوسطه شهر همدان. جامعه‌شناسی کاربردی، ۲۲ (۳)، ۶۳-۸۲.



## منابع لاتین

- Bae, S.h. (2011). Organizational socialization of international nurses in the New York metropolitan area. *International Nursing Review*, 59(1), 81-87.
- Ballard, Angel & Blessing, Laura (2006). Organizational Socialization through Employee Orientations at North Carolina State University Libraries. *College & Research Libraries*, 67(3), 240-248.
- Chapman, Connie (2009). Retention begins before day one: orientation and socialization in libraries. *New Library World*, 110(3/4), 122 – 135.
- Ito, Kumiko & Inohara, Takehiro (2015). A model of sense-making process for adapting new organizational settings; based on case study of executive leaders in work transitions. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 172, 142 – 149.
- Korte, Russell., Brunhaver, Samantha & Sheppard, Sheri (2015). (Mis)Interpretations of Organizational Socialization: The Expectations and Experiences of Newcomers and Managers. *Human Resource Development Quarterly*, 26 (2), 185-208.
- Taormina, R.J. (1997). Organizational socialization: a multidomain, continuous process model. *International Journal of Selection and Assessment*, 5(1), 29-47.
- Taormina, Robert J. (2009). Organizational socialization: the missing link between employee needs and organizational culture. *Journal of Managerial Psychology*, 24 (7), 650 - 676.
- Yang, J. (2008). Effect of newcomer socialisation on organizational commitment, job satisfaction, and turnover intention in the hotel industry. *The Service Industries Journal*, 28 (4), 429-443.

## پرسشنامه

### همکار گرامی

### با عرض سلام و احترام

پرسشنامه‌ای که در اختیار شماست، جهت انجام پژوهشی با عنوان: بررسی میزان جامعه‌پذیری سازمانی کتابداران نسبت به سایر مشاغل سازمان کتابخانه‌ها، موزه‌ها و مرکز اسناد آستان قدس رضوی تهیه شده است. تقاضا دارد جهت انجام پژوهش، با دقت به پرسشهای زیر پاسخ دهید. از همکاری شما و وقتی که برای جوابگویی این پرسشنامه می‌گذارید تشکر و قدر دانی می‌نمایم.

<sup>1</sup>بتول علیزاده

---

<sup>1</sup>- alizadeh.batol@yahoo.con

دانشجوی کارشناسی ارشد علم اطلاعات و دانش شناسی

دانشگاه آزاد بجنورد

- ۱- جنسیت: زن  مرد
- ۲- وضعیت تاهل: مجرد  متاهل
- ۳- سن: ۲۰-۳۰  ۳۱-۴۰  ۴۱-۵۰  ۵۱-۶۰  بیش از ۶۰ سال
- ۴- پست سازمانی کتابدار  سایر مشاغل
- ۵- رشته تحصیلی: علم اطلاعات و دانش شناسی  سایر رشته‌ها
- ۶- نوع استخدام: رسمی  پیمانی  شرکتی (کتابچین، فنی، خدماتی، مقاطعه کار)
- ۷- مقطع تحصیلی: دکتری  فوق لیسانس  لیسانس  فوق دیپلم  دیپلم  زیر دیپلم
- ۸- سابقه خدمت: کمتر از ۵ سال  بین ۵ تا ۱۰ سال  بین ۱۰ تا ۱۵ سال  بین ۱۵ تا ۲۰ سال
- بین ۲۰ تا ۲۵ سال  بیش از ۲۵ سال

اصلا	بندرت	گاهی اوقات	معمولا	همیشه	جامعه‌پذیری سازمانی
					۱. این سازمان فرصت‌های آموزش شغلی بسیار خوبی برای من فراهم نموده است.
					۲. آموزش‌هایی که در این سازمان برایم فراهم شده مرا قادر ساخته تا کارم را بنحو احسن انجام دهم.
					۳. این سازمان برای بهبود مهارت‌های شغلی کارکنان آموزش‌های لازم را فراهم می‌کند.
					۴. رهنمودهایی که سرپرستم به من ارائه می‌کند، برای انجام بهتر امور بسیار ارزشمند هستند.
					۵. آموزش‌های شغلی که در این سازمان ارائه می‌شود بسیار موثر هستند.
					۶. من بخوبی می‌دانم که در این سازمان کارها و امور را باید چگونه انجام داد.
					۷. من فهم کامل و روشنی از وظایفم در این سازمان دارم.
					۸. اهداف این سازمان بسیار روشن و واضح هستند.
					۹. من آگاهی مطلوبی از نحوه‌ی عملکرد این سازمان دارم.
					۱۰. اهداف این سازمان برای هر کسی که در این سازمان کار می‌کند روشن است.
					۱۱. همکارانم در انجام امور و کارهایم به طرق مختلفی مرا یاری می‌کنند.
					۱۲. همکارانم معمولا همیشه آماده ارائه کمک و مشورت به من هستند.

اصلا	بندرت	گاهی اوقات	معمولا	همیشه	جامعه پذیری سازمانی
					۱۳. همکارانم مرا به عنوان عضوی از این سازمان پذیرفته اند.
					۱۴. همکارانم کمک زیادی به من برای سازش یافتن با این سازمان می کنند.
					۱۵. روابط من با دیگر همکاران خیلی خوب و مطلوب است.
					۱۶. در این سازمان برای انجام کارها بنحو خوب و مطلوب فرصتهای زیادی وجود دارد.
					۱۷. از پاداش هایی که در این سازمان به من داده می شود خرسند و راضی هستم.
					۱۸. فرصت برای پیشرفت و ترقی در این سازمان برای همه فراهم است.
					۱۹. می توانم در سازمان بدون معطلی انتظارات خود را برای ترفیع و ارتقاء در آینده دنبال کنم.
					۲۰. احساس می کنم در سال های کاری ام در سازمان کار لذت بخشی خواهم داشت.

**Investigating the level of organizational socialization among librarians in comparison with other staff in  
The organization of libraries, museums and documents center of Astane Qudse Razavi**

**Batool Alizadeh<sup>1</sup>**

**Mosayeb Samanian<sup>2</sup> (Corresponding author)**

**Abstract:**

**Purpose:** Investigating the level of organizational socialization among librarians in comparison with other staff in The organization of libraries, museums and documents center of Astane Qudse Razavi

**Methodology:** The present research method is Descriptive, survey and correlation. This research was conducted on 625 people working in Libraries organization and 238 people were selected by using Cochran formula and simple stratified random sampling design. For data collection, Taormina(1997) organizational socialization questionnaire with twenty questions was use and responses were returned by 215 persons. One sample T-test and stepwise regression have been applied to analyze data.

**Findings:** The result show that significant differences are in subscales of education and future prospects of librarians in comparison with other staff and the level of organizational socialization between librarians is more than other staff in The organization of libraries, museums and documents center of Astane Qudse Razavi.

**value/originality:** According to the importance of the organizational socialization in the success of organizations and libraries, this is the first research that investigate the level of librarians organizational socialization in comparison with other staff and according to findings, the high level of librarians organizational socialization Indicates that the sub scale of organizational socialization, education and future prospects are strong predictors for increasing organizational socialization. In the end, the level of librarians organizational socialization is definitely related to having homogenous society and expert staff.

**Keywords:** Organizational culture, organizational socialization, librarians, other staff, The organization of libraries, museums and documents center of Astane Qudse Razavi

---

<sup>1</sup> . M. A. of KIS , Librarian of central Library of Astane Qudse Razavi, Iran, alizadeh.batol@yahoo.com

<sup>2</sup> . Associate Professor, Department of KIS, faculty member of Islamic Azad University, Bojnourd Branch, Iran samanianmosayeb@yahoo.com