

ارزش‌های کاری در کتابداری^۱

نوشته گیلیان آلن^۲

ترجمه علیرضا فیضی^۳

چکیده: چارچوب مبتنی بر جذب، انتخاب و تثبیت اشنایدر توضیح می‌دهد کسانی که جذب یک گروه حرفه‌ای می‌شوند انتظار دارند که با آنها مثل حرفه‌ای‌ها رفتار شود. به‌ویژه وی تصریح می‌کند که گروه‌های خاصی از افراد به سوی حرفه‌های معینی جذب می‌شوند، و افرادی که حرفه خاصی را انتخاب می‌کنند رفتاری مشابه رفتار افراد حرفه‌ای از خود بروز می‌دهند (۶). این مطالعه ارزش‌های کاری کتابداری را مورد بررسی قرار داده و ارزش‌های کاری دانشجویان رشته کتابداری را مشخص می‌کند (یعنی گروهی از افراد که جذب حرفه کتابداری می‌شوند). این مطالعه همچنین ارزش‌های کاری دانشجویان بازرگانی را مورد بررسی قرار می‌دهد تا تفاوت‌های ارزش‌های کاری افرادی که جذب این دو حرفه می‌شوند، مشخص شود. نتایج این تحقیق، اطلاعاتی درباره ارزش‌های کاری کتابداری ارائه می‌دهد، که ممکن است مورد علاقه مدیران کتابخانه‌ها قرار گیرد و تجربه‌ای برای کتابداران و دانشجویان علوم کتابداری باشد.

کلیدواژه‌ها: رفتار حرفه‌ای، ارزش‌های کاری، کتابداری، دانشجویان کتابداری، دانشجویان بازرگانی

مقدمه

تفاوت‌هایی بین آنها و سایر گروه‌های حرفه‌ای وجود دارد، انتظار آنها از کارشان چیست و رفتار کاری آنها چگونه است، منجر به شناخت بهتری از ویژگی‌های افراد در یک گروه حرفه‌ای می‌شود.

کسانی که حرفه خاصی را انتخاب می‌کنند و متعلق به یک گروه حرفه‌ای هستند، نقاط اشتراک فراوانی دارند. این نقاط مشترک به توضیح این که چرا افراد خاصی جذب یک حرفه می‌شوند، چرا این حرفه را بر گزیده‌اند، چرا تمایل به ماندن در آن حرفه را دارند، و آیا عملکرد خوبی میان گروه حرفه‌ای از خود نشان می‌دهند، کمک می‌کند. دانستن این موضوع که چه کسانی در یک گروه حرفه‌ای نقاط مشترک دارند و چه

ارزش‌های کاری نقش مهمی در
تصمیم‌گیری افراد به منظور جذب شدن
به یک حرفه ایفا می‌کنند

1. Work Values in Librarianship

2. Gillian Allen

۳. کارشناس ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی مرکز تحقیقات حفاظت خاک و آبخیزداری

باشند؟^۱ اگر این امر واقعیت داشته باشد که ارزش‌های کاری یک حرفه خاص بستگی به افراد تشکیل دهنده آن حرفه دارد، انتظار می‌رود که ارزش‌های کاری مربوط به دانشجویان رشته کتابداری توسط خود آنها ایجاد شود. سؤال بعدی تحقیق این است: "آیا برخی از ارزش‌های کاری در علوم کتابداری متمایز از ارزش‌های کاری دیگر گروه‌های حرفه‌ای است؟". اگر ارزش‌های کاری گروه‌های حرفه‌ای از یکدیگر تفکیک شود، ملاحظه می‌شود که ارزش‌های کاری دانشجویان رشته کتابداری با ارزش‌های کاری دانشجویان بازرگانی متفاوت است. آخرین هدف این تحقیق تعیین مهم‌ترین ارزش‌های کاری در علوم کتابداری است.

سومین سؤال تحقیق این بود: "از چه راهی می‌توان ارزش‌های کاری در رشته کتابداری را از ارزش‌های کاری سایر گروه‌ها تشخیص داد؟". این پرسش به تبیین ارزش‌های کاری افرادی که کتابداری را به عنوان یک حرفه انتخاب می‌کنند، یاری می‌رساند.

روش کار

۱. آزمودنی‌ها

دانشجویان توسط پژوهشگر در طول دوره توجیه شدند و از آنها دعوت شد تا در این تحقیق مشارکت جویند. ۸۵ دانشجوی مقطع کارشناسی ارشد رشته علوم کتابداری که در درس "اداره کتابخانه"، به عنوان پیش‌نیاز، و ۶۴ دانشجوی دوره کارشناسی بازرگانی که در درس اختیاری "رفتار سازمانی" در دانشگاه میسوری ثبت نام کرده بودند، در این تحقیق شرکت داشتند. شرکت در این تحقیق داوطلبانه بود و هیچ وجهی به شرکت‌کنندگان پرداخت نشد. ویژگی‌های

اساس این پژوهش بر نظریه‌هایی است که توسط محققان در خصوص رفتار سازمانی ارائه شده است. جارچوب مبتنی بر جذب، گزینش، و تثبیت اشتیاد بر توضیح می‌دهد که شیوه‌های حقوقی به‌طور طبیعی باعث جذب افراد به کار مورد نظرشان می‌شود (۷:۶). این امر اهمیت دارد که بدانیم دقیقاً چه عواملی باعث جذب افراد به یک حرفه خاص می‌شود. نظریه سازگاری با کار از لاف کویس و دیویس^۱ بیان می‌دارد که علت جذب شدن به یک حرفه این است که اشخاص به جنبه‌های خاصی از حرفه انتخابی خودشان بها می‌دهند، به‌طور مثال اگر شخصی مایل باشد که با تعدادی از افراد در یک حرفه کار کند، این امر فرصت‌های زیادی فراهم می‌کند تا وی توانایی کار با آن افراد را پیدا کند. این موضوع باعث جذب فرد مذکور به گروه حرفه‌ای خواهد شد (۴). راینز^۲ و گرهارد^۳ دریافتند که ویژگی‌های شخصیتی مانند رهبری و صمیمیت، باعث جذب افراد به مشاغل می‌شود (۵).

چاتمن^۴ و آلن^۵ عقیده دارند که ارزش‌های کاری نقش مهمی در تصمیم‌گیری افراد برای جذب شدن به یک حرفه ایفا می‌کنند، زیرا آنها با ارزش‌های کاری آن گروه حرفه‌ای شریک می‌شوند (۲: ۱۳). هدف این تحقیق تعیین ارزش‌های کاری دانشجویان کتابداری است که به منظور شناخت شخصیت افرادی که به این گروه حرفه‌ای جذب می‌شوند، انجام شده است. علاوه بر این، تفکیک ارزش‌های کاری دانشجویان علوم کتابداری از ارزش‌های کاری دانشجویان بازرگانی به منظور تعیین ارزش‌های کاری آنها از دیگر اهداف این تحقیق است.

سؤال‌های پژوهش

نخستین سؤال تحقیق چنین است: "آیا مجموعه‌ای از ارزش‌های کاری وجود دارد که کتابداران به آن پای‌بند

1. Theory of Work Adjustment of Lofquist and Dawis

2. Rynes

3. Gerhart

4. Chatman

5. Allen

6. University of Missouri

مربوط به ارزش‌های کاری به‌طور کلی در طول دوره در کلاس، برای دانشجویان مطرح شد.

۲. اندازه‌گیری

ارزش‌های کاری هر یک از شرکت‌کنندگان با استفاده از روش کمتر توسعه یافته آلن و دسته‌بندی پرسش‌های ارزش‌های کاری جنیفر چاتمن (۱۹۸۹، ۱۹۹۱) انجام شد (۲۰۱). و در هر دو گروه مورد مقایسه قرار گرفت. جزئیات مربوط به ارزش‌های کاری برای تمامی دانشجویان علوم کتابداری و بازرگانی مشخص شد که نشان می‌دهد نظر هر کدام از آنها درباره اهمیت نسبی ۶۶ ارزش کاری چیست، بدین صورت که معدل ارزش‌های کاری دانشجویان کتابداری با معدل همان ارزش‌های کاری مربوط به دانشجویان بازرگانی، مقایسه شد. آزمون تی^۱ محاسبه شد که در نتیجه تفاوت‌های معنی‌داری در میانگین نمونه‌های مستقل مشاهده گردید. این کار به منظور بررسی دقیق تفاوت‌های ارزش‌های کاری دانشجویان کتابداری و بازرگانی صورت پذیرفت. در ضمن تجزیه و تحلیل تمایزی^۲ با هدف تفکیک مهم‌ترین ارزش‌های کاری دو گروه حرفه‌ای انجام شد.

۳. دسته‌بندی پرسش‌های مبتنی بر ارزش‌ها

دو گروه از دانشجویان شرکت‌کننده در این پژوهش، اهمیت نسبی ۶۶ ارزش کاری را که شامل ارزش‌های کاری قابل انعطاف از جمله امنیت شغلی بود، رتبه‌بندی کردند. آنها مایل به همکاری با دیگران هستند. فهرست کامل ارزش‌های کاری در جدول ۱ نمایان است. عنوان این ارزش‌ها بر روی ۶۶ کارت درج شده است. در میان ۹ گروه از کارت‌ها (گروه‌های ۳، ۵، ۷، ۱۱، ۱۴، ۱۷، ۲۰، ۲۳، ۲۶، ۲۹، ۳۲، ۳۵، ۳۸، ۴۱، ۴۴، ۴۷، ۵۰، ۵۳، ۵۶، ۵۹، ۶۲، ۶۵، ۶۸، ۷۱، ۷۴، ۷۷، ۸۰، ۸۳، ۸۶، ۸۹، ۹۲، ۹۵، ۹۸، ۱۰۱، ۱۰۴، ۱۰۷، ۱۱۰، ۱۱۳، ۱۱۶، ۱۱۹، ۱۲۲، ۱۲۵، ۱۲۸، ۱۳۱، ۱۳۴، ۱۳۷، ۱۴۰، ۱۴۳، ۱۴۶، ۱۴۹، ۱۵۲، ۱۵۵، ۱۵۸، ۱۶۱، ۱۶۴، ۱۶۷، ۱۷۰، ۱۷۳، ۱۷۶، ۱۷۹، ۱۸۲، ۱۸۵، ۱۸۸، ۱۹۱، ۱۹۴، ۱۹۷، ۲۰۰، ۲۰۳، ۲۰۶، ۲۰۹، ۲۱۲، ۲۱۵، ۲۱۸، ۲۲۱، ۲۲۴، ۲۲۷، ۲۳۰، ۲۳۳، ۲۳۶، ۲۳۹، ۲۴۲، ۲۴۵، ۲۴۸، ۲۵۱، ۲۵۴، ۲۵۷، ۲۶۰، ۲۶۳، ۲۶۶، ۲۶۹، ۲۷۲، ۲۷۵، ۲۷۸، ۲۸۱، ۲۸۴، ۲۸۷، ۲۹۰، ۲۹۳، ۲۹۶، ۲۹۹، ۳۰۲، ۳۰۵، ۳۰۸، ۳۱۱، ۳۱۴، ۳۱۷، ۳۲۰، ۳۲۳، ۳۲۶، ۳۲۹، ۳۳۲، ۳۳۵، ۳۳۸، ۳۴۱، ۳۴۴، ۳۴۷، ۳۵۰، ۳۵۳، ۳۵۶، ۳۵۹، ۳۶۲، ۳۶۵، ۳۶۸، ۳۷۱، ۳۷۴، ۳۷۷، ۳۸۰، ۳۸۳، ۳۸۶، ۳۸۹، ۳۹۲، ۳۹۵، ۳۹۸، ۴۰۱، ۴۰۴، ۴۰۷، ۴۱۰، ۴۱۳، ۴۱۶، ۴۱۹، ۴۲۲، ۴۲۵، ۴۲۸، ۴۳۱، ۴۳۴، ۴۳۷، ۴۴۰، ۴۴۳، ۴۴۶، ۴۴۹، ۴۵۲، ۴۵۵، ۴۵۸، ۴۶۱، ۴۶۴، ۴۶۷، ۴۷۰، ۴۷۳، ۴۷۶، ۴۷۹، ۴۸۲، ۴۸۵، ۴۸۸، ۴۹۱، ۴۹۴، ۴۹۷، ۵۰۰، ۵۰۳، ۵۰۶، ۵۰۹، ۵۱۲، ۵۱۵، ۵۱۸، ۵۲۱، ۵۲۴، ۵۲۷، ۵۳۰، ۵۳۳، ۵۳۶، ۵۳۹، ۵۴۲، ۵۴۵، ۵۴۸، ۵۵۱، ۵۵۴، ۵۵۷، ۵۶۰، ۵۶۳، ۵۶۶، ۵۶۹، ۵۷۲، ۵۷۵، ۵۷۸، ۵۸۱، ۵۸۴، ۵۸۷، ۵۹۰، ۵۹۳، ۵۹۶، ۵۹۹، ۶۰۲، ۶۰۵، ۶۰۸، ۶۱۱، ۶۱۴، ۶۱۷، ۶۲۰، ۶۲۳، ۶۲۶، ۶۲۹، ۶۳۲، ۶۳۵، ۶۳۸، ۶۴۱، ۶۴۴، ۶۴۷، ۶۵۰، ۶۵۳، ۶۵۶، ۶۵۹، ۶۶۲، ۶۶۵، ۶۶۸، ۶۷۱، ۶۷۴، ۶۷۷، ۶۸۰، ۶۸۳، ۶۸۶، ۶۸۹، ۶۹۲، ۶۹۵، ۶۹۸، ۷۰۱، ۷۰۴، ۷۰۷، ۷۱۰، ۷۱۳، ۷۱۶، ۷۱۹، ۷۲۲، ۷۲۵، ۷۲۸، ۷۳۱، ۷۳۴، ۷۳۷، ۷۴۰، ۷۴۳، ۷۴۶، ۷۴۹، ۷۵۲، ۷۵۵، ۷۵۸، ۷۶۱، ۷۶۴، ۷۶۷، ۷۷۰، ۷۷۳، ۷۷۶، ۷۷۹، ۷۸۲، ۷۸۵، ۷۸۸، ۷۹۱، ۷۹۴، ۷۹۷، ۸۰۰، ۸۰۳، ۸۰۶، ۸۰۹، ۸۱۲، ۸۱۵، ۸۱۸، ۸۲۱، ۸۲۴، ۸۲۷، ۸۳۰، ۸۳۳، ۸۳۶، ۸۳۹، ۸۴۲، ۸۴۵، ۸۴۸، ۸۵۱، ۸۵۴، ۸۵۷، ۸۶۰، ۸۶۳، ۸۶۶، ۸۶۹، ۸۷۲، ۸۷۵، ۸۷۸، ۸۸۱، ۸۸۴، ۸۸۷، ۸۹۰، ۸۹۳، ۸۹۶، ۸۹۹، ۹۰۲، ۹۰۵، ۹۰۸، ۹۱۱، ۹۱۴، ۹۱۷، ۹۲۰، ۹۲۳، ۹۲۶، ۹۲۹، ۹۳۲، ۹۳۵، ۹۳۸، ۹۴۱، ۹۴۴، ۹۴۷، ۹۵۰، ۹۵۳، ۹۵۶، ۹۵۹، ۹۶۲، ۹۶۵، ۹۶۸، ۹۷۱، ۹۷۴، ۹۷۷، ۹۸۰، ۹۸۳، ۹۸۶، ۹۸۹، ۹۹۲، ۹۹۵، ۹۹۸، ۱۰۰۱، ۱۰۰۴، ۱۰۰۷، ۱۰۱۰، ۱۰۱۳، ۱۰۱۶، ۱۰۱۹، ۱۰۲۲، ۱۰۲۵، ۱۰۲۸، ۱۰۳۱، ۱۰۳۴، ۱۰۳۷، ۱۰۴۰، ۱۰۴۳، ۱۰۴۶، ۱۰۴۹، ۱۰۵۲، ۱۰۵۵، ۱۰۵۸، ۱۰۶۱، ۱۰۶۴، ۱۰۶۷، ۱۰۷۰، ۱۰۷۳، ۱۰۷۶، ۱۰۷۹، ۱۰۸۲، ۱۰۸۵، ۱۰۸۸، ۱۰۹۱، ۱۰۹۴، ۱۰۹۷، ۱۱۰۰، ۱۱۰۳، ۱۱۰۶، ۱۱۰۹، ۱۱۱۲، ۱۱۱۵، ۱۱۱۸، ۱۱۲۱، ۱۱۲۴، ۱۱۲۷، ۱۱۳۰، ۱۱۳۳، ۱۱۳۶، ۱۱۳۹، ۱۱۴۲، ۱۱۴۵، ۱۱۴۸، ۱۱۵۱، ۱۱۵۴، ۱۱۵۷، ۱۱۶۰، ۱۱۶۳، ۱۱۶۶، ۱۱۶۹، ۱۱۷۲، ۱۱۷۵، ۱۱۷۸، ۱۱۸۱، ۱۱۸۴، ۱۱۸۷، ۱۱۹۰، ۱۱۹۳، ۱۱۹۶، ۱۱۹۹، ۱۲۰۲، ۱۲۰۵، ۱۲۰۸، ۱۲۱۱، ۱۲۱۴، ۱۲۱۷، ۱۲۲۰، ۱۲۲۳، ۱۲۲۶، ۱۲۲۹، ۱۲۳۲، ۱۲۳۵، ۱۲۳۸، ۱۲۴۱، ۱۲۴۴، ۱۲۴۷، ۱۲۵۰، ۱۲۵۳، ۱۲۵۶، ۱۲۵۹، ۱۲۶۲، ۱۲۶۵، ۱۲۶۸، ۱۲۷۱، ۱۲۷۴، ۱۲۷۷، ۱۲۸۰، ۱۲۸۳، ۱۲۸۶، ۱۲۸۹، ۱۲۹۲، ۱۲۹۵، ۱۲۹۸، ۱۳۰۱، ۱۳۰۴، ۱۳۰۷، ۱۳۱۰، ۱۳۱۳، ۱۳۱۶، ۱۳۱۹، ۱۳۲۲، ۱۳۲۵، ۱۳۲۸، ۱۳۳۱، ۱۳۳۴، ۱۳۳۷، ۱۳۴۰، ۱۳۴۳، ۱۳۴۶، ۱۳۴۹، ۱۳۵۲، ۱۳۵۵، ۱۳۵۸، ۱۳۶۱، ۱۳۶۴، ۱۳۶۷، ۱۳۷۰، ۱۳۷۳، ۱۳۷۶، ۱۳۷۹، ۱۳۸۲، ۱۳۸۵، ۱۳۸۸، ۱۳۹۱، ۱۳۹۴، ۱۳۹۷، ۱۴۰۰، ۱۴۰۳، ۱۴۰۶، ۱۴۰۹، ۱۴۱۲، ۱۴۱۵، ۱۴۱۸، ۱۴۲۱، ۱۴۲۴، ۱۴۲۷، ۱۴۳۰، ۱۴۳۳، ۱۴۳۶، ۱۴۳۹، ۱۴۴۲، ۱۴۴۵، ۱۴۴۸، ۱۴۵۱، ۱۴۵۴، ۱۴۵۷، ۱۴۶۰، ۱۴۶۳، ۱۴۶۶، ۱۴۶۹، ۱۴۷۲، ۱۴۷۵، ۱۴۷۸، ۱۴۸۱، ۱۴۸۴، ۱۴۸۷، ۱۴۹۰، ۱۴۹۳، ۱۴۹۶، ۱۴۹۹، ۱۵۰۲، ۱۵۰۵، ۱۵۰۸، ۱۵۱۱، ۱۵۱۴، ۱۵۱۷، ۱۵۲۰، ۱۵۲۳، ۱۵۲۶، ۱۵۲۹، ۱۵۳۲، ۱۵۳۵، ۱۵۳۸، ۱۵۴۱، ۱۵۴۴، ۱۵۴۷، ۱۵۵۰، ۱۵۵۳، ۱۵۵۶، ۱۵۵۹، ۱۵۶۲، ۱۵۶۵، ۱۵۶۸، ۱۵۷۱، ۱۵۷۴، ۱۵۷۷، ۱۵۸۰، ۱۵۸۳، ۱۵۸۶، ۱۵۸۹، ۱۵۹۲، ۱۵۹۵، ۱۵۹۸، ۱۶۰۱، ۱۶۰۴، ۱۶۰۷، ۱۶۱۰، ۱۶۱۳، ۱۶۱۶، ۱۶۱۹، ۱۶۲۲، ۱۶۲۵، ۱۶۲۸، ۱۶۳۱، ۱۶۳۴، ۱۶۳۷، ۱۶۴۰، ۱۶۴۳، ۱۶۴۶، ۱۶۴۹، ۱۶۵۲، ۱۶۵۵، ۱۶۵۸، ۱۶۶۱، ۱۶۶۴، ۱۶۶۷، ۱۶۷۰، ۱۶۷۳، ۱۶۷۶، ۱۶۷۹، ۱۶۸۲، ۱۶۸۵، ۱۶۸۸، ۱۶۹۱، ۱۶۹۴، ۱۶۹۷، ۱۷۰۰، ۱۷۰۳، ۱۷۰۶، ۱۷۰۹، ۱۷۱۲، ۱۷۱۵، ۱۷۱۸، ۱۷۲۱، ۱۷۲۴، ۱۷۲۷، ۱۷۳۰، ۱۷۳۳، ۱۷۳۶، ۱۷۳۹، ۱۷۴۲، ۱۷۴۵، ۱۷۴۸، ۱۷۵۱، ۱۷۵۴، ۱۷۵۷، ۱۷۶۰، ۱۷۶۳، ۱۷۶۶، ۱۷۶۹، ۱۷۷۲، ۱۷۷۵، ۱۷۷۸، ۱۷۸۱، ۱۷۸۴، ۱۷۸۷، ۱۷۹۰، ۱۷۹۳، ۱۷۹۶، ۱۷۹۹، ۱۸۰۲، ۱۸۰۵، ۱۸۰۸، ۱۸۱۱، ۱۸۱۴، ۱۸۱۷، ۱۸۲۰، ۱۸۲۳، ۱۸۲۶، ۱۸۲۹، ۱۸۳۲، ۱۸۳۵، ۱۸۳۸، ۱۸۴۱، ۱۸۴۴، ۱۸۴۷، ۱۸۵۰، ۱۸۵۳، ۱۸۵۶، ۱۸۵۹، ۱۸۶۲، ۱۸۶۵، ۱۸۶۸، ۱۸۷۱، ۱۸۷۴، ۱۸۷۷، ۱۸۸۰، ۱۸۸۳، ۱۸۸۶، ۱۸۸۹، ۱۸۹۲، ۱۸۹۵، ۱۸۹۸، ۱۹۰۱، ۱۹۰۴، ۱۹۰۷، ۱۹۱۰، ۱۹۱۳، ۱۹۱۶، ۱۹۱۹، ۱۹۲۲، ۱۹۲۵، ۱۹۲۸، ۱۹۳۱، ۱۹۳۴، ۱۹۳۷، ۱۹۴۰، ۱۹۴۳، ۱۹۴۶، ۱۹۴۹، ۱۹۵۲، ۱۹۵۵، ۱۹۵۸، ۱۹۶۱، ۱۹۶۴، ۱۹۶۷، ۱۹۷۰، ۱۹۷۳، ۱۹۷۶، ۱۹۷۹، ۱۹۸۲، ۱۹۸۵، ۱۹۸۸، ۱۹۹۱، ۱۹۹۴، ۱۹۹۷، ۲۰۰۰، ۲۰۰۳، ۲۰۰۶، ۲۰۰۹، ۲۰۱۲، ۲۰۱۵، ۲۰۱۸، ۲۰۲۱، ۲۰۲۴، ۲۰۲۷، ۲۰۳۰، ۲۰۳۳، ۲۰۳۶، ۲۰۳۹، ۲۰۴۲، ۲۰۴۵، ۲۰۴۸، ۲۰۵۱، ۲۰۵۴، ۲۰۵۷، ۲۰۶۰، ۲۰۶۳، ۲۰۶۶، ۲۰۶۹، ۲۰۷۲، ۲۰۷۵، ۲۰۷۸، ۲۰۸۱، ۲۰۸۴، ۲۰۸۷، ۲۰۹۰، ۲۰۹۳، ۲۰۹۶، ۲۰۹۹، ۲۱۰۲، ۲۱۰۵، ۲۱۰۸، ۲۱۱۱، ۲۱۱۴، ۲۱۱۷، ۲۱۲۰، ۲۱۲۳، ۲۱۲۶، ۲۱۲۹، ۲۱۳۲، ۲۱۳۵، ۲۱۳۸، ۲۱۴۱، ۲۱۴۴، ۲۱۴۷، ۲۱۵۰، ۲۱۵۳، ۲۱۵۶، ۲۱۵۹، ۲۱۶۲، ۲۱۶۵، ۲۱۶۸، ۲۱۷۱، ۲۱۷۴، ۲۱۷۷، ۲۱۸۰، ۲۱۸۳، ۲۱۸۶، ۲۱۸۹، ۲۱۹۲، ۲۱۹۵، ۲۱۹۸، ۲۲۰۱، ۲۲۰۴، ۲۲۰۷، ۲۲۱۰، ۲۲۱۳، ۲۲۱۶، ۲۲۱۹، ۲۲۲۲، ۲۲۲۵، ۲۲۲۸، ۲۲۳۱، ۲۲۳۴، ۲۲۳۷، ۲۲۴۰، ۲۲۴۳، ۲۲۴۶، ۲۲۴۹، ۲۲۵۲، ۲۲۵۵، ۲۲۵۸، ۲۲۶۱، ۲۲۶۴، ۲۲۶۷، ۲۲۷۰، ۲۲۷۳، ۲۲۷۶، ۲۲۷۹، ۲۲۸۲، ۲۲۸۵، ۲۲۸۸، ۲۲۹۱، ۲۲۹۴، ۲۲۹۷، ۲۳۰۰، ۲۳۰۳، ۲۳۰۶، ۲۳۰۹، ۲۳۱۲، ۲۳۱۵، ۲۳۱۸، ۲۳۲۱، ۲۳۲۴، ۲۳۲۷، ۲۳۳۰، ۲۳۳۳، ۲۳۳۶، ۲۳۳۹، ۲۳۴۲، ۲۳۴۵، ۲۳۴۸، ۲۳۵۱، ۲۳۵۴، ۲۳۵۷، ۲۳۶۰، ۲۳۶۳، ۲۳۶۶، ۲۳۶۹، ۲۳۷۲، ۲۳۷۵، ۲۳۷۸، ۲۳۸۱، ۲۳۸۴، ۲۳۸۷، ۲۳۹۰، ۲۳۹۳، ۲۳۹۶، ۲۳۹۹، ۲۴۰۲، ۲۴۰۵، ۲۴۰۸، ۲۴۱۱، ۲۴۱۴، ۲۴۱۷، ۲۴۲۰، ۲۴۲۳، ۲۴۲۶، ۲۴۲۹، ۲۴۳۲، ۲۴۳۵، ۲۴۳۸، ۲۴۴۱، ۲۴۴۴، ۲۴۴۷، ۲۴۵۰، ۲۴۵۳، ۲۴۵۶، ۲۴۵۹، ۲۴۶۲، ۲۴۶۵، ۲۴۶۸، ۲۴۷۱، ۲۴۷۴، ۲۴۷۷، ۲۴۸۰، ۲۴۸۳، ۲۴۸۶، ۲۴۸۹، ۲۴۹۲، ۲۴۹۵، ۲۴۹۸، ۲۵۰۱، ۲۵۰۴، ۲۵۰۷، ۲۵۱۰، ۲۵۱۳، ۲۵۱۶، ۲۵۱۹، ۲۵۲۲، ۲۵۲۵، ۲۵۲۸، ۲۵۳۱، ۲۵۳۴، ۲۵۳۷، ۲۵۴۰، ۲۵۴۳، ۲۵۴۶، ۲۵۴۹، ۲۵۵۲، ۲۵۵۵، ۲۵۵۸، ۲۵۶۱، ۲۵۶۴، ۲۵۶۷، ۲۵۷۰، ۲۵۷۳، ۲۵۷۶، ۲۵۷۹، ۲۵۸۲، ۲۵۸۵، ۲۵۸۸، ۲۵۹۱، ۲۵۹۴، ۲۵۹۷، ۲۶۰۰، ۲۶۰۳، ۲۶۰۶، ۲۶۰۹، ۲۶۱۲، ۲۶۱۵، ۲۶۱۸، ۲۶۲۱، ۲۶۲۴، ۲۶۲۷، ۲۶۳۰، ۲۶۳۳، ۲۶۳۶، ۲۶۳۹، ۲۶۴۲، ۲۶۴۵، ۲۶۴۸، ۲۶۵۱، ۲۶۵۴، ۲۶۵۷، ۲۶۶۰، ۲۶۶۳، ۲۶۶۶، ۲۶۶۹، ۲۶۷۲، ۲۶۷۵، ۲۶۷۸، ۲۶۸۱، ۲۶۸۴، ۲۶۸۷، ۲۶۹۰، ۲۶۹۳، ۲۶۹۶، ۲۶۹۹، ۲۷۰۲، ۲۷۰۵، ۲۷۰۸، ۲۷۱۱، ۲۷۱۴، ۲۷۱۷، ۲۷۲۰، ۲۷۲۳، ۲۷۲۶، ۲۷۲۹، ۲۷۳۲، ۲۷۳۵، ۲۷۳۸، ۲۷۴۱، ۲۷۴۴، ۲۷۴۷، ۲۷۵۰، ۲۷۵۳، ۲۷۵۶، ۲۷۵۹، ۲۷۶۲، ۲۷۶۵، ۲۷۶۸، ۲۷۷۱، ۲۷۷۴، ۲۷۷۷، ۲۷۸۰، ۲۷۸۳، ۲۷۸۶، ۲۷۸۹، ۲۷۹۲، ۲۷۹۵، ۲۷۹۸، ۲۸۰۱، ۲۸۰۴، ۲۸۰۷، ۲۸۱۰، ۲۸۱۳، ۲۸۱۶، ۲۸۱۹، ۲۸۲۲، ۲۸۲۵، ۲۸۲۸، ۲۸۳۱، ۲۸۳۴، ۲۸۳۷، ۲۸۴۰، ۲۸۴۳، ۲۸۴۶، ۲۸۴۹، ۲۸۵۲، ۲۸۵۵، ۲۸۵۸، ۲۸۶۱، ۲۸۶۴، ۲۸۶۷، ۲۸۷۰، ۲۸۷۳، ۲۸۷۶، ۲۸۷۹، ۲۸۸۲، ۲۸۸۵، ۲۸۸۸، ۲۸۹۱، ۲۸۹۴، ۲۸۹۷، ۲۹۰۰، ۲۹۰۳، ۲۹۰۶، ۲۹۰۹، ۲۹۱۲، ۲۹۱۵، ۲۹۱۸، ۲۹۲۱، ۲۹۲۴، ۲۹۲۷، ۲۹۳۰، ۲۹۳۳، ۲۹۳۶، ۲۹۳۹، ۲۹۴۲، ۲۹۴۵، ۲۹۴۸، ۲۹۵۱، ۲۹۵۴، ۲۹۵۷، ۲۹۶۰، ۲۹۶۳، ۲۹۶۶، ۲۹۶۹، ۲۹۷۲، ۲۹۷۵، ۲۹۷۸، ۲۹۸۱، ۲۹۸۴، ۲۹۸۷، ۲۹۹۰، ۲۹۹۳، ۲۹۹۶، ۲۹۹۹، ۳۰۰۲، ۳۰۰۵، ۳۰۰۸، ۳۰۱۱، ۳۰۱۴، ۳۰۱۷، ۳۰۲۰، ۳۰۲۳، ۳۰۲۶، ۳۰۲۹، ۳۰۳۲، ۳۰۳۵، ۳۰۳۸، ۳۰۴۱، ۳۰۴۴، ۳۰۴۷، ۳۰۵۰، ۳۰۵۳، ۳۰۵۶، ۳۰۵۹، ۳۰۶۲، ۳۰۶۵، ۳۰۶۸، ۳۰۷۱، ۳۰۷۴، ۳۰۷۷، ۳۰۸۰، ۳۰۸۳، ۳۰۸۶، ۳۰۸۹، ۳۰۹۲، ۳۰۹۵، ۳۰۹۸، ۳۱۰۱، ۳۱۰۴، ۳۱۰۷، ۳۱۱۰، ۳۱۱۳، ۳۱۱۶، ۳۱۱۹، ۳۱۲۲، ۳۱۲۵، ۳۱۲۸، ۳۱۳۱، ۳۱۳۴، ۳۱۳۷، ۳۱۴۰، ۳۱۴۳، ۳۱۴۶، ۳۱۴۹، ۳۱۵۲، ۳۱۵۵، ۳۱۵۸، ۳۱۶۱، ۳۱۶۴، ۳۱۶۷، ۳۱۷۰، ۳۱۷۳، ۳۱۷۶، ۳۱۷۹، ۳۱۸۲، ۳۱۸۵، ۳۱۸۸، ۳۱۹۱، ۳۱۹۴، ۳۱۹۷، ۳۲۰۰، ۳۲۰۳، ۳۲۰۶، ۳۲۰۹، ۳۲۱۲، ۳۲۱۵، ۳۲۱۸، ۳۲۲۱، ۳۲۲۴، ۳۲۲۷، ۳۲۳۰، ۳۲۳۳، ۳۲۳۶، ۳۲۳۹، ۳۲۴۲، ۳۲۴۵، ۳۲۴۸، ۳۲۵۱، ۳۲۵۴، ۳۲۵۷، ۳۲۶۰، ۳۲۶۳، ۳۲۶۶، ۳۲۶۹، ۳۲۷۲، ۳۲۷۵، ۳۲۷۸، ۳۲۸۱، ۳۲۸۴، ۳۲۸۷، ۳۲۹۰، ۳۲۹۳، ۳۲۹۶، ۳۲۹۹، ۳۳۰۲، ۳۳۰۵، ۳۳۰۸، ۳۳۱۱، ۳۳۱۴، ۳۳۱۷، ۳۳۲۰، ۳۳۲۳، ۳۳۲۶، ۳۳۲۹، ۳۳۳۲، ۳۳۳۵، ۳۳۳۸، ۳۳۴۱، ۳۳۴۴، ۳۳۴۷، ۳۳۵۰، ۳۳۵۳، ۳۳۵۶، ۳۳۵۹، ۳۳۶۲، ۳۳۶۵، ۳۳۶۸، ۳۳۷۱، ۳۳۷۴، ۳۳۷۷، ۳۳۸۰، ۳۳۸۳، ۳۳۸۶، ۳۳۸۹، ۳۳۹۲، ۳۳۹۵، ۳۳۹۸، ۳۴۰۱، ۳۴۰۴، ۳۴۰۷، ۳۴۱۰، ۳۴۱۳، ۳۴۱۶، ۳۴۱۹، ۳۴۲۲، ۳۴۲۵، ۳۴۲۸، ۳۴۳۱، ۳۴۳۴، ۳۴۳۷، ۳۴۴۰، ۳۴۴۳، ۳۴۴۶، ۳۴۴۹، ۳۴۵۲، ۳۴۵۵، ۳۴۵۸، ۳۴۶۱، ۳۴۶۴، ۳۴۶۷، ۳۴۷۰، ۳۴۷۳، ۳۴۷۶، ۳۴۷۹، ۳۴۸۲، ۳۴۸۵، ۳۴۸۸، ۳۴۹۱، ۳۴۹۴، ۳۴۹۷، ۳۵۰۰، ۳۵۰۳، ۳۵۰۶، ۳۵۰۹، ۳۵۱۲، ۳۵۱۵، ۳۵۱۸، ۳۵۲۱، ۳۵۲۴، ۳۵۲۷، ۳۵۳۰، ۳۵۳۳، ۳۵۳۶، ۳۵۳۹، ۳۵۴۲، ۳۵۴۵، ۳۵۴۸، ۳۵۵۱، ۳۵۵۴، ۳۵۵۷، ۳۵۶۰، ۳۵۶۳، ۳۵۶۶، ۳۵۶۹، ۳۵۷۲، ۳۵۷۵، ۳۵۷۸، ۳۵۸۱، ۳۵۸۴، ۳۵۸۷، ۳۵۹۰، ۳۵۹۳، ۳۵۹۶، ۳۵۹۹، ۳۶۰۲، ۳۶۰۵، ۳۶۰۸، ۳۶۱۱، ۳۶۱۴، ۳۶۱۷، ۳۶۲۰، ۳۶۲۳، ۳۶۲۶، ۳۶۲۹، ۳۶۳۲، ۳۶۳۵، ۳۶۳۸، ۳۶۴۱، ۳۶۴۴، ۳۶۴۷، ۳۶۵۰، ۳۶۵۳، ۳۶۵۶، ۳۶۵۹، ۳۶۶۲، ۳۶۶۵، ۳۶۶۸، ۳۶۷۱، ۳۶۷۴، ۳۶۷۷، ۳۶۸۰، ۳۶۸۳، ۳۶۸۶، ۳۶۸۹، ۳۶۹۲، ۳۶۹۵، ۳۶۹۸، ۳۷۰۱، ۳۷۰۴، ۳۷۰۷، ۳۷۱۰، ۳۷۱۳، ۳۷۱۶، ۳۷۱۹، ۳۷۲۲، ۳۷۲۵، ۳۷۲۸، ۳۷۳۱،

= ۶/۲۵ امتیاز؛ و

- داشتن حقوق بالا به خاطر عملکرد مطلوب (رتبه میانگین = ۶/۱۵ امتیاز).

۸۵ دانشجوی علوم کتابداری، از چهار مقطع انتخاب شده بودند که در درس اداره کتابخانه به عنوان پیش نیاز ثبت نام کرده بودند، به همین علت تحلیل واریانس به منظور تعیین اختلاف در میان آن چهار مقطع انجام شد. در بین دانشجویان این چهار مقطع درباره اهمیت نسبی ۶۳ ارزش کاری از کل ۶۵ نوع ارزش کاری اتفاق نظر وجود دارد. تفاوت معنی دار صرفاً در ارزیابی اهمیت "پاداش به خاطر انجام یک کار مطلوب"، "داشتن موقعیت‌های دلپذیر و مفرح کاری"، و "تأثیرگذاری در تصمیم‌گیری‌های مهم" وجود داشت. این مطلب نشان دهنده ثبات قابل توجه در بین ارزش‌های کاری مربوط به دانشجویان علوم کتابداری است. دانشجویان علوم کتابداری علاقه‌مند به کار تلاش برانگیز بودند، در کارشان جدی بوده و می‌خواستند ارتباط خوبی با مدیران سطح بالا داشته باشند، خواستار موقعیت‌های کاری مفرح و دلپذیر، و نیز پاداش خوب به خاطر تلاش‌هایشان در کار بودند. در ضمن این امر حاکی از آن بود که آنان آینده‌نگر بوده و تمایل داشتند به منظور تحقق و تکمیل احتیاجات آموزشی و فعالیت روزانه و نیز به خاطر ترفیع در کار، برنامه‌ریزی کنند.

اطلاعات بیشتر درباره ارزش‌های کاری دانشجویان علوم کتابداری از طریق سنجش ارزش‌هایی به دست آمد که دانشجویان مذکور اعتقاد داشتند دارای حداقل اهمیت است. ۱۰ ارزش کاری، با کمترین میزان ارزش‌گذاری توسط دانشجویان کتابداری با استفاده از مقیاس رتبه‌ای با حداقل یک امتیاز و حداکثر نه امتیاز چنین به دست آمد:

- حداقل دهمین ارزش کاری: انجام کار تحلیلی (رتبه

میانگین = ۴/۰۹ امتیاز)

- حداقل نهمین ارزش کاری: برجسته‌تر بودن از دیگران (رتبه میانگین = ۳/۵۸ امتیاز)؛

- حداقل هشتمین ارزش کاری: خطرپذیری (رتبه میانگین = ۳/۴۹ امتیاز)؛

- حداقل هفتمین ارزش کاری: قابلیت پیش‌بینی کردن (رتبه میانگین = ۳/۴۶ امتیاز)؛

- حداقل ششمین ارزش کاری: برخورد مستقیم با تعارضات (رتبه میانگین = ۳/۱۸ امتیاز)؛

- حداقل پنجمین ارزش کاری: مقرراتی بودن (رتبه میانگین = ۳/۱۶ امتیاز)؛

- حداقل چهارمین ارزش کاری: تحت فشار بودن به وسیله قوانین اداری (رتبه میانگین = ۳/۱۴ امتیاز)؛

- حداقل سومین ارزش کاری: رقابت‌پذیری (رتبه میانگین = ۲/۷۸ امتیاز)؛

- حداقل دومین ارزش کاری: اضافه کاری (رتبه میانگین = ۲/۵۸ امتیاز)؛

- حداقل نخستین ارزش کاری: پرخاشگری (رتبه میانگین = ۲/۲۷ امتیاز).

جدول ۱. میانگین و تفاوت معنی‌دار حاصل از رتبه‌بندی ارزش‌های کاری (مقیاس ۱-۹)

ارزش	علوم کتابداری	بازرگانی	تفاوت معنی‌دار
علاقه‌مندی به کار	۷/۲۶	۷/۰۵	—
جدیت در کار	۷/۲	۷	—
موقعیت‌هایی برای پیشرفت مهارت‌ها و دانش‌های فنی	۷/۱۱	۶/۸۶	—
موقعیت‌هایی برای پیشرفت حرفه‌ای	۶/۶۴	۷/۲۲	$t(146) = 2.28, P < .03$
امنیت شغلی	۶/۳۶	۶/۳۷	—
کار تلاش‌برانگیز	۶/۳۶	۶/۲	—
داشتن ارتباط مطلوب با مدیران سطح بالا	۶/۳۴	۵/۸۳	$t(147) = -2.06, P < .05$
داشتن موقعیت‌هایی برای ترفیع	۶/۲۶	۷/۱۶	$t(147) = 3.19, P < .01$
موقعیت کاری دلپذیر و مفرح	۶/۲۵	۵/۵۵	$t(14) = -2.31, P < .03$
دریافت حقوق بالا به‌خاطر عملکرد مطلوب	۶/۱۵	۷/۲	$t(147) = -2.65, P < .01$
مطلوبیت	۶/۱۳	۵/۲۷	$t(147) = -3.37, P < .01$
مسئولیت فردی	۶/۰۶	۵/۹۴	—
متنوع بودن وظایف	۵/۹۲	۴/۹۷	—
تأکید بر کیفیت کار	۵/۹۲	۵/۸۸	—
انعطاف‌پذیری	۵/۷۵	۵/۵۲	—
رعایت حقوق افراد	۵/۷۵	۵/۷۳	—
تأثیرگذاری در تصمیم‌گیری‌های مهم	۵/۶۷	۵/۶۱	—
گرفتن پاداش به‌خاطر عملکرد مطلوب	۵/۶۲	۵/۸۳	—
حمایت و پشتیبانی	۵/۵۹	۵/۲۷	—
سهیم بودن در دسترسی آزاد به اطلاعات	۵/۵۳	۴/۶۳	$t(147) = -3.66, P < .001$
قدرت ابتکار	۵/۴۶	۵/۱۹	—
داشتن شهرت خوب	۵/۳۵	۵/۷۲	—
رفتار دوستانه در حین کار	۵/۲۹	۵/۶۷	—
تعیین وظایف به صورت روشن	۵/۲۹	۴/۲۹	—
قابلیت سازگاری	۵/۲۷	۵/۰۶	—
استقامت‌پذیری	۵/۲۶	۵/۸۳	$t(147) = 2.01, P < .05$
توجه به جزئیات کاری	۵/۲۵	۴/۸۹	—
تشکیلاتی بودن	۵/۱۹	۵/۳	—
همکاری با دیگران	۵/۱۶	۵/۰۹	—
قوة ابتکار	۵/۱۵	۵/۳۴	—
سطوح پایین دوگانگی و تضاد	۵/۱۱	۴/۲۷	$t(147) = 2.75, P < .01$
توقع بالا به‌خاطر عملکرد	۵/۱۱	۵/۳۹	—
تحمل‌پذیری	۵/۰۹	۴/۳۳	$t(147) = -2.89, P < .01$
داشتن روش مبتنی بر هدایت صریح و واضح	۵/۰۲	۳/۶۴	$t(147) = -4.71, P < .001$
بی‌دردسر بودن کار	۴/۸۸	۴/۴۴	—
راحتی محل کار	۴/۷۹	۳/۹۷	$t(147) = -2.29, P < .05$
کار بدون فشار و استرس	۴/۷۶	۴/۰۲	$t(147) = -2.25, P < .05$
اشتیاق به تجربه‌اندوزی	۴/۷۵	۴/۹۲	—
دقیق بودن	۴/۷۲	۴/۱۱	$t(147) = -2.37, P < .02$
گروه‌گرایی	۴/۷۱	۵/۲۷	—
مسئولیت اجتماعی	۴/۷۱	۵/۰۲	—
پیشرفت‌گرایی	۴/۶۸	۵/۶۳	$t(147) = -3.77, P < .001$

جدول ۱ (ادامه)

ارزش	علوم کتابداری	بازرگانی	تفاوت معنی دار
صراحت و دقت در کار	۴/۶۵	۴/۸۴	—
نتیجه‌گرا بودن	۴/۶۲	۵	—
داشتن استقلال عمل	۴/۶۱	۵/۰۳	—
فاطمیت	۴/۵۶	۴/۴۸	—
داشتن شغل متناسب با زندگی خارج از برنامه کاری	۴/۵۵	۴/۴۱	—
خونسردی و خوش برخورد بودن	۴/۵۱	۴/۰۲	—
آرامش در هنگام کار	۴/۴۸	۳/۶۲	$t(12) = -3.01, P < 0.1$
خودمانی بودن	۴/۴۲	۳/۶۴	$t(147) = -2.73, P < .01$
شایستگی	۴/۳۶	۴/۳۴	—
اندیشمند بودن	۴/۳۲	۳/۴۵	$t(147) = -3.67, P < .001$
کار پرزحمت و دشوار	۴/۲۵	۴/۱۱	—
دسترسی سریع به امتیازات کاری	۴/۲	۴/۹۵	$t(114) = 2.81, P < .01$
عمل‌گرا بودن	۴/۱۴	۴/۶۱	—
تجزیه و تحلیل کاری	۴/۰۹	۳/۴۷	—
برجسته‌تر بودن از دیگران	۳/۵۸	۳/۸	—
ریسک‌پذیری	۳/۴۹	۴/۴۱	$t(147) = 3.1, P < .01$
قابلیت پیش‌بینی کردن	۳/۴۶	۳/۰۵	—
برخورد مستقیم با تعارضات و تضادها	۳/۱۸	۴/۱۷	$t(144) = 3.71, P < .001$
مقرراتی بودن	۳/۱۶	۳/۲۸	—
نحت فشار قرار گرفتن توسط قوانین اداری	۳/۱۴	۳/۸۹	$t(147) = 2.79, P < .01$
رقابت جویی	۲/۷۸	۵/۰۵	$t(147) = 7.32, P < .001$
اضافه کاری	۲/۵۸	۲/۹۷	—
پرخاشگری	۲/۲۷	۴/۴۸	$t(111) = 6.95, P < .001$

دومین سؤال پژوهش

آیا مجموعه‌ای از ارزش‌های کاری در کتابداری وجود دارد که متمایز از ارزش‌های کاری دیگر گروه‌های حرفه‌ای باشد؟ ۱۰ ارزش بالای کاری دانشجویان بازرگانی (مقیاس ۱-۹) عبارتند از:

- داشتن فرصت‌هایی برای رشد حرفه‌ای (رتبه میانگین = ۷/۲۲ امتیاز)؛
- فرصت‌هایی برای ترفیع (رتبه میانگین = ۷/۱۶ امتیاز)؛
- علاقه به کار (رتبه میانگین = ۷/۰۵ امتیاز)؛

به‌طور کلی این ارزش‌های کاری با کمترین میزان رتبه‌بندی چه چیزی در خصوص دانشجویان علوم کتابداری می‌گوید؟ این دانشجویان تمایلی به کار سخت و پرزحمت، و اضافه کاری ندارند. دو امر دیگر نیز بدیهی است: نخست آنکه دانشجویان علوم کتابداری مخالف برخورد تعارض‌آمیز هستند (آنها علاقه‌ای به پرخاشگری و رقابت جویی ندارند) و دوم آنکه آنها نمی‌خواهند به‌واسطه برخی مقررات اداری تحت کنترل باشند (آنها نه می‌خواهند مقرراتی باشند و نه اینکه به‌وسیله قوانین اداری برای آنها محدودیت ایجاد شود).

- داشتن حقوق بالا به‌خاطر عملکرد مطلوب (رتبه میانگین = $7/02$ امتیاز)؛
 - جدیت در کار (رتبه میانگین = 7 امتیاز)؛
 - داشتن موقعیت‌هایی برای پیشرفت در مهارت‌ها و دانش‌های فنی (رتبه میانگین = $6/86$ امتیاز)؛
 - امنیت شغلی (رتبه میانگین = $6/37$ امتیاز)؛
 - کار تلاش برانگیز (رتبه میانگین = $6/2$ امتیاز)؛
 - مردمی بودن (رتبه میانگین = $6/03$ امتیاز)؛ و
 - تمایل به مسئولیت‌پذیری (رتبه میانگین = $5/94$ امتیاز).

دانشجویان رشته بازرگانی که در این تحقیق مشارکت داشتند و در درس اختیاری رفتار سازمانی ثبت‌نام کرده بودند نماینده تمامی متخصصان در دانشکده بازرگانی به‌شمار می‌رفتند. قطعاً این دانشجویان در ارزش‌های کاری سهیم بودند. آنها خواستار کار جالب و تلاش برانگیز بودند ولی نسبت به دانشجویان علوم کتابداری کمتر طالب این دو ویژگی بودند. آنها می‌خواستند یک شغل خوب داشته باشند و پیشرفت کنند. دریافت حقوق بالا برای دانشجویان بازرگانی اهمیت داشت، همان‌طوری که مردمی بودن در کارشان مهم بود و انتظار داشتند که مسئولیت مهمی را در کار به‌دست بیاورند. اطلاعات بیشتر درباره ارزش‌های کاری دانشجویان بازرگانی با بررسی کمترین میزان اهمیت ارزش‌های کاری از نظر آنها، به‌دست آمد. ۱۰ ارزش کاری با کمترین میزان ارزش‌گذاری مربوط به این دانشجویان، با استفاده از مقیاس رتبه‌بندی حداقل یک امتیاز و حداکثر ۹ امتیاز حاصل شد، که به شرح زیر است:

- حداقل دهمین ارزش کاری: تحت فشار بودن توسط قوانین اداری (رتبه میانگین = $3/89$ امتیاز)؛
 - حداقل نهمین ارزش کاری: متمایز بودن از دیگران (رتبه میانگین = $3/8$ امتیاز)؛
 - حداقل هشتمین ارزش کاری: خودمانی بودن (رتبه

میانگین = $3/64$ امتیاز)؛

- حداقل هفتمین ارزش کاری: داشتن روش مبتنی بر هدایت صریح و واضح (رتبه میانگین = $3/64$ امتیاز)؛
 - حداقل ششمین ارزش کاری: آرامش در کار (رتبه میانگین = $3/62$ امتیاز)؛
 - حداقل پنجمین ارزش کاری: انجام کار تحلیلی (رتبه میانگین = $3/47$ امتیاز)؛
 - حداقل چهارمین ارزش کاری: اندیشمند بودن (رتبه میانگین = $3/45$ امتیاز)؛
 - حداقل سومین ارزش کاری: مقرراتی بودن (رتبه میانگین = $3/28$ امتیاز)؛
 - حداقل دومین ارزش کاری: قابلیت پیش‌بینی کردن (رتبه میانگین = $3/05$ امتیاز)؛
 - حداقل ارزش کاری: اضافه کاری (رتبه میانگین = $2/97$ امتیاز).

دانشجویان رشته بازرگانی مایل بودند که کارشان را در وقت اداری انجام دهند (بدون اضافه کاری). آنها ترجیح دادند که به تنهایی فعالیت کنند (یعنی اینکه آنها برای روش مبتنی بر هدایت صریح و روشن ارزشی قائل نیستند). آنها صریحاً نمی‌خواستند که تابع مقررات باشند، کارشان قابل پیش‌بینی باشد، یا اینکه کارشان آشکار باشد.

سومین سؤال پژوهش

از چه راهی می‌توان مجموعه ارزش‌های کاری در کتابداری را از ارزش‌های کاری سایر گروه‌ها مشخص نمود؟ با استفاده از آزمون تی تعدادی از اختلاف‌های بین ارزش‌های کاری مربوط به دانشجویان علوم کتابداری و دانشجویان بازرگانی آشکار شد. تفاوت معنی‌دار مربوط به ارزش‌های کاری بین دو گروه در جدول ۱ نشان داده شده است. گرچه هیچ تفاوت معنی‌داری میان دانشجویان کتابداری و بازرگانی در

به منظور ترکیب خطی که تغییرات را پیش‌بینی می‌کند، استفاده می‌شود و به عنوان اساس طبقه‌بندی حالت‌های دو گروه عرضه می‌شود. برجسته‌ترین ارزش‌های کاری که دانشجویان کتابداری را از دانشجویان بازرگانی متمایز می‌نماید، شامل موارد ذیل است:

- داشتن کار سخت و دشوار؛

- داشتن یک روش مبتنی بر هدایت صریح و روشن؛

- دقیق بودن؛

- مطلوبیت؛

- سعه صدر و تحمل دیگران؛

مهم‌ترین ارزش‌هایی که دانشجویان بازرگانی را از دانشجویان کتابداری متمایز می‌کند عبارتند از:

- پرخاشگری؛

- رقابت‌جویی؛

- مسئولیت اجتماعی.

افراد با ارزش‌های کاری یکسان، جذب یک حرفه می‌شوند، به طوری که به آن حرفه تعلق پیدا می‌کنند و در آن حرفه ماندگار می‌شوند

این تجزیه و تحلیل ثابت کرد که اختلاف عمده‌ای میان ارزش‌های کاری دو گروه در نگرش آنها به کارشان وجود دارد. در حالی که دانشجویان علوم کتابداری کارشان را براساس مشکلاتی که در حین کار برای آنها به وجود آید، با دقت و به صورت مطلوب ارزش‌گذاری می‌نمایند، دانشجوی بازرگانی توقع رقابت دارند تا در حرفه انتخابی خود پیشرفت نمایند، در حالی که به واسطه اصول مربوط به مسئولیت اجتماعی مقید هستند.

استنباط آنها از چهل و یکمین ارزش کاری از کل ۶۶ ارزش کاری وجود نداشت، اما نتایج، تفاوت معنی‌داری در شناخت آنها از اهمیت بیست و پنجمین ارزش کاری از کل ۶۶ ارزش کاری، حکایت می‌کند. مهم‌ترین تفاوت معنی‌دار بین دو گروه ($P < 0.001$) در استنباط آنها شامل این ۶ ارزش کاری است:

- رقابت‌جویی (کمترین مقدار ارزش‌گذاری شده مربوط به دانشجویان کتابداری $7/32 = 1(147)$)

- پرخاشگری (کمترین مقدار ارزش‌گذاری شده مربوط به دانشجویان کتابداری $6/95 = 1(147)$)

- داشتن روش مبتنی بر هدایت صریح و روشن (کمترین مقدار ارزش‌گذاری شده مربوط به دانشجویان کتابداری $4/71 = 1(147)$)

- پیشرفت‌گرایی (کمترین مقدار ارزش‌گذاری شده مربوط به دانشجویان کتابداری $3/77 = 1(147)$)

- اندیشمند بودن (کمترین مقدار ارزش‌گذاری شده مربوط به دانشجویان کتابداری $3/67 = 1(147)$)

- سهیم بودن در دسترسی آزاد به اطلاعات (بیشترین مقدار ارزش‌گذاری شده مربوط به دانشجویان کتابداری $3/66 = 1(147)$)

اختلاف عمده در ارزش‌های کاری دو گروه حرفه‌ای، ناظر بر نگرش آنها به کارشان بود. دانشجویان کتابداری به آینده حرفه‌شان به گونه‌ای می‌نگریستند که فکر آنها را درباره سؤالات درگیر می‌کرد (اندیشمند بودن) و انتظار داشتند که در دسترسی آزاد به اطلاعات سهیم باشند. آنها هدایت و راهنمایی عرضه شده را با یک روش صریح و روشن ارزیابی کردند. از طرف دیگر دانشجویان رشته بازرگانی مردم‌دار بودند و باور داشتند که باید رقابت کنند تا در حرفه‌شان پیشرفت نمایند و براساس پیشرفت‌ها و موفقیت‌های خود مورد ارزیابی قرار گیرند. سپس با استفاده از تجزیه و تحلیل تمایزی، این یافته‌ها تأیید شد. تجزیه و تحلیل تمایزی معمولاً

نتیجه‌گیری

اشنايدر شرح می‌دهد که افراد با ارزش‌های کاری یکسان، جذب یک حرفه می‌شوند، به‌طوری که به آن حرفه تعلق پیدا می‌کنند و در آن حرفه ماندگار می‌شوند (۷:۶). در این تحقیق مجموعه‌ای از ارزش‌های کاری در کتابداری که دانشجویان به‌طور جدی تابع آن هستند، تعیین شد، سپس ارزش‌های کاری دانشجویان بازرگانی مشخص شد، و برخی اختلاف‌های میان دو گروه تفکیک گردید. نتایج این تحقیق به‌طور قطع اولین عنصر چارچوب مبتنی بر جذب، انتخاب، و تثبیت اشنايدر را تأیید می‌کند و این احساس را تقویت می‌نماید که دو گروه از افراد با مجموعه ارزش‌های کاری متفاوت، جذب کتابداری و بازرگانی می‌شوند.

مدیران کتابخانه‌ها این امر را تشخیص می‌دهند که دانش و شناخت آنها از ارزش‌های کاری مربوط به علوم کتابداری می‌تواند به آنها کمک کند تا وظایف و مسئولیت‌های مناسب و موقعیت کاری کارمندان حرفه‌ای را نهادینه کنند.

مدیران کتابخانه‌ها باید از اختلاف ارزش‌های کاری تعیین شده توسط گروه‌های حرفه‌ای آگاهی یابند. آنها به‌جای استفاده از کتابدارانی که اکثریت کارکنان حرفه‌ای کتابخانه را تشکیل می‌دهند، باید از "مهارت مدیریت بازرگانی"^۱ برای مدیریت قسمت بازرگانی کتابخانه‌ها یا بخش مدیریت منابع انسانی بهره بگیرند. اختلاف‌هایی در تقاضاها و نگرش‌های این دو گروه، به‌خاطر ناسازگاری اساسی در ارزش‌های کاری آنها وجود دارد.

امروزه این یافته‌ها برای هر فردی که درگیر مدیریت کتابخانه‌هاست، همچنین برای مربیان و دانشجویان علوم کتابداری، و کتابداران اهمیت دارد. کتابداران و دانشجویان علوم کتابداری این موضوع را که آنها چگونه و به چه علت جذب این حرفه شده‌اند، بهتر متوجه خواهند شد. مربیان کتابداری باید این موضوع را درک نمایند که اکثریت دانشجویان آنها با مجموعه‌ای مشترک از ارزش‌ها و انتظارات کاری مربوط به حرفه کتابداری، جذب کتابداری می‌شوند و ممکن است دانشجویانی در میان آنها باشند که با ارزش‌های کاری متفاوت، هماهنگ نباشند. مدیران کتابخانه‌ها این امر را تشخیص می‌دهند که دانش و شناخت آنها از ارزش‌های کاری مربوط به علوم کتابداری می‌تواند به آنها کمک کند تا وظایف و مسئولیت‌های مناسب و موقعیت کاری کارمندان حرفه‌ای را نهادینه کنند.

این مطالعه، ارزش استفاده از روش "دسته‌بندی پرسش‌ها"^۲ را در بررسی ارزش‌های کاری تأیید کرد. البته این بررسی بر روی گروهی از دانشجویان علوم کتابداری و گروهی از دانشجویان بازرگانی متمرکز بود که درس اختصاصی مدیریت را انتخاب کرده بودند. تحقیقات بیشتر مستلزم بررسی دقیق‌تر است. با این پیشینه که چارچوب مبتنی بر جذب، انتخاب، و تثبیت اشنايدر به منظور بررسی مراحل جذب در سایر گروه‌های دانشجویی، همچنین برای فرایند انتخاب و جذب دیگر گروه‌های دانشجویی در رشته‌های علوم کتابداری، بازرگانی، و سایر رشته‌ها استفاده شود. تحقیق حاضر توجهی به آمارهای دو گروه دانشجویی که در این بررسی مشارکت کرده بودند، نداشت. حوزه سودمند دیگر برای تحقیقات آتی باید بررسی دقیق مقدماتی

1. M.B.A (Master in Business Administration)

2. Q- Sort method

پیشرفت کنند و ترجیح می‌دهند در راهی پا گذارند که آنها را به موقعیت بالایی در کتابداری هدایت کند. این ارزش‌های کاری به شناسایی افرادی کمک می‌کند که انتظار دارند در این حرفه جذب شوند و این امر به خوبی در حرفه کتابداری نهادینه شده است.

تاریخ دریافت: ۷۸/۱۰/۲۶

مآخذ

1. Allen, Gillian. "Person-in-Job Determinants and Work Outcomes of fit". Doctoral Dissertation, University of Illinois, *Dissertation Abstracts International*, Vol. 53 (1992): 2563.
2. Chatman, Jennifer. "Improving Interactional Organizational Research: A model of Person-Organization Fit". *Academy of Management Review*, Vol. 14 (1989): 333-349.
3. Idem. "Matching People and Organizations: Selection and Socialization in Public Accounting Firms". *Administrative Science Quarterly*, Vol. 36 (1991): 459-484.
4. Lofquist, Lloyd; Dawis, Rene. *Adjustment to Work: A Psychological View of Man's Problems in a Work-Oriented Society*. New York: Appleton Century- Crofts, 1969.
5. Rynes, Sara; Gerhart, Barry. "Interviewer Assessments of Applicant "Fit": An Exploratory Investigation". *Personnel Psychology*, Vol.43 (1990): 13-35.
6. Schneider, Benjamin. "E= f(P,B): The Road to a Radical Approach to Person- Environment Fit". *Journal of Vocational Behavior*, Vol.31 (1987a): 353-361.
7. Idem. "The People Make the Place". *Personnel Psychology*, Vol.40 (1987b): 437-454.

مجموعه‌ای از ارزش‌های کاری باشد که گروهی از دانشجویان به آن معتقد هستند. این بررسی در صورتی مفید خواهد بود که ارزش‌های کاری، همراه با تفاوت‌های فردی مثل جنسیت و سن، پیشینه علمی، تأثیر خانواده بر کار افراد، و فشار کاری مورد مطالعه قرار گیرد و اندازه‌گیری شود.

این مطالعه چه چیزی درباره ارزش‌های کاری مربوط به علوم کتابداری را نشان می‌دهد؟ احتمالاً دانشجویان علوم کتابداری و کتابداران قبلاً به این موضوع پی برده‌اند که کتابداران، کارمندان دقیقی هستند که به تلاش برانگیزی کار و مسائل کاری بها می‌دهند و مشکلات را قابل حل می‌دانند. وقتی که این افراد به کارشان دلبستگی دارند، وظایف محوله را به نحو احسن انجام می‌دهند و ارتباط کاری مطلوب با مدیران رده بالا و همکاران خود ایجاد می‌کنند. این امر باعث می‌شود که آنها با اشتیاق و جدیت کار کنند. ضمناً این مطالعه برخی دیگر از ارزش‌های کاری کتابداران را مشخص کرد که ممکن است کمتر مشهود باشد. کتابداری نشان داده، حرفه‌ای است که افرادی که به آن جذب می‌شوند، نسبت به کسانی که جذب مشاغل بازرگانی می‌شوند، کمتر حالت پرخاشگری و رقابت دارند. افرادی که قصد ورود به حرفه کتابداری را دارند به تجربیات کاری در این حرفه بها می‌دهند زیرا این امر فرصت‌هایی را برای آموزش آنها فراهم می‌سازد، آنها را در اطلاعات سهیم می‌کند، و باعث پیشرفت آنان در سازمان‌های متبوعه خواهد شد. الگوهایی وجود دارد که گاهی اوقات کتابداران به آن عمل کرده و گاهی مطابق آن رفتار نمی‌کنند، گرچه آنها کارمندان را مورد حمایت قرار می‌دهند. به هر جهت این یافته‌ها توصیه می‌کند کسانی که به حرفه کتابداری جذب می‌شوند، برای جنبه حرفه‌ای شغل خود ارزش قائل‌اند؛ آنها انتظار دارند که بتوانند در این حرفه براساس لیاقت‌های فردی‌شان