

ویژگی های شغلی کتابداران کتابخانه های دانشگاه های علوم پزشکی شهر تهران: تحلیل جمعیت شناختی

دکتر نجلا حریری*

دانشیار گروه علم اطلاعات و دانش شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران

لیلا محمدپور

کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش شناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۱/۸/۳۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۱/۷/۱

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف آگاهی از وضعیت ویژگی های شغلی شامل آزادی عمل، هویت کاری و بازخورد اجتماعی کتابداران کتابخانه های دانشگاه های تابعه وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی مستقر در تهران و تحلیل ویژگی های جمعیت شناختی آنها انجام شده است.

روش: روش پژوهش، پیمایشی تحلیلی و ابزار گردآوری داده ها دو پرسشنامه ویژگی های شغلی و جمعیت شناختی است. جامعه پژوهش شامل ۱۳۳ کتابدار دانشگاه های علوم پزشکی تهران، علوم پزشکی شهید بهشتی و علوم بهزیستی و توانبخشی است که از این تعداد، ۱۱۸ نفر به پرسشنامه ها پاسخ داده اند.

یافته ها: بر اساس یافته های پژوهش، وضعیت آزادی عمل، هویت کاری و بازخورد اجتماعی کتابداران در سطح متوسط ارزیابی شده است و از بین ویژگی های جمعیت شناختی تنها بین بخش محل خدمت با هویت کاری از ابعاد ویژگی های شغلی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین هویت کاری کتابداران و بازخورد اجتماعی آنها بر حسب میانگین تفاوت معناداری وجود داشت.

نتایج: استقلال زیاد کتابداران در شغلشان به واسطه دادن حس موفقیت به آنها در غیاب نظارت مداوم مدیران باعث افزایش عملکرد و بهره وری آنها می شود و آنها را برمی انگیزاند تا برای انجام کارهایشان به تلاش بیشتری دست بزنند. همچنین با به کارگیری درست و تخصصی کتابداران در بخش های مختلف کتابخانه، هویت کاری آنها نیز افزایش می یابد و سطح معناداری شغل آنها را بالا می رود و در نتیجه قادر خواهند بود تا با انگیزه درونی، تمایل و علاقه برای انجام فعالیت هایی را داشته باشند که معنای

بیشتری به خود و بخش کاری آن‌ها می‌بخشد و نیز هویت کاری کتابداران با بیشترین میانگین بالاترین رتبه و بازخورد اجتماعی با کمترین میانگین کمترین رتبه را به خود اختصاص دادند.

کلیدواژه‌ها: کتابخانه‌های علوم پزشکی ایران، کتابداران، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، ویژگی‌های شغلی.

مقدمه و بیان مساله

سازمان‌های امروز توان اصلی و قدرت رقابتی خود را از نیروی انسانی ماهر و واجد شرایط اخذ می‌کنند و کارکنان علاقمند و دارای انگیزه، سرمایه اصلی سازمان‌ها محسوب می‌شوند. دیدگاه‌های مدیریتی جدید بر این نظرند که سازمان‌ها حتی در صورت برخورداری از ظرفیت‌های مادی و امکانات سخت‌افزاری فراوان، در صورت عدم بهره‌مندی از نیروی انسانی مناسب و کارآمد، توانمندی لازم برای تولید و ارائه خدمات در سطح قابل رقابت با سازمان‌های موفق را نخواهند داشت.

بهره‌وری نیروی انسانی در سازمان‌ها به عوامل سازمانی مختلفی وابسته است که یکی از آنها طراحی شغلی^۱ است که در یک تعریف جامع عبارت است از تعیین و در کنار هم قراردادن وظایفی که بصورت یک واحد کاری می‌تواند توسط فردی با مهارت‌های خاص انجام گیرد و پاسخگوی بخشی از نیاز سازمان باشد (میرسپاسی، ۱۳۸۰). به عبارت دیگر یکی کردن محتوای کار (وظایف، روابط، رفتارها و کارکردها، مسئولیت‌ها و جبران خدمات به صورت مالی و غیر مالی) و کیفیت مورد نیاز جهت انجام کار (مهارت‌ها، توانایی‌ها، تجربه و دانش) برای هر شغل به گونه‌ای که نیازهای کارکنان و سازمان برآورده شود (سیدجوادین، ۱۳۷۸). با استفاده از طراحی شغلی در سازمان‌ها، شغل‌های سازمانی از ویژگی‌هایی برخوردار می‌شوند که چالش برانگیز بوده و با هدف دستیابی به اهداف سازمانی طراحی و برنامه ریزی می‌شوند. صاحب‌نظران معتقدند که هر چه شغلی از نظر ویژگی‌ها غنی‌تر باشد، کارکنان احساس بهتری نسبت به کار خود دارند و با انگیزه بالاتری کار می‌کنند (عباسپور، ۱۳۸۲، ۶۴)؛ برعکس، اگر کارکنان یک سازمان تعریف درست و نظام‌مندی از شغل‌های خود نداشته باشند، سطح نارضایتی بیشتر شده و خلاقیت به کمترین حد ممکن می‌رسد.

پیش‌درآمد ویژگی‌های شغلی^۲، مطالعات ترنر و لارنس^۳ بود که به دنبال آن نظریه خاصی بر اساس پیش‌نیازهای شغلی مطرح شد و ویژگی‌های کار به وسیله آن تعریف شد فاس و دیگران (Foss et al, 2009). الگوی ویژگی‌های شغلی مانند نظریه هرزبرگ^۴ معتقد است که کارکنان هنگامی برای انجام‌دادن کار انگیزه دارند که احساس کنند شغلشان با ارزش بوده و از چگونگی عملکرد خود بازخورد بگیرند؛ ولی برخلاف نظریه هرزبرگ که در آن توصیه خاصی برای شغل ارائه نمی‌شود در نظریه ویژگی‌های شغلی ابعاد شغل را در طراحی شغل مدنظر قرار می‌دهند (نقل درصنوبری، ۱۳۸۹).

بر اساس نظریه ویژگی‌های شغلی، هر یک از ابعاد پنج‌گانه کار (گونگونگی در مهارت، اهمیت، هویت، آزادی عمل و بازخورد اجتماعی)، باعث پیدایش یک حالت روحی بخصوص در کارکنان می‌گردد که این حالت به نتیجه خاصی منجر می‌شود. به عقیده هاگمن و اللهام، عواملی مانند دانش و مهارت و شدت نیاز به رشد و رضایت از عوامل زمینه‌ای شغل مانند پرداخت امنیت شغلی می‌تواند در پیامدهای شغل موثر باشد.

1. Job design
2. Job characteristics
3. Turner & Lawrence
4. Herzberg

از جمله ویژگی‌های شغلی مورد بحث در مدل هاگمن و الدهام (Hackman & Oldham, 1976)، آزادی عمل^۱، هویت کاری^۲ و بازخورد اجتماعی^۳ است. آزادی عمل، میزان یا درجه ای است که کارگر یا کارمند دارای استقلال یا آزادی عمل است و می‌تواند به هنگام انجام کار و تعیین مراحل کار از اختیارات و آزادی عمل برخوردار باشد (صنوبری و رضایی، ۱۳۸۹). اگر فرد از آزادی عمل کافی در شغل خود برخوردار باشد قادر خواهد بود تا شغل را برنامه‌ریزی و هدایت کند و در نتیجه حس مسئولیت او برای نتایج مرتبط کاری افزایش می‌یابد. (Foss et al, 2009)

هاگمن و الدهام (Hackman & Oldham, 1976) اظهار می‌دارند که هویت کاری جنبه مهمی از شغل است که به سطح بالایی از انگیزه درونی منجر می‌شود. در هویت کاری، زمانی که فرد وظایف خود را به عنوان بخش کلی و قابل تشخیص کار درک می‌کند، آنها از شغل خود معناداری بیشتری را برداشت می‌کنند. هویت کاری، میزان یا درجه ای است که نوع کار دارای هویت کامل می‌شود. بازخورد اجتماعی، مکانیزم سوم در ویژگی‌های شغلی است؛ میزان یا درجه‌ای که نتیجه حاصل از کارهای انجام شده و اطلاعات در مورد اثربخشی عملکرد به صورت مستقیم به کارگر یا کارمند داده می‌شود (صنوبری و رضایی، ۱۳۸۹). اگر کارمندی بازخوردی را به عنوان بخش طبیعی شغلش دریافت کند، نتایج مثبت کاری را تجربه می‌کند و سطح انگیزه، رضایت و عملکرد وی افزایش می‌یابد (نقل در Foss et al, 2009).

تحقیقات متعددی در زمینه بررسی رابطه ویژگی‌های شغلی با عوامل سازمانی دیگر (مثل، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، توانمندسازی، رهبری، رفتار شهروندی سازمانی و غیره) انجام شده است که از آن جمله می‌توان به پژوهش‌های رحیمی، (۱۳۸۴)؛ ایزدی یزدان آبادی و نوشه ور (۱۳۹۰)؛ مصطفوی (۱۳۸۸)؛ صنوبری و رضایی (۱۳۸۹)؛ فرجی و دیگران (۱۳۸۷)؛ هو و دیگران (Hu et al, 2009)؛ فاس و دیگران (Foss et al, 2009)؛ بریمایر و دیگران (Brimeyer et al, 2010)؛ اسنایدر (Schneider, 2003)؛ کریستین و دیگران (Christian et al, 2011) اشاره کرد. ولی بررسی وضعیت ویژگی‌های شغلی و تحلیل ویژگی‌های جمعیت‌شناختی^۴ در پژوهش‌های اندکی لمبرت و دیگران (Lambert et al, 2007)؛ دجونگ و شافللی (De Jonge & Schaufeli, 1998)؛ صمد (Samad, 2006)؛ سادلر-اسمیت و دیگران (Sadler-Smith et al, 2003) مورد توجه بوده است. بررسی این مطالعات نیز نشان می‌دهد که تا کنون وضعیت ویژگی‌های شغلی کتابداران برحسب ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آنها مورد بررسی قرار نگرفته است. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مورد بحث در پژوهش حاضر، جنسیت، سن، وضعیت تاهل، میزان تحصیلات، سابقه کاری، رشته تحصیلی و بخش محل خدمت است.

با توجه به اینکه اهمیت و جایگاه ویژگی‌های شغلی به عنوان یکی از عوامل سازمانی مهم می‌تواند موجب پیشرفت و افزایش بهره‌وری و عملکرد کتابداران دانشگاه‌های علوم پزشکی بشود، و با در نظر گرفتن جایگاه ویژه کتابخانه‌های دانشگاهی در ارتقای آموزش و پژوهش در سطح کلان کشوری، به نظر می‌رسد بررسی این متغیر و ارتباط آن با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی کتابداران دانشگاه‌های علوم پزشکی نتایج ارزشمندی را حاصل نماید که در طراحی و برنامه‌ریزی شغلی کتابداران دانشگاه‌های علوم پزشکی موثر واقع شود. از همین رو پژوهش حاضر به بررسی وضعیت ویژگی‌های شغلی و تحلیل ویژگی‌های جمعیت‌شناختی کتابداران

-
1. Job autonomy
 2. Job identity
 3. Social feedback
 4. Demographic analysis

دانشگاه‌های علوم توانبخشی، علوم پزشکی شهید بهشتی و علوم پزشکی تهران پرداخته است. مسأله اصلی پژوهش حاضر این است که آیا تفاوت معنی‌داری بین ویژگی‌های شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های تابعه وزارت و بهداشت و درمان مستقر در تهران بر حسب هر یک از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آنها وجود دارد؟

سوال اصلی پژوهش

۱. ویژگی‌های شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های تابعه وزارت و بهداشت و درمان مستقر در تهران بر حسب هر یک از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (جنسیت، سن، وضعیت تاهل، رشته تحصیلی، میزان تحصیلات، سابقه کاری و بخش محل خدمت) آنها چگونه است؟

فرضیه پژوهش

۱. بین ابعاد ویژگی‌های شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های تابعه وزارت و بهداشت و درمان مستقر در تهران تفاوت معناداری وجود دارد.

پیشینه پژوهش

چنان که پیشتر اشاره شد، تاکنون پژوهشی نزدیک به موضوع پژوهش حاضر در ایران انجام نشده است. پژوهش‌هایی که در زیر به آن‌ها اشاره می‌شود تنها بخشی از متغیرهای مورد مطالعه در پژوهش حاضر یعنی فقط ویژگی‌های شغلی را مورد بررسی قرار داده‌اند که از آن جمله نقش و تاثیر مدل ویژگی‌های شغلی روی رضایت شغلی در میان کارکنان بیمارستانهای تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی تهران در سال ۱۳۸۶ بوده است که توسط فرجی و دیگران (۱۳۸۶) انجام شده است. نتایج این پژوهش نشان داد که ۶۹ درصد کارکنان دارای ویژگی‌های شغلی پایین، ۲۴ درصد دارای ویژگی‌های شغلی متوسط و ۷ درصد دارای ویژگی‌های شغلی بالا بوده‌اند. در میان پنج ویژگی شغلی (تنوع شغلی، ماهیت شغلی، اهمیت شغلی، آزادی عمل و بازخورد اجتماعی) تنها بازخورد اجتماعی کمترین تاثیر را روی رضایت کارکنان از شغلشان داشته است.

رابطه بین ادراک از عوامل محیط کار (نقش‌های شغل، ویژگی‌های شغلی، سبک نظارتی و ساختار سازمانی) و سطح درگیری شغلی اعضای هیات علمی تمام‌وقت و نیمه‌وقت ۵ واحد دانشگاهی که به شکل تصادفی و طبقه‌ای انتخاب شده بودند توسط میرهاشمی و پاشا شریفی (۱۳۸۸) بررسی گردید. نتایج حاکی از آن بود که ضرایب مربوط به مولفه‌های هویت تکلیف، سبک نظارتی و چالش شغلی همگی مثبت و معنادار بودند. به سخن دیگر، از بین ۱۱ بعد محیط کار، تنها ۳ بعد هویت شغلی، سبک نظارتی و چالش شغلی با درگیری شغلی اعضا هیات علمی همبستگی معنی‌دار داشتند. بنابراین بر اساس مولفه‌های محیط کار می‌توان مدلی را برای پیش‌بینی درگیری شغلی در نظر گرفت.

صنوبری و رضایی (۱۳۸۹) رابطه ویژگی‌های شغلی و رفتار شهروندی سازمانی: نقش میانجی رضایت شغلی را مورد بررسی قرار دادند. آنها این پژوهش را بین اعضای هیات علمی و کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی دزفول انجام دادند که تعداد ۱۸۰ نفر از آنها با روش نمونه‌گیری تصادفی و طبقه‌ای انتخاب شدند. یافته‌ها نشان داد که ۳۹ درصد از وردایی متغیر رضایت شغلی توسط متغیرهای اهمیت کار و یکنواختی کار تبیین می‌شود، علاوه بر آن ۹۰ درصد از وردایی رفتار شهروندی سازمانی به وسیله اثر مستقیم متغیرهای خودکارآمدی شغلی، حالات روحی مثبت و رضایت شغلی و اثر غیر مستقیم متغیرهای اهمیت کار و یکنواختی کار با میانجی‌گری رضایت شغلی تبیین می‌شود.

ویژگی‌های شغلی دبیران و مدیران دبیرستانهای دخترانه شهر تهران و رابطه آن با توانمندسازی توسط ایزدی یزدان‌آبادی و نوشه‌ور (۱۳۹۰) بررسی شد. یافته‌های تحقیق نشان داد که: ۱- بر اساس تحلیل عاملی، ویژگی‌های شغلی مطرح شده در مدل هاگمن

و الدهام، به دو عامل قابل کاهش هستند ۲- پاسخ‌گویان، ویژگی‌های شغلی مطرح‌شده در مدل یادشده را برای شغل معلمی در سطح نسبتاً بالایی ارزیابی نموده‌اند. ۳- بین نظرات مدیران و معلمان در مورد ویژگی‌های شغل معلمی تفاوت معناداری وجود دارد. ۴- معلمان مورد مطالعه، توانمندی روان‌شناختی خود را در سطح بالایی ارزیابی نموده‌اند و بالاخره، بین ویژگی‌های شغلی معلمی و توانمندی روان‌شناختی دبیران، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

در خارج از ایران نیز پژوهش‌هایی در زمینه ویژگی‌های شغلی و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی انجام شده است که در زیر به آنها اشاره می‌شود:

پی (Yeh, 1996) در پژوهشی به بررسی ارتباط بین الگوهای مدیریتی و ویژگی‌های شغلی متخصصان تحقیق و توسعه در سازمانهای تخصصی تایوان پرداخت. نتایج این پژوهش نشان داد که آزادی عمل، هویت کاری، تنوع کاری، اهمیت کاری و بازخورد اجتماعی حاصل از کار متخصصان با الگوهای مدیریتی آنها ارتباط معنی‌داری دارند. همچنین یافته‌ها حاکی از آن بود که هویت کاری و آزادی عمل متخصصان با وضعیت تاهل آنها رابطه معنادار و معکوسی دارند یعنی هر چه قدر آنها در وضعیت تاهل قرار گیرند از آزادی عمل و هویت کاری کمتری نسبت به همکاران مجرد برخوردار هستند و نیز بین تنوع کاری و سطح تحصیلات نیز رابطه معناداری مشاهده شد. سایر یافته‌های پژوهش نشان داد که بین ابعاد دیگر ویژگی‌های شغلی مثل تعامل با دیگران و جنسیت نیز رابطه معناداری مشاهده شد.

دجونگ و شافلی (De Jonge & Schaufeli, 1998) در پژوهشی به بررسی ویژگی‌های شغلی و تندرستی کارکنان بخش بهداشت و سلامت بیمارستانهای هلند پرداخت. یافته‌ها نشان داد که بین تندرستی کارکنان و ویژگی‌های شغلی آنها (آزادی عمل، تقاضاهای کاری، حمایت‌های اجتماعی) رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که بین جنسیت و آزادی عمل کارکنان رابطه معناداری وجود دارد.

اسنایدر (Schneider, 2003) در پایان‌نامه خود به بررسی تعهد سازمانی، رضایت شغلی و ویژگی‌های شغلی: بررسی ارتباط ویژگی‌های جمعیت‌شناختی انتخاب شده پرداخت. او این پژوهش را بین ۲۰۰ نفر از کارکنان سازمانهای طبقه‌بندی‌شده صنعتی آمریکا انجام داد. در این پژوهش ویژگی‌های شغلی و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی به عنوان متغیرهای مستقل در نظر گرفته شدند. نتایج پژوهش نشان داد که ابعاد تعهد سازمانی و رضایت شغلی هر کدام جداگانه با ابعاد ویژگی‌های شغلی (آزادی عمل، هویت کاری و بازخورد اجتماعی) رابطه معناداری دارد. و نیز تعامل با دیگران از ابعاد ویژگی‌های شغلی با میانگین (۶/۳۴) از دیدگاه کارکنان در سطح خیلی خوبی ارزیابی شده‌اند.

صمد (Samad, 2006) مشارکت و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی: ویژگی‌های شغلی و رضایت شغلی در زمینه تمایل برای ترک خدمت را بررسی کرد. او این پژوهش را بین ۲۹۲ نفر از کارکنان شرکت ارتباط از راه دور در مالزی انجام داد. نتایج نشان داد که ویژگی‌های شغلی و رضایت شغلی با تمایل کارکنان برای ترک خدمت رابطه معنادار و معکوس دارد. زیرا با افزایش ویژگی‌های شغلی آنها (آزادی-هویت کاری-اهمیت-تنوع کاری و بازخورد) سطح تمایل کارکنان برای ترک خدمت کاهش می‌یابد. همچنین نتایج نشان داد که سن، سطح درآمد و موقعیت شغلی با تمایل کارکنان برای ترک خدمت رابطه معنی‌دار و معکوس دارد زیرا با افزایش سن، سطح درآمد و موقعیت شغلی، میزان تمایل کارکنان برای ترک خدمت کاهش می‌یابد.

لمبرت و دیگران (Lambert et al, 2007) به بررسی تفاوت‌های جنسیتی کارکنان زندان فوق امنیتی ایالت میدوسترن آمریکا پرداختند. یافته‌ها نشان داد که آزادی عمل از ویژگی‌های شغلی با عامل جنسیت رابطه معنادار و مستقیم دارد و کارکنان مرد آزادی عمل و اختیارات بیشتری در تصمیم‌گیری نسبت به کارکنان زن برخوردار هستند. همچنین بین سن و موقعیت شغلی کارکنان و آزادی عمل آنها رابطه معنادار مشاهده شد اما این رابطه در مورد سن و آزادی عمل معکوس و منفی بود و بیانگر آن است که با کارکنان سن بالا آزادی عمل کمتری نسبت به کارکنان سن پایین دارند. سایر نتایج نشان داد که بین بازخورد و نژاد کارکنان (سیاه یا سفید) رابطه معنادار و منفی وجود دارد یعنی کارکنان سیاه پوست به نسبت کارکنان سفید پوست بازخورد کاری کمتری از اطرافیان در محیط کاری دریافت می‌کنند. همچنین بین میزان تحصیلات کارکنان و ویژگی‌های شغلی آنها رابطه معناداری مشاهده نشد.

بریمایر و دیگران (Brimeyer et al, 2010) در پژوهشی به بررسی عامل سن، موقعیت شغلی، منابع کنترلی و تعهد سازمانی پرداختند، این پژوهش در بین ۴۰۰ نفر از کارکنان شرکت‌های اتحادیه ای در ایالت میدوسترن آمریکا انجام شد. در این پژوهش رابطه متغیر آزادی عمل نیز با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (سن، جنس، میزان تحصیلات، موقعیت شغلی) مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که آزادی عمل با میزان تحصیلات کارکنان رابطه معنی‌دار و مستقیمی دارد یعنی با بالا رفتن سطح تحصیلات کارکنان، آنها از آزادی بیشتری در انجام وظایفشان برخوردار خواهند بود و این متغیر با میانگین ۲/۴۰ در سطح نسبتاً متوسطی ارزیابی شده است.

اسلاتری و دیگران (Slattery et al, 2010) به بررسی ارتباط بین ویژگی‌های شغلی و نگرشی کارکنان سازمانهای صنعتی آمریکا پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که از بین ویژگی‌های شغلی (آزادی عمل، هویت کاری و بازخورد) تنها هویت کاری کارکنان با جنسیت از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی رابطه معنی‌دار و مستقیم دارد. و سایر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (میزان تحصیلات، سن) با ابعاد ویژگی‌های شغلی رابطه معناداری ندارند. همچنین هویت کاری با میانگین ۴/۱۰ از دیدگاه کارکنان در وضعیت خوبی ارزیابی شده است. و بازخورد با میانگین ۲/۸۴ در وضعیت نسبتاً متوسطی ارزیابی شده است.

در یک جمع‌بندی کلی از مطالعات انجام‌شده، مشاهده می‌شود که بیشتر تحقیقات انجام‌شده به بررسی متغیر ویژگی‌های شغلی و ارتباط آن با عوامل دیگر (رضایت، تعهد، رفتار شهروندی و...) پرداخته‌اند و در زمینه ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و ارتباط آن با ویژگی‌های شغلی به شکل مستقل تحقیقی انجام نشده است و تحقیقات فوق به بررسی جداگانه این دو متغیر پرداخته‌اند؛ و در تحقیقات خارجی به ارتباط این دو متغیر در حوزه کتابداری پرداخته نشده است. از همین رو، با توجه به کمبود دانسته‌های مفید در این حوزه، اطلاعات این پژوهش می‌تواند نتایج مفید و کاربردی تری را برای حوزه کتابداری و اطلاع‌رسانی فراهم نماید.

روش پژوهش

روش پژوهش پیمایشی تحلیلی و ابزار گردآوری داده‌ها، دو پرسشنامه ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و ویژگی‌های شغلی است. پرسشنامه ویژگی‌های جمعیت‌شناختی که محقق ساخته و از ۷ سوال تشکیل شده است که به ترتیب مربوط به جنسیت، سن، وضعیت تاهل، رشته تحصیلی، میزان تحصیلات، سابقه کاری و بخش محل خدمت است. پرسشنامه ویژگی‌های شغلی که توسط هاگمن و الدهام (Hackman & Oldham, 1976) تهیه شده است شامل ۱۱ سوال است که ۴ سوال به آزادی عمل، ۴ سوال به هویت کاری و ۳ سوال به بازخورد اجتماعی اختصاص دارد. پاسخ‌ها شامل پنج گزینه بر اساس مقیاس لیکرت به ترتیب ۱ برای کاملاً مخالف ۲ برای مخالف ۳ برای نظری ندارم ۴ برای موافق و ۵ برای کاملاً موافق است. میانگین ۳ مولفه، نمره ویژگی‌های

شغلی را مشخص می‌کند. در ارزیابی سطوح میانگین‌های به دست آمده از محاسبات آماری، میانگین‌های ۱ تا ۱/۵۰ نشانگر سطح خیلی ضعیف، ۱/۵۱ تا ۲ ضعیف، ۲/۱ تا ۲/۵۰ نزدیک به ضعیف، ۲/۵۱ تا ۳ نزدیک به متوسط، ۳/۱ تا ۳/۵۰ متوسط، ۳/۵۱ تا ۴ نزدیک به خوب، ۴/۱ تا ۴/۵۰ خوب، ۴/۵۱ تا ۵ خیلی خوب هستند.

هر چند که روایی و پایایی پرسشنامه‌های یادشده در مطالعات خارجی تأیید شده است، جهت تأیید روایی صوری و محتوایی نسخه ترجمه شده پرسشنامه‌ها، از نظرات برخی متخصصان کتابداری و روانشناسی استفاده شد و پس از بررسی متخصصان، روایی آن‌ها تأیید گردید. پایایی پرسشنامه ویژگی‌های شغلی با اجرای یک مطالعه مقدماتی و توزیع پرسشنامه‌ها بین ۳۰ نفر از اعضای جامعه، با آلفای کرونباخ ۰/۸۵ تأیید گردید. در این تحقیق تمامی کتابداران دانشگاه‌های علوم بهزیستی و توانبخشی تهران، علوم پزشکی شهید بهشتی و علوم پزشکی تهران که حداقل دارای مدرک دیپلم هستند به تعداد ۱۳۳ نفر جامعه آماری را تشکیل می‌دهند. گردآوری اطلاعات در سال ۱۳۹۰ انجام شده و فرضیه با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون مورد آزمون قرار گرفته است. نرم افزار آماری مورد استفاده نسخه ۱۶ SPSS است.

یافته‌های پژوهش

از مجموع ۱۳۳ کتابدار که جامعه پژوهش را تشکیل می‌دادند، ۱۱۸ نفر به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند و نرخ پاسخگویی ۰/۸۹ درصد بود. یافته‌های توصیفی پژوهش در جدول ۱ منعکس شده است.

جدول ۱. شاخص‌های میانگین و انحراف معیار مولفه‌های ویژگی‌های شغلی کتابداران

انحراف معیار	میانگین	مولفه‌ها	ردیف	ابعاد
۰/۸۸	۳/۷۴	شغلم اجازه می‌دهد تا در انجام کار به روشی که خودم می‌خواهم استقلال کافی داشته باشم.	۱	آزادی عمل
۱/۱۹	۳/۰۸	شغلم اجازه می‌دهد تا برای مستقل بودن به ابتکار عمل دست بزنم.	۲	
۱/۱۹	۲/۹۸	در شغلم تنوع زیادی وجود دارد.	۳	
۱/۰۲	۳/۵۰	شغلم اجازه می‌دهد آزادی عمل بیشتری در تصمیم‌گیری داشته باشم.	۴	میزان کاری
۰/۶۰	۴/۰۵	زمینه‌ای فراهم می‌شود که کاری را که شروع کرده‌ام تکمیل نمایم.	۵	
۰/۷۶	۳/۹۶	زمینه‌ای فراهم می‌شود که یک کار را از ابتدا تا انتها انجام دهم.	۶	
۱/۰۲	۳/۵۴	زمینه‌ای فراهم می‌شود تا کار خود را مستقل از دیگران انجام بدهم.	۷	
۰/۸۳	۳/۸۹	زمینه‌ای فراهم می‌شود که کاری را تکمیل نمایم که شروع و پایان مشخصی دارد.	۸	بازخورد و بهبود مستمر
۱/۱۲	۲/۴۴	زمینه‌ای فراهم می‌شود که از کارم قدردانی رسمی بشود.	۹	
۱/۱۰	۳/۰۵	زمینه‌ای فراهم می‌شود تا عملکرد کارم از سوی دیگران ارزیابی بشود.	۱۰	
۱/۰۰	۳/۴۴	شغلم به گونه‌ای است که بازخورد رئیس را در مورد عملکردم ایجاد می‌کند.	۱۱	
۰/۵۹	۳/۴۳	ویژگی‌های شغلی		

جدول ۱ نشان می‌دهد که وضعیت ویژگی‌های شغلی کتابداران با میانگین ۳/۴۳ در حد متوسط است.

در جدول ۱ شاخص‌های میانگین و انحراف معیار متغیرهای ویژگی‌های شغلی به صورت کلی آورده شده است.

جدول ۲. شاخص‌های میانگین و انحراف معیار ویژگی‌های شغلی

انحراف معیار	میانگین	شاخص‌های آماری
		متغیرها و ابعاد
۰/۸۷	۳/۳۳	آزادی عمل
۰/۵۹	۳/۸۶	هویت کاری
۰/۸۴	۲/۹۸	بازخورد اجتماعی
۰/۵۹	۳/۴۳	ویژگی‌های شغلی

همانگونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، هویت کاری کتابداران دانشگاه‌های تابعه وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی مستقر در تهران با میانگین ۳/۸۶ از دیدگاه آنها در سطح نسبتاً خوبی ارزیابی شده است و بازخورد اجتماعی حاصل از کار آنها با میانگین ۲/۹۸ در سطح نسبتاً متوسط قرار دارد و در حالت کلی ویژگی‌های شغلی کتابداران با میانگین ۳/۴۳ در سطح متوسط ارزیابی شده است.

پاسخ سوال اساسی پژوهش

۱. ویژگی‌های شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی مستقر در شهر تهران بر حسب هر یک از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آنها چگونه است؟

الف) جنسیت: جدول ۳ شاخص‌های میانگین و انحراف معیار مولفه‌های ویژگی‌های شغلی بر حسب جنسیت کتابداران دانشگاه‌های تابعه وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی مستقر در شهر تهران را ارائه می‌دهد.

جدول ۳. شاخص‌های میانگین و انحراف معیار مولفه‌های ویژگی‌های شغلی بر حسب جنسیت و نتایج آزمون t

sig	زن	مرد	جنسیت مولفه‌های ویژگی‌های شغلی
	Mean±S.D	Mean±S.D	
۰/۳۴۲	۳/۲۹±۰/۸۸	۳/۵۰±۰/۸۱	آزادی عمل
۰/۹۴۵	۳/۸۶±۰/۶۳	۳/۸۷±۰/۳۷	هویت کاری
۰/۳۸۹	۳/۰۱±۰/۸۷	۲/۸۳±۰/۷۱	بازخورد اجتماعی
۰/۸۴۵	۳/۴۲±۰/۶۱	۳/۴۵±۰/۴۹	ویژگی‌های شغلی

جدول ۳ شاخص‌های میانگین و انحراف معیار مولفه‌های ویژگی‌های شغلی را بر حسب جنسیت کتابداران دانشگاه‌های تابعه وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی مستقر در شهر تهران و نتایج آزمون t نشان می‌دهد. هویت کاری کتابداران مرد کتابخانه‌های دانشگاه‌های تابعه وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی مستقر در شهر تهران با میانگین ۳/۸۷ در سطح نسبتاً خوبی است. و بازخورد اجتماعی آنها با میانگین ۲/۸۳ در سطح نسبتاً متوسط ارزیابی شده است در حالت کلی ویژگی‌های شغلی کتابداران مرد با میانگین ۳/۴۵ در وضعیت متوسطی قرار دارد.

هویت کاری کتابداران زن کتابخانه‌های دانشگاه‌های تابعه وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی مستقر در شهر تهران با میانگین ۳/۸۶ از دیدگاه آنها در سطح نسبتاً خوبی ارزیابی شده است و بازخورد اجتماعی آنها با میانگین ۳/۰۱ در وضعیت نسبتاً متوسطی است. در حالت کلی ویژگی‌های شغلی کتابداران زن با میانگین ۳/۴۲ در سطح متوسطی است. همچنین کتابداران مرد با میانگین ۳/۵۰ آزادی عمل بیشتری نسبت به کتابداران زن دارند و با میانگین ۳/۸۷ هویت کاری تعریف شده تری نسبت به کتابداران زن دارند و بازخورد اجتماعی با میانگین ۳/۰۱ در بین کتابداران زن بیشتر از کتابداران مرد است. و نتیجه آزمون t بیانگر این است که میانگین هیچکدام از مولفه‌های ویژگی‌های شغلی بر حسب جنسیت کتابداران تفاوت معنی‌داری ندارد ($Sig= ۰/۸۴۵$).

(ب) وضعیت تاهل: جدول ۴ شاخص‌های میانگین و انحراف معیار مولفه‌های ویژگی‌های شغلی بر حسب وضعیت تاهل

کتابداران دانشگاه‌های تابعه وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی مستقر در شهر تهران را ارائه می‌دهد.

جدول ۴. شاخص‌های میانگین و انحراف معیار مولفه‌های ویژگی‌های شغلی بر حسب وضعیت تاهل و نتایج آزمون t

sig	متاهل	مجرد	وضعیت تاهل
	Mean±S.D	Mean±S.D	مولفه‌های ویژگی‌های شغلی
۰/۵۶۷	۳/۳۰±۰/۸۳	۳/۴۰±۰/۹۶	آزادی عمل
۰/۴۹۳	۳/۸۸±۰/۶۴	۳/۸۰±۰/۴۱	هویت کاری
۰/۳۵۸	۳/۰۲±۰/۸۲	۲/۸۶±۰/۹۲	بازخورد اجتماعی
۰/۷۶۳	۳/۴۰±۰/۶۰	۳/۴۰±۰/۵۶	ویژگی‌های شغلی

جدول ۴ شاخص‌های میانگین و انحراف معیار مولفه‌های ویژگی‌های شغلی را بر حسب وضعیت تاهل کتابداران دانشگاه‌های دانشگاه‌های تابعه وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی مستقر در شهر تهران و نتایج آزمون t نشان می‌دهد. کتابداران مجرد دانشگاه‌های دانشگاه‌های تابعه وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی مستقر در شهر تهران با میانگین ۳/۸۰ هویت کاری نسبتاً خوبی دارند و با میانگین ۲/۸۶ بازخورد اجتماعی نسبتاً متوسطی دارند. هویت کاری کتابداران متاهل دانشگاه‌های تابعه وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی مستقر در شهر تهران با میانگین ۳/۸۸ در وضعیت نسبتاً خوبی قرار دارد و نیز کتابداران متاهل با میانگین ۳/۰۲ بازخورد اجتماعی متوسطی دارند و در حالت کلی ویژگی‌های شغلی کتابداران مجرد و متاهل با میانگین ۳/۴۰ در وضعیت یکسان قرار دارد. کتابداران مجرد با میانگین ۳/۴۰ و ۳/۸۰ به ترتیب آزادی عمل و هویت کاری بیشتری نسبت به کتابداران متاهل دارند و بازخورد اجتماعی حاصل از کار در بین کتابداران متاهل با میانگین ۳/۰۲ بیشتر از بازخورد اجتماعی کتابداران مجرد می‌باشد و نتایج آزمون t بیانگر آن است که میانگین هیچکدام از مولفه‌های ویژگی‌های شغلی بر حسب وضعیت تاهل کتابداران تفاوت معنی‌داری ندارد ($Sig= ۰/۷۶۳$).

(ج) سن: جدول ۵ شاخص‌های میانگین و انحراف معیار مولفه‌های ویژگی‌های شغلی را بر حسب سن کتابداران دانشگاه‌های

دانشگاه‌های تابعه وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی مستقر در شهر تهران و نتایج آنالیز واریانس نشان می‌دهد.

جدول ۵. شاخص‌های میانگین و انحراف معیار مولفه‌های ویژگی‌های شغلی بر حسب سن و نتایج آنالیز واریانس

sig	غیر کتابداری	کتابداری	رشته تحصیلی مولفه‌های ویژگی‌های شغلی
	Mean±S.D	Mean±S.D	
۰/۸۳۶	۳/۲۹±۰/۶۶	۳/۸۶±۰/۹۰	آزادی عمل
۰/۵۷۸	۲/۷۲±۰/۸۹	۳/۳۳±۰/۵۷	هویت کاری
۰/۲۹۸	۲/۶۸±۰/۸۵	۲/۹۳±۰/۸۶	بازخورد اجتماعی
۰/۶۱۶	۳/۵۲±۰/۵۶	۳/۶۱±۰/۶۰	ویژگی‌های شغلی

جدول ۵ نشان می‌دهد که هویت کاری از مولفه‌های ویژگی‌های شغلی در بین کتابداران با فاصله سنی ۲۵-۲۰ با میانگین ۴/۱۲ در وضعیت خوب رو به بالایی قرار دارد و کتابداران با فاصله سنی ۲۵-۲۰ سال با میانگین ۳/۰۸ بازخورد اجتماعی متوسطی دارند در حالت کلی کتابداران با فاصله سنی ۲۵-۲۰ سال با میانگین ۳/۶۳ ویژگی‌های شغلی نسبتاً خوبی دارند. و نیز هویت کاری کتابداران با فاصله سنی ۴۹-۴۴ سال با میانگین ۳/۸۳ در وضعیت متوسط به بالا قرار دارد و بازخورد اجتماعی کتابداران با فاصله سنی ۴۹-۴۴ سال با میانگین ۲/۸۵ در وضعیت نسبتاً متوسطی قرار دارد در حالت کلی ویژگی‌های شغلی کتابداران با فاصله سنی ۴۹-۴۴ سال با میانگین ۳/۳۴ در وضعیت متوسط قرار دارد. و آزادی عمل کتابداران با گروه سنی ≥ 50 با میانگین ۳/۵۰ در وضعیت متوسط به بالا قرار دارد و بازخورد اجتماعی کتابداران با گروه سنی ≥ 50 با میانگین ۲/۷۶ در وضعیت نسبتاً متوسطی قرار دارد و در حالت کلی ویژگی‌های شغلی کتابداران با گروه سنی ≥ 50 با میانگین ۳/۲۳ در وضعیت متوسطی قرار دارد. و با توجه به نتایج آنالیز واریانس مولفه‌های ویژگی‌های شغلی کتابداران بر حسب سن تفاوت معنی‌داری ندارند (Sig= ۰/۶۸۴).

(د) رشته تحصیلی: جدول ۶ شاخص‌های میانگین و انحراف معیار مولفه‌های ویژگی‌های شغلی را بر حسب رشته تحصیلی کتابداران دانشگاه‌های تابعه وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی مستقر در شهر تهران و نتایج آزمون t نشان می‌دهد.

جدول ۶. شاخص‌های میانگین و انحراف معیار مولفه‌های ویژگی‌های شغلی بر حسب رشته تحصیلی و نتایج آزمون t

sig	سن						مولفه‌های ویژگی‌های شغلی
	≤ 50	۴۴-۴۹	۳۸-۴۳	۳۲-۳۷	۲۶-۳۱	۲۰-۲۵	
	Mean±S.D	Mean±S.D	Mean±S.D	Mean±S.D	Mean±S.D	Mean±S.D	
۰/۷۵۱	۳/۵۰±۰/۶۷	۳/۲۱±۰/۷۲	۳/۲۶±۰/۹۸	۳/۲۴±۰/۹۰	۳/۴۹±۰/۷۷	۳/۴۹±۰/۴۲	آزادی عمل
۰/۱۰۴	۳/۳۲±۰/۷۵	۳/۸۳±۰/۶۰	۳/۸۸±۰/۵۷	۳/۸۱±۰/۵۸	۴/۰۱±۰/۵۵	۴/۱۲±۰/۲۵	هویت کاری
۰/۸۲۲	۲/۷۶±۰/۷۱	۲/۸۵±۰/۸۷	۳/۲۱±۰/۸۲	۲/۹۶±۰/۸۷	۲/۹۵±۰/۸۸	۳/۰۸±۰/۷۸	بازخورد اجتماعی
۰/۶۸۴	۳/۲۳±۰/۵۲	۳/۳۴±۰/۶۶	۳/۴۷±۰/۶۹	۳/۳۶±۰/۶۲	۳/۵۳±۰/۵۱	۳/۶۳±۰/۲۳	ویژگی‌های شغلی

چنان که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، آزادی عمل کتابداران با رشته تحصیلی کتابداری با میانگین $3/86$ در وضعیت نسبتاً خوبی قرار دارد و بازخورد اجتماعی آنها با میانگین $2/93$ در وضعیت نسبتاً متوسطی قرار دارد درحالی‌که ویژگی‌های شغلی کتابداران با رشته تحصیلی کتابداری با میانگین $3/61$ در وضعیت بهتری قرار دارد و نیز کتابداران با رشته تحصیلی غیر کتابداری با میانگین $3/29$ آزادی عمل متوسطی دارند و کتابداران با رشته تحصیلی غیر کتابداری با میانگین $2/68$ بازخورد اجتماعی دید نسبتاً متوسطی دارند و در حالت کلی کتابداران با رشته تحصیلی غیر کتابداری با میانگین $3/52$ از ویژگی‌های شغلی نسبتاً خوبی برخوردار هستند. و نتایج آزمون t نشان می‌دهد که هیچ کدام از مولفه‌های ویژگی‌های شغلی بر حسب رشته تحصیلی رابطه معنی‌داری ندارد.

(و) سابقه کار: جدول ۷ شاخص‌های میانگین و انحراف معیار مولفه‌های ویژگی‌های شغلی را بر حسب سابقه کار کتابداران دانشگاه‌های تابعه وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی مستقر در شهر تهران و نتایج آنالیز واریانس نشان می‌دهد.

جدول ۷: شاخص‌های میانگین و انحراف معیار مولفه‌های ویژگی‌های شغلی بر حسب سابقه کار و نتایج آنالیز واریانس

Sig	سابقه کار						مؤلفه‌های ویژگی‌های شغلی
	بدون سابقه	< ۲۱	۱۶-۲۰	۱۱-۱۵	۶-۱۰	> ۵	
	Mean± S.D	Mean ±S.D	Mean ±S.D	Mean ±S.D	Mean ±S.D	Mean ±S.D	
/۱۶۲ ۰	۳/۱۹± ۰/۳۵	۳/۵۲± ۰/۹۰	۲/۹۳± ۰/۹۱	۳/۲۰± ۰/۹۴	۳/۴۲± ۰/۷۸	۳/۴۳± ۰/۷۲	آزادی عمل
/۴۲۳ ۰	۳/۵۳± ۰/۳۵	۳/۴۰± ۰/۷۶	۳/۶۳± ۰/۷۵	۳/۹۳± ۰/۵۲	۳/۹۳± ۰/۵۳	۴/۰۰± ۰/۳۶	هویت کاری
/۴۰۷ ۰	۳/۴۲± ۰/۹۴	۲/۷۰± ۰/۹۴	۲/۹۳± ۰/۷۶	۳/۱۷± ۰/۷۷	۳/۰۰± ۰/۹۲	۲/۶۰± ۰/۷۸	بازخورد اجتماعی
/۵۳۸ ۰	۳/۲۶± ۰/۲۵	۳/۴۵± ۰/۷۱	۳/۱۹± ۰/۶۷	۳/۴۶± ۰/۶۰	۳/۴۹± ۰/۵۶	۳/۴۷± ۰/۳۵	ویژگی‌های شغلی

همانطور که جدول ۷ نشان می‌دهد، کتابداران با سابقه کاری > ۵ سال با میانگین $4/00$ هویت کاری خوب رو به بالایی دارند و با میانگین $2/60$ از بازخورد اجتماعی نسبتاً متوسطی برخوردار هستند در حالت کلی کتابداران با سابقه کاری > ۵ با میانگین $3/47$ از ویژگی‌های شغلی متوسطی برخوردار هستند. و نیز کتابداران با سابقه کاری < ۲۱ سال با میانگین $3/52$ آزادی عمل متوسط به بالایی دارند و کتابداران با سابقه کاری < ۲۱ سال با میانگین $3/40$ هویت کاری نسبتاً پایینی در مقایسه با سایر گروه‌ها دارند. و در حالت کلی کتابداران با سابقه کاری < ۲۱ سال با میانگین $3/45$ ویژگی‌های شغلی بهتری دارند و نتایج آنالیز واریانس نشان می‌دهد که هیچ‌کدام از ویژگی‌های شغلی بر حسب سابقه کار تفاوت معنی‌داری ندارند ($Sig=0/538$).

(ر) میزان تحصیلات: جدول ۸ شاخص‌های میانگین و انحراف معیار مولفه‌های ویژگی‌های شغلی را بر حسب میزان تحصیلات کتابداران دانشگاه‌های تابعه وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی مستقر در شهر تهران و نتایج آنالیز واریانس نشان می‌دهد.

جدول ۸: شاخص‌های میانگین و انحراف معیار مولفه‌های ویژگی‌های شغلی بر حسب میزان تحصیلات و نتایج آنالیز واریانس

sig	سایر	سفارش	فهرست‌نویسی	امانت	مرجع	مدیریت	بخش محل خدمت
	Mean±S.D	Mean±S.D	Mean±S.D	Mean±S.D	Mean±S.D	Mean±S.D	مولفه‌های ویژگی‌های شغلی
۰/۵۲۹	۳/۵۶±۰/۷۳	۳/۳۵±۰/۷۶	۳/۱۴±۰/۸۱	۳/۵۴±۰/۷۰	۳/۲۳±۰/۹۶	۳/۲۸±۱/۲۳	آزادی عمل
۰/۰۱۱	۳/۸۱±۰/۵۱	۴/۰۰±۰/۱۴	۴/۰۷±۰/۵۴	۳/۹۷±۰/۴۷	۳/۸۳±۰/۵۵	۳/۶۹±۰/۸۳	هویت کاری
۰/۸۳۶	۲/۳۰±۰/۷۶	۲/۹۳±۱/۱۵	۲/۶۶±۰/۸۳	۳/۰۱±۰/۸۰	۳/۱۴±۰/۹۷	۳/۰۳±۰/۶۷	بازخورد اجتماعی
۰/۵۳۶	۳/۵۱±۰/۵۶	۳/۴۰±۰/۲۲	۳/۴۲±۰/۵۰	۳/۵۵±۰/۴۹	۳/۴۲±۰/۷۰	۳/۳۰±۰/۸۲	ویژگی‌های شغلی

همانگونه که در جدول ۸ مشاهده می‌شود کتابداران مقطع دکترا با میانگین ۴/۰۰ و ۳/۹۳ به ترتیب از آزادی عمل و هویت کاری خوبی برخوردار هستند. در حالت کلی کتابداران مقطع دکتری با میانگین ۳/۸۱ از ویژگی‌های شغلی نسبتاً خوبی برخوردار هستند کتابداران مقطع کارشناسی با میانگین ۳/۱۵ و ۲/۹۱ به ترتیب از آزادی عمل و بازخورد اجتماعی متوسطی برخوردار هستند و در حالت کلی کتابداران مقطع کارشناسی با میانگین ۳/۳۸ ویژگی‌های شغلی متوسط به بالایی دارند. و نتایج آنالیز واریانس نشان می‌دهد که بین هیچکدام از ویژگی‌های شغلی بر حسب مقطع تحصیلی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

ز) بخش محل خدمت: جدول ۹ شاخص‌های میانگین و انحراف معیار مولفه‌های ویژگی‌های شغلی را بر حسب بخش

محل خدمت کتابداران دانشگاه‌های تابعه وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی مستقر در شهر تهران و نتایج آنالیز واریانس نشان می‌دهد.

جدول ۹: شاخص‌های میانگین و انحراف معیار مولفه‌های ویژگی‌های شغلی بر حسب بخش محل خدمت و نتایج آنالیز واریانس

sig	دکتر	کارشناسی ارشد	کارشناسی	کاردانی	دیپلم	میزان تحصیلات
	Mean±S.D	Mean±S.D	Mean±S.D	Mean±S.D	Mean±S.D	مولفه‌های ویژگی‌های شغلی
۰/۴۱۷	۴/۰۰±۰/۳۵	۳/۴۳±۰/۹۲	۳/۱۵±۰/۸۴	۳/۲۶±۰/۸۶	۳/۲۵±۰/۸۸	آزادی عمل
۰/۴۸۱	۳/۹۳±۰/۳۱	۳/۸۷±۰/۶۵	۳/۷۰±۰/۴۹	۳/۹۲±۰/۵۸	۳/۴۶±۰/۹۹	هویت کاری
۰/۸۳۰	۳/۴۱±۰/۵۶	۳/۲۰±۰/۸۳	۲/۹۱±۰/۹۱	۳/۰۲±۰/۷۹	۲/۹۵±۰/۷۳	بازخورد اجتماعی
۰/۵۶۶	۳/۸۱±۰/۲۸	۳/۴۸±۰/۵۹	۳/۳۸±۰/۵۷	۳/۴۴±۰/۶۴	۳/۲۴±۰/۷۶	ویژگی‌های شغلی

جدول ۹ نشان می‌دهد که هویت کاری کتابداران بخش فهرست‌نویسی با میانگین ۴/۰۷ در وضعیت خوبی قرار دارد و با میانگین ۲/۶۶ از بازخورد اجتماعی نسبتاً متوسطی برخوردار هستند و در حالت کلی کتابداران بخش فهرست‌نویسی با میانگین ۳/۴۲ از ویژگی‌های شغلی بهتری برخوردار هستند. و نیز کتابداران شاغل در سایر بخش‌های کتابخانه با میانگین ۳/۵۶ آزادی عمل نسبتاً

خوبی دارند و کتابداران شاغل در سایر بخش‌های دیگر کتابخانه با میانگین $2/30$ از بازخورد اجتماعی نسبتاً ضعیفی برخوردار هستند و در حالت کلی کتابداران شاغل در سایر بخش‌های کتابخانه با میانگین $3/51$ از ویژگی‌های شغلی بهتری برخوردار هستند. و نتایج آنالیز واریانس بیانگر آن است که از مولفه‌های ویژگی‌های شغلی فقط میانگین هویت کاری کتابداران بر حسب محل بخش خدمت تفاوت معنی‌دار و مثبتی دارد ($Sig= 0/011$). و در حالت کلی بین ویژگی‌های شغلی کتابداران بر حسب بخش محل خدمت تفاوت معنی‌داری وجود ندارد ($Sig= 0/536$).

آزمون فرضیه پژوهش

۱. بین ابعاد ویژگی‌های شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های تابعه وزارت بهداشت و درمان مستقر در تهران تفاوت معناداری وجود دارد.

برای بررسی فرضیه پژوهش از آزمون تحلیل واریانس بین رتبه‌ای استفاده شده است.

جدول ۱۰. شاخص‌های آماری مولفه‌های ویژگی‌های شغلی کتابداران

شاخص مولفه	میانگین	انحراف استاندارد
آزادی عمل	۳/۳۳	۰/۸۷
هویت کاری	۳/۸۷	۰/۵۹
بازخورد اجتماعی	۲/۹۸	۰/۸۵

جدول ۱۰ حاکی از آن است که میانگین هویت کاری در بین افراد بیشتر از سایر مولفه‌های ویژگی‌های شغلی است. به منظور روشن شدن ترتیب اهمیت و اولویت مولفه‌ها در بین افراد، از آزمون تحلیل واریانس از طریق رتبه (آزمون رتبه‌ای فریدمن^۱) استفاده شد که نتیجه آن در جدول ۱۱ آمده است.

جدول ۱۱. نتیجه حاصل از اجرای آزمون تحلیل واریانس از طریق رتبه (رتبه‌ای فریدمن) به تفکیک مولفه‌ها در بین کتابداران

سطح معناداری	درجه آزادی	بحرانی جدول در سطح اطمینان فریدمن		محاسبه فریدمن شده	تعداد	رتبه میانگین	شاخص مولفه‌ها	
		%۹۵	%۹۹				آزادی عمل	هویت کاری
۰/۰۰۱	۲	۵/۹	۹/۲	۷۸/۳۵	۱۱۸	۱/۸۹	آزادی عمل	
						۲/۶۱	هویت کاری	
						۱/۵۱	بازخورد اجتماعی	

نتایج جدول ۱۱ نشانگر آن است که آزمون فرید من محاسبه شده (۷۸/۳۵) از آزمون فریدمن بحرانی جدول در سطح خطاپذیری ۱٪ بزرگتر است، لذا با اطمینان ۹۹٪ می‌توان نتیجه گرفت که بین ابعاد ویژگی‌های شغلی در بین کتابداران تفاوت معناداری وجود دارد. با مقایسه میانگین نمرات این مولفه‌ها، مؤید آن است که بالاترین رتبه به هویت کاری (۲/۶۱) و پایین‌ترین رتبه به بازخورد اجتماعی (۱/۵۱) اختصاص یافته است بنابراین فرضیه پژوهش مبنی بر وجود تفاوت معنادار بین ابعاد ویژگی‌های شغلی در بین کتابداران تایید می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌ها در مورد وضعیت ویژگی‌های شغلی و ابعاد آن بین کتابداران دانشگاه‌های تابعه وزارت بهداشت، درمان و آموزش پزشکی مستقر در تهران نشان داد که هویت کاری کتابداران در وضعیت نسبتاً خوبی قرار دارد همچنین آزادی عمل در سطح متوسط و بازخورد اجتماعی در سطح نسبتاً متوسطی ارزیابی شده است. همچنین مشاهده شد که ویژگی‌های شغلی کتابداران دانشگاه‌های علوم بهزیستی، علوم پزشکی شهید بهشتی و علوم پزشکی تهران از دیدگاه آن‌ها در سطح متوسطی قرار دارد. این یافته‌ها با نتایج پژوهش فرجی و دیگران (۱۳۷۸) و اسلاتری و دیگران (Slattery et al, 2010) و دجونگ و شافلی (De Jonge & Schaufeli, 1998) تا حدودی سازگار است. اما با پژوهش‌های یی (Yeh, 1996)، یزدان‌آبادی و نوشه‌ور (۱۳۹۰)، میرهاشمی و پاشا شریفی (۱۳۸۹) و صنوبری و رضایی (۱۳۸۹) همخوانی ندارد و نتایج پژوهش‌های فوق نشان داد که وضعیت ویژگی‌های شغلی و ابعاد آن در شرکت‌های تخصصی تایوان، دبیرستانهای دخترانه شهر تهران، دانشگاه آزاد اسلامی درفول و واحدهای دانشگاهی آزاد اسلامی بالاتر از حد متوسط و در حد خوبی ارزیابی شده است. بالا بودن هویت کاری کتابداران را می‌توان چنین تفسیر کرد که احساس وجود عمیق معنا و مقصود در کار فرد میزان بازدهی او را افزایش می‌دهد و کارکنان در کارهای روزمره‌شان در سطح فردی تعامل بیشتری خواهند داشت. اگر سطح بازخورد اجتماعی حاصل از کار کارکنان پایین باشد به معنای عدم ارتباط کافی کارکنان با همکاران و مدیران خود در دریافت اطلاعات صحیح در مورد نحوه عملکرد کاری و جو حاکم بر محیط کاری آنها است که توأم با مقررات و رسمیت است. در نتیجه آنها انگیزه کافی برای کار کردن موثر و با کیفیت را نخواهند داشت و تلاش کمتری برای دستیابی به اهداف شغلی و سازمانی خواهند کرد. متوسط بودن ویژگی‌های شغلی را می‌توان اینطور تفسیر کرد که کارکنانی که به وظایفی با ویژگی‌های شغلی بالا مشغولند احساس رضایت بیشتری می‌کنند؛ بیشتر تحریک می‌شوند، دارای انگیزه بیشتری بوده و در مقایسه با کارمندانی که وظایفشان از ویژگی‌های شغلی بالایی برخوردار نیست بازدهی بالاتری دارند. هر چند که سطح ویژگی‌های شغلی کتابداران دانشگاه‌های تابعه وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی مستقر در شهر تهران در مقایسه با برخی پژوهش‌های یادشده شرایط مناسب‌تری دارد، اما به نظر می‌رسد جهت دستیابی به سطح مطلوب در این زمینه، لازم است با استفاده از فنون مدیریت منابع انسانی در کتابخانه‌ها، وضعیت شغلی کتابداران از نظر ابعاد آزادی عمل، هویت کاری و بازخورد اجتماعی ارتقا یابد.

یافته‌های پژوهش در پاسخ به سوال اساسی پژوهش مبنی بر تعیین وضعیت ویژگی‌های شغلی کتابداران دانشگاه‌های تابعه وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی مستقر در شهر تهران بر حسب جنسیت آنها حاکی از آن است که بازخورد اجتماعی

کتابداران مرد در وضعیت نسبتاً متوسطی قرار دارد و کتابداران زن بازخورد اجتماعی حاصل از کار خود را در وضعیت متوسط ارزیابی کرده‌اند و در حالت کلی بین ویژگی‌های شغلی و جنسیت کتابداران رابطه معنادار و مستقیمی وجود ندارد.

همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که هویت کاری از ابعاد ویژگی‌های شغلی در بین کتابداران متاهل و مجرد در وضعیت نسبتاً خوبی قرار دارد و ویژگی‌های شغلی آنها در سطح متوسطی ارزیابی شده است و در حالت کلی بین ویژگی‌های شغلی و وضعیت تاهل کتابداران رابطه معناداری مشاهده نشد. این یافته با نتایج پژوهش‌های صمد (Samad, 2006) سازگار است. زیرا نتایج این پژوهش نشان داد که ویژگی‌های شغلی کارکنان شرکت ارتباط از راه دور در مالزی با وضعیت تاهل آنها رابطه معنادار و مستقیم ندارد. همچنین نتایج این پژوهش با یافته‌های یی (Yeh, 1996) ناسازگار است. زیرا یافته‌های این پژوهش نشان داد که هویت کاری از ابعاد ویژگی‌های شغلی در بین کارکنان تحقیق و توسعه شرکت‌های تایوان با وضعیت تاهل آنها رابطه معنادار و معکوس دارد. یعنی کارکنان متاهل کار خود را تعریف‌شده‌تر ارزیابی می‌کنند و شغل آنها معناداری بیشتری دارد و برعکس کارکنان مجرد از هویت کاری پایین‌تری نسبت به کارکنان متاهل برخوردار هستند. افزایش سطح هویت کاری در بین کارکنان متاهل به آنها انگیزه فعالیت بیشتر و تصمیم‌گیری بهتری را می‌دهد و انگیزه خواهند داشت که احساس کنند کارشان با ارزش و از اهمیت لازم برخوردار است.

بر اساس دیگر یافته‌های پژوهش در ادامه پاسخ به سوال اساسی پژوهش مبنی بر تعیین وضعیت ویژگی‌های شغلی کتابداران بر حسب ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آنها، یافته‌ها نشان داد که ویژگی‌های شغلی کتابداران با فاصله سنی ۲۵-۲۰ سال در سطح نسبتاً خوبی ارزیابی شده است و کتابداران بالای ۵۰ سال به نسبت سایر گروه‌ها از ویژگی‌های شغلی ضعیف‌تری برخوردار هستند و ابعاد این ویژگی‌ها در سطح پایین‌تری قرار دارد. همچنین نتایج نشان داد که بین ویژگی‌های شغلی و متغیر سن از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی هیچ نوع رابطه معنادار و مستقیمی وجود ندارد. بنابراین با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر عامل سن نیز مانند جنسیت و وضعیت تاهل نقش تعیین‌کننده‌ای در ضعف و قوت ویژگی‌های شغلی و ابعاد آن ندارد. این یافته با نتایج پژوهش بریمایر و دیگران (Brimeyer et al, 2010) و اسلاتری و دیگران (Slattery et al, 2010) تا حدودی مطابقت دارد زیرا یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین متغیر سن و ابعاد ویژگی‌های شغلی ارتباط معناداری مشاهده نشد و نتایج این بخش با یافته‌های دجونگ و شافلی (De Jonge & Schaufeli, 1998) تا حدودی همخوانی دارد زیرا در این پژوهش بین سن افراد و ویژگی‌های شغلی آنها رابطه معنادار و مستقیمی مشاهده شد و افرادی که سن بالایی دارند از اختیارات بیشتری در تصمیم‌گیری برخوردارند و انتظارات بیشتری از شغل خود دارند و در نهایت رضایت شغلی آنها در سطح بالایی است. سایر یافته‌ها نشان داد که آزادی عمل کتابدارانی که رشته تحصیلی آنها کتابداری بوده در مقایسه با کارکنان با تحصیلات غیر کتابداری در وضعیت نسبتاً خوبی قرار دارد و نیز هویت کاری تعریف‌شده‌تر و معنادارتری نسبت به کارکنان غیر کتابدار دارند. با این حال، در مجموع ویژگی‌های شغلی هر دو گروه در سطح مطلوبی قرار دارد و بین رشته تحصیلی از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی با ویژگی‌های شغلی و ابعاد آن رابطه معناداری مشاهده نشد.

وضعیت ویژگی‌های شغلی بر حسب سابقه کار کتابداران دانشگاه‌های علوم توانبخشی، علوم پزشکی شهید بهشتی و علوم پزشکی تهران نشان داد که هویت کاری کتابداران با سابقه کاری کمتر از ۵ سال در مقایسه با کتابداران با سابقه کاری بیشتر در

وضعیت بهتری قرار دارد و این نشان دهنده آن است که کتابداران با وجود سابقه کاری پایین، تعریف بهتر و دقیق‌تری از کار خود دارند و آن را معنادارتر از سایر گروه‌ها می‌یابند و همین امر موجب همکاری بیشتر آنها در تصمیم‌گیری‌های گروهی می‌شود و احساس توانمندی آنها را به طور چشمگیری بالا می‌برد. همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که بین سابقه کار کتابداران و هیچ یک از ابعاد ویژگی‌های شغلی آنها رابطه معناداری وجود ندارد. این یافته با نتایج پژوهش بریمایر و دیگران (Brimeyer et al, 2010) ناسازگار است زیرا در این پژوهش بین آزادی عمل از ویژگی‌های شغلی کارکنان و سابقه خدمت آنها رابطه مثبت و معناداری مشاهده شد و کارکنان دارای سابقه بالا آزادی عمل بالا و اختیارات بیشتری در انجام وظایف محوله داشتند.

یافته‌ها نشان داد که وضعیت ویژگی‌های شغلی کتابداران دانشگاه‌های علوم توانبخشی، علوم پزشکی شهید بهشتی و علوم پزشکی تهران بر حسب میزان تحصیلات، در بین کتابداران مقطع دکتری در وضعیت نسبتاً خوبی قرار دارد و این مساله نشان می‌دهد که کتابداران دکتری از ویژگی‌های شغلی قوی‌تری نسبت به کتابداران با مدارک تحصیلی دیگر برخوردار هستند و استقلال و آزادی بیشتری در مقایسه با کتابداران دارای تحصیلات دیپلم دارند و همین عامل اختیارات آنها را برای تصمیم‌گیری و انجام وظایف بالا می‌برد. همچنین یافته‌ها نشان داد که بین متغیر میزان تحصیلات و ویژگی‌های شغلی کتابداران رابطه معناداری وجود ندارد. این نتایج با یافته‌های پژوهش‌های لمبرت و دیگران (Lambert et al, 2007)، بریمایر و دیگران (Brimeyer et al, 2010) و اسلاتری و دیگران (Slattery et al, 2010) همخوانی ندارد، زیرا نتایج این پژوهش‌ها وجود رابطه معنی‌دار بین آزادی عمل از ابعاد ویژگی‌های شغلی و میزان تحصیلات را نشان داد.

در پاسخ به بخش آخر سوال پژوهش مبنی بر چگونگی وضعیت ویژگی‌های شغلی کتابداران بر حسب بخش محل خدمت آنها، یافته‌ها نشان داد که کارکنان شاغل در بخش فهرست‌نویسی از هویت کاری قوی‌تری در مقایسه با کتابداران شاغل در بخش‌های دیگر برخوردار هستند و کتابداران بخش مدیریت در مقایسه با سایر بخش‌ها بازخورد بیشتری نسبت به کار خود از اطرافیان دریافت می‌کنند و کارکنان بخش امانت در مقایسه با سایر بخش‌ها ویژگی‌های شغلی قوی‌تری دارند. نتایج پژوهش نشان داد که از بین ابعاد ویژگی‌های شغلی تنها بین هویت کاری کتابداران با بخش محل خدمت آنها رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد. به نظر می‌رسد با به کارگیری درست و تخصصی کتابداران در بخش‌های مختلف کتابخانه هویت کاری آنها نیز افزایش می‌یابد و سطح معناداری شغل آنها بالا می‌رود و در نتیجه قادر خواهند بود با انگیزه درونی، تمایل و علاقه برای انجام فعالیت‌هایی را داشته باشند که معنای بیشتری به خود و بخش کاری آنها می‌بخشد. به نظر می‌رسد محل خدمت، پیش‌بینی‌کننده خوبی برای هویت کاری کتابداران باشد. هدفمند و معنادار بودن کار، تعریف مشخص از ابتدا تا انتهای کار و مشخص بودن کار محول شده به کتابداران و انجام کارها به صورت مستقل به آنها کمک خواهد کرد تا در بخش‌های مختلف کتابخانه وظایف خود را با انگیزه بیشتری انجام بدهند و از این طریق عملکرد و بهره‌وری آنها افزایش یابد.

نتایج آزمون فرضیه پژوهش مبنی بر وجود تفاوت معنادار بین ابعاد ویژگی‌های شغلی نشان داد که از بین ابعاد ویژگی‌های شغلی بین هویت کاری و بازخورد اجتماعی کتابداران تفاوت معنادار وجود دارد و فرضیه پژوهش تایید می‌شود. این یافته با نتایج پژوهش‌های فاس و دیگران (Foss et al, 2009)، همخوانی دارد زیرا نتایج این پژوهش نشان داد که میانگین هویت کاری در بین کارکنان شرکت چند ملیتی در آلمان بیشتر از بازخورد اجتماعی حاصل از کار آنها است. همچنین این یافته با پژوهش صمد (Samad, 2006) ناسازگار است زیرا نتایج پژوهش‌های او نشان داد میانگین هویت کاری کارکنان شرکت‌های مالزیایی از

میانگین بازخورد اجتماعی آنها کمتر است. اگر وظایف کارکنان سازمانها از هویت و تعریف مشخصی برخوردار باشند در نتیجه آنها وظایفشان را با دقت و انگیزه بیشتری انجام می دهند و نسبت به واکنش اطرافیان در مقابل عملکرد کاریشان نگرش مثبتی خواهند داشت لذا به منظور بالا بردن بازخورد اجتماعی حاصل از کار در محیط های کاری مسئولین می توانند شغل ها را به گونه ای طراحی و برنامه ریزی نمایند که هم از هویت و ماهیت مشخصی برخوردار باشند و هم انگیزه اطرافیان را در جهت انتقاد و واکنش نسبت به عملکردهای کاری بالا ببرد.

پیشنادهای پژوهش

۱. با توجه به یافته های تحقیق، سطح آزادی عمل کتابداران دانشگاه های تابعه وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی مستقر در شهر تهران از دیدگاه آنها متوسط ارزیابی شده است. پیشنهاد می شود کتابداران در خلاقیت های فردی و سازمانی در محیط کار حضور بیشتری داشته باشند. همچنین از نظرات آنها در تصمیم گیری های سازمانی استفاده شود و به منظور افزایش سطح آزادی عمل، طراحی شغلی کتابداران به گونه ای باشد که کتابداران، احساس استقلال بیشتری در اجرای وظایف کاری خود داشته باشند.

۲. یافته های تحقیق نشان داد که وضعیت بازخورد اجتماعی حاصل از کار از دیدگاه کتابداران دانشگاه های تابعه وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی مستقر در شهر تهران در سطح نزدیک به متوسط ارزیابی شده است. لازم است مسئولین کتابخانه ها، عملکرد کاری کتابداران را مورد توجه قرار بدهند و به منظور افزایش سطح بازخورد اجتماعی حاصل از کار کتابداران از روش های تشویقی و پاداش های سازمانی به نحو مقتضی استفاده نمایند.

۳. با توجه به رابطه معنی دار و مثبت هویت کاری با بخش محل خدمت کتابداران، لازم است کتابخانه های مورد مطالعه، با تعریف درست و هدفمند وظایف کاری کتابداران بر اساس محل خدمتشان وظایف مشخصی را به آنها محول نمایند تا کتابداران بهتر بتوانند کار خود را از ابتدا تا انتها متناسب با محل خدمت خود انجام دهند تا میزان اهمیت کار و رضایت شغلی آنها بالا می رود.

۴. با توجه به متوسط بودن وضعیت ویژگی های شغلی کتابداران دانشگاه های تابعه وزارت بهداشت و درمان و آموزش پزشکی مستقر در شهر تهران، لازم است مسئولین کتابخانه ها نسبت به طراحی و برنامه ریزی شغلی کتابداران بیشتر توجه نمایند تا کتابداران احساس بهتری نسبت به کار خود داشته باشند و با انگیزه بالاتری کار کنند.

منابع

- ایزدی یزدان آبادی، احمد؛ نوشه‌ور، حدیث سادات (۱۳۸۹). ویژگی های شغلی دبیران و رابطه آن با توانمندسازی، فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۲ (۴/۳)، ۱۶۷-۱۸۷.
- رحیمی، علی (۱۳۸۴). بررسی ارتباط بین ویژگی های شغلی (بر مبنای مدل هاگمن-الدهام) با رضایت شغلی کارکنان در شرکت توزیع نیروی برق جنوب غرب تهران. دهمین کنفرانس شبکه های توزیع نیروی برق.
- سید جوادین، سید رضا (۱۳۷۸). برنامه ریزی نیروی انسانی، انتشارات سمت، چاپ سوم.

صنوبری، محمد؛ رضایی، علی محمد (۱۳۸۹). رابطه ویژگی‌های شغلی و رفتار شهروندی سازمانی: نقش میانجی رضایت شغلی، *دوماهنامه توسعه انسانی پلیس*، ۷(۳۲).

عباسپور، عباس (۱۳۸۲). مدیریت منابع انسانی پیشرفته (رویکردها، فرایندها، کارکردها). تهران: سمت.
 فرجی، عییدا...، پور رضا، ابوالقاسم، حسینی، مصطفی، عرب، محمد و اکبری، فیض ا... (۱۳۸۷). نقش و تاثیر ویژگی‌های شغلی روی رضایت شغلی، *مجله دانشکده بهداشت و انستیتو تحقیقات بهداشتی*، ۶(۲)، ۳۱-۳۸.

مصطفوی، سید محمود (۱۳۸۳). نقش ویژگی‌های اصلی شغل از دیدگاه رضایت شغلی، پنجمین همایش کیفیت و بهره‌وری در صنعت برق. بازیابی شده از: <http://www.civilica.com/paper-copel05-015.html>

میرسپاسی ناصر، مدیریت استراتژیک منابع انسانی و روابط کار، چاپ ۱۹، تهران امیر کبیر، ۱۳۸۰.
 میر هاشمی، مالک؛ پاشا شریفی، حسن (۱۳۸۹). رابطه بین ادراک از عوامل محیط کار (نقش‌های شغلی، ویژگی‌های شغلی، سبک نظارتی و ساختار سازمانی) و سطح درگیری شغلی اعضای هیات علمی. *مجله مطالعات روانشناختی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه الزهراء (س)*، ۴(۶)، ۵۳-۸۳.

Brimeyer, T. M., Perrucci, R. and Wadsworth, S. M. (2010), Age, Tenure, Resources for Control, and Organizational Commitment. *Social Science Quarterly*, 91(2): 511-530.

Christian, M. S., Garza, A. S. and Slaughter, J. E. (2011), Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, 64 (1): 89-136.

De Jonge, J. and Schaufeli, W. B. (1998), Job characteristics and employee well-being: a test of Warr's Vitamin Model in health care workers using structural equation modelling. *Journal of Organizational Behavior*, 19(4): 387-407.

Foss, Ni. Minbaeva, D.B., Pedersen, T. and Reinholt, M. (2009). encouraging knowledge sharing among employees: how job design matters, *Human and resource management*, 48(6), 871-893.

Hackman, J.R. and Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16 (2): 250-279.

Hu, I.L., Wang, P. and Chang, C.C. (2009). "Improving Group Identity by Job Design in Academic Libraries", *Journal of Educational media and library sciences*, 47 (2): 147-161.

Lambert, Eric G., Paoline III, Eugene A., Hogan, Nancy Lynne and Baker, David N.(2007), Gender Similarities and Differences in Correctional Staff Work Attitudes and Perceptions of the Work Environment. *Western Criminology Review* 8(1), 16-31.

Lawler III, E. E. Hackman, R. J. & Kaufman, S. (1973). Effects of job redesign: a field experiment. *Journal of Applied Social Psychology*, 3(1), 49-62.

Sadler-Smith, Eugene, El-kot, Ghada and Leat, Mike (2003). Differentiating work autonomy facets in a non-Western context. *Journal of Organizational Behavior*, 24(6): 709-731.

Samad,S.(2006). The Contribution of Demographic variables: Job Characteristics and Job Satisfaction on turnover Intentions. *Journal of International Management Studies*, 1(1):1-12.

- Schneider, S. E. 2003. Organizational commitment, job satisfaction, and job characteristics of managers: Examining the relationships across selected demographic variables. Unpublished doctoral dissertation, New York University, New York.
- Slattery, Jeffrey P., Selvarajan, T.T., Anderson, John E., and Sardessai, Ron. (2010). Relationship Between Job Characteristics and Attitudes: A Study of Temporary Employees. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(6):1539-1565.
- Yeh, Q.-J. (1996), The link between managerial style and the job characteristics of R&D professionals. *R&D Management*, 26(2): 127-140.