

بررسی رابطه میان نگرش شغلی و سازمانی کتابداران با میزان درگیری شغلی آنان در کتابخانه‌های وابسته به آستان قدس رضوی شهر مشهد

مریم شایگانی^۱

سارا صدیقی فرد^۲

دکتر مصیب سامانیان^۳

تاریخ دریافت: 94/01/20

تاریخ پذیرش: 94/03/17

چکیده

از جمله عوامل مهمی که در بقای سازمان‌های خدماتی بسیار موثر است، نیروی انسانی متعهد و متخصص است که در فرایند تحول و تبدیل جامعه سنتی به جوامع صنعتی و اطلاعاتی تاثیر انکارناپذیری داشته است. به نحوی که نیروهای انسانی را مهم‌ترین و اصلی‌ترین عامل توسعه‌ی جوامع اطلاعاتی و صنعتی و سازمان‌های خدماتی از جمله کتابخانه‌ها محسوب می‌کنند. براین اساس کتابداران در سازمان کتابخانه با داشتن نگرش شغلی و سازمانی مناسب زمینه بروز خلاقیت در شغل کتابداری را فراهم می‌آورند که این امر به نوبه خود باعث ایجاد درگیری شغلی بهینه آنان در مراکز اطلاع رسانی می‌شود. هدف از این پژوهش، بررسی رابطه بین عوامل نگرش شغلی و سازمانی درگیری شغلی کتابداران کتابخانه‌های آستان قدس رضوی شهر مشهد در سال 1394 است. جامعه پژوهش، شامل کلیه کتابدارانی است که در کتابخانه‌های آستان قدس رضوی شهر مشهد مشغول به کار هستند. روش پژوهش در این تحقیق، توصیفی (غیرآزمایشی) از نوع همبستگی است. داده‌های این پژوهش از طریق پرسشنامه درگیری شغلی لاداهل (1965) و پرسشنامه نگرش شغلی و سازمانی عظیمی و همکاران (1390) به دست آمده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی شامل فراوانی، درصد فراوانی و میانگین و همبستگی و ضریب رگرسیون استفاده شده است. نتایج به دست آمده نشان می‌دهد بین نگرش شغلی و سازمانی و درگیری شغلی رابطه معنی داری ($p < 0/01$) وجود دارد. چنانکه نتایج تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد اگر نگرش شغلی و سازمانی کتابداران یک انحراف استاندارد افزایش یابد، می‌توان پیش بینی نمود که درگیری شغلی کتابداران به اندازه 0/25 افزایش یابد. همچنین از بین عوامل موثر بر نگرش شغلی و سازمانی تنها ماهیت شغل و سازمان توان پیش بینی معنادار برای درگیری شغلی کتابداران را دارد چنانچه ماهیت شغل و سازمان کتابداران یک انحراف استاندارد افزایش یابد، می‌توان پیش بینی نمود، درگیری شغلی کتابداران به اندازه 0/33 افزایش یابد. سایر نتایج نشان می‌دهد که متغیرهای اصلی پژوهش شامل نگرش شغلی و درگیری شغلیا رشته تحصیلی، سنوات خدمت و سطح تحصیلات کتابداران همبستگی معناداری ندارد.

کلید واژه‌ها: نگرش شغلی و سازمانی، درگیری شغلی، کتابداران، کتابخانه آستان قدس رضوی

1. کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش شناسیدانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد shaygan.maryam2013@gmail.com

2 کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش شناسی دانشگاه آزاد اسلامی.

3 استادیار و عضو هیات علمی گروه مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی واحد بجنورد، بجنورد، ایران

مقدمه

در دنیای کنونی تغییرات سازمانی و اجتماعی به سرعت در حال افزایش است. بنابراین ضروری به نظر می‌رسد که سازمانها جهت حفظ بقاء در چنین محیط‌های پرتلاطمی تغییراتی را در خود ایجاد کنند (کریتنر و کینیکتی¹، 2005: 54). از طرفین نیروی انسانی کارآمد، شاخص عمده برتری یک سازمان نسبت به سازمان‌های دیگر است (دل‌گشای، توفیقی و کرمانی، 2009: 62) و فرهنگ سازمانی به عنوان تشکیل دهنده شخصیت سازمان‌ها، بر رفتارهای فردی اعضای سازمان بسیار مؤثر است (خدایاری و همکاران، 2010: 7)، بر اساس همین ویژگی‌های سازمان، می‌توان نگرش‌ها و رفتارهای کسانی را که درون این سازمان‌ها هستند، پیش بینی نمود (رایبیز، 2009: 28). یکی از این نگرش‌ها که اکنون در حوزه پژوهش و روانشناسی صنعتی و سازمانی به آن توجه شده است درگیری شغلی است.

درگیری شغلی بر مبنای اعتقاد آلپورت² به عنوان یک نگرش، متغیر مهمی است که به افزایش اثربخشی سازمان کمک می‌کند. هرچه سطح درگیری شغلی کارکنان یک سازمان بالاتر باشد، اثربخشی آن نیز افزایش خواهد یافت (فیض آبادی و میرحسامی، 2010: 61). از سوی دیگر، نگرش‌های شغلی کارکنان در سازمان با ادراک و ذهنیت مشتریان نسبت به سازمان مرتبط است. چنانکه نگرش‌های کاری از اهمیت برخوردار هستند، زیرا مستقیم یا غیر مستقیم بر روی رفتار کاری تأثیر دارند و رویکرد نگرشی، بر یک جهت گیری عاطفی، که کارکنان را به سازمان پیوند می‌دهد، متمرکز است (خنیقر، امامی و نظری، 1390: 9). با عنایت به این واقعیت که در دنیای کنونی نیروی انسانی مهم ترین عامل رشد و ماندگاری و مهم ترین مزیت رقابتی سازمان‌ها به شمار می‌رود، این سوال پیش می‌آید که این هدف با چه نیروی انسانی ایتحقق می‌یابد؟ نیروی انسانی تحلیل رفته، فرسوده و ناراضی یا نیروی انسانی شاداب، پراکنگیزه و درگیر در کار. سازمان‌های امروزی در جستجوی بهترین‌ها و پیروزی جنگ استعدادها از هیچ تلاشی فرو گذار ننموده و همواره می‌کوشند تا بهترین، مستعدترین و دانش گرتترین افراد را جذب خود نموده و از آنان در راستای تحقق اهداف خود بهره جویند. چه بسیارند سازمان‌ها یی که هزینه‌های هنگفتی را صرف جذب بهترین‌ها می‌کنند اما با مدیریت ناصحیح، آنان را در شرایطی قرار می‌دهند که تمامی استعداد و انگیزه هایشان هرز رفته و

¹. Kreitner , Kinicki

². Allport

نابود می‌گردد. برای اینکه نیروی انسانی در سازمان تبدیل به سرمایه ای ماندگار، ارزشمند و با بیشینه ارزش آفرینی برای سازمان گردد، لازم است شرایطی برای آنان فراهم نمود تا بتوانند با امنیت، آرامش و بدون دغدغه خاطر به ایفای نقش‌های خود در سازمان پرداخته و در راستای اهداف سازمان حداکثر تلاش و توانایی‌های خود را به کار گرفته و به اصطلاح درگیر درکار گردند (خنیفر و همکاران، 1389: 178).

بیان مساله

دنیای امروز به طور فزاینده ای در حال پیشرفت است و این امر ضرورت نوآوری، انعطاف پذیری، بهره‌وری و پاسخگویی را برای بقاء و موفقیت سازمان‌ها بیشتر می‌کند. به همین خاطر می‌بایست استانداردهای جدیدی برای سازمان‌ها تدوین گردد تا پاسخگوی چالش‌ها بوده و زمینه مناسبی را برای کارکنان فراهم کند تا بتوانند از مناسب‌ترین مهارت‌ها برخوردار بوده و زمینه مناسبی را برای کارکنان فراهم کند تا بتوانند از مناسب‌ترین مهارت‌ها برخوردار باشند (سبزی پور، احمدی زاد و اسمعیلی، 1390: 582). از این رو روان‌شناسان تاکید دارند که کارکنان سازمان‌ها باید فراتر از وظایف رسمی خود عمل کنند. با توجه به تعامل فراوان و رودرو با مشتری و همچنین ماهیت خدمات، این مفهوم در بخش‌های خدماتی از جمله کتابخانه‌ها دارای اهمیت بیشتری می‌باشد (گرگ و رستوجی¹، 2006: 530).

از سوی دیگر کارکنان، سرمایه‌های هر سازمان هستند و دست‌یابی به اهداف سازمانی در گرو مدیریت صحیح این منابع با ارزش است. کارکنان، در رفتارهای فردی و اجتماعی خود تفاوت‌های زیادی دارند و آنچه اغلب برای مدیران سازمان‌ها، اهمیت بسیار بیشتری دارد، نحوه تنظیم رفتار با کارکنان از طریق علم به متغیرهای مختلف تأثیرگذار در نگرش آن‌ها نسبت به شغل و سازمان است. نگرش شغلی و سازمانی، نوعی احساس فرد نسبت به سازمان و شغلش است که زاینده عواملی نظیر ماهیت شغل و سازمان، نیروی انسانی پیرامون، عوامل سازمانی و محیطی و عوامل فردی است (عظیمی و همکاران، 1390: 170). بر خیز پژوهش‌ها، نگرش شغلی را با رضایت شغلی همسان در نظر گرفته‌اند. رابرت هاپاک اولین کسی است که به طور رسمی، نگرش شغلی را با رضایت شغلی مقایسه کرده‌است. از دیدگاه هاپاک، نگرش یا طرز تلقی شغلی، عبارت است از عکس العمل

¹. Garg & Rastogi

فرد نسبت به جنبه ای از کارش؛ و مجموعه نگرش‌های فرد نسبت به جوانب مختلف حرفه و رضایت شغلی او را تشکیل می‌دهد (مک کوک^۱، 2002: 45).

با توجه به این واقعیت که کارکنان سازمان بخش عمده‌های از زندگی خود را در محیط سازمانی می‌گذرانند، طبیعی است که توجه و آگاهی به ابعاد سلامت جسمانی، روانی و اجتماعی کارکنان از اهمیت فراوانی برخوردار است (مشبکی، 1380: 5). بررسی نگرش‌های کارکنان در سازمان‌های مختلف به دلیل نتایج قابل ملاحظه ای که می‌تواند بر بهبود رفتارهای سازمانی داشته باشد، طی چند دهه گذشته مورد توجه محققان و صاحب‌نظران مدیریت رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی بوده است (سروش، 1381: 38). اصولاً هر سازمانی همواره درصد آگاهی از نگرش‌های شغلی کارکنان است و اگر این نگرش‌ها به صورتی مشخص بیان شوند سازمان‌ها می‌توانند جهت مدیریت نیروی انسانی اطلاعات مفیدی بدست آورند (بزرگزاده^۲، 1998: 59). پژوهشگران آگاهی‌های فزاینده ای درباره وجود تفاوت در رشد نگرش‌های کارکنان درباره کار و رفتارهای مرتبط با این نگرش کسب کرده‌اند، درگیری شغلی^۳ یکی از نگرش‌های مرتبط با کار است که به عنوان یک واکنش روان شناختی فرد به کار و مسئولیت مرتبط با آن تعریف شده است (میرهاشمی، خنیفر، 1390: 142). به بیانی دیگر سازهدرگیری شغلی اشاره به درجه ای دارد که کارمنان از لحاظ روان شناختی با شغل کنونی خود هویت یابی می‌کنند (کانونگو، 1982؛ به نقل از تاشان^۴، 2013: 214). همچنین یک مفهوم انگیزشی است و اشاره به چگونگی تجربه کاری توسط کارکنان دارد (اسکالویک و اسکالویک^۵، 2013: 452) و به عنوان رضایت از کار، انرژی و قدرت در کار، فداکاری و دلبستگی تعریف می‌شود (فیض آبادی و میرهاشمی، 1390: 52). درگیر شدن در کار مفهومی است که اخیراً وارد مباحث سازمانی شده و بیش از دو دهه از ظهور آن نمی‌گذرد. کارکنان درگیر در کار، معمولاً پر انرژی و فعال‌اند؛ به طور مثبتی با کار خود ارتباط برقرار کرده و سعی شان بر این است که کارشان را به طور اثربخشی به انجام برسانند (کویانکو، بورک و فیکسنبوم^۶، 2006: 300). نتایج تحقیقات نشان می‌دهد که درگیری کارکنان در کار تأثیر قابل ملاحظه ای بر سودآوری و بهره‌وری

¹ McCook

² Bozorgzade

³ job involvement

⁴ Tastan

⁵ Skaalvik, EM. Skaalvik, S

⁶ Koyuncu, Burke, Fiksenbaum

سازمان‌ها دارد (هارتر، اسپچیمید، هیز^۱، 2002: 37). هم چنین نوشته‌ها و پژوهش‌ها در این زمینه نشانگر این است که درگیر شدن کارکنان در کار تحت تأثیر عوامل مختلف، فردی، شغلی و سازمانی است (ملو، ویلدرمس و پوکنا^۲، 2008: 207).

کتابخانه‌ها به عنوان سازمان‌های خدماتی در راستای تامین نیازهای اطلاعاتی مراجعه‌کنندگان به ایفای نقش می‌پردازند و کتابداران به عنوان کارمندان این سازمان با داشتن مهارت‌های تخصصی به خدمت رسانی در سازمان کتابخانه‌ها مشغولند. کتابدارانی که از شرایط و محیط سازمان کتابخانه راضی باشند، مسلماً با انگیزه و رضایتمندی بیشتری به ایفای نقش می‌پردازند و نسبت به سازمان و مراجعه‌کنندگان احساس مسئولیت خواهند نمود و بر بهبود عملکرد و بهره‌وری سازمان تأثیر قابل توجهی می‌گذارند (جلیل پور، اکبری و پیروزفر، 1392: 52). بر این اساس شناخت نگرش‌های شغلی و سازمانی کارکنان این بخش‌های خدماتی میتواند راهگشای بسیاری از مسائل از جمله درگیری شغلی آنان باشد. بنابراین با اهمیتی که از مطالب فوق استنباط می‌شود پژوهش حاضر در صدد پاسخگویی به این سوال است که آیا میان نگرش‌های شغلی و سازمانی کتابداران و درگیری شغلی آنان رابطه معناداری وجود دارد یا خیر؟

پیشینه تحقیق

تحقیقات اولیه ارتباط نگرش با رفتار افراد در سازمان را به عنوان علت و معلول فرض کرده‌اند و اذعان دارند نگرش‌ها هستند که تعیین‌کننده چگونگی عملکرد افراد در شغل و حرفه خود می‌باشد (انصاری، استادیو جاوری، 1388: 65). از سوی دیگر برخی محققان عجین شدن با شغل و درگیری شغلی را به عنوان یکی از ابعاد نگرش شغلی ذکر کرده (ته و سان^۳، 2012: 68). بدین ترتیب کارکنانی که با شغل خود عجین شده‌اند به ندرت پیش می‌آید که شغل شان را ترک کنند و در انتظار کار برای سازمان دیگری باشند. در واقع درگیری شغلی همچنین موجب حضور به موقع و سروقت کارکنان و احساس موفقیت در کار و حس خوش بینی و نگرش مثبت و موفقیت در مورد

¹ Harter, Schmidt, Hayes

² Mello, Wildermuth, Paukena

³ Teh & Sun

آینده سازمان و شغل خود می‌شود و به این اعتقاد می‌رسد که اهداف شخصی و سازمانی با یکدیگر همخوانی دارند (چای و آی^۱، 1999: 623).

مطالعات پژوهشی در طی دو دهه اخیر که در مورد عجین شدن با شغل انجام شده است، این سازه را از دو دیدگاه مورد بررسی قرار داده است، در دیدگاه اول، هنگامی که این سازه به عنوان متغیر تفاوت‌های فردی نگریسته شود، عجین شدن با شغل هنگامی رخ می‌دهد که داشتن نیازهای ارزش‌ها یا نیازهای معین یا ویژگی‌های شخصیتی خاص زمینه درگیر شدن کم و بیش فرد را در شغل فراهم می‌آورد. در دیدگاه دوم، عجین شدن با شغل به عنوان پاسخی به ویژگی‌های وضعیتی خاص کاری نگریسته می‌شود (آلن و میر، 1991: 61).

نگرش فرد نسبت به شغل خود، برآورده ساختن نیازهای شغلی وی مطابق با توانایی‌ها و تمایلاتش را در بر می‌گیرد و رابطه مستقیمی با رضایت شغلی وی دارد، به طوری که گاهی این دو را به جای یکدیگر استفاده می‌کنند. هر چه هدف‌های سازمان به خواسته‌ها و آرمان‌های کارکنان نزدیکتر باشد و مدیریت بتواند نگرش مثبت شغلی را ایجاد کند و به عبارتی، شرایط مناسبی را در راستای درگیری شغلی آنان فراهم آورد، سریع‌تر و بهتر به نتایج مثبت و آرمانی خود دست می‌یابد (تهوری، 1384: 26). بطوری که این باور وجود دارد، کارکنان با عجین شدگی شغلی بالا احتمالاً توجه، زمان، انرژی و منابع در دسترس خود را برای انجام وظایف کاری شان به بهترین نحو ممکن، به کار می‌گیرند، و تحقیقات نیز نشان دهنده این امر است که عجین شدگی شغلی ارتباط مستقیم و غیر مستقیم با عملکردهای کاری دارد (زانگ و وی^۲، 2009: 219). از سوی دیگر توسعه نگرش شغلی کارکنان می‌تواند مکانیزم مهمی در بروز رفتارهای خلاقانه در افراد ایفاء نماید (تقی پور و خادم دزفولی، 2013: 1620). نگرش سازمانی ریشه در احساس تجربه کارکنان دارد؛ یعنی هویت و فرهنگ سازمان شیوه‌های تجاری یک شرکت را به خوبی انواع ارتباطاتی که مدیران با ذی نفعان کلیدی ایجاد می‌کنند، شکل می‌دهد (طالقانی و همکاران، 1391: 99)

تحقیقات و تقسیم بندی‌های متعددی درباره نگرش شغلی و سازمانی صورت گرفته و مدل‌هایی متناسب با این تقسیم بندی‌ها عرضه شده است؛ عظیمی و همکاران (1390) در تقسیم بندی

¹Chayand Aryee

²Zhang & Wei

دیگر بیه تلفیق تقسیم بندی چهارگانه و بیست و دوگانه پرداخته اند. و بر اساسین مدل عوامل موثر بر نگرش شغلی و سازمانی در سازمان‌های دولتی را متأثر از 4 عامل اساسی (الف. نیروی انسانی، ب. ماهیت شغل و سازمان، ج. عوامل سازمانی و محیطی و د. عوامل فردی) است که سه مورد اول به مثابه متغیرهای مستقل و عوامل فردی به مثابه متغیرهای تعدیل کننده بر نگرش شغلی و سازمانی متأثرند.

فرضیه اصلی پژوهش

میان نگرش شغلی و سازمانی درگیری شغلی کتابداران کتابخانه‌های وابسته به آستان قدس رضوی شهر مشهد رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی پژوهش

بین مولفه‌های نگرش شغلی-سازمانی (ماهیت شغل و سازمان، نیروی انسانی پیرامون و عوامل محیطی و سازمانی درگیری شغلی کتابداران کتابخانه‌های وابسته به آستان قدس رضوی شهر مشهد رابطه معناداری وجود دارد.

بین نگرش شغلی بر حسب رشته تحصیلی (رشته مرتبط و غیر مرتبط با علم اطلاعات و دانش شناسی)، سنوات خدمت و سطح تحصیلات کتابداران تفاوت معناداری وجود دارد.

بین درگیری شغلی بر حسب رشته تحصیلی (رشته مرتبط و غیر مرتبط با علم اطلاعات و دانش شناسی)، سنوات خدمت و سطح تحصیلات کتابداران تفاوت معناداری وجود دارد.

روش:

در این تحقیق، روش تحقیق، توصیفی (غیر آزمایشی) از نوع همبستگی است.

جامعه آماری: جامعه آماری تحقیق حاضر شامل کتابداران کتابخانه‌های آستان قدس رضوی شهر مشهد که حدود 283 نفر می‌باشد. در این پژوهش با استفاده از روش نمونه گیری مورگان از بین جامعه آماری کتابداران کتابخانه‌های آستان قدس رضوی شهر مشهد نمونه انتخاب شد که نمونه آماری پژوهش با توجه به جدول مورگان (نادری و سیف‌نراقی (۱۳۹۰)، از 283 نفر جامعه، 162 نفر محاسبه گردید. و پرسشنامه‌ها بین 162 نفر از کتابداران توزیع شد. از سوی دیگر قلمرو مکانی

تحقیق، کتابخانه مرکزی و تمامی کتابخانه‌های وابسته به آستان قدس رضوی مشهد و قلمرو زمانی تحقیق در سال‌های 93-94 انجام شد.

ابزار گردآوری داده‌ها: برای گردآوری داده‌های کتابخانه‌ای از دو پرسشنامه نگرش شغلی- سازمانی عظیمی و همکاران (1390)، و پرسشنامه درگیری شغلی (مشارکت کاری) توماس لاداهل (1965) استفاده شد.

آزمون فرضیه‌ها

فرضیه اول: میان نگرش‌شغلی‌سازمانی‌بادرگیریشغلی‌کتابداران کتابخانه‌های وابسته به آستان قدس رضوی شهر مشهد رابطه معنادار وجود دارد.

جهت بررسی وجود میان نگرش‌شغلی‌سازمانی‌بادرگیریشغلی‌کتابداران کتابخانه‌های آستان قدس رضوی شهر مشهد از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است، که نتایج حاصل از این آزمون در قالب ماتریس همبستگی در جدول 1. آمده است.

جدول 1. ضریب همبستگی بین نگرش‌شغلی‌سازمانی‌بادرگیریشغلی‌کتابداران

متغیرها		نگرش شغلی و سازمانی	درگیری شغلی
	نگرش شغلی و سازمانی	1	
1	درگیری شغلی	0/250**	ضریب همبستگی
		0/002	معناداری
		158	N

$$p < 0/01^{**}$$

نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین نگرش شغلی و سازمانی و درگیری شغلی رابطه معنی داری وجود دارد که سطح معنی داری کوچک‌تر از 0/01 می‌باشد و ضریب همبستگی میان نگرش‌شغلی‌سازمانی‌بادرگیریشغلی‌کتابداران 0/250 می‌باشد. بنابراین می‌توان گفت بین نگرش‌شغلی‌سازمانی‌بادرگیریشغلی‌کتابداران کتابخانه‌های وابسته به آستان قدس رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی اول: بین مولفه‌های نگرش شغلی-سازمانی (ماهیت شغل و سازمان، نیروی انسانی پیرامون و عوامل محیطی و سازمانی) کتابداران کتابخانه‌های وابسته به آستان قدس رضوی شهر مشهد رابطه معناداری وجود دارد.

جهت بررسی این فرضیه از رگرسیون گام به گام استفاده شد. که در ابتدا ضریب همبستگی میان نتایج حاصل از این آزمون در جدول 2. آمده است.

جدول 2. ضریب همبستگی بین عوامل نگرش شغلی - سازمانی و درگیری شغلی

متغیرها	درگیری شغلی	ماهیت شغل و سازمان	نیروی انسانی پیرامون	عوامل محیطی و سازمانی
درگیری شغلی	1			
ماهیت شغل و سازمان	**0/305	1		
نیروی انسانی پیرامون	**0/191	**0/682	1	
عوامل محیطی و سازمانی	* 0/150	**0/603	**0/728	1

$p < 0/01^{**}$

$p < 0/05^*$

همانطور که در جدول 2 مشاهده می‌شود میان عوامل نگرش شغلی - سازمانی با درگیری شغلی رابطه معناداری وجود دارد، که حداکثر این رابطه در سطح معناداری 0/01، بین عامل ماهیت شغل و سازمان با متغیر درگیری شغلی ($r=0/305$ و $p < 0/01$)؛ می‌باشد از سوی دیگر نیروی انسانی پیرامون نیز سطح معناداری 0/01 با متغیر درگیری شغلی دارای ضریب همبستگی) ($r=0/191$ و $p < 0/01$) می‌باشد و عوامل محیطی و سازمانی نیز با ($r=0/150$ و $p < 0/01$)؛ دارای همبستگی مثبت و معناداری با درگیری شغلی می‌باشد.

به منظور شناسایی بهترین گزینه در پیش بینی میزان درگیری شغلی از بین مولفه‌های مربوط به نگرش شغلی و سازمانی از رگرسیون گام به گام استفاده شد که نتایج آن در جدول زیر آمده است:

جدول 3. نتایج تحلیل رگرسیون گام به گام عوامل نگرش شغلی - سازمانی و درگیری شغلی

متغیرهای پیش بین	ضریب بتای استاندارد نشده	خطای انحراف معیار	ضریب استاندارد بتا	T	Sig
ماهیت شغل و سازمان	0/089	0/022	0/305	3/957	0/000
نیروی انسانی پیرامون	0/000	0/062	-/001	-/008	0/993
عوامل محیطی و سازمانی	-/015	0/034	-/052	-/453	0/651

همان طور که در جدول 3 مشاهده می‌شود، نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که از میان عوامل موثر بر نگرش شغلی و سازمانی که به عنوان متغیرهای پیش بین محسوب می‌شوند، تنها عامل ماهیت شغل و سازمان (0/002) می‌تواند به تنهایی میزان درگیری شغلی کتابداران را پیش بینی نماید، چنانکه براساس تحلیل رگرسیون در جدول فوق، ضریب بتای استاندارد شده برای ارزیابی سهم متغیر ماهیت شغل و سازمان نشان می‌دهد، چنانچه ماهیت شغل و سازمان کتابداران یک انحراف استاندارد افزایش یابد، می‌توان پیش بینی نمود، درگیری شغلی کتابداران به اندازه 0/33 افزایش یابد. بر این اساس میان عامل نیروی انسانی پیرامون و درگیری شغلی رابطه به صورت مستقیم وجود دارد. از سوی دیگر سایر عوامل مربوط به نگرش شغلی - سازمانی به تنهایی نمی‌توانند درگیری شغلی کتابداران را پیش بینی نمایند.

فرضیه فرعی دوم: بین نگرش شغلی و سازمانیبا رشته تحصیلی (رشته مرتبط و غیر مرتبط با علم اطلاعات و دانش شناسی)، سنوات خدمت و سطح تحصیلات کتابداران کتابخانه‌های وابسته به استان قدس رضوی شهر مشهد تفاوت معناداری وجود دارد.

جهت بررسی رابطه بین نگرش شغلی و سازمانیبا رشته تحصیلی (رشته مرتبط و غیر مرتبط با علم اطلاعات و دانش شناسی)، سنوات خدمت و سطح تحصیلات کتابداراناز ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول 4. ضریب همبستگی نگرش شغلی و سازمانیبا رشته تحصیلی، سنوات خدمت و سطح تحصیلات کتابداران

متغیرها	رشته تحصیلی	سنوات خدمت	سطح تحصیلات
نگرش شغلی و سازمانی	-0/045	0/122	0/052

همان طور که در جدول 4. مشاهده می‌شود، نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین نگرش شغلی - سازمانی کتابداران بارشته تحصیلی آنان (رشته مرتبط و غیر مرتبط با علم اطلاعات و دانش شناسی)، سنوات خدمت و سطح تحصیلات رابطه معنی داری وجود ندارد و این فرضیه رد می‌شود. بر این اساس فرض صفر که بیان می‌دارد بین نگرش شغلی - سازمانیبا رشته تحصیلی، سنوات خدمت و سطح تحصیلات کتابداران رابطه معناداری وجود ندارد، تایید می‌شود.

فرضیه فرعی سوم: بین درگیری شغلی با رشته تحصیلی (رشته مرتبط و غیر مرتبط با علم اطلاعات و دانش‌شناسی)، سنوات خدمت و سطح تحصیلات کتابداران کتابخانه‌های وابسته به آستان قدس رضوی شهر مشهد تفاوت معناداری وجود دارد.

جهت بررسی رابطه بین درگیری شغلیبا رشته تحصیلی (رشته مرتبط و غیر مرتبط با علم اطلاعات و دانش‌شناسی)، سنوات خدمت و سطح تحصیلات کتابداران نیز از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

جدول 5. ضریب همبستگی درگیری شغلیبا رشته تحصیلی، سنوات خدمت و سطح تحصیلات

کتابداران

متغیرها	رشته تحصیلی	سنوات خدمت	سطح تحصیلات
درگیری شغلی	-0/073	0/095	0/052

همان‌طور که در جدول 5، مشاهده می‌شود، نتایج حاصل از آزمون همبستگی پیرسون نشان می‌دهد که بین درگیری شغلی کتابداران با رشته تحصیلی آنان (رشته مرتبط و غیر مرتبط با علم اطلاعات و دانش‌شناسی)، سنوات خدمت و سطح تحصیلات رابطه معنی‌داری وجود ندارد و این فرضیه رد می‌شود. بر این اساس فرض صفر که بیان می‌دارد بین درگیری شغلیبا رشته تحصیلی، سنوات خدمت و سطح تحصیلات کتابداران رابطه معناداری وجود ندارد، تایید می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری:

با توجه به ارتباطی که میان تعهد سازمانی به عنوان یک نگرش مهم شغلی و سازمانی وجود دارد، این فرضیه از لحاظ رابطه بین مشارکت شغلی و نگرش شغلی - سازمانی با پژوهش‌های مودی، پورتر و استرز (1982)؛ کرای، واکیلد و پرایس² (1986)؛ مدنی و زاهدی (1384) و فرید، بردبار و منصوری (1388) همسویی دارد. در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که کتابداران به عنوان نیروهای انسانی که در سازمان کتابخانه‌ها مشغول به خدمات‌دهی هستند، نوع نگرش نسبت به شغل و سازمان بر میزان مشارکت شغلی آنان تاثیر گذار است، و در این صورت کتابداران با شغل خود ارتباط موثر و مثبتی برقرار می‌نمایند که این امر بر اثربخشی آنان در شغل کتابداری می‌افزاید و

¹.Mowdey R.T., Porter Steers

².Curry, J.P., Wakefield, D.S., Price

از سوی دیگر درگیری شدن آنان در شغل خود تاثیر قابل ملاحظه ای بر سودآوری و بهره‌وری سازمان دارد. همچنین با توجه به این واقعیت که نگرش شغلی زائیده عواملی مانند ماهیت شغل و سازمان، نیروی انسانی پیرامون، عوامل سازمانی-محیطی و عوامل فردی می‌باشد؛ این عوامل با توجه به نتایج حاصل شده از این فرضیه، با مجموعه نگرش کتابداران نسبت به شغل کتابداری و عکس-العمل‌های حرفه‌ای آنان در یک ارتباط مستقیم و دوسویه قرار دارند. بر این اساس می‌توان گفت مدیران سازمان‌های خدماتی از جمله کتابخانه‌ها، با ارتقای این عوامل می‌توانند میزان مشارکت کاری و به نوبه‌ی آن درگیری شغلی کتابداران را افزایش دهند.

نتایج حاصل از رگرسیون همزمان نیز نشان می‌دهد که از میان عوامل موثر بر نگرش شغلی-سازمانی، تنها یکی از عوامل یعنی ماهیت شغل و سازمان در ضریب همبستگی چندگانه دارای رابطه معناداری با درگیری شغلی می‌باشد و متغیر معناداری برای پیش‌بینی میزان درگیری شغلی کتابداران می‌باشد، چنان‌که ضریب بتا نشان داد، اگر ماهیت شغل و سازمان کتابداران یک انحراف استاندارد افزایش یابد، می‌توان پیش‌بینی نمود درگیری شغلی کتابداران به اندازه 0/30 افزایش یابد. بنابراین تنها یکی از عواملی که در فرضیه فوق آمده است قابل تأیید است، نتایج این فرضیه از لحاظ پیش‌بینی میزان درگیری شغلی کتابداران از طریق عوامل مربوط به شغل و سازمان با پژوهش‌های موران و زفان (2003) و دیوید¹ (2007) و خنیفر و همکاران (1389) همسویی دارد. با توجه به پیش‌بینی پذیری درگیری شغلی توسط عامل ماهیت شغل و سازمان، در تبیین این فرضیه می‌توان گفت که مدیران سازمان‌های خدماتی از جمله کتابخانه‌ها باید شغل را طوری طراحی کنند که با ویژگی‌های فردی کتابداران متناسب باشد و موجب انگیزش آنان در محیط کتابخانه و مشارکت شغلی آنان شود که این امر به نوبه خود بر اثربخشی سازمان و بهره‌وری نیروی انسانی می‌افزاید. با توجه به نتایج پژوهش که عامل ماهیت شغل و سازمان قادر به پیش‌بینی میزان درگیری شغلی کتابداران می‌باشد، برنامه‌ریزان و دست‌اندرکاران سازمان‌های خدماتی از جمله کتابخانه‌ها باید زمینه‌های فکری و محیطی را برای کتابداران پدید آورند، بطوری که کتابداران احساس کنند شغل آنان موجب بروز خلاقیت و شکوفایی شخصی و جمعی در محیط شغلی می‌شود. همچنین مدیران باید در تلاش باشند تا بستر و زمینه‌های لازم را برای شکوفایی استعدادهای کتابداران فراهم آورند تا از این طریق

¹.David

کتابداران با بکارگیری استعدادها و خلاقیت‌های خود در سایه آموزش و هدایت موثر سازمانی، موجب افزایش مشارکت شغلی شوند. به گونه ای که کتابداران به این احساس و باور برسند که با ادای وظایف شغلی خود فرد مفیدی برای سازمان و جامعه خدماتی می‌باشد، که این امر از طریق میزان انطباق بین ارزش‌ها، اهداف و رسالت‌های سازمان کتابخانه‌ها با ارزش‌ها و اهداف کتابداران حاصل می‌گردد. این احساس هدفمندی یکی از مهمترین منابع نگرش شغلی است و در صورتی که کتابداران به این احساس هدفمندی دست پیدا کنند دیگر حاضر به ترک سازمان خود نمی‌شوند.

تناسب شغل با شاغل از مهمترین نتایج بود که در این پژوهش به آن دست یافتیم و با توجه به نتایج فرضیه‌ها در صورتی که تناسب شغل با شاغل در میان کتابداران حاصل شود، می‌توان به درگیری شغلی موثر کتابداران نیز امیدوار بود، به طوری که هر چه قدر استعدادها، رغبت‌ها، تخصص‌ها، رشته تحصیلی و تجارب قبلی کتابداران با شغل آنان تناسب داشته باشد، شغل کتابداری برای کتابداران دارای جذابیت خواهد بود و این امر به نوبه‌ی خود بر میزان مشارکت شغلی و درگیر شدن کتابداران در شغل خود می‌افزاید.

از سوی دیگر مدیران کتابخانه‌ها می‌توانند با طراحی شغل زمینه تناسب شغل را با شاغلین کتابدار فراهم آورند که این امر از طریق ساده کردن کار، گردش شغلی، توسعه شغلی و تقویت آن حاصل می‌گردد. چنانکه با ساده سازی شغل کتابداری، کتابداران متخصص می‌شوند و کیفیت کار و درگیری شغلی نیز بهبود پیدا می‌کند، از سوی دیگر جابجایی کتابداران به نظر می‌رسد باعث افزایش روحیه و کاهش نارضایتی آن شود، چرا که ایجاد تنوع در کار موجب کاهش احساس خستگی و افزایش میزان مشارکت کتابداران می‌شود. همچنین به نظر می‌رسد در طراحی مجدد شغل کتابداری باید نیازهای سازمانی، محیطی و رفتاری شغل مدنظر قرار گیرد؛ چنانکه این مشاغل هم مولد و هم ارضاء کننده باشند مشاغلی که به خوبی طراحی نشده باشند ممکن است به کارآیی کمتر، غیبت بیشتر، شکایات، ناخشنودی شغلی، کاهش کیفیت، بیگانگی نسبت به کار، عدم مشارکت شغلی و درگیری شغلی و سایر مشکلات سازمانی و انسانی بیانجامد.

علاوه بر عوامل سازمانی، توجه به توانایی و در دسترس بودن کتابداران، انتظارات فرهنگی - اجتماعی و ملاحظات اقتصادی کتابداران از جمله عوامل محیطی هستند که مدیران و متخصصان منابع انسانی باید آن را مدنظر قرار دهند. چرا که تحقیقات نشان داده‌اند که توجه به نیازهای روانی

و رفتاری کارکنان باعث می‌شود که ویژگی‌هایی چون تنوع، اهمیت و هویت کار، استقلال و اختیار عمل و آگاهی از نتایج شغلی، مورد توجه بسیار قرار گیرد، که این امر خود بر کارایی و کیفیت زندگی کاری آنان اثر می‌گذارد. لذا پیشنهاد می‌شود مدیران کتابخانه‌ها با ارتقای نگرش شغلی و سازمانی کتابداران در سازمان کتابخانه که شامل ارتباط همکاران و مدیران، وابستگی شغلی کتابداران، تناسب بهتر شغل با شاغل، طراحی مناسب شغل، بهبود شرایط فیزیکی کار، مناسب نمودن حقوق و مزایای شغلی، آموزش و ارزشیابی و ارتقاء بهینه و برقراری توازن مناسب در زندگی شغلی و خانوادگی کتابداران به افزایش مشارکت شغلی و میزان درگیری شغلی آنان پردازند. همچنین از آن جا که ماهیت شغل و سازمان یکی از مولفه‌های اصلی و مهم در نگرش شغلی و سازمانی کتابداران آستان قدس رضوی می‌باشد، و با توجه به نتایج حاصله از پژوهش نیز پیش بینی کننده موثری در میزان درگیری شغلی کتابداران می‌باشد.

کتابنامه:

- امامی، مصطفی؛ نظری، کامران (۱۳۹۰). نگرش‌های شغلی. تهران: سخنوران
- انصاری، محمد اسماعیل؛ استادی، حسین؛ جاوری، فرشته (1388). بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و نگرش‌های مثبت کاری کارکنان در ادارات امور مالیاتی استان اصفهان. فصلنامه تخصصی مالیات، 6(54): 40-65.
- ته‌وری، زهرا (1384). بررسی میزان رضایت شغلی کارکنان شاغل در مدیریت پذیردانش « بخش کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران». فصلنامه معلومات و فناوری اطلاعات، 21(2): 25-46.
- جلیل پور، پیمان، اکبری شایه، یحیی؛ پیروزفر، معصومه (1392). رابطه بین کیفیت کاری و دل‌بستگی شغلی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهید چمران علوم پزشکی جندی شاپور اهواز. پژوهش نامه کتابداری و اطلاع رسانی، 3(1)، 51-66.
- خنیفر، حسین، امامی، مصطفی و پورا بر اهییم، سهراب (1389). بررسی و سنجش تناسب شغل کارکنان و ارائه راهکارهایی جهت بهبود (مطالعه موردی در شرکت ملی پالایش و پخش فراوده‌های نفتی ایران). مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت. 1141-58
- خنیفر، حسین؛ امیری، علی نقی؛ جندقی، غلامرضا؛ احمدی آرزوم، هادی؛ حسینی فرد، سید مجتبی (1389). درگیر شدن در کار و روابط بعد از تسکین از مانع در چهار چوب نظریه مبادله اجتماعی و فرهنگ. مدیریت فرهنگ سازمانی سال هشتم، شماره هیستویکم، بهار و تابستان، ص 200-177.
- درویش، حسن؛ کولیوند، پیرحسین؛ کرمانی، بهمن‌آز (1393). رابطه فرهنگ سازمانی درگیر شغلی کارکنان در بیمارستان خاتمالان نبی‌تهرانی. شفای خاتم، 2(3): 19-26.
- سبزی پور، مجید؛ احمدی زاده، آرمان؛ اسمعیلی گیوی، محمد رضا (1390). تحلیل رابطه جوسازمانی با متغیرهای نگرشی و رفتارهای فرانش در نیروی انسانی کتابخانه‌های عمومی. تحقیقات اطلاع رسانی و کتابخانه‌های عمومی، 17(4): 581-602.
- سروش، مجتبی (1381) "مقایسه رضایت شغلی، تعهد سازمانی و همبستگی آن‌ها با متغیرهای فردی بین مسؤلان تربیت بدنی آموزشگاهها، مدیران ادارات... از ماتریت بدنی خراسان"، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تربیت معلم تهران، صص. 38-42.

- طالقانی، غلامرضا؛ نرگسیان، عباس؛ غریبی، مجتبی؛ کوشکی، علیرضا (1391). بررسی رابطه بین شهرت سازمانی با نگرش‌های شغلی کارکنان شرکت ایران خودرو. *مجله علمی پژوهشی مدیریت فرهنگ سازمانی*. 10(1): 97-114.

- عظیمی، حسین؛ گودرزی، غلام رضا؛ انصاری، محمد اسماعیل؛ پیرایش، رضا؛ عبدی زرین، سهراب (1390). طراحی پرسشنامه سنجش نگرش‌های شغلی و سازمانی کارکنان دولت، مطالعه موردی: 80 سازمان دولتی در مرکز استان زنجان. *اندیشه مدیریت راهبردی*، 5(1): 169-200.

- فرید، داریوش؛ بردبار، غلامرضا؛ منصوری، حسین (1388). شناسایی و تبیین عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان آموزش و پرورش و استفاده از فنون تصمیم‌گیری چندشاخصه. *فصلنامه نوآوری‌های آموزشی*، 31(8): 149-182.

- فیض‌آبادیفرهانی، ز. میرهاشمی، م. (1390). پیش‌بینی‌گر گرایش‌های اساسی ویژگی‌های شخصیتی مدیر کارکنان بانک‌های خصوصی دولتی شهر تهران. *فصلنامه دانش‌پژوهش‌در روانشناسی کاربردی* 12(4): 51-60.

- مدنی، حسینوزاهدی، محمدجواد (1384). تعیین‌ولویت‌عوامل مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان (مطالعه موردی در شرکت‌های پالایش‌گاز فجر و بیدبند). *مجله جامعه‌شناسی ایران*، 6(3): 1-33.

- مشبکی، اصغر، 1380، "مدیریت رفتار سازمانی، تحلیل کاربردی، ارزشیاز رفتار سازمانی"، تهران، چاپ‌دوم، انتشارات ترمه، ص 5.

- میرهاشمی، مالک؛ خنیفر، کورش (1390). رابطه بین کارآفرینی و درگیری شغلی دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن. *فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی*، 7(1): 140-158.

- نادری، عزت‌اله و سیف‌نراقی، مریم (۱۳۹۰)، *روش‌های تحقیق و چگونگی ارزشیابی آن در علوم انسانی (با تأکید بر علوم تربیتی)*، تهران، نشر آرسباران.

- Bozorgzade M, Sadat-Tosi A, (1998) Review job satisfaction and organizational commitment managers and Sepah training centers", Tehran: *Setad Moshtarak. Sepah Publication*

- Curry, J. P. , Wakefield, D. S. , Price, J. L. and Mueller, C. W. (1986). On thecausal ordering of job satisfaction and organizational commitment. *Academy ofManagement Journal*, 29, 847–858.
- David, T. A. (2007). Quantitative review of the relationship between person–organization fit and outcome. *Journal of industrial teacher education*, 44(2), 12-34
- Garg, P. & Rastogi, R (2006). Climate profile and OCBs of teachers in public andprivate schools of India. *International Journal of Educational Management*, 20(7), 529-541.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of Job and Work Involvement, *Journal of Applied Psychology*, 67(3): 341-49.
- Koyuncu, M. , Burke, R. J. , Fiksenbaum, L. (2006). *Work engagement among women managers and professionals in a Turkish bank: potential antecedents and consequences. Equal Opportunities International*, 25, 299- 310.
- Kreitner R, Kinicki A(2005). *Organizational Behavior*. 7th ed, Tehran, Pouyesh Publication. ; p. 53-60
- McCook, K. D. (2002), "Organizational Perceptions and Their Relationships to JobAttitude, Effort, Performance, and Organizational Citizenship Behaviors", *A Dissertation Submitted to The Graduate Faculty of The Louisiana State University, For The Degree of Doctorof philosophy*.
- Mello, C. ,Wildermuth, S. , Paukena, P. D. (2008a). Perfect match: Decoding employee engagement – Part I: Engaging cultures and leaders. *Idustrial andCommercial Training*, 40 (4) , 206-210.
- Moran, T. M. (2003) Fostering organizational leadership: Transformationalleadership and trust. In W. K. Hoy & C. G. Miskel, *Studies in Leading andOrganizing Schools*. Information Age Publishing: Greenwich: CT, 157-179
- Mowdey R. T. , Porter L. W. , Steers R. M. (1982). *Employee-OrganizationLinkage of Commitment, Absenteeism and Turnover*, Newyork: Academic Press.

- Skaalvik, EM. Skaalvik, S. (2013). Teachers' perceptions of the school goal structure: Relations with teachers' goal orientations, work engagement, and job satisfaction. *International Journal of Educational Research*; 62: 199-209.
- Tastan, SB. (2013). The Influences of Participative Organizational Climate and Self-Leadership on Innovative Behavior and the Roles of Job Involvement and Proactive Personality: A Survey in the Context of SMEs in Izmir. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*; 75: 407-419
- Zhang, M. , & Wei, J. (2009). Sources of social capital effects of altruistic citizenship behavior and job involvement on advice network centrality. *Human resource development quarterly*, 20, 217-195