

## فصل نامه دانش شناسی

(علوم کتابداری و اطلاع رسانی و فناوری اطلاعات)

دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال

سال نهم، شماره ۳۵، زمستان ۱۳۹۵، از صفحه ۱۰۹ الی ۱۲۳

# بررسی رابطه‌ی عوامل سازمانی با بهره‌وری کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان

## همدان

کبری ونائیان<sup>۱</sup> | دکتر مهدی محمدی<sup>۲</sup> | دکتر فرنوش عظیمی خبازان<sup>۳</sup>

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد همدان (نویسنده مسئول) K.vanaeyan@yahoo.com

۲. استادیار و عضو هیأت علمی دانشگاه قم mahdimohammadi203@gmail.com

۳. استادیار و عضو هیأت علمی دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم Fa\_azimi@yahoo.com

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۱۱/۲۴

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۸/۱

### چکیده

**هدف:** پژوهش حاضر به منظور بررسی رابطه‌ی عوامل سازمانی با بهره‌وری کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان همدان طبق الگوی عوامل سازمانی ریچارد ای. کوپلمان صورت گرفته است.

**روش پژوهش:** پژوهش از نوع کاربردی و به روش پیمایشی انجام گرفته است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها دو پرسش‌نامه‌ی محقق ساخته‌ی عوامل سازمانی و بهره‌وری می‌باشد. جامعه‌ی آماری، شامل همه‌ی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان همدان به تعداد ۱۲۷ نفر است که به روش سرشماری پرسش‌نامه‌ها توزیع و در نهایت ۹۷ پرسش‌نامه جمع‌آوری گردید. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS16 در سطح آمار توصیفی و استنباطی شامل آزمون‌های همبستگی Pearson، T-Test و ANOVA صورت گرفت.

**یافته‌ها:** نتایج پژوهش نشان داد بین عوامل سازمانی با بهره‌وری کتابداران در سطح  $(P \leq 0/01)$  رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین بهره‌وری زنان و مردان کتابدار و بین بهره‌وری کتابداران با رشته‌ی تحصیلی کتابداری و غیرکتابداری در سطح  $(P \leq 0/05)$  تفاوت معناداری وجود ندارد، در حالی که بین بهره‌وری کتابداران با مدرک تحصیلی دیپلم، کاردانی، کارشناسی و کارشناسی ارشد در سطح  $(P \leq 0/05)$  تفاوت معناداری وجود دارد.

**نتیجه‌گیری:** با ارتقاء عوامل سازمانی بهره‌وری کتابداران نیز افزایش می‌یابد، لذا باید نسبت به تقویت عوامل سازمانی در کتابخانه‌های عمومی استان همدان اقدام شود.

**واژه‌های کلیدی:** الگوی ریچارد ای. کوپلمان، بهره‌وری - عوامل سازمانی، کتابخانه‌های عمومی استان همدان، کتابدار.

بهره‌وری از جمله مواردی است که همه‌ی سازمان‌ها به دنبال آن بوده و سعی در ایجاد و ارتقاء آن در سازمان دارند. بسیاری از سازمان‌ها از طریق بهره‌وری مناسب و مطلوب، به مزیت رقابتی دسترسی پیدا می‌کنند. بهره‌وری از مواد، تجهیزات و امکانات، حد و سطحی معین و مشخص دارد و به سهم خود در شکل‌گیری بهره‌وری سازمانی نقش دارد، ولی آنچه در بهره‌وری حد و مرز مشخصی ندارد سرمایه‌ی انسانی است. بهره‌وری در اندیشه و فکر سرمایه‌های انسانی، خمیر-مایه‌ی بهره‌وری سازمانی است. در صورتی که سرمایه‌های انسانی به خوبی توسعه یابند و به طور مناسبی به کار گرفته شوند، بهره‌وری سازمانی تضمین می‌شود (سلطانی، ۱۳۸۳). کتابخانه‌ها نیز هم‌چون سایر نهادهای اجتماعی باید برای افزایش بهره‌وری و پایداری آن تلاش کنند. در عین حال باید توجه داشت که بهره‌وری با رویکرد تولید - مدار<sup>۱</sup> و نادیده گرفتن عنصر اصلی یعنی انسان، محکوم به شکست است. مدیران کتابخانه‌ها باید درک کنند که مفهوم بهره‌وری در کتابخانه‌ها با سایر واحدهای صنعتی - تولیدی متفاوت است و آن‌ها نمی‌توانند از کتابداران به منزله‌ی ابزار برای افزایش فعالیت‌های کتابخانه استفاده کنند. تأکید بر بعد انسانی بهره‌وری واقعی، زمانی روی خواهد داد که فضا و امکانات لازم برای پی بردن کتابداران نسبت به نقش و توانمندی خود در افزایش خلاقیت‌ها و شکوفایی استعدادها فراهم شود. به بیان دیگر، فراهم ساختن شرایط لازم برای ارتقای توسعه‌ی فکری، میزان شناخت و معرفت کارکنان نسبت به نقش خود در بهره‌وری رکن اساسی بهره‌وری را تشکیل می‌دهد. امروزه مدیران کتابخانه‌ها هم‌چون سایر مؤسسه‌ها، به پیاده‌سازی بهره‌وری در حوزه‌ی کار خود گرایش نشان می‌دهند. دلیل این امر آن است که کتابخانه‌ها مانند بسیاری از مؤسسه‌ها با حجم عظیمی از کار روبه‌رو هستند، در عین حال از کمبود بودجه و نیروی انسانی متخصص رنج می‌برند. بدین جهت، مدیران کتابخانه‌ها امیدوارند که با پیاده‌سازی برخی برنامه‌ها، به افزایش

کارآیی کتابداران و بهره‌وری بیشتر از امکانات موجود بپردازند (فتاحی، ۱۳۷۹).

از آنجایی که کتابخانه‌های عمومی از مهم‌ترین کانون‌های فرهنگی، اجتماعی جوامع پیشرفته‌ی امروز به شمار می‌روند و با توجه به وسعت مخاطبان کتابخانه‌های عمومی که از قشرهای مختلف جامعه تشکیل می‌شوند، این مراکز نقش زیربنایی در توسعه اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی جوامع بر عهده دارند و یکی از مهم‌ترین ارکان تحولات بنیادی جوامع به شمار می‌آیند. امروزه نقش اساسی نیروی انسانی فعال و کارآمد در این سازمان‌ها نیز همانند سایر نهادهای اجتماعی برکسی پوشیده نیست. رسالت اجتماعی خطیری که بر عهده‌ی کتابخانه‌های عمومی قرار دارد، توجه جدی به شرایط کاری نیروی انسانی این کتابخانه‌ها را ایجاب می‌کند. ورود فناوری‌های جدید اطلاعاتی به کتابخانه‌های عمومی و مطرح شدن نقش اساسی این مراکز در توسعه‌ی سواد اطلاعاتی و آموزش مادام‌العمر، چالش‌های تازه‌ای را فرا روی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی قرار داده است. در این شرایط جدید، کتابداران ناگزیرند عملکرد کاری خود را ارتقاء بخشند و به نیازهای در حال تغییر مخاطبان این مرکز پاسخ دهند (اشرفی‌ریزی و کاظم‌پور، ۱۳۸۹). آگاهی از میزان بهره‌وری کارکنان از یک سو باعث بهبود وضعیت آن‌ها شده. از سوی دیگر، با افزایش حجم تولید و خدمات سازمان‌ها، تحولات بزرگی در روند حرکت آن‌ها به وجود خواهد آمد و این جریان در نهایت به روند تحقق اهداف کلان سازمانی کمک شایانی خواهد کرد (سعادت، ۱۳۸۰).

بر اساس دیدگاه صاحب‌نظران در عرصه‌ی مدیریت بهره‌وری، عوامل بسیار زیادی هم‌چون عوامل فردی، شغلی، سازمانی و محیطی می‌تواند بر بهره‌وری نیروی انسانی تأثیر بگذارد، اما بررسی همه‌ی آن‌ها در یک پژوهش دشوار است. ریچارد ای. کوپلمان<sup>۲</sup> الگوی جامعی برای بررسی و ارزیابی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی ارائه نموده است. او معتقد است بهره‌وری نیروی انسانی تحت تأثیر عوامل محیطی،

<sup>2</sup>. Richard E.Kopelman

<sup>1</sup>. Production-centered

ساختار سازمانی: تغییرات در ساختار سازمانی به منظور افزایش کارایی سازمان (شجاعی، ۱۳۷۸).

بهره‌وری کتابداران نیز به وسیله‌ی مؤلفه‌های چهارگانه سنجش بهره‌وری نیروی انسانی شامل خلاقیت شغلی، سلامت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی مورد بررسی قرار می‌گیرد (زکی، ۱۳۸۸). در ذیل به تعریف این معیارها پرداخته می‌شود. خلاقیت توانایی حل مسائلی که فرد حل آن‌ها را قبلاً نیاموخته است (بیرانوند، ۱۳۹۱). سلامت سازمانی توانایی سازمان برای رشد و بهبود است. یک سازمان سالم جایی است که افراد می‌خواهند در آنجا بمانند و کار کنند و به آن افتخار کنند و خود افرادی سودمند و مؤثر هستند (جاهد، ۱۳۸۴). رضایت شغلی تفاوت بین مقدار مزایا و پاداشی که کارمند دریافت می‌کند و آنچه را که به نظرش باید دریافت می‌کرد (رایبیز، ۳، ۱۳۸۱). تعهد سازمانی تمایل قوی به ماندن در سازمان، تمایل به اعمال تلاش فوق‌العاده برای سازمان و اعتقاد قوی به پذیرش ارزش‌ها و اهداف است (دانش‌فرد و محجوب‌روش، ۱۳۸۸). در پژوهش حاضر با توجه به اهمیت جایگاه کتابداران و کتابخانه‌های عمومی استان همدان، بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری کتابداران در قالب عوامل سازمانی الگوی ریچارد ای. کوپلمان<sup>۴</sup> صورت می‌گیرد. در رابطه با موضوع حاضر در داخل و خارج از کشور فعالیت‌ها و پژوهش‌هایی نیز صورت گرفته است که در ادامه به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود.

ضیایی و پرتوی مقدم<sup>۵</sup> (۲۰۱۴) در پژوهشی به بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری کتابداران در کتابخانه‌های عمومی در تبریز پرداختند. هدف این پژوهش بررسی تأثیر عوامل آموزش، ارزیابی عملکرد، خلاقیت و انگیزه در کتابداران بود. جمع آوری داده‌ها از طریق پرسش‌نامه‌ی محقق ساخته صورت گرفته است و جامعه‌ی مورد مطالعه شامل ۱۱۰ نفر از کتابداران در کتابخانه‌های عمومی در تبریز است که ۸۵ نفر به پرسش‌نامه‌ها جواب دادند. یافته‌های این پژوهش نشان داد که

عوامل سازمانی، عوامل شغلی و عوامل فردی است. با توجه به پژوهش‌ها انجام شده توسط محققان از میان کلیه‌ی عوامل مؤثر بر بهره‌وری نیروی انسانی عوامل سازمانی نسبت به سایر عوامل اهمیت بیشتری دارند. علاوه بر آن بررسی و اندازه‌گیری میزان تأثیر این عوامل بر بهره‌وری نیروی انسانی ملموس‌تر و عینی‌تر است و بهبود و تغییر عوامل سازمانی نسبت به عوامل محیطی، فردی و شغلی تا حدود زیادی در اختیار مدیران سازمان‌ها می‌باشد (ترابی، ۱۳۸۱). بر همین اساس وی هفت مؤلفه را به عنوان عوامل سازمانی مؤثر بر بهره‌وری معرفی کرد. ویژگی‌ها یا عملکردهای سازمانی که به نوبه‌ی خود بر افراد، رفتارکاری، نحوه‌ی انجام کار آنان و همچنین بر بهره‌وری سازمان تأثیر می‌نهد بسیارند. این عملکردها و اثراتی که از آن‌ها انتظار می‌رود به قرار ذیل می‌باشند:

نظام پرداخت: نظام‌های پرداخت که منظور از آن‌ها تقویت انگیزه در کارکنان و بهبود انجام کار است؛ هدف‌گذاری<sup>۱</sup>: برنامه‌های هدف‌گذاری به منظور اعتلای انگیزه و بهبود عملکرد؛

مدیریت مبتنی بر هدف<sup>۲</sup>: برنامه‌های مدیریت مبتنی بر هدف به منظور تعیین و تحقق هدف‌های سازمانی و فردی و در نتیجه، بهبود بخشیدن به برنامه‌ریزی کار و ایجاد انگیزه در انجام وظایف؛

انتخاب صحیح کارکنان: آیین‌های گوناگون گزینش که منظور از آن‌ها بهبود در روال به کارگرفتن افرادی است که نگرش‌ها، دانش‌ها، مهارت‌ها و قابلیت‌های آنان، هدف‌های سازمان را بهتر تحقق می‌بخشد؛

آموزش کارکنان: برنامه‌های آموزش و توسعه به منظور افزایش دانش و مهارت‌های کارکنان به طوری که بتوانند به نحو مؤثرتری خدمت کنند؛

شیوه‌ی رهبری: تغییرات در رهبری سازمان به منظور بهبود بخشیدن به مدیریت؛ و

<sup>3</sup>.Robbins

<sup>4</sup>. Richard E.Kopelman

<sup>5</sup>. Ziaei & Partovi Moghadm

<sup>1</sup>. Goal Setting

<sup>2</sup>.Management by objective

از نظر کتابداران، آموزش ۷۰٪، ارزیابی عملکرد ۶۶٪، انگیزه ۶۳٪ و اخلاقیت ۳۱٪ بر بهره‌وری تأثیر دارد.

هریس<sup>۱</sup> (۲۰۱۱) در پژوهشی به بررسی بهره‌وری و نظارت مسئولانه مدیر کتابخانه پرداخت. یافته‌های پژوهش نشان داد که بخش‌های دیگری هم‌چون اتخاذ شیوه‌ی رهبری مناسب، به جز جبران مالی وجود دارد که مدیران کتابخانه می‌توانند با تمرکز بر آن‌ها انگیزش و رضایت‌مندی کارکنان را افزایش دهند.

عطافر و سلیمانی (۱۳۸۹) در پژوهشی به بررسی وضعیت عوامل مؤثر بر ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی در کتابخانه‌های شهر اصفهان پرداختند. آن‌ها با به کارگیری ابزار پرسش‌نامه در بین ۴۰ نفر از کتابداران که به روش تصادفی انتخاب شده بودند دریافتند که ۵ عامل: توانمندسازی، کیفیت زندگی کاری، عوامل انگیزشی، عوامل فردی و فرهنگ سازمانی در ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی مؤثر می‌باشد. بر اساس نتایج تحقیق، سطح تمامی شاخص‌های مؤثر بر ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی ضعیف ارزیابی شد و رابطه‌ی معنی‌دار بین تمامی عوامل وجود داشت و فرهنگ سازمانی بالاترین رتبه را از نظر کارمندان به خود اختصاص داد.

مالایاه و یاداپادیا<sup>۲</sup> (۲۰۰۹) در پژوهشی به بررسی انگیزش درونی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی در کارناتاکا پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد انگیزه‌ی کارمندان دارای دو بعد اصلی، بیرونی و درونی است. انگیزه بیرونی توسط عوامل مختلف خارجی مانند: حقوق و دستمزد، شرایط کار، نظارت و سیاست‌های سازمانی و عوامل داخلی از جمله شغل، احساس ارزش شخصی (رضایت مندی از خود)، درک از حس مسئولیت، به رسمیت شناختن، موفقیت و پیشرفت شخصی بر انگیزه‌ی ذاتی تأثیر می‌گذارد.

یوگا و اکپارا<sup>۳</sup> (۲۰۰۸) در پژوهشی به بررسی انگیزه و بهره‌وری در کتابخانه‌ها پرداختند. هدف از این پژوهش شناسایی نقش و جایگاه انگیزه در بهره‌وری و توسعه‌ی منابع انسانی کتابخانه است. یافته‌های پژوهش نشان داد، جهت ایجاد انگیزه

شغلی در نیروی انسانی کتابخانه از ۴ نظریه انگیزش کار: نظریه‌ی سلسله مراتب نیازهای مازلو، نظریه‌ی دو عاملی هرزبرگ، نظریه‌ی برابری آدامز و نظریه‌ی انتظار ویکتور وروم می‌توان بهره برد. همچنین این پژوهش غنی ساختن شغل، پرداخت حقوق بر مبنای شایستگی و ساعات کار انعطاف‌پذیر را در افزایش انگیزه‌ی نیروی انسانی کتابخانه و بهره‌وری لازم می‌داند.

ایو<sup>۴</sup> (۲۰۰۵) در پژوهشی به بررسی افزایش بهره‌وری زنان در بخش کتابداری و اطلاع‌رسانی نیجریه پرداخت. یافته‌های این پژوهش نشان داد که علی‌رغم این واقعیت که بهره‌وری زنان در نیجریه به دلیل تعصبات سنتی در قبال زنان و نبود اطلاعات در مورد بهره‌وری زنان در بخش غیرخصوصی پایین در نظر گرفته می‌شود، بهره‌وری زنان در بخش کتابداری و اطلاع‌رسانی بالا است و نیازمند پیشرفت در راستای تشویق آنان در جهت ارتقاء بیشتر در حرفه خود است. یک راه رسیدن به این امر درگیر نمودن کامل آنان در فناوری اطلاعات است. راه دیگر آن حمایت مالی دولت از آرمان‌های آنان در جهت آموزش و بازآموزی، حضور در سمینارها و کنفرانس‌ها، کارگاه‌های آموزشی، فرصت‌های مطالعاتی، تشویق به پیوستن در رقابت برای کسب اطلاعات و دانش جهانی، بالا بردن مهارت‌های مربوط به فناوری‌های نوین در کتابخانه و ... است. هاشمی (۱۳۸۳) در پایان‌نامه‌ی خود به سنجش عملکرد کتابداران دانشگاه فردوسی مشهد و بررسی نظر آنها درباره‌ی عوامل مؤثر بر عملکردشان پرداخت. وی با نظر خواهی از ۹۳ کتابدار این دانشگاه، دریافت که هفت عامل: مشارکت در تصمیم‌گیری، دوره‌های آموزشی، مطلوبیت محیط کاری، علاقه به حرفه، سامانه‌های پاداش، دسترسی به امکانات رایانه‌ای و مدیر متخصص، بر عملکرد کتابداران تأثیر دارد. نتایج به دست آمده نشان داد که هر یک از عوامل فوق با سطح معنی‌داری بسیار بالایی بر عملکرد کتابداران تأثیر مثبت دارند.

صنعت‌جو (۱۳۸۰) در یک پژوهش پیمایشی با استفاده از ابزار پرسش‌نامه و نظرخواهی از ۴۲ کتابدار کتابخانه‌های دانشگاه

1. Harris

2. Mallaiah & Yadapadithaya

3. Ugah & Okpara

4. Iwe

تاپیسا و جین<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) در پژوهشی به تجزیه و تحلیل بهره-وری در کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی بوتسوانا پرداختند. آن‌ها مهم‌ترین موانع پیش روی بهره‌وری را نبود رضایت شغلی، عدم امکانات فناوری و اقتدار کامل کارمندان، مدیریت ضعیف، محیط کار، ارتباط بین کارمندان و استفاده غیر کارآمد از منابع انسانی و غیرانسانی شناسایی کرد. همچنین نتایج پژوهش نشان داد که تجربه‌ی کاری و جنسیت کتابداران تأثیری بر میزان درک آن‌ها از بهره‌وری ندارد. تنها مورد اختلاف بین زنان و مردان این بود که زنان عامل محیط کار را مهمتر از مردان در بهره‌وری بالا دانستند. سن کتابداران در درک آن‌ها از بهره‌وری تأثیر بالایی دارد.

جین<sup>۲</sup> (۱۹۹۸) در پژوهشی به بررسی بهره‌وری در کتابخانه‌های دانشگاهی و عمومی بوتسوانا پرداخت. وی با توزیع پرسش‌نامه بین ۱۱۱ نفر از کتابداران دریافت که پانزده عامل: آموزش (۹۹/۵ درصد)، انگیزش (۹۴/۶ درصد)، رضایت شغلی (۹۳/۷ درصد)، ارتباط خوب بین همکاران (۹۲/۸ درصد)، تعهد کاری کتابداران (۹۲/۸ درصد)، ارتباط‌های مناسب (۹۱/۹ درصد)، انجام کارهای شایسته برای مراجعه‌کنندگان (۸۹/۲ درصد)، انجام کارهای گروهی (۸۸/۹ درصد) در انگیزه کاری و بهره‌وری کتابداران دانشگاهی تأثیر دارند. نتایج پژوهش نشان داد که عوامل فقدان اخلاق کاری و تعهد کاری، نارضایتی از شغل، عدم امکانات، فقدان انجام کارها به صورت گروهی، عدم وجود برنامه‌های آموزشی، اختیار ندادن به کتابداران در امور، ارتباط ضعیف بین کتابداران، مدیریت رهبری ضعیف زیر از موانع عمده بهره‌وری محسوب می‌شوند. ابیفارین<sup>۳</sup> (۱۹۹۷) در پژوهشی به بررسی سطح انگیزه بین کتابداران و کارکنان در کتابخانه‌های دانشگاهی نیجریه پرداخت. وی پژوهش خود را روی ۲۸۶ نفر از کتابداران حرفه‌ای و نیمه‌حرفه‌ای کتابخانه‌های دانشگاهی در ۳۰ ایالت نیجریه انجام داد. یافته‌ها نشان داد که هفت عامل: گردش کار، فرصت‌های آموزش، امید برای ترفیع، محیط کار، ارتباطات، مرخصی‌های

علوم پزشکی مشهد و چهار کتابخانه‌ی بیمارستانی به مطالعه عوامل مؤثر بر بهره‌وری کتابداران از جمله: مشارکت در تصمیم‌گیری، محیط و فضای کاری، آموزش، علاقه‌مندی به حرفه، آزادی عمل، خلاقیت، نظام تنبیه و تشویق، همکاری با کتابداران، انگیزش و آگاه‌سازی از سوی مدیر پرداخت. یافته‌ها نشان داد که کتابداران وجود محیط و فضای مطلوب کاری را طالب‌اند و خواستار شرکت در تصمیم‌گیری‌هایی هستند که به کارشان مربوط است. آن‌ها این مورد را مهم‌ترین عامل در بهره‌دهی مطلوب کارشان ذکر کرده‌اند. نبود آموزش‌های ضمن خدمت و نیز عدم فراهم‌آوری امکانات برای آشنایی با فناوری‌های نوین اطلاعاتی عواملی هستند که مانع رشد این بهره‌وری شده‌اند. با بررسی نتایج، فرضیه‌ی این طرح محیط و فضای کاری مطلوب و مدیریت مشارکتی مهم‌ترین عامل در بهره‌وری است، به اثبات رسید.

اخوتی، حق‌دوست و محسنی (۱۳۷۹) در پژوهشی پیمایشی به بررسی عوامل انگیزشی مؤثر بر عملکرد کتابداران شهر کرمان پرداختند. آن‌ها با پرسش‌نامه ۲۹ سؤالی، نظرهای ۹۱ کتابدار را در خصوص عوامل انگیزشی در سه حیطه‌ی مدیریتی، شغلی و آموزشی جویا شدند. یافته‌ها نشان داد که کتابداران عوامل محول نمودن مسئولیت به کارکنان بر اساس تخصص، تجربه و علاقه، قدردانی معنوی از نیروهای ساعی (معرفی کتابدار نمونه، تشویق نامه کتبی و...) و فراهم نمودن زمینه ارتقاء در خصوص کارکنان ساعی، پرتلاش و ایجاد جو مناسب جهت ابراز عقیده‌ی شغلی را به ترتیب مهم‌ترین عوامل این طبقه‌بندی می‌دانند. همچنین در طبقه‌بندی عوامل شغلی و آموزشی به ترتیب، بیشترین اهمیت را به امنیت شغلی، برگزاری دوره‌های بازآموزی و آموزش‌های علمی در زمینه‌ی افزایش سطح علمی و اعطای بورس‌های تحصیلی کوتاه مدت جهت کسب مهارت‌های جدید و لازم برای استفاده از تجهیزات و فناوری‌های پیشرفته در روزآمد کردن اطلاعات اختصاص داده بودند.

1.Thapisa & Jain

2.Jain

3.Abifarin

شش ماه جهت فرصت‌های مطالعاتی و شیوه‌ی مدیریت در انگیزه کاری و بهره‌وری کتابداران دانشگاهی تأثیر دارند. آوکو<sup>۱</sup> (۱۹۹۵) در پژوهشی به بررسی بهره‌وری در کتابخانه‌های دانشگاهی کشورهای در حال توسعه: آفریقای جنوبی و غربی پرداخت. وی ضمن مقایسه شرایط موجود در غرب آفریقا (غنا و نیجریه) و جنوب آفریقا (زامبیا و بوتسوانا) به این نتیجه رسید که روش و رفتار سست کارکنان نسبت به کار، نگرش منفی کارکنان نسبت به کار، ترک محل کار به بهانه‌های مختلف و جهت انجام کارهای شخصی، مدیریت و نظارت ضعیف، انجام کارهای غیرضروری، انجام کارهای شخصی جهت کسب سود با استفاده از منابع، امکانات و زمان دانشگاه، شرایط کاری نامناسب، ترک اتاق کار و رفتن به اتاق‌های دیگر جهت دیدار دوستان و چت کردن، بخصوص هنگام رویدادهای سیاسی و ورزشی و... در دو منطقه، از عوامل پایین بودن بهره‌وری هستند.

آنتی و بلو<sup>۲</sup> (۱۹۹۳) در پژوهشی به بررسی انگیزش و بهره‌وری در کتابخانه‌های دانشگاهی دانشگاه ابوبکر تافاوا بالووا شهر باوچی در نیجریه پرداختند. آن‌ها با نظر خواهی از ۳۱ کتابدار با استفاده از پرسش‌نامه، عواملی هم‌چون شرایط خدمات (مجموعه‌ای از عوامل شامل عوامل مالی و غیر مالی مانند نظم و انضباط، انواع مرخصی، ترفیع‌ها، کمک هزینه از همه نوع، ساعات کار، ماهیت کار و وظایف کارکنان، امکانات و محیط کار)، رضایت شغلی، ارتباط با همکاران و سرپرستان، پاداش برای کارهای سخت، ارتباطات سازمانی، روش‌های تأدیب کارکنان، مشارکت در تصمیم‌گیری، سبک مدیریت کتابخانه و روش‌های ارزیابی کارکنان را مورد مطالعه قرار دادند. یافته‌ها نشان داد عوامل ذکر شده در ایجاد انگیزه و بهره‌وری کارکنان بسیار مؤثر هستند.

آنچه از جمع‌بندی پیشینه‌ها بدست می‌آید، این است که توجه به بهره‌وری و افزایش کارایی کارکنان یکی از اصول مهم مدیریتی است که بایستی مورد توجه تمامی مدیران قرار گیرد.

چرا که در صورت عدم توجه به این مهم، ممکن است هزینه‌های ملموس و غیر ملموس سازمان چندین برابر افزایش یابد، ولی در روند انجام امور، بهبودی حاصل نگردد. یافته‌های محققان در پژوهش‌های ذکر شده حاکی از آن است که در زمینه افزایش بهره‌وری کارکنان در سیستم، عوامل متعددی نقش دارند که در بین آنها سه عامل "مدیران و سبک مدیریتی آنان"، "قوانین و مقررات بخصوص در جذب و بکار گیری نیروهای علاقه‌مند" و "فرهنگ سازمانی" بیشترین نقش را عهده‌دار هستند. به عبارت دیگر، افزایش بهره‌وری در کارکنان و ایجاد انگیزه در آنان موردی نیست که صرفاً از طریق پرداخت‌های مالی امکان پذیر باشد. به طوری که دیده‌شدن نیرو در سازمان و دخالت دادن آن در تصمیم‌گیری امور، دادن آزادی عمل به افراد جهت شکوفا ساختن خلاقیت آنان و حاکم ساختن سیستم ارزیابی مناسب جهت تشخیص کارکنان ساعی و خلاق و کارکنان غیرساعی و غیرخلاق در کنار تشویق و تنبیه از جمله مؤلفه‌هایی هستند که می‌توان در سبک مدیریتی سازمان اعمال نمود. فراهم آوردن امکانات استفاده از فناوری‌های اطلاعاتی برای کارکنان جهت انجام وظایف محوله، توجه به آموزش‌های ضمن خدمت کارکنان، فراهم ساختن زمینه‌های حضور آنان در همایش‌ها و سمینارهای تخصصی و ارزیابی دقیق از عملکرد کارکنان از جمله مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی هستند که شاید نقش آنها کمتر از سایر مؤلفه‌های گفته شده در بالا نباشد.

هدف اصلی پژوهش حاضر شناسایی رابطه‌ی عوامل سازمانی با بهره‌وری کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان همدان است. در راستای تحقق این هدف اصلی می‌توان اهداف پژوهش را این گونه بیان کرد:

- شناسایی رابطه‌ی انتخاب صحیح کارکنان با بهره‌وری کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان همدان؛
- شناسایی رابطه‌ی آموزش کارکنان با بهره‌وری کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان همدان؛
- شناسایی رابطه‌ی هدف‌گذاری با بهره‌وری کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان همدان؛

<sup>1</sup>. Awuku

<sup>2</sup>. Antwi & Bello

فرضیه‌های پژوهش شامله:

۱. بین بهره‌وری زنان و مردان کتابدار کتابخانه‌های عمومی استان همدان تفاوت معناداری وجود دارد؛
۲. بین بهره‌وری کتابداران با رشته‌ی تحصیلی کتابداری و غیرکتابداری کتابخانه‌های عمومی استان همدان تفاوت معناداری وجود دارد؛
۳. بین بهره‌وری کتابداران با مدرک تحصیلی دیپلم، کاردانی، کارشناسی و کارشناسی ارشد کتابخانه‌های عمومی استان همدان تفاوت معناداری وجود دارد.

### روش پژوهش

پژوهش حاضر از نوع پژوهش‌های کاربردی می‌باشد و به روش پیمایشی انجام گرفته است. جامعه‌ی پژوهش همگی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی وابسته به نهاد کتابخانه‌های عمومی استان همدان هستند که از طریق سرشماری تعیین شده‌اند. حجم جامعه‌ی مذکور ۱۲۷ نفر بود که در نهایت ۹۷ نفر پرسش‌نامه را تکمیل و عودت نمودند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها دو پرسش‌نامه‌ی محقق ساخته‌ی عوامل سازمانی و بهره‌وری بوده است که روایی صوری آن توسط اساتید رشته‌ی علم اطلاعات و دانش‌شناسی و مدیریت سنجیده و مورد تأیید قرار گرفته است. پایایی پرسش‌نامه‌ها به ترتیب ۸۲٪ و ۷۰٪ به دست آمد. برای گردآوری داده‌ها، پرسش‌نامه‌ها به صورت حضوری و الکترونیک بین همگی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان همدان توزیع و جمع‌آوری شد. پرسش‌نامه‌ی عوامل سازمانی مشتمل بر ۲۸ گویه و پرسش‌نامه‌ی بهره‌وری نیز مشتمل بر ۲۷ گویه است. همچنین شیوه‌ی پاسخ دهی به هر دو پرسش‌نامه به صورت ۵ گزینه‌ای (طیف لیکرت) است و گزینه‌ها به صورت خیلی کم امتیاز ۱، کم امتیاز ۲، متوسط امتیاز ۳، زیاد امتیاز ۴ و خیلی زیاد امتیاز ۵ است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار آماری SPSS16 در سطح آمار توصیفی و استنباطی شامل آزمون‌های ضریب همبستگی پیرسون Pearson، T-Test (تی گروه‌های مستقل) و ANOVA (آنالیز واریانس یک طرفه) استفاده شد.

- شناسایی رابطه‌ی مدیریت مبتنی بر هدف با بهره‌وری کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان همدان؛
  - شناسایی رابطه‌ی نظام پرداخت با بهره‌وری کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان همدان؛
  - شناسایی رابطه‌ی شیوه‌ی رهبری با بهره‌وری کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان همدان؛ و
  - شناسایی رابطه‌ی ساختار سازمانی با بهره‌وری کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان همدان.
- مطابق با اهداف ذکر شده پژوهش حاضر قصد دارد به سؤال‌های زیر پاسخ دهد:

۱. بین عوامل سازمانی با بهره‌وری کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان همدان رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد؟
۲. بین انتخاب صحیح کارکنان با بهره‌وری کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان همدان رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد؟
۳. بین آموزش کارکنان با بهره‌وری کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان همدان رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد؟
۴. بین هدف‌گذاری با بهره‌وری کتابداران کتابخانه‌های استان همدان رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد؟
۵. بین مدیریت مبتنی بر هدف با بهره‌وری کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان همدان رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد؟
۶. بین نظام پرداخت با بهره‌وری کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان همدان رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد؟
۷. بین شیوه‌ی رهبری با بهره‌وری کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان همدان رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد؟
۸. بین ساختار سازمانی با بهره‌وری کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان همدان رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد؟

یافته‌های پژوهش

ویژگی‌های جمعیت شناختی پژوهش شامل پنج متغیر سن، جنسیت، مدرک تحصیلی، رشته‌ی تحصیلی و سابقه‌ی خدمت می‌باشد که در جدول شماره ۱ ذکر شده است. براساس جدول شماره ۱ بیشترین مقدار شرکت‌کننده در پژوهش، در رده‌ی سنی ۳۱ تا ۴۰ سال به میزان ۵۳ نفر (۵۴/۶۴ درصد) قرار دارد و کمترین تعداد مربوط به رده‌ی سنی ۵۰ سال به بالا ۱ نفر (۱/۰۳ درصد) است. زنان با تعداد ۶۲ نفر (۶۳/۹ درصد)، بیشتر از شرکت‌کنندگان مرد ۳۵ نفر (۳۶/۱ درصد) هستند. ۵۶ نفر (۵۷/۷ درصد) از شرکت‌کنندگان در پژوهش مدرک کارشناسی دارند، در حالی که کمترین تعداد مربوط به مدرک دیپلم ۳ نفر (۳/۱ درصد) است. نتایج نشان می‌دهد ۳۲ نفر (۳۳/۰ درصد) از شرکت‌کنندگان مدرک کارشناسی ارشد دارند. بیشترین شرکت‌کنندگان یعنی ۷۲ نفر (۷۴/۲ درصد) دارای تحصیلات رشته‌ی کتابداری و بقیه‌ی افراد ۲۵ نفر (۲۵/۸ درصد) دارای تحصیلات غیرکتابداری هستند. در واقع از ۹۴ نفر (۹۶/۹ درصد) افرادی که دارای تحصیلات عالی می‌باشند، ۷۲ نفر (۷۴/۲ درصد) دارای تحصیلات رسمی کتابداری هستند. ۴۲ نفر (۴۳/۳ درصد) از کتابداران دارای سابقه‌ی خدمت ۶ تا ۱۰ سال هستند که این رقم بیشترین تعداد را به خود اختصاص داده است و کمترین سابقه‌ی خدمت ۲۰ سال به بالا با ۲ نفر (۲/۱ درصد) است.

جدول ۱. اطلاعات جمعیت شناختی جامعه‌ی آماری

متغیرهای کیفی	زیر گروه	فراوانی	درصد
سن	۲۰ تا ۳۰ سال	۳۷	۳۸/۱۴
	۳۱ تا ۴۰ سال	۵۳	۵۴/۶۴
	۴۱ تا ۵۰ سال	۶	۶/۱۹
جنسیت	مرد	۳۵	۳۶/۱
	زن	۶۲	۶۳/۹
	دیپلم	۳	۳/۱
مدرک تحصیلی	کاردانی	۶	۶/۲
	کارشناسی	۵۶	۵۷/۷
	کارشناسی ارشد	۳۲	۳۳/۰
رشته‌ی تحصیلی	کتابداری	۷۲	۷۴/۲
	غیر کتابداری	۲۵	۲۵/۸
	زیر ۵ سال	۲۷	۲۷/۸
سابقه‌ی خدمت	۶ تا ۱۰ سال	۴۲	۴۳/۳
	۱۱ تا ۱۵ سال	۱۹	۱۹/۶
	۱۶ تا ۲۰ سال	۷	۷/۲
	۲۰ سال به بالا	۲	۲/۱

به منظور پاسخ‌گویی به پرسش‌های پژوهش میانگین عوامل سازمانی و هفت مؤلفه‌ی آن با توجه به سؤال‌های پژوهش نسبت به بهره‌وری کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان همدان با استفاده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون مورد سنجش قرار گرفت. نتایج به‌دست آمده در جداول شماره‌ی ۲ تا ۹ گزارش شده است.

۱. آیا بین عوامل سازمانی با بهره‌وری کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان همدان رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد؟



جدول ۲. ضریب همبستگی پیرسون بین عوامل سازمانی با بهره‌وری کتابداران...

عوامل سازمانی	بهره‌وری	میانگین	انحراف معیار	ضریب همبستگی	سطح معنادار	نتیجه
میانگین ۷۳/۴۲	خلاقیت شغلی	۲۶/۳۵	۲/۹۵	-۰/۰۸۹	۰/۳۸۵	معنادار نیست
	سلامت سازمانی	۲۵/۸۰	۵/۲۹	۰/۳۷۳	۰/۰۰۰	معنادار است
	رضایت شغلی	۱۹/۶۸	۵/۰۴	۰/۶۵۱	۰/۰۰۰	معنادار است
انحراف معیار ۱۶/۸۰	تعهد سازمانی	۱۹/۸۷	۵/۲	۰/۴۳۷	۰/۰۰۰	معنادار است
	بهره‌وری کتابداران	۹۱/۷۱	۱۳/۲۵	۰/۵۵۰	۰/۰۰۰	معنادار است

در سطح  $(P \leq 0/01)$ ، وجود رابطه‌ی مثبت و معنادار بین عوامل سازمانی با ۳ مؤلفه‌ی سلامت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی مورد تأیید قرار گرفت، در حالی که مقدار  $P = 0/385$  به دست آمده، مندرج در جدول در سطح  $(P \leq 0/01)$  وجود رابطه‌ی مثبت و معنادار بین عوامل سازمانی با خلاقیت شغلی مورد تأیید قرار نگرفت.

۲. بین انتخاب صحیح کارکنان با بهره‌وری کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان همدان رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد؟

برای آزمون این پرسش، نتایج پرسش‌نامه‌ی عوامل سازمانی با میانگین کل بهره‌وری (به دست آمده از پرسش‌نامه‌ی بهره‌وری) مورد نظر بوده است. بر اساس یافته‌های جدول ۲، بین عوامل سازمانی و بهره‌وری کتابداران رابطه‌ی  $P = 0/000$  وجود دارد که از لحاظ آماری  $(P \leq 0/01)$  این رابطه، رابطه‌ای مثبت و معنادار است. یعنی با ارتقاء وضعیت عوامل سازمانی، بهره‌وری کتابداران نیز افزایش می‌یابد و بالعکس. همچنین وجود رابطه مؤلفه‌ی عوامل سازمانی - به طور عام - و هریک از شاخص‌های بهره‌وری - به طور خاص - مورد بررسی قرار گرفته است. با توجه به مقدار  $P = 0/000$  به دست آمده، مندرج در جدول

جدول ۳. ضریب همبستگی بین انتخاب صحیح کارکنان با بهره‌وری کتابداران ...

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	ضریب همبستگی	سطح معنادار
انتخاب صحیح کارکنان	۱۲/۱۱	۳/۳۹	۰/۳۸۴	۰/۰۰۰
بهره‌وری کتابداران	۹۱/۷۱	۱۳/۲۵		

انتخاب صحیح کارکنان بر بهره‌وری کتابداران تأثیرگذار می‌باشد.

۳. بین آموزش کارکنان با بهره‌وری کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان همدان رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد؟

مطابق جدول ۳، بین انتخاب صحیح کارکنان و بهره‌وری کتابداران رابطه‌ی  $P = 0/000$  وجود دارد که از لحاظ آماری  $(P \leq 0/01)$  این رابطه، رابطه‌ای مثبت و معنادار است. یعنی

جدول ۴. ضریب همبستگی پیرسون بین آموزش کارکنان با بهره‌وری کتابداران...

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	ضریب همبستگی	سطح معنادار
آموزش کارکنان	۹/۹۲	۳/۵۱	۰/۲۲۲	۰/۰۲۹
بهره‌وری کتابداران	۹۱/۷۱	۱۳/۲۵		

مطابق جدول ۴، بین آموزش کارکنان و بهره‌وری کتابداران رابطه‌ی  $P = 0/029$  وجود دارد که از لحاظ آماری (در تجزیه و تحلیل آزمون همبستگی اگر یک ستاره بالای ضریب همبستگی باشد ما باید سطح معنادار جدول را با آلفا  $0/05$  یعنی اطمینان  $0/95$  و اگر بالای ضریب همبستگی دو ستاره خورده بود سطح معنادار جدول باید با آلفا  $0/01$  یعنی سطح اطمینان  $0/99$

بررسی شود). ( $P \leq 0/05$ ) این رابطه، رابطه‌ای مثبت و معنادار است. یعنی آموزش کارکنان بر بهره‌وری کتابداران تأثیرگذار می‌باشد.

۴. بین هدف‌گذاری با بهره‌وری کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان همدان رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد؟

جدول ۵. ضریب همبستگی پیرسون بین هدف‌گذاری با بهره‌وری کتابداران ...

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	ضریب همبستگی	سطح معنادار
هدف‌گذاری	۸/۴۳	۲/۱۳	۰/۵۳۲	۰/۰۰۰
بهره‌وری کتابداران	۹۱/۷۱	۱۳/۲۵		

۵. بین مدیریت مبتنی بر هدف با بهره‌وری کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان همدان رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد؟

مطابق جدول شماره ۵، بین هدف‌گذاری و بهره‌وری کتابداران رابطه‌ی  $P = 0/000$  وجود دارد که از لحاظ آماری ( $P \leq 0/01$ ) این رابطه، رابطه‌ای مثبت و معنادار است. یعنی هدف‌گذاری بر بهره‌وری کتابداران تأثیرگذار می‌باشد.

جدول ۶. ضریب همبستگی پیرسون بین مدیریت مبتنی بر هدف با بهره‌وری کتابداران...

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	ضریب همبستگی	سطح معنادار
مدیریت مبتنی بر هدف	۹/۲۲	۲/۷۶	۰/۴۷۶	۰/۰۰۰
بهره‌وری کتابداران	۹۱/۷۱	۱۳/۲۵		

۶. بین نظام پرداخت با بهره‌وری کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان همدان رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد؟

مطابق جدول ۶، بین مدیریت مبتنی بر هدف و بهره‌وری کتابداران رابطه‌ی  $P = 0/000$  وجود دارد که از لحاظ آماری ( $P \leq 0/01$ ) این رابطه، رابطه‌ای مثبت و معنادار است. یعنی مدیریت مبتنی بر هدف بر بهره‌وری کتابداران تأثیرگذار است.

جدول ۷. ضریب همبستگی پیرسون بین نظام پرداخت با بهره‌وری کتابداران...

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	ضریب همبستگی	سطح معنادار
نظام پرداخت	۸/۰۵	۲/۹۲	۰/۳۱۱	۰/۰۰۲
بهره‌وری کتابداران	۹۱/۷۱	۱۳/۲۵		

این رابطه، رابطه‌ای مثبت و معنادار است. یعنی نظام پرداخت بر بهره‌وری کتابداران تأثیرگذار می‌باشد.

مطابق جدول ۷، بین نظام پرداخت و بهره‌وری کتابداران رابطه‌ی  $P = 0/002$  وجود دارد که از لحاظ آماری ( $P \leq 0/01$ )

۷. بین شیوهی رهبری با بهره‌وری کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان همدان رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد؟

جدول ۸. ضریب همبستگی پیرسون بین شیوهی رهبری با بهره‌وری کتابداران...

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	ضریب همبستگی سطح معنادار
شیوهی رهبری	۱۱/۹۴	۴/۲۸	۰/۰۰۰
بهره‌وری کتابداران	۹۱/۷۱	۱۳/۲۵	۰/۴۸۲

۸. مطابق جدول ۸، بین شیوهی رهبری و بهره‌وری کتابداران رابطه‌ی  $P=0/000$  وجود دارد که از لحاظ آماری ( $P \leq 0/01$ ) این رابطه، رابطه‌ای مثبت و معنادار است. یعنی شیوهی رهبری بر بهره‌وری کتابداران تأثیرگذار می‌باشد.

جدول ۹. ضریب همبستگی پیرسون بین ساختار سازمانی با بهره‌وری کتابداران...

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	ضریب همبستگی سطح معنادار
ساختار سازمانی	۱۳/۷۵	۳/۲۹	۰/۰۰۰
بهره‌وری کتابداران	۹۱/۷۱	۱۳/۲۵	۰/۵۲۴

۹. مطابق جدول ۹، بین ساختار سازمانی و بهره‌وری کتابداران رابطه‌ی  $P=0/000$  وجود دارد که از لحاظ آماری ( $P \leq 0/01$ ) این رابطه، رابطه‌ای مثبت و معنادار است. یعنی ساختار سازمانی بر بهره‌وری کتابداران تأثیرگذار می‌باشد.

جدول ۱۰. آزمون T-Test بین بهره‌وری زنان و مردان کتابدار...

جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	تی	درجه آزادی	سطح معناداری	نتیجه
مرد	۳۵	۹۱/۳۴	۱۲/۲۸				
زن	۶۲	۹۱/۹۱	۱۳/۸۵	-۰/۲۰۵	۹۵	۰/۸۳	معنادار نیست

برای بررسی این فرضیه از آزمون T-Test (تی گروه‌های مستقل) استفاده شده است. مطابق جدول ۱۰، بین بهره‌وری زنان و مردان کتابدار رابطه‌ی  $P=0/83$  وجود دارد که در سطح معنادار نیست. یعنی بین بهره‌وری زنان و مردان تفاوت معناداری وجود دارد.

جدول ۱۱. آزمون T-Test بین بهره‌وری کتابداران با رشته‌ی تحصیلی کتابداری و غیر کتابداری...

رشته‌ی تحصیلی	تعداد	میانگین	انحراف معیار	تی	درجه آزادی	سطح معناداری	نتیجه
کتابداری	۷۲	۹۰/۶۳	۱۳/۳۵	-۱/۳۵	۹۵	۰/۱۷۷	معنادار نیست
غیر کتابداری	۲۵	۹۴/۸۰	۱۲/۷۰				

غیر کتابداری تفاوت معناداری وجود ندارد. بنابراین فرضیه‌ی دوّم نیز رد می‌شود. فرضیه سوم پژوهش: بین بهره‌وری کتابداران با مدرک تحصیلی دیپلم، کاردانی، کارشناسی و کارشناسی ارشد کتابخانه‌های عمومی استان همدان تفاوت معناداری وجود دارد.

برای بررسی این فرضیه نیز از آزمون T-Test (تی گروه‌های مستقل) استفاده شده است. مطابق جدول ۱۱، بین بهره‌وری کتابداران با رشته‌ی تحصیلی کتابداری و غیر کتابداری رابطه‌ی ۰/۱۷۷ وجود دارد که در سطح  $(P \leq 0/05)$  معنادار نیست. یعنی بین بهره‌وری کتابداران با رشته‌ی تحصیلی کتابداری و

جدول ۱۲. آزمون ANOVA بین بهره‌وری کتابداران با مدرک تحصیلی دیپلم...

متغیر	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	F	سطح معناداری	نتیجه
بین گروه	۱۶۴۷/۱۶	۳	۵۴۹/۰۵	۳/۳۷	۰/۰۲۲	معنادار است
درون گروه	۱۵۲۰۸/۷۲	۹۳	۱۶۳/۵۳		(sig.)	

انتخاب صحیح کارکنان، هدف‌گذاری و ساختار سازمانی در بهره‌وری کتابداران مؤثرند اما در پژوهش‌های پیشین ذکر شده، مورد بررسی قرار نگرفته‌اند بنابراین امکان مقایسه در حال حاضر وجود ندارد.

در رابطه با مؤلفه‌ی آموزش کارکنان، اخوتی، حق‌دوست و محسنی صنعت‌جو (۱۳۷۹)، هاشمی (۱۳۸۳)، ضیایی و پرتوی مقدم (۲۰۱۴) و عطا‌فر و سلیمانی (۱۳۸۹) بیان کردند آموزش کتابداران (برگزاری دوره‌های بازآموزی، آموزش‌های علمی در زمینه‌ی افزایش سطح علمی و...) از جمله عواملی است که تأثیر زیادی بر عملکرد و بهره‌وری کتابداران دارد و نبود آموزش‌های ضمن خدمت و عدم فراهم‌آوری امکانات برای آشنایی با فناوری‌های نوین اطلاعاتی عواملی هستند که مانع رشد بهره‌وری شده‌اند که با نتیجه‌ی این پژوهش هم‌سو است. از سوی دیگر، در پژوهش‌های خارج از کشور، نتایج پژوهش‌های آوکو<sup>۲</sup> (۱۹۹۵)، ابیفارین<sup>۳</sup> (۱۹۹۷)، جین<sup>۴</sup> (۱۹۹۸)، تاپیسا و

برای بررسی این فرضیه از آزمون ANOVA (آنالیز واریانس یک طرفه) استفاده شده است. مطابق جدول ۱۲، بین بهره‌وری کتابداران با مدرک تحصیلی دیپلم، کاردانی، کارشناسی و کارشناسی ارشد رابطه‌ی ۰/۰۲۲ وجود دارد که از لحاظ آماری  $(P \leq 0/05)$  رابطه‌ای معنادار می‌باشد؛ یعنی بین بهره‌وری کتابداران با مدرک تحصیلی دیپلم، کاردانی، کارشناسی و کارشناسی ارشد تفاوت معناداری وجود دارد در نتیجه فرضیه‌ی سوم پذیرفته می‌شود.

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه‌ی عوامل سازمانی با بهره‌وری کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان همدان طبق الگوی ریچارد ای کوپلمان بوده است. نتایج کلی پژوهش نشان داد بین عوامل سازمانی و هفت مؤلفه‌ی آن با بهره‌وری کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان همدان رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد و در صورت افزایش یا کاهش عوامل سازمانی در کتابخانه‌های عمومی استان همدان، بهره‌وری کتابداران نیز دستخوش تغییر می‌گردد. مطابق با نتایج این پژوهش مؤلفه‌های

1. Ziaei&Partovi Moghadm

2. Awuku

3. Abifarin

4. Jain

مقایسه‌ی نتایج در حال حاضر وجود ندارد. همچنین بین بهره‌وری زنان و مردان کتابدار و بهره‌وری کتابداران با رشته‌ی تحصیلی کتابداری و غیرکتابداری تفاوت معناداری وجود ندارد، در حالی‌که بین بهره‌وری کتابداران با مدرک تحصیلی دیپلم، کاردانی، کارشناسی و کارشناسی ارشد تفاوت معناداری وجود دارد. در مورد مقایسه‌ی این نتایج با نتایج پژوهش‌های پیشین، تحقیقی روی کتابداران انجام نشده است. در نتیجه، امکان مقایسه نتایج این کار با کارهای مشابه مربوط به کتابخانه‌ها در حال حاضر مقدور نیست. بدیهی است بقای حرفه‌ی علم اطلاعات و دانش‌شناسی و رشد و پیشرفت آن در شرایط متحول کنونی بستگی زیادی به نیروی انسانی این حرفه دارد. بنابراین تقویت عواملی که بر عملکرد و بهره‌وری کتابداران به ویژه کتابداران کتابخانه‌های عمومی مؤثر است می‌تواند گام مهمی در جهت رشد حرفه‌ی علم اطلاعات و دانش‌شناسی و رسیدن به اهداف متعالی این حرفه باشد. با توجه به اهمیت موضوع و بر اساس مدلی که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفت، پیشنهاد می‌شود مدیران کتابخانه‌های عمومی استان همدان تک تک مؤلفه‌های عوامل سازمانی را در سازمانشان مورد بررسی قرار دهند. این مسئله باعث ارتقای بهره‌وری در کتابخانه‌های عمومی می‌شود. با توجه به یافته‌های این پژوهش مبنی بر مثبت و معنادار بودن رابطه‌ی بین عوامل سازمانی با بهره‌وری کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان همدان تأکید ویژه بر این عوامل مهم است. بنابراین برای ارتقاء هر بیشتر عملکرد و بهره‌وری کتابداران و بالا رفتن کیفیت ارائه خدمات آنان به مراجعه‌کنندگان پیشنهادهایی به شرح ذیل ارائه می‌گردد:

- برگزاری هر چه بیشتر دوره‌های آموزشی مستمر و مداوم برای کتابداران جهت آشنایی با تحولات جدید در حوزه‌ی علم اطلاعات و دانش‌شناسی و آموزش در بدو استخدام، بازآموزی و آموزش‌های کوتاه‌مدت و بلندمدت ضمن خدمت متناسب با افراد و نیازهای آموزشی در رأس برنامه‌ها؛

جین<sup>۱</sup> (۲۰۰۰) و ایو<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) نشان داد که عوامل آموزشی (آموزش و بازآموزی، حضور در سمینارها و کنفرانس‌ها، کارگاه‌های آموزشی، فرصت‌های مطالعاتی، تشویق به پیوستن در رقابت برای کسب اطلاعات و دانش جهانی و بالا بردن مهارت‌های مربوط به فناوری‌های نوین در کتابخانه) از عوامل بسیار مؤثر بر بهره‌وری است و نبود وجود برنامه‌های آموزشی از موانع عمده‌ی بهره‌وری محسوب می‌شود که با نتیجه این پژوهش هم‌خوانی دارد. در رابطه با مؤلفه‌ی مدیریت مبتنی بر هدف، نتیجه‌ی پژوهش آوکو<sup>۳</sup> (۱۹۹۵) نشان داد که مدیریت مبتنی بر هدف از عوامل مؤثر بر بهره‌وری کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی آفریقای جنوبی و غربی می‌باشد که با نتیجه‌ی پژوهش حاضر تطابق دارد. همچنین در رابطه با مؤلفه‌ی نظام پرداخت نتایج پژوهش هاشمی (۱۳۸۳)، عطاغر و سلیمانی (۱۳۸۹)، آنتی و بلو<sup>۴</sup> (۱۹۹۳) و آوکو<sup>۵</sup> (۱۹۹۵) نشان داد که پاداش‌های مالی و غیرمالی از عوامل مؤثر بر بهره‌وری کتابداران که، با نتیجه‌ی پژوهش حاضر در یک راستا است. در رابطه با مؤلفه‌ی شیوه‌ی رهبری نتایج پژوهش‌های هاشمی (۱۳۸۳)، آنتی و بلو<sup>۶</sup> (۱۹۹۳)، ابیفارین<sup>۷</sup> (۱۹۹۷) و هریس<sup>۸</sup> (۲۰۱۱) مبنی بر اینکه مدیران کتابخانه‌ها می‌توانند با اتخاذ شیوه‌ی مناسب رهبری رضایت‌مندی و بهره‌وری کارکنان را افزایش دهند، با نتیجه‌ی پژوهش حاضر هم‌خوانی دارد.

در رابطه با مؤلفه‌های بهره‌وری نیز یافته‌ها نشان داد که بین عوامل سازمانی با سه مؤلفه‌ی سلامت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود دارد در حالی‌که در مورد مؤلفه‌ی خلاقیت شغلی این رابطه معنادار نیست. لازم به ذکر است در پژوهش‌های پیشین بهره‌وری با مؤلفه‌های خلاقیت شغلی، سلامت سازمانی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی مورد بررسی قرار نگرفته است. در نتیجه امکان

1. Thapisa & Jain

2. Iwe

3. Awuku

4. Antwi & Bello

5. Awuku

6. Antwi & Bello

7. Abifarín

8. Harris

ترابی، م. (۱۳۸۱). بررسی عوامل سازمانی مؤثر بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان تأمین اجتماعی استان اصفهان. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد خوراسگان. جاهد، ح. (۱۳۸۴). سلامت سازمانی. ماهنامه‌ی تدبیر، ۱۶ (۱۵۹)، ۲۱-۱۶.

دانش فرد، ک.؛ محبوب‌روش، ش. (۱۳۸۸). بررسی رابطه‌ی رضایت شغلی و تعهد سازمانی با کارآیی کارکنان. فصلنامه‌ی رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، ۳(۴)، ۱۱۵-۱۳۶.

رابینز، ا. (۱۳۸۱). مبانی رفتار سازمانی. (علی پارسائیان و محمد اعرابی، مترجمان). تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی. زکی، م. (۱۳۸۸). بررسی جامعه‌شناختی بهره‌وری نیروی انسانی در آموزش و پرورش. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین علیه السلام، ۱(۲)، ۱۴۷-۱۷۲.

سعادت، ا. (۱۳۸۰). مدیریت منابع انسانی. تهران: سمت. سلطانی، ا. (۱۳۸۳). نقش سرمایه‌ی انسانی در بهره‌وری سازمان. ماهنامه‌ی مدیریت، ۱۳(۸۶ و ۸۵)، ۱۴-۲۶. شجاعی، ه. (۱۳۷۸). عوامل مؤثر بر بهره‌وری. ماهنامه‌ی کار و جامعه، ۸(۳۱)، ۴۵-۴۸.

صنعت‌جو، ا. (۱۳۸۰). بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی مشهد. فصلنامه‌ی کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۴(۲)، ۵۱-۷۰.

عظافر، ع.؛ سلیمانی، م. (۱۳۸۹). بررسی عوامل مؤثر بر ارتقای بهره‌وری نیروی انسانی در کتابخانه‌های شهر اصفهان. اولین کنفرانس بین‌المللی مدیریت و نوآوری شیراز. قابل دسترس در: <http://www.civilica.com/paper-MIEACO1-MIEACO1-493.html> (دسترسی در ۹۲/۳/۱۲)

فتاحی، ر. (۱۳۷۹). بهره‌وری در کتابداری و اطلاع‌رسانی. تهران: کتابدار.

هاشمی، ل. (۱۳۸۳). سنجش عملکرد کتابداران دانشگاه فردوسی مشهد و بررسی نظر آنها درباره‌ی عوامل مؤثر بر عملکردشان. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد. دانشگاه فردوسی، مشهد.

Abifarin, A. (1997). Motivating staff in Nigerian university libraries, *Library Management*, 18 (3), 124 – 128.

Antwi, I.K.& Bello, M.A. (1993). Mottvation and Producttivity in Academic Libraries: a case study of tre Abubakar Tafawa Balewa

- تعیین حقوق و مزایای کافی برای کتابداران و پرداخت به موقع حقوق، پاداش‌های مالی و غیر مالی به کتابداران؛

- استفاده از شیوه‌ی رهبری مناسب توسط مدیران برای ایجاد تعادل بین نیازهای کارکنان و اهداف سازمان و استقرار یک سیستم سازمانی مبتنی بر همکاری دسته-جمعی و انتصاب مدیران دل‌سوز و متخصص برای بخش‌ها و پست‌های مدیریتی موجود در کتابخانه‌ها؛

- ایجاد ساختار سازمانی ارگانیک، منعطف، سازگار با شرایط و محیط پویا و متحول در کتابخانه‌ها و افزایش تمرکز زدایی، تفویض اختیار و تصمیم‌گیری به کتابداران و ارتباطات دو جانبه بین مدیران سطوح بالا و کتابداران؛

پیشنهادهای زیر نیز برای پژوهش‌های آینده ارائه می‌شود:

- اجرای پژوهش با بررسی رابطه‌ی سایر عوامل (فردی، شغلی و محیطی) با بهره‌وری کتابداران کتابخانه‌های عمومی؛

- اجرای پژوهش در کتابخانه‌های عمومی سایر استان‌ها و مقایسه‌ی با نتایج این پژوهش؛

- بررسی رابطه‌ی هر یک از عوامل سازمانی با بهره‌وری کتابداران کتابخانه‌های عمومی به صورت مجزا در پژوهش‌های متعدد؛

- بررسی عوامل بازدارنده‌ی بهره‌وری کتابداران در کتابخانه‌های عمومی.

## منابع

- اخوتی، م.؛ حق‌دوست، ع.؛ محسنی، م. (۱۳۷۹). بهره‌وری در کتابداری و اطلاع‌رسانی. تهران: کتابدار.
- اشرفی‌ریزی، ح.؛ کاظم‌پور، ز. (۱۳۸۹). بررسی میزان رضایت شغلی مدیران کتابخانه‌های عمومی وابسته به نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور در مراکز استان‌ها. فصلنامه‌ی تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۱(۱)۱۶، ۱۲۷-۱۴۱.
- بیرانوند، ع.؛ نیک‌کار، م. (۱۳۹۱). کتابخانه‌های عمومی و توسعه‌ی فرهنگی. تهران: چاپار.

- University Library, Bauchi, Nigeria. *Library Management*, 14 (5), 27 – 34.
- Awuku, O. S. (1995). Productivity in university libraries of developing countries: a West and Southern African perspective. *Library Management*, 16 (3), 24 – 33.
- Harris, Colleen S. (2011). Efficiencies and responsible staff stewardship: a library manager's critical self-reflection. *Bottom Line. Managing Library Finances*, 24 (2), 129 - 137
- Iwe, Josephine I. (2005). Enhancing women's productivity in the library and information sector in Nigeria. *Electronic Library The*, 23 (3), 319 – 332.
- Jain, Priti (1998). Perceptions on empowerment and productivity in academic and public libraries in Botswana. *Library Management*, 19 (1), 49 – 58.
- Kopelman, Richard.E, (1986). *Managing Productivity in Organizations: A Practical, People- Oriented Perspective*. Mcgraw Hill Book Company.
- Mallaiah, Y.; Yadapadithaya, P.S. (2009). Intrinsic Motivation of Librarians in University Libraries in Karnataka. *Journal of Library & Information Technology*, 29 (3), 36-42.
- Thapisa, A.P.N.; Jain, P. (2000). Bio-factor analysis of library productivity. *Library Management*, 21 (2), 86 – 93.
- Ugah, Akobundu D.; Okpara, M. (2008) Motivation and Productivity in the Library. *Library Philosophy and Practice* (e-Journal).P195. [http:// digital commons.Unl.Edu/libphilprac/195](http://digitalcommons.Unl.Edu/libphilprac/195).
- Ziaei, S.; Partovi Moghadm, L. (2014). Effective factors on the productivity of librarians in public libraries in Tabriz- Iran. *Asian Journal of Research in Social Sciences and Humanities*, 4(6), 346-355.

