Management of Information Resources & Services

Print ISSN: 2383-1049
Online ISSN: 2538-5356

Gamification of staff motivation in specialized libraries

Document Type: Research Paper

Mitra Samiei
Associate Professor, Department of Information Science and Knowledge Studies, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.
E-mail: samiei.mitra66@gmail.com

Saba Shahghaldi
M.A.knowledge and information science department, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

Esmat Momeni
Associate Professor, Department of Information Science and Knowledge Studies, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

Abstract

Purpose: The present research was conducted with the aim of identifying the impact of the gamification component (reward) on the external and internal motivation (based on Herzberg's theory) of the librarians of the specialized library of the Information Technology and Agricultural Information Center.

Methodology: This study uses a descriptive survey method. The statistical population of the current research is the staff of the specialized library of the Information Technology and Information Center of Tehran. M. Markovski with 4 factors of game mechanics, emotions, behavior, motivation. In this questionnaire, the reward component of gamification and job motivation was investigated. In the current research, content validity and reliability were determined using Cronbach's alpha coefficient, with a value of 0.75, indicating reliability. Descriptive and inferential statistics were used in SPSS 23 statistical software for data analysis

Findings: The gamification component of rewards based on Herzberg criteria of extrinsic motivation including salary and wages, environmental policy, communication, job security, working environment conditions, supervision and supervision in the specialized library staff of Tehran Agricultural Information and Information Technology Center with an average of 4.4, significant effect has it. The reward gamification component has a significant effect on internal motivation criteria, including recognition and appreciation, career progress and development, nature of work, job responsibility, and job position, with an approximate average of 4.2.

Conclusion: The results of the research show that the gamification component of rewards has an effect on external motivation and internal motivation in the specialized library staff of the Information Technology and Agricultural Information Center, and it is suggested that a specialized working group on gamification in the specialized library of the Agricultural Jihad Information Center and the use of active people in the field of gamification to create positive changes in the human resources sector.

Keywords: Motivation, Gamification, Specialized library, Herzberg's Theory, Libraries.

Citation: samiei, M., shahghaldi, S., & Momeni, E. (2022). Gamification on staff motivation in specialized libraries. *Digital and Smart Libraries Research, 9*(l 3, Series 35), 33-44. doi: 10.30473/mrs.2023.68853.1571

(DOI): 10.30473/mrs.2023.68853.1571
Quarterly Journal of Management of Information Resources & Services Vol 9, No 3, (Series 35), Fall 2022, (33-44)
Received: (2022/11/29)
Accepted: (2022/12/21)

Copyrights
© 2022 by the authors. Lisensee PNU, Tehran, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of th e Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY4.0) (http:/creativecommons.org/licenses/by/4.0)

مدیریت منابع و خدمات اطلاعاتی

شاپا چاپی: ۲۳۸۳-۱۰۴۹
شاپا الکترونیکی: ۲۵۳۸-۵۳۵۶

بازی‌وارسازی (گیمیفیکیشن) در انگیزش کتابداران کتابخانه‌های تخصصی

نوع مقاله: مقاله پژوهشی

میترا صمیعی
دانشیار ،گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی تهران ایران.
E-mail: samiei.mitra66@gmail.com

صبا شاهگلدی
کارشناسی ارشد، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی تهران ایران.

عصمت مومنی
دانشیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف شناسایی میزان تأثیر مؤلفه بازی وارسازی (پاداش) بر انگیزش بیرونی و درونی (بر اساس نظریه هرزبرگ) کتابداران کتابخانه تخصصی مرکز فناوری اطلاعات و اطلاع رسانی کشاورزی انجام شده است.

روش شناسی پژوهش: پژوهش حاضر ازا نوع کاربردی و با روش پیمایشی توصیفی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر، کارکنان کتابخانه تخصصی مرکز فناوری اطلاعات و اطلاع رسانی کشاورزی تهران است. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه محقق ساخته است که براساس چهارچوب بازی وارسازی بی.ام.ای.ام مارکوفسکی با ۴ عامل مکانیک‌های بازی، احساسات، رفتار، انگیزش است. در این پرسشنامه مؤلفهٔ پاداش بازی وارسازی و انگیزش شغلی مورد بررسی قرار گرفت. در پژوهش حاضر از روایی محتوایی و پایایی آن با ضریب آلفای کرونباخ انجام شد و مقدار آن ۰/۷۵ است که از پایایی برخوردار است. برای تجزیه و تحلیل داده¬ها از آمار توصیفی و استنباطی در نرم افزار آماری SPSS 23 استفاده شد.

یافته‌های پژوهش: مؤلفه بازی‌وارسازی پاداش بر معیارهای هرزبرگ انگیزش بیرونی شامل حقوق و دستمزد، خط و مشی محیط، ارتباط، امنیت شغلی، شرایط محیط کار، نحوه سرپرستی و نظارت در کارکنان کتابخانه تخصصی مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران با میانگین ۴/ ۴، تاثیر مهمی دارد. مؤلفه بازی‌وارسازی پاداش بر معیارهای انگیزش درونی شامل شناخت و قدردانی، پیشرفت و توسعه شغلی، ماهیت کار، مسئولیت شغلی، موقعیت شغلی با میانگین تقریبی ۴/۲، تاثیر مهمی دارد.

بحث ونتیجه گیری: نتایج پژوهش نشان می‌دهد مؤلفه بازی وارسازی پاداش بر انگیزش بیرونی و انگیزش درونی در کارکنان کتابخانه تخصصی مرکز فناوری اطلاعات و اطلاع رسانی کشاورزی تاثیر دارد و پیشنهاد می‌شود کارگروه تخصصی بازی وارسازی در کتابخانه تخصصی مرکز اطلاع رسانی جهاد کشاورزی و بهره گیری از افراد فعال در حوزه بازی وار سازی برای ایجاد تغییرات مثبت در بخش منابع انسانی ایجاد شود.

واژه‌های کلیدی: انگیزش، بازی وارسازی، کتابخانه تخصصی، نظریه هرزبرگ، کتابداران

استناد: صمیعی، میترا، شاهگلدی، صبا و مومنی، عصمت. (۱۴۰۱). بازی‌وارسازی (گیمیفیکیشن) در انگیزش کتابداران کتابخانه‌های تخصصی. *پژوهش‌های کتابخانه‌های دیجیتالی و هوشمند*، ۹(شماره ۳ (پیاپی ۳۵))، ۴۴-۳۳. doi: 10.30473/mrs.2023.68853.1571

(DOI): 10.30473/mrs.2023.68853.1571

فصلنامه مدیریت منابع و خدمات اطلاعاتی
سال نهم، شماره سوم، (پیاپی ۳۵)، پاییز ۱۴۰۱، (۴۴-۳۳)
تاریخ دریافت: (۰۸/۰۹/۱۴۰۱)
تاریخ پذیرش: (۳۰/۰۹/۱۴۰۱)

Copyrights
© 2022 by the authors. Lisensee PNU, Tehran, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of th e Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY4.0) (http:/creativecommons.org/licenses/by/4.0)

مقدمه

انگیزش یک فرایند زنجیره‌ای است که با احساس نیاز یا احساس کمبود و محرومیت شروع می‌شود، سپس خواستن را به دنبال می‌آورد و موجب تنش و کنش به سوی هدفی می‌شود که محصول آن، نیل به هدف است. توالی این فرایند ممکن است منجر به ارضای نیاز شود؛ بنابراین انگیزه‌ها موجب تشویق و تحریک فرد به انجام یک کار یا رفتار می‌شود در حالی که انگیزش یک خواست کلی را منعکس می‌نماید. (سید جوادین، ۱۳۸۶). مساله‌ای که اغلب سازمان‌ها با آن مواجه هستند این است که چگونه می‌توان در کارمندان انگیزه ایجاد نمود و با وجودی که این پرسش جنبه عمومی دارد و اهمیت آن آشکار است ولی پاسخ بدان چندان آسان نیست. در حقیقت می‌توان این گونه اظهار نمود، کارمندی که به استخدام یک سازمان درمی‌آید، خودخواسته‌ها و تقاضاهایی را همراه می‌آورد که نیازهای محیطی یا نیازهای سازمانی نامیده می‌شوند. از جمله این نیازها میل به آموزش دیدن و پیشرفت علمی، میل به ارتقای شغلی، احساس امنیت و شرایط کاری مناسب است. با این شرایط سازمان نیز درجهتی پیش می‌رود تا محیطی فراهم سازد که کارمند احساس رضایت و خشنودی کند و انگیزه کار کردن در آن محیط در وی افزایش یابد (لاتام[1]، ۱۳۸۹).

در گذشته کتابخانه‌ها تنها محلی برای گردآوری و ارائه اطلاعات بوده و کتابداران و مدیران کتابخانه‌ها به معرفی خدمات و محصولات کتابخانه چندان توجهی نداشتند، اما امروزه کتابخانه‌ها سعی دارند تا موجودیت خود را با ارائه خدمات با کیفیت به کاربران توجیه نمایند. بی‌شک انگیزش کارکنان و کتابداران به عنوان بخش مهمی از رفتار سازمانی می‌تواند عامل مهمی در رسیدن به این هدف باشد و لذا شناخت و سنجش انگیزش کارکنان می‌تواند کتابخانه را برای رسیدن به رسالتش که همان خدمت‌رسانی است، یاری رساند (رابرت دی[2]، ۱۳۹۰).

بازی‌وارسازی، موضوعی است که می‌تواند فرصت‌های بی‌بدیلی را در اختیار کتابخانه‌ها قرار دهد. در حقیقت تلفیق بازی‌وارسازی، فعالیت‌های کتابخانه و کارکنان و مراجعه کنندگان می‌تواند در نهایت به رضایت و خشنودی (کارکنان و کاربران کتابخانه) بیانجامد. در واقع، تمام تلاش‌های مربوط به بازی‌وارسازی فرآیندها در یک کتابخانه – یا به طور کلی یک سازمان – در جهت کسب حداکثر لذت و خشنودی از انجام یک کار یا فعالیت همراه با حداکثر میزان بازدهی برای کاربران و کارکنان است (برون،۱۴۰۱). بازی وارسازی براساس چهارچوب بازی‌وارسازی بی.ام.ای.ام از مارکوفسکی[3] دارای ۴ عامل شامل مکانیک‌های بازی، احساسات، رفتار، انگیزش است (مارکوفسکی، ۲۰۱۳).

کتابخانه تخصصی مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران، یکی از بهترین کتابخانه‌های کشور است و مراجع و منابع بسیاری را در زمینه علوم کشاورزی را در خود جای داده است. با توجه به تغییر کاربری کتابخانه مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران، انگیزش کارکنان نیز برای مدیریت موفق مرکز اهمیت فزاینده‌ای پیدا کرده‌است و نیازمند رویکرد مدیریتی متفاوت نسبت به مسائل مرکز و کارکنان است. اگر کتابخانه‌ها کارکنانی با توانایی بالا و خلاق، ولی سیستم و رویه‌های ضعیف داشته باشند، همین‌امر مانع رسیدن مرکز به سطح عملکرد موفق خواهد بود. پژوهش حاضر فرصت مناسبی است برای تعریف انگیزش بیرونی و درونی در بازیکنان کتابخانه تخصصی مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران که موجب موفقیت آنان در عملکردشان خواهد شد. ازآنجایی که این کتابخانه از مراکز موفق اطلاع‌رسانی به شمار می‌رود میزان موفقیت آنان مورد سؤال بوده و اینکه پاداش به عنوان عامل انگیزش چقدر در موفقیت آنان تأثیر داشته و آیا گزینه‌هایی برای موفق‌تر شدن آنان وجود دارد؟ باتوجه به بررسی‌های پژوهشگر و مطالعاتی که صورت گرفته تاکنون پژوهشی دراین خصوص انجام نشده‌است؛ بنابراین پژوهشگر بااستفاده از ادبیات بازی‌وارسازی به منظور اثرگذاری در بهبود انگیزه کارکنان کتابخانه تخصصی مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران در صدد برآمد که میزان تأثیر مؤلفه‌های بازی‌وارسازی (پاداش) بر انگیزش (بیرونی و درونی) کارکنان را مورد بررسی قرار دهد.

۱. میزان تأثیر مؤلفه‌های بازی‌وارسازی پاداش بر انگیزش بیرونی کارکنان کتابخانه تخصصی مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران چقدر است؟

۲. میزان تأثیر مؤلفه‌های بازی‌وارسازی پاداش بر انگیزش درونی کارکنان کتابخانه تخصصی مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران چقدر است؟

مبانی نظری (چارچوب و پیشینه پژوهش)

چهارچوب بی.ام.ای.ام چهارچوبی است که مارکوفسکی برای بازی وارسازی ارائه داده است که شامل سه مرحله مهم، تعریف، طراحی و اصلاح، است. هر مرحله شامل مراحل تکراری می‌شود که در ایجاد راه حلتان می‌توانید درنظر بگیرید. این چهارچوب باتوجه به اینکه ابعاد مختلفی را داراست برای استفاده دراین پژوهش مورد

1. Latham
2.Robert Day
3. Marczewski

توجه قرارگرفته است، این چارچوب چهار فاکتور مکانیک‌های بازی، احساسات، رفتار و انگیزش را شامل است که در پژوهش حاضر به بررسی فاکتور انگیزش مطابق با اهداف پژوهش پرداختیم. شکل ۱ چهارچوب طراحی بازی وارسازی مارکوفسکی را نشان می‌دهد:



شکل ۱. چهارچوب طراحی بازی وارسازی (مارکوفسکی، ۲۰۱۷)

اثر مثبت بازی‌وارسازی، به زمینه‌ای که این ابزار درآن به کار می‌رود و نیز به انگیزه کاربران کتابخانه بستگی دارد. انگیزش، یک مفهوم بنیانی بازی‌وارسازی است. در پژوهش حاضر، زمینه بازی‌وارسازی، محیط کار است که بازی‌وارسازی سازمانی نامیده می‌شود. بازی‌وارسازی سازمانی مزایای شخصی و سازمانی را ارتقا داده و باعث ارضای اهداف فردی و سازمانی کارکنان می‌شود. بازی‌وارسازی متشکل از ابزاری برای انگیزش کارکنان جهت نیل به اهدافشان، از طریق انگیزه آن‌ها در مشارکت در فعالیت‌ها یا خدمات رسانی سازمانی است. خاص است. هدف بازی‌وارسازی نه تنها مشارکتی کردن فعالیت‌های کارکنان در سازمان است، بلکه انگیزش نتایج رفتاری و روان‌شناختی کارکنان است؛ بنابراین، بازی‌وارسازی در پژوهش حاضر به دنبال این هدف طراحی شده است که برانگیزش کارکنان تأثیر بگذارد.

جهت دستیابی به پیشینه پژوهش، پایگاه‌ها ی اطلاعاتی و سایت‌های خارجی از جمله گوگل اسکالر، امرالد[1]، ساینس دایرکت[2]، اشپرینگر[3]، پروکوئست[4]، الزویر[5] و همچنین پایگاه‌های اطلاعاتی داخلی نظیر کتابخانه ملی ایران، نورمگز[6]، مگیران[7]، پورتال جامع علوم انسانی[8]، پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران (ایرانداک)[9]، پایگاه مرکز اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی (سید) [10]، کتابخانه دیجیتال دانشگاه علامه طباطبائی[11] مورد جستجو قرار گرفت. نتایج جستجو نشان داد که مطالعات اندکی در موضوع پژوهش حاضر انجام شده است. با توجه به اهمیت کتابخانه‌های تخصصی برای سازمان‌ها و پیشبرد اهداف آن‌ها و همچنین مسئله انگیزش کارکنان آن‌ها و با توجه به اهمیت بازی‌وارسازی و تأثیراتی که می‌تواند بر کارکنان و سازمان بگذارد و بررسی این موضوع که تاکنون در خارج از کشور مورد توجه بوده است، یک خلاء مطالعاتی مشهود در زمینه بهبود انگیزش کارکنان و به کارگیری تکنیک‌های بازی وار سازی در کتابخانه‌های تخصصی در ایران وجود داشت و این مسئله باعث شد که پژوهش حاضر انجام گیرد. در زیر به برخی از پژوهش‌های انجام شده در زمینه بازی وارسازی و انگیزش اشاره می‌شود:

برون (۱۴۰۰) در پژوهش خود باعنوان «طراحی مفهومی پلتفرم مبتنی بر مولفه‌های بازی‌وارسازی (گیمیفیکیشن) برای خدمات کتابخانه‌های کودکان و نوجوانان» به این نتیجه رسید که از بازی وار سازی جهت ایجاد انگیزه و تلاش می‌توان استفاده کرد. در طراحی بخش مکانیکی پلتفرم بازی وارسازی به مولفه های امتیازات، مراحل، نشان‌ها، جدول بندی، جدول پیشرفت، مسابقات توجه شود. درطراحی بخش دینامیکی به مولفه های موفقیت، رضایت و پاداش اهمیت داده شود. در طراحی بخش زیبایی شناختی بازی‌ها درگیر کردن احساسات کودکان و نوجونان مورد توجه قرار گیرد.

تک (۱۳۹۹) در پژوهش خود با عنوان «شناسایی مولفه های بازی‌وارسازی (گیمیفیکیشن) در ارتباط با تجربه کاربر در خدمات کتابخانه‌های دیجیتالی»، به این نتیجه رسید به کارگیری عناصر بازی وارسازی برای هر خدمت کتابخانه دیجیتالی، مولفه های پویایی و محرک بازی- ارسازی از جمله حس رقابت، جذابیت، هیجان، امیدواری، مبارزه، پیروزی و... را در کاربر پدید می‌آورد که در نهایت منجربه به کارگیری خدمات کتابخانه دیجیتالی و حس رضایت مندی در کاربر می‌شود.

صفایی‌موحدو ریخته گرزاده (۱۳۹۷) در پژوهش خود با عنوان «تأثیر استفاده از بازی وارسازی بر انگیزش و یادگیری در کارکنان» به این نتیجه رسیدند که بازی وارسازی بر انگیزش و یادگیری تأثیر مثبت و معناداری دارد.

حسینی رئوف (۱۳۹۷) در پژوهش خود با عنوان «بررسی تجربی نقش بازی انگاری در وفاداری و انگیزش کارکنان»، به این نتیجه

1.Emerald: https://www.emerald.com/insight/
2. Science Direct: https://www.sciencedirect.com/
3. Springer: https://www.springer.com/gp
4. ProQuest: https://www.proquest.com/
5. Elsevier: https://www.elsevier.com/
6. https://www.noormags.ir/view/fa
7 https://www.magiran.com/
8 http://ensani.ir/fa
9. https://irandoc.ac.ir/
10. https://www.sid.ir/
11. https://d-lib.atu.ac.ir/faces/home.jspx

رسیدند کهاین فناوری مورد پذیرش کارکنان بوده و تمایل رفتاری بر انجام رفتار هدف را دارند و با تقویت تعیین کننده‌های اصلی، می‌توان علاوه بر افزایش بهبود عملکرد و نگرش کارکنان، باعث تقویت تمایل رفتاری کارکنان شد، حال آنکه جمعیت شناختی هیچ ارتباط معناداری با این دو سازه ندارد.

کریمی و غفاری غدیر (۱۳۹۷) در پژوهش خود با عنوان «بازی وارسازی فناوری نوین اقناع مخاطب»، از بازی وارسازی برای اقناع مخاطب استفاده کرده‌اند ویژگی منحصربه فرد فناوری باز ی وارسازی، باعث شده که روزبه روز بر اهمیت این مفهوم و بر تعداد سازمان‌هایی که از این فناوری، جهت ارتقای موقعیت رقابتی خود استفاده می‌کنند، افزوده شود، رسیدند.

زیّانی و تاج فر (۱۳۹۶) در پژوهش خود با عنوان «ارزیابی عوامل مؤثر بر پذیرش بازی وارسازی سازمانی در جهت بهبود پیامدهای رفتاری» به بررسی عوامل موثر بر پذیرش بازی وارسازی در سازمان‌ها به جهت بهبود پیامدهای رفتاری پرداختند.

بهزادی (۱۳۹۶) در پژوهش خود با عنوان «کاربرد نظریه بازی‌ها در فراهم آوری و اشتراک منابع کتابخانه‌ای»، به کاربرد نظریه بازی‌ها در فراهم آوری و اشتراک منابع کتابخانه‌ای پرداخته است و به این نتیجه رسیده است که ضمن افزایش سود و منفعت انفرادی در کتابخانه، سود جمعی اعضای موجود در طرح نیز افزایش می‌یابد.

بصیریان جهرمی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهش خود با عنوان «طراحی و پیاده سازی نرم افزار بازی وارسازی شده وب سایت کتابخانه‌ای و بررسی تأثیر کاربرد آن بر مؤلفه‌های خودتعیین گری کاربران کتابخانه»، به این نتیجه رسید که مؤلفه‌های بازی وارسازی به واسطه ماهیت منطبق با انگیزه انسانی شان و در صورت طراحی مناسب می‌توانند بستری را فراهم نمایند که به واسطه آن امکان پذیرش تغییرات در سطح کتابخانه‌ها از سوی مدیران و سپس کارکنان و کاربران راحت‌تر اتفاق افتد. این امر می‌تواند به حل «بحران مشارکت» کتابخانه‌ها یاری رساند.

بیگدلی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهش خود با عنوان «سامانه کتاب‌دان: نخستین سامانه کتابخانه‌ای بازی وارسازی شده در ایران»، به این نتیجه رسیدندکه برای طراحی چنین سامانه‌ها و نرم افزارهایی در وبسایت های کتابخانه‌ای باید در کنار توجه به مؤلفه‌های سه گانه بازی وارسازی (مکانیک‌ها، دینامیک‌ها و ساختارهای بازی) به نظریه‌های انگیزشی رایج در این حوزه نیز اهتمام ویژه‌ای داشت.

بهادوران وهمکاران (۲۰۲۳) درپژوهش خود با عنوان «تاثیر بازی وارسازی در توسعه عملکرد سازمان‌ها با مدیریت دانش»، به این نتیجه رسیدند که بازی وارسازی به عنوان یک فاکتور اساسی برای افزایش انگیزش و عملکرد کارکنان سازمانی است.

ایده[1] (۲۰۲۲) در پژوهش خود با عنوان «ساختار انگیزه در چارچوب تئوری خود تعیینی و چگونگی استفاده از آن ساختار برای گیمیفیکیشن»، به این نتیجه رسید که اثرات انگیزشی گیمیفیکیشن شامل انگیزه‌های درونی و بیرونی است. شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد گیمیفیکیشن به‌درستی که چارچوب انگیزش را در نظریه خودتعیین‌گری در نظر می‌گیرد، می‌تواند انگیزه یادگیرندگان را افزایش دهد.

آلساوییر[2] (۲۰۱۸) در پژوهش خود با عنوان «بررسی تاثیر بازی وارسازی در انگیزش کارکنان و فرآیند مدیریت تغییر»، به این نتیجه رسیده است که بازی وارسازی می‌تواند ابزار مناسبی جهت فرآیند پذیرش تغییر از سوی کارکنان و افزایش انگیزه کارکنان یک سازمان تلقی شود.

رانز[3] (۲۰۱۵) در پژوهش خود با عنوان «بررسی تأثیر بازی وارسازی بر انگیزش درونی»، به این نتیجه رسید که بازی وارسازی منجربه احساسات مثبت، درگیرسازی و خلاقیت بیشتر می‌شود؛ و اینکه افراد بالای ۳۵ سال، تمایل دارند که بازی وارسازی را با شدت بیشتری نسبت به جوان‌ترها درک کنند.

پژوهش‌های انجام شده در زمینه بازی وارسازی و انگیزش تأثیر این دومؤلفه بر یکدیگر را تایید می‌کنند و همچنین نشان می‌دهند که با استفاده از بازی وارسازی می‌توان کارکنان سازمان‌ها را انگیزاند؛ بنابراین پژوهش حاضر درصدد بررسی مؤلفه‌های تأثیرگذار بازی وارسازی بر انگیزش کارکنان در کتابخانه‌های تخصصی است.

روش شناسی

از آنجایی که پژوهش حاضر درصدد بررسی مؤلفه‌های تأثیرگذار بازی وارسازی بر انگیزش کارکنان در کتابخانه‌های تخصصی است و نتایج آن در بالا بردن انگیزش کارکنان و بالا بردن عملکرد کتابخانه‌های تخصصی اثر گذار است از نوع پژوهش کاربردی است؛ و با روش پیمایشی – توصیفی انجام شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر، کارکنان کتابخانه تخصصی مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران است. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه محقق ساخته است. این پرسشنامه شامل دوبخش، بخش اطلاعات جمعیت‌شناختی و بخش اطلاعات تأثیر مؤلفه بازی‌وارسازی بر انگیزش است. در این پرسشنامه مؤلفه‌ی پاداش بازی‌وارسازی و انگیزش شغلی مورد بررسی قرار گرفته است. در بخش انگیزش شغلی از پرسشنامه انگیزش شغلی دوعاملی هرزبرگ

1.Ede, shane
2. Alsawaier, R.S.
3. Ranz, M

با ۱۱ معیار شامل انگیزش بیرونی (حقوق و دستمزد، خط و مشی محیط، ارتباط، امنیت شغلی، شرایط محیط کار، نحوه سرپرستی و نظارت) و انگیزش درونی (شناخت و قدردانی، پیشرفت و توسعه شغلی، ماهیت کار، مسئولیت شغلی، موقعیت شغلی) استفاده شد. بخش بازی وارسازی نیز براساس چهارچوب بازی‌وارسازی بی.ام.ای.ام از مارکوفسکی (۲۰۱۴) که دارای ۴ عامل شامل مکانیک‌های بازی، احساسات، رفتار، انگیزش است، استفاده شده است. در پژوهش حاضر از روایی محتوایی استفاده شده است. پرسشنامه مذکور توسط اساتید رشته علم‌اطلاعات و دانش‌شناسی و متخصصان کتابخانه تخصصی مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران مورد تائید قرار گرفت. از فرمول ضریب آلفای کرونباخ[1] برای تعیین پایایی استفاده شده است. به منظور پایایی پرسشنامه مذکور، پس از انجام یک مطالعه مقدماتی بین ۴ نفر از اعضای نمونه که شامل مدیران کتابخانه تخصصی مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران است و جمع‌آوری پاسخنامه‌های آن‌ها، مبادرت به محاسبه ضریب آلفای کرونباخ شد، که پس از ورود داده‌ها با نرم افزار آماری اس. پی. اس. اس. ۲۳، ضریب آلفای کرونباخ با استفاده از فرمول آن محاسبه گردید. با توجه به ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۵ از پایایی برای انجام پژوهش برخوردار است. تجزیه و تحلیل اطلاعات درسطح آمار توصیفی و استنباطی، با استفاده از نرم افزار اس. پی. اس. اس. ۲۳ صورت گرفته است. در سطح آمار توصیفی از فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، انحراف استاندارد و واریانس استفاده شد

یافته‌های پژوهش

پرسش اول- میزان تأثیر مؤلفه‌های بازی وارسازی پاداش بر انگیزش بیرونی کارکنان کتابخانه تخصصی مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران چقدر است؟

حقوق و دستمزد -تأثیر مؤلفه بازی‌وارسازی پاداش بر انگیزش بیرونی *حقوق و دستمزد* کارکنان کتابخانه تخصصی مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران در جدول شماره ۱ آمده است.

جدول ۱. میزان تأثیر مؤلفه بازی‌وارسازی پاداش بر انگیزش بیرونی حقوق و دستمزد

مؤلفه	گویه	میانگین	انحراف استاندارد	واریانس
حقوق و دستمزد	متناسب بودن حقوق دریافتی با نیازهای زندگی	۴/۸	۰/۳۵	۰/۱۲
	متناسب بودن حقوق دریافتی با میزان و نوع کار	۴/۵	۰/۵۰	۰/۲۶
	متناسب بودن مزایای دریافتی با میزان فعالیت	۴/۵	۰/۵۱	۰/۲۶
	حقوق و دستمزد	۴/۶	۰/۳۵	۰/۱۲

یافته‌ها نشان می‌دهد که مؤلفه بازی‌وارسازی پاداش بر انگیزش بیرونی متناسب بودن حقوق دریافتی با نیازهای زندگی کارکنان کتابخانه تخصصی مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران با توجه به میانگین ۴/۸ که نسبت به بقیهٔ گویه‌ها بیشتر است، تأثیر بسیار مهمی دارد. با توجه به طیف لیکرت پرسشنامه که از بی اهمیت تا بسیارمهم را شامل بود و نمره ۵ مربوط به گزینه بسیارمهم است و میانگین ۴/۸ نزدیک به ۵ است بنابراین تأثیر این گویه بسیارمهم می‌شود. مؤلفه بازی‌وارسازی پاداش بر انگیزش بیرونی حقوق و دستمزد کارکنان کتابخانه تخصصی مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران با توجه به میانگین ۴/۶ تأثیر مهمی دارد.

خط و مشی محیط -تأثیر مؤلفه بازی‌وارسازی پاداش بر انگیزش بیرونی *خط و مشی محیط کارکنان* کتابخانه تخصصی مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲. میزان تأثیر مؤلفه بازی‌وارسازی پاداش بر انگیزش بیرونی خط و مشی محیط

مؤلفه	گویه	میانگین	انحراف استاندارد	واریانس
خط‌مشی محیط	روشن و واضح بودن قوانین و مقررات	۴/۴	۰/۷۳	۰/۵۴
	متناسب بودن انتظارات مسئولین از شما	۴/۴	۰/۷۳	۰/۵۴
	متناسب و روشن بودن وضعیت تشویق و تنبیه	۴/۱	۰/۸۳	۰/۶۹
خط مشی محیط		۴/۳	۰/۶۶	۰/۴۳

1. Cranach s alpha coefficient

یافته‌ها نشان می‌دهد که مؤلفه بازی‌وارسازی پاداش بر انگیزش بیرونی روشن و واضح بودن قوانین و مقررات و متناسب بودن انتظارات مسئولین از شما درکارکنان کتابخانه تخصصی مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران با توجه به میانگین ۴/۴ تأثیر مهمی دارد و با توجه به انحراف استاندارد و واریانس هردوگویه که برابر هستند پس تأثیر هردو برابر و مهم است. مؤلفه بازی‌وارسازی پاداش بر انگیزش بیرونی خط و مشی محیط در کارکنان کتابخانه تخصصی مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران با میانگین ۴/۳ تأثیر مهمی دارد.

ارتباط (روابط شخصی با هم ردیف‌ها)– تأثیر مؤلفه بازی‌وارسازی پاداش بر انگیزش بیرونی ارتباط (روابط شخصی با هم‌ردیف‌ها) کارکنان کتابخانه تخصصی مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳. میزان تأثیر مؤلفه بازی‌وارسازی پاداش بر انگیزش بیرونی ارتباط

مؤلفه	گویه	میانگین	انحراف استاندارد	واریانس
ارتباط (روابط شخصی با هم‌ردیف‌ها)	نحوه ارتباط مسئولین با شما	۴/۶	۰/۵۸	۰/۳۳
	نحوه ارتباط شما با سایر کارکنان	۴/۶	۰/۴۹	۰/۲۴
	نحوه ارتباط مدیر با شما	۴/۶	۰/۴۷	۰/۲۲
	نحوه ارتباط شما با سایر مراجعان	۴/۵	۰/۵۰	۰/۲۵
	نحوه ارتباط همکارانتان با یکدیگر	۴/۲	۰/۶۱	۰/۳۷
ارتباط (روابط شخصی با هم ردیف‌ها)		۴/۵	۰/۳۸	۰/۱۴

یافته‌ها نشان می‌دهد که مؤلفه بازی‌وارسازی پاداش بر انگیزش بیرونی نحوه ارتباط مسئولین با شما، نحوه ارتباط شما با سایر کارکنان و نحوه ارتباط مدیر با شما درکارکنان کتابخانه تخصصی مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران با میانگین ۴/۶ تأثیر مهمی دارد؛ اما با توجه به واریانس ۰/۲۲ در گویه‌ی نحوه ارتباط با مدیر تأثیر بیشتری دارد. مؤلفه بازی‌وارسازی پاداش بر انگیزش بیرونی ارتباط (روابط شخصی با هم‌ردیف‌ها) در کارکنان کتابخانه تخصصی مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران با میانگین ۴/۵ تأثیر مهمی دارد.

امنیت شغلی – تأثیر مؤلفه بازی‌وارسازی پاداش بر انگیزش بیرونی *امنیت شغلی* کارکنان کتابخانه تخصصی مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران در جدول ۴ آمده است.

جدول ۴. میزان تأثیر مؤلفه بازی‌وارسازی پاداش بر انگیزش بیرونی امنیت شغلی

مؤلفه	گویه	میانگین	انحراف استاندارد	واریانس
امنیت شغلی	رعایت عدالت و عدم تبعیض بین اعضاء از طرف مسئولین	۴/۵	۰/۸۰	۰/۶۴
	وجود امکانات برای پیشگیری از حوادث شغلی	۴/۵	۰/۵۹	۰/۳۵
	وجود امکانات مناسب استفاده از بیمه، بازنشستگی	۴/۵	۰/۹۶	۰/۹۲
	میزان ثبات شغلی (ایمنی شغلی)	۴/۸	۰/۳۹	۰/۱۵
امنیت شغلی		۴/۵	۰/۴۶	۰/۲۱

یافته‌ها نشان می‌دهد، مؤلفه بازی‌وارسازی پاداش بر انگیزش بیرونی میزان ثبات شغلی (ایمنی شغلی) کارکنان کتابخانه تخصصی مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران با میانگین ۴/۸ تأثیر بسیار مهمی دارد، باتوجه به واریانس ۰/۱۵ در گویه میزان ثبات شغلی (ایمنی شغلی) و همچنین اختلاف زیاد بین گویه‌ها نشان می‌دهد که کارکنان کتابخانه تخصصی مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران نگران ثبات شغلی خود هستند و این از عدم استخدام و به‌کارگیری نیروهای قراردادی نشأت می‌گیرد. مؤلفه بازی‌وارسازی پاداش بر انگیزش بیرونی امنیت شغلی در کارکنان کتابخانه تخصصی مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران با میانگین ۴/۵ تأثیر مهمی دارد.

شرایط محیط کار–تأثیر مؤلفه بازی‌وارسازی پاداش بر انگیزش بیرونی شرایط محیط کار کارکنان کتابخانه تخصصی مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران در جدول ۵ آمده است.

جدول ۵. میزان تأثیر مؤلفه بازی‌وارسازی پاداش بر انگیزش بیرونی شرایط محیط کار

مؤلفه	گویه	میانگین	انحراف استاندارد	واریانس
شرایط محیط کار	شرایط فیزیکی محل کار (نور، صدا، آلودگی و ...)	۴/۶	۰/۴۹	۰/۲۴
	وجود تجهیزات و امکانات و ابزار کار مناسب	۴/۴	۰/۵۰	۰/۲۶
	وجود امکانات رفاهی	۴/۵	۰/۵۹	۰/۳۵
	شرایط محیط کار	۴/۵	۰/۴۵	۰/۲۰

یافته‌ها نشان می‌دهد، مؤلفه بازی‌وارسازی پاداش بر انگیزش بیرونی شرایط فیزیکی محل کار (نور، صدا، آلودگی و ...) کارکنان کتابخانه تخصصی مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران با میانگین ۴/۶ تأثیر مهمی دارد. مؤلفه بازی‌وارسازی پاداش بر انگیزش بیرونی شرایط محیط کار در کارکنان کتابخانه تخصصی مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران با میانگین ۴/۵ تأثیر مهمی دارد.

نحوه سرپرستی و نظارت –تأثیر مؤلفه بازی‌وارسازی پاداش بر انگیزش بیرونی *نحوه سرپرستی و نظارت* کارکنان کتابخانه تخصصی مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران در جدول ۶ آمده است.

جدول ۶. میزان تأثیر مؤلفه بازی‌وارسازی پاداش بر انگیزش بیرونی نحوه سرپرستی و نظارت

مؤلفه	گویه	میانگین	انحراف استاندارد	واریانس
نحوه سرپرستی و نظارت	دسترسی آسان به مسئولین در موقع لزوم	۴/۴	۰/۵۰	۰/۲۶
	نحوه نظارت مستقیم مسئولین بر کارکرد	۴/۴	۰/۵۹	۰/۳۴
	نحوه نظارت غیرمستقیم مسئولین بر کارکرد	۴/۲	۰/۶۸	۰/۴۷
	نحوه ارزشیابی مسئولین از کارکرد	۴/۰	۰/۹۲	۰/۸۴
	شیوه سرپرستی و هدایت مسئولین	۴/۳	۰/۵۶	۰/۳۲
	نحوه سرپرستی و نظارت	۴/۳	۰/۴۶	۰/۲۱

یافته‌ها نشان می‌دهد، مؤلفه بازی‌وارسازی پاداش بر انگیزش بیرونی دسترسی آسان به مسئولین در موقع لزوم و نحوه نظارت مستقیم مسئولین بر کارکرد در کارکنان کتابخانه تخصصی مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران با میانگین ۴/۴ تأثیر مهمی دارد؛ اما با توجه به واریانس ۰/۲۶ گویه‌ی دسترسی آسان به مسئولین در موقع لزوم تأثیر بیشتری دارد. مؤلفه بازی‌وارسازی پاداش بر انگیزش بیرونی نحوه سرپرستی و نظارت در کارکنان کتابخانه تخصصی مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران با میانگین ۴/۳ تأثیر مهمی دارد.

پرسش دوم– میزان تأثیر مؤلفه‌ی بازی‌وارسازی (پاداش) بر انگیزش درونی (شناخت و قدرانی) کارکنان کتابخانه تخصصی چقدر است؟

شناخت و قدرانی –تأثیر مؤلفه بازی‌وارسازی پاداش بر انگیزش درونی شناخت و قدرانی کارکنان کتابخانه تخصصی مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران در جدول ۷ آمده است.

جدول ۷. میزان تأثیر مؤلفه بازی‌وارسازی پاداش بر انگیزش درونی شناخت و قدردانی جامعه پژوهش

مؤلفه	گویه	میانگین	انحراف استاندارد	واریانس
شناخت و قدرانی	قدردانی در صورت ارائه خدمات	۴/۱	۰/۹۵	۰/۹۱
	قدردانی و پاداش معنوی درصورت ارائه کاری باارزش ازطرف مسئولین	۴/۴	۰/۶۶	۰/۴۴
	احساس مسئولیت مسئولین در رابطه با مشکلات حرفه‌ای	۴/۴	۰/۷۳	۰/۵۳
	حمایت کافی مدیران و رؤسای کتابخانه از شما در مراجع قانونی	۴/۴	۰/۷۳	۰/۵۳
	شناخت و قدرانی	۴/۳	۰/۵۷	۰/۳۳

یافته‌ها نشان می‌دهد، مؤلفه بازی‌وارسازی پاداش بر انگیزش درونی قدردانی و پاداش معنوی در صورت ارائه کاری باارزش از طرف مسئولین، احساس مسئولیت مسئولین در رابطه با مشکلات حرفه‌ای و حمایت کافی مدیران و رؤسای کتابخانه از شما در مراجع قانونی در کارکنان کتابخانه تخصصی مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران با میانگین ۴/۴ تأثیر مهمی دارد؛ اما با توجه به واریانس ۰/۴۴ در گویه‌ی قدردانی و پاداش معنوی در صورت ارائه کاری باارزش از طرف مسئولین تأثیر بیشتری دارد. مؤلفه بازی‌وارسازی پاداش بر انگیزش درونی شناخت و قدرانی در کارکنان کتابخانه تخصصی مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران با میانگین ۴/۳ تأثیر مهمی دارد.

پیشرفت و توسعه شغلی –تأثیر مؤلفه بازی‌وارسازی پاداش بر انگیزش درونی پیشرفت و توسعه شغلی کارکنان کتابخانه تخصصی مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران در جدول شماره ۸ آمده است.

جدول ۸. میزان تأثیر مؤلفه بازی‌وارسازی پاداش برانگیزش درونی پیشرفت وتوسعه شغلی

مؤلفه	گویه	میانگین	انحراف استاندارد	واریانس
پیشرفت و توسعه شغلی	وجود امکان پیشرفت شغلی در حرفه	۴/۳	۰/۷۱	۰/۵۱
	وجود امکان ادامه تحصیل	۴/۳	۱/۰۴	۱/۰۸
	وجود امکان شرکت در کنفرانس‌ها و سمینارها	۳/۷	۱/۱۵	۱/۳۲
	وجود امکان پژوهشی و توسعه ایی مناسب	۴/۰	۰/۹۲	۰/۸۴
	پیشرفت و توسعه شغلی	۴/۱	۰/۷۷	۰/۶۰

یافته‌ها نشان می‌دهد، مؤلفه بازی‌وارسازی پاداش بر انگیزش درونی وجود امکان پیشرفت شغلی در حرفه و وجود امکان ادامه تحصیل در کارکنان کتابخانه تخصصی مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران با میانگین ۴/۳ تأثیر مهمی دارد؛ اما با توجه به واریانس ۰/۵۱ در گویه‌ی وجود امکان پیشرفت شغلی در حرفه تأثیر بیشتری دارد. مؤلفه بازی‌وارسازی پاداش بر انگیزش درونی پیشرفت و توسعه شغلی در کارکنان کتابخانه تخصصی مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران با میانگین ۴/۱ تأثیر مهمی دارد.

ماهیت کار –تأثیر مؤلفه بازی‌وارسازی پاداش بر انگیزش درونی ماهیت کار کارکنان کتابخانه تخصصی مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران در جدول ۹ مده است.

جدول ۹. میزان تأثیر مؤلفه بازی‌وارسازی پاداش بر انگیزش درونی ماهیت کار

مؤلفه	گویه	میانگین	انحراف استاندارد	واریانس
ماهیت کار	توانایی خدمت به جامعه از طریق حرفه	۴/۱	۰/۹۹	۰/۹۸
	باارزش بودن حرفه از دیدگاه جامعه	۴/۱	۱/۰۸	۱/۱۷
	علاقه به شغل و رضایت‌مندی از کار	۴/۵	۰/۷۳	۰/۵۳
	ماهیت کار	۴/۲	۰/۶۹	۰/۴۷

یافته‌ها نشان می‌دهد، مؤلفه بازی‌وارسازی پاداش بر انگیزش درونی علاقه به شغل و رضایت‌مندی از کار در کارکنان کتابخانه تخصصی مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران با میانگین ۴/۵ تأثیر مهمی دارد. مؤلفه بازی‌وارسازی پاداش بر انگیزش درونی ماهیت کار در کارکنان کتابخانه تخصصی مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران با میانگین ۴/۲ تأثیر مهمی دارد.

مسئولیت شغلی – تأثیر مؤلفه بازی‌وارسازی پاداش بر انگیزش درونی *مسئولیت شغلی* کارکنان کتابخانه تخصصی مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران در جدول ۱۰ است:

جدول ۱۰. میزان تأثیر مؤلفه بازی‌وارسازی پاداش بر انگیزش درونی مسئولیت شغلی

مؤلفه	گویه	میانگین	انحراف استاندارد	واریانس
مسئولیت شغلی	وجود آزادی ابراز عقیده و دادن مسئولیت	۴/۵	۰/۷۴	۰/۵۴
	پذیرش پیشنهادات و نظرات شما در تصمیم‌گیری‌ها	۴/۱	۰/۶۶	۰/۴۴
	وجود استقلال در ارائه خدمات	۴/۳	۰/۵۶	۰/۳۲
	مسئولیت شغلی	۴/۳	۰/۵۸	۰/۳۳

یافته‌ها نشان می‌دهد، مؤلفه بازی‌وارسازی پاداش بر انگیزش درونی وجود آزادی ابراز عقیده و دادن مسئولیت در کارکنان کتابخانه تخصصی مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران با میانگین ۴/۵ تأثیر مهمی دارد؛ اما با توجه به واریانس ۰/۵۴ تأثیرش نسبت به بقیه گویه‌ها کمتر است. مؤلفه بازی‌وارسازی پاداش بر انگیزش درونی مسئولیت شغلی در کارکنان کتابخانه تخصصی مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران با میانگین ۴/۳ تأثیر مهمی دارد.

موقعیت شغلی– تأثیر مؤلفه بازی‌وارسازی پاداش بر انگیزش درونی *موقعیت شغلی* کارکنان کتابخانه تخصصی مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران در جدول ۱۱ آمده است:

جدول ۱۱. میزان تأثیر مؤلفه بازی‌وارسازی پاداش بر انگیزش درونی موقعیت

مؤلفه	گویه	میانگین	انحراف استاندارد	واریانس
موقعیت شغلی	داشتن امکان ارتقاء به رتبه‌های بالاتر	۴/۰	۱/۱۵	۱/۳۲
	دخالت مستقیم در روند آموزش مراجعان	۴/۰	۱/۰۲	۱/۰۴
	موقعیت شغلی	۴/۰	۱/۰۴	۱/۰۹

یافته‌ها نشان می‌دهد، مؤلفه بازی‌وارسازی پاداش بر انگیزش درونی داشتن امکان ارتقاء به رتبه‌های بالاتر و دخالت مستقیم در روند آموزش مراجعان در کارکنان کتابخانه تخصصی مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران با میانگین ۴/۰ تأثیر مهمی دارد؛ اما با توجه به انحراف استاندارد ۱/۰۴ گویه‌ی دخالت مستقیم در روند آموزش مراجعان تأثیر بیشتری دارد. مؤلفه بازی‌وارسازی پاداش بر انگیزش درونی موقعیت شغلی در کارکنان کتابخانه تخصصی مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران با میانگین ۴/۰ تأثیر مهمی دارد.

تأثیر مؤلفه بازی‌وارسازی پاداش بر انگیزش بیرونی و درونی کارکنان کتابخانه تخصصی مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران در جدول ۱۲ آمده است.

جدول ۱۲. میزان تأثیر مؤلفه بازی‌وارسازی پاداش بر انگیزش بیرونی و درونی کارکنان

مؤلفه	میانگین	انحراف استاندارد	واریانس
انگیزش بیرونی	۴/۴	۰/۳۳	۰/۱۱
انگیزش درونی	۴/۲	۰/۶۲	۰/۳۹

یافته‌ها نشان می‌دهد، مؤلفه بازی‌وارسازی پاداش بر *انگیزش بیرونی* در کارکنان کتابخانه تخصصی مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران با میانگین ۴/۴ تأثیر مهمی دارد. مؤلفه بازی‌وارسازی پاداش بر *انگیزش درونی* در کارکنان کتابخانه تخصصی مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران با میانگین ۴/۲ تأثیر مهمی دارد.

بحث و نتیجه گیری

هدف از بازی وار سازی سازمانی ایجاد فضای رقابتی و جذاب برای کارکنان است. به خصوص در کتابخانه‌های تخصصی که کتابداران به منظور ارائه خدمات اطلاعاتی مناسب باید دارای مهارت‌های خاصی مبتنی بر مهارت‌های نوین فناورانه باشند. در عصر حاضر یکی از مشکلات محیط کاری، روزمرگی و یکنواختی و درگیر کننده نبودن کار برای کارکنان است. مرور ادبیات تحقیق به ما نشان داد که علاقه فزاینده‌ای به کاربرد تکنیک‌های جدید مانند بازی وار سازی در سازمان‌ها و کتابخانه‌ها وجود دارد. کتابخانه‌های تخصصی علاوه بر پاسخگویی به نیازهای کارکنان متخصص خود، ضروری است با روش‌های خلاقانه و جذاب به ارائه خدمت به متخصصان کشور نیز بپردازند. از آنجایی که مارکوفسکی بازی‌وارسازی را اینگونه تعریف کرده‌است: «بازی‌وارسازی کاربرد استعاره بازی درکارهای دنیای واقعی به‌منظور اثرگذاری بررفتار، بهبود انگیزه و افزایش درگیری ذهنی افراد است»؛ و نیز با توجه به نظریه دو عاملی هرزبرگ انگیزش درونی (ذهنی) و انگیزش بیرونی، پژوهش حاضر به دنبال شناسایی انگیزه‌های کارکنانی بود که تمایلی بر تسهیم دانش نداشتند. این انگیزه می‌توانست درونی شامل (شناخت و قدردانی، پیشرفت و توسعه شغلی، ماهیت کار، مسئولیت شغلی و موقعیت شغلی) باشد و یا بیرونی شامل (حقوق و دستمزد، خط و مشی محیط، ارتباط (روابط شخصی با هم ردیفان)، امنیت شغلی، شرایط محیط کار، نحوه سرپرستی و نظارت) باشد. به دنبال آن بودیم که بررسی کنیم که بازی وارسازی را به عنوان یک تکنیک جدید بازی، باعث ارتقای انگیزش و تسهیم دانش در کارکنان کتابخانه تخصصی مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران می‌شود. نتایج پژوهش حاضر نشان داد مولفه ی بازی وارسازی بر انگیزش درونی و بیرونی کارکنان کتابخانه تخصصی مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران تاثیرگذار بوده است و می‌توان با استفاده از تکنیک پاداش در بازی وارسازی انگیزش را در کارکنان بالا برد و خلاقیت و خود شکوفایی کارکنان را برای ارائه خدمات اطلاعاتی مناسب بهبود بخشید. از طرف دیگر بازی وار سازی فاکتور اصلی برای افزایش عملکرد کارکنان سازمانی است که باعث توسعه و پیشرفت کتابخانه‌ها و ارتقای موقعیت رقابتی آنها می‌شود. همچنین پذیرش تغییرات در سطح کتابخانه از سوی مدیریان، کارکنان و کاربران را آسان‌تر کرد. پژوهش‌های بصیریان و همکاران (۱۳۹۴)، بیگدلی و همکاران (۱۳۹۴)، حسینی و رئوف (۱۳۹۷)، کریمی و غفاری غدیر (۱۳۹۷)، تک، صمیعی و رجبعلی بگلو (۱۳۹۹)، برون، صمیعی و طاهری (۱۴۰۱)، بهاوران و همکاران (۲۰۲۳)، آلساویر (۲۰۱۸)، ایده (۲۰۲۲) که از تکنیک‌های بازی وارسازی نظیر پاداش، مکانیک و دینامیک برای بهبود انگیزه، تلاش و خلاقیت، اثر گذاری رفتار کارکنان، اقناع مخاطب و ارتقای موقعیت رقابتی سازمان، توسعه عملکرد کارکنان سازمانی، پذیرش تغییر ات سازمانی و بهبود پیامدهای رفتاری کاربران کاربران کتابخانه‌ها و سازمان‌ها استفاده کرده بودند، همسو بود.

مولفه بازی‌وارسازی پاداش تاثیر مهمی بر انگیزش درونی کارکنان و احساسات مثبت، درگیر سازی و خلاقیت کارکنان کتابخانه تخصصی مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران دارد؛ بنابراین مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران با اجرای تکنیک پاداش بازی وار سازی می‌تواند انگیزه‌های درونی کارکنان را نظیر توسعه شغل، قدرت، خود مختاری، جایگاه شغلی، کمک کردن و تسهیم دانش و تجربه کاری، یادگیری را ارتقا دهند و باعث بهبود رفتار کارکنان در محیط کار شوند. علاوه بر آن شناخته شدن کارکنان، لذت بردن و ترس از عوامل مختلف بر آنگیزه درونی آنها تاثیر گذار بود. نتایج پژوهش با پژوهش صفایی‌موحد و ریخته گرزاده (۱۳۹۷)، بهزادی (۱۳۹۶)، زیانی و تاج فر (۱۳۹۶)، رانز (۲۰۱۵)، آلساویر (۲۰۲۲) همسو است.

مولفه بازی‌وارسازی پاداش تاثیر مهمی بر انگیزش بیرونی کارکنان کتابخانه تخصصی مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران دارد؛ بنابراین مرکز فناوری‌اطلاعات و اطلاع‌رسانی کشاورزی تهران با اجرای تکنیک پاداش بازی وار سازی می‌تواند انگیزه‌های بیرونی کارکنان را نظیر پاداش در نتیجه کار خلاقانه، ارتباط و روابط شخصی با همکاران برای کمک کردن، بهبود پیامدهای رفتاری کارکنان و کاربران کتابخانه‌ها، امنیت شغلی، شرایط مناسب و یکسان محیط کار، شایسته سالاری را ارتقا دهند و باعث بهبود برانگیختن انگیزه کاری در محیط کار شوند. نتایج پژوهش با پژوهش صفایی‌موحد و ریخته‌گرزاده (۱۳۹۷)، زیّانی و تاج فر (۱۳۹۶)، ایده (۲۰۲۲) همسو است. با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود:

- راه اندازی کارگروه تخصصی بازی وارسازی در کتابخانه تخصصی مرکز اطلاع رسانی جهاد کشاورزی و بهره گیری از افراد فعال در حوزه بازی وار سازی برای ایجاد تغییرات مثبت در بخش منابع انسانی
- به دلیل اینکه کارکنان انگیزه‌های مختلفی برای تسهیم دانش دارند، نیاز است سیستم انگیزشی متناسب با بخش‌های مختلف سازمان طراحی و انگیزه‌های بیرونی و درونی افراد در نظر گرفته شود
- برگزاری کارگاه‌های آموزشی و اجرای پروژه‌های بازی وار سازی برای تقویت انگیزش کارکنان برای یادگیری
- به کارگیری توانایی‌های فناوری بازی وارسازی در تسهیم دانش کارکنان

منابع

برون، زینب. (۱۴۰۱). *طراحی مفهومی پلتفرم مبتنی بر مؤلفه‌های بازی‌وارسازی (گیمیفیکیشن) برای خدمات کتابخانه‌های کودکان و نوجوانان* پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.

بصیریان جهرمی، رضا، بیگدلی، زاهد، حیدری، غلامرضا، و حاجی یخچالی، علیرضا. (۱۳۹۵). بازی‌وارسازی خدمات کتابخانه‌ای: مفهومی نوین در تعامل با کاربران. *تعامل انسان و اطلاعات، ۳*(۲)، ۷۰-۷۹.

بصیریان جهرمی، رضا، بیگدلی، زاهد، حیدری، غلامرضا، و حاجی یخچالی، علیرضا. (۱۳۹۶). طراحی و پیاده‌سازی نرم‌افزار بازی‌وارسازی‌شده وب‌سایت کتابخانه‌ای و بررسی تأثیر کاربرد آن بر مؤلفه‌های خودتعیین‌گری کاربران کتابخانه. *پژوهشنامه پردازش و مدیریت اطلاعات، ۳۳*(۱)، ۳۵۵-۳۸۰.

بهزادی، حسن. (۱۳۹۶). کاربرد نظریه بازی‌ها در فراهم‌آوری و اشتراک منابع کتابخانه‌ای. *پژوهشنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۱۵*(۱)، ۶۳-۸۷.

بیگدلی، زاهد، حیدری، غلامرضا، حاجی یخچالی، علیرضا، و بصیریان جهرمی، رضا. (۱۳۹۶). سامانه کتاب‌دان: نخستین سامانه کتابخانه‌ای بازی‌وارسازی‌شده در ایران. *پژوهشنامه کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۷*(۲)، ۱۱۳-۱۲۸.

تک، فاطمه. (۱۳۹۹). *شناسایی مؤلفه‌های بازی‌وارسازی (گیمیفیکیشن) در ارتباط با تجربه کاربر در خدمات کتابخانه‌های دیجیتالی* پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبائی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی.

حسینی، ابوالحسن، و رئوف، مهدی. (۱۳۹۸). بررسی تجربی نقش بازی‌انگاری در وفاداری و انگیزش کارکنان. *فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۲۸*(۹۳)، ۳۷-۶۱.

رابرت دی، استوارت، و باریارابی، موران. (۱۳۹۰). *مدیریت کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی* (زهیر حیاتی و فاطمه جمشیدی، مترجمان). کتابدار.

زرین بال ماسوله، مرضیه. (۱۳۹۷). *بازی‌وارسازی: مفاهیم و کاربردها*. پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران (ایرانداک).

زیّانی، محبوبه، و تاج فر، امیرهوشنگ. (۱۳۹۶). ارزیابی عوامل مؤثر بر پذیرش بازی‌وارسازی سازمانی در جهت بهبود پیامدهای رفتاری. *پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، ۷*(۴)، ۷۵-۹۳.

سیدجوادین، سیدعلیرضا. (۱۳۸۶). *مبانی سازمان و مدیریت*. نگاه دانش.

صفایی موحد، سعید، و ریخته‌گرزاده، سیدمرتضی. (۱۳۹۷). تأثیر استفاده از بازی‌وارسازی بر انگیزش و یادگیری کارکنان در دوره آموزشی مدیریت مشارکتی شرکت نفت و گاز پارس استان تهران. *فصلنامه آموزش و توسعه منابع انسانی، ۵*(۱۶)، ۷۹-۹۶.

کریمی، کیانوش، و غفاری غدیر، جلال. (۱۳۹۷). بازی‌وارسازی فناوری نوین اقناع مخاطب. *فصلنامه علمی رسانه، ۲۹*(۳)، ۳۵-۵۵.

لاتام، گری. (۱۳۸۹). *انگیزش شغلی: تاریخچه، نظریه، پژوهش و عمل* (نسرین ارشدی، مترجم). جاودانه.

Alsawaier, R. S. (2018). The effect of gamification on motivation and engagement. *International Journal of Information and Learning Technology, 35*(1), 56–79. https://doi.org/10.1108/IJILT-02-2017-0009

Bahadoran, M. R., Ghasemi, H., Farahani, A., & Hosaini, M. (2023). The effect of gamification on improving the performance of organizations by mediation of knowledge management. *International Journal of Human Capital in Urban Management, 8*(1), 43–54. https://doi.org/10.2034/IJHCUM.2023.01.04

Ede, S. (2022). Gamification and motivation. *Issues and Trends in Learning Technologies, 10*(1), 23–32. https://doi.org/10.2458/itlt.4872

Marczewski, A. (2013). *Gamification: A simple introduction* [E-book]. Andrzej Marczewski.

Marczewski, A. (2017). *A revised gamification design framework*. https://www.gamified.uk/2017/04/06/revised-gamification-design-framework/

Ranz, M. (2015). *The impact of gamification on intrinsic motivation: An experimental study of administrative tasks*. https://www.ntnu.edu/documents/139799/1279149990/04+Article+Final_camildah_fors%C3%B8k_2017-12-06-13-53-55_TPD4505.Camilla.Dahlstr%C3%B8m.pdf