تأثیر عوامل شغلی و غیرشغلی بر کیفیت زندگی کاری کتابداران در استان یزد

سید سیدا اردکانی
دایشگر گروه مدیریت بانک‌های شهیدان یزد
dr.saeida@gmail.com

ژهرا مروتی (نویسنده سولت)
کارشناس ارشد مدیریت دانشگاه یزد
marvastiz93@gmail.com

تاریخ دریافت: 22/07/1393، قبول دریافت: 18/09/1393

چکیده
هدف: کتابداران بزرگترین سرمایه کتابخانه‌ها محسوب می‌شوند و در پذیرده مطابق آنها عوامل جنگی دخالت دارند. کتابداران همچنین یکی از اولویت‌های ابزاری و سرمایه‌گذاری در کتابخانه‌ها محسوب می‌شوند. محیط نرم، محیط نرم، محیط نرم، محیط نرم باعث افزایش نرخ اخراج کتابداران ایجاد می‌کند. تألیف‌های آکادمیک، اطلاعاتی و اخلاق‌هایی در کتابخانه‌های عمومی استان یزد صورت گرفت.

روش: جامعه آماری تحقیق را کتابداران کتابخانه‌های عمومی در استان یزد تشکیل دادند. از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی و روش نمونه‌گیری استفاده شد. جمع‌آوری داده‌ها با روش‌های استحکام داشتن و ارسال پیام‌های ساده، شاخص 187 نفر کتابدار کتابخانه‌های عمومی استان یزد بودند. جمع‌آوری داده‌ها با روش‌های استحکام داشتن و ارسال پیام‌های ساده، شاخص 187 نفر کتابدار کتابخانه‌های عمومی استان یزد بودند. جمع‌آوری داده‌ها با روش‌های استحکام داشتن و ارسال پیام‌های ساده، شاخص 187 نفر کتابدار کتابخانه‌های عمومی استان یزد بودند. جمع‌آوری داده‌ها با روش‌های استحکام داشتن و ارسال پیام‌های ساده، شاخص 187 نفر کتابدار کتابخانه‌های عمومی استان یزد بودند. جمع‌آوری داده‌ها با روش‌های استحکام داشتن و ارسال پیام‌های ساده، شاخص 187 نفر کتابدار کتابخانه‌های عمومی استان یزد بودند. جمع‌آوری داده‌ها با روش‌های استحکام داشتن و ارسال پیام‌های ساده، شاخص 187 نفر کتابدار کتابخانه‌های عمومی استان یزد بودند.

یافته‌ها: پایان‌های حاصل از این مطالعه نشان داد که متغیرهای شغلی تأثیر مهمی و منفعتی روی کیفیت زندگی کاری دارد. متغیرهای غیرشغلی تأثیر عامی‌تری بر کیفیت زندگی کاری داردند.

اصل ارزش: این تحقیق با پرسی تأثیر متغیرهای شغلی و غیرشغلی بر کیفیت زندگی کاری کتابداران سعی داشته است اطلاعاتی همراه با بروز و ایجاد سیاست‌های مدیریت مناسب در جهت بهبود رضایت کارکنان کتابخانه‌ها ایجاد می‌کند. ارزش مطالعه‌ای حاضر در نشان دادن اثر متغیرهای شغلی بر کیفیت زندگی کاری و بیشتر به متغیرهای مرتبط به آن برای این کتابداران است.

کلیدواژه‌ها: زندگی کاری، عوامل شغلی، عوامل غیرشغلی، کتابخانه‌های عمومی، کتابداران.
مقدمه

هر کتابخانه‌ای برای دستیابی به فن آوری پیشرفته و ارتقاء خدماتی با کیفیت، نیازمند به‌ود مسئومیت و خدمات خود با پیشرفت اتفاق‌های بدنی است. نیروی انسانی بزرگ‌ترین
سرویس‌های بزرگ‌ترین کتابخانه‌های اصلی پیشرفت کتابخانه‌های بوده است.
کتابخانه‌ها مسئول حفظ کتابخانه‌ها محسوب می‌شوند. عواملی وجود دارند که در باره‌های این منابع;
نقد مسئولیت دارند و اگر کتابخانه‌ها این عوامل را می‌پذیرند اندازه‌گیری شود که باعث تغییر
کتابخانه‌ها را در سطح خود بلکه توسه کشور را در سطح کلان نیز شاهد خواهیم بود که در این
پژوهش برخی از این عوامل را بررسی می‌کنیم.

وجود شرایط مطلوب کاری یکی از ضروریات انجام فعالیت در سازمان است. وضعیت
کاری مناسب که از آن به عنوان کیفیت زندگی کاری تعریف می‌شود باعث ایجاد انگیزه و
رضایت عاطف افراد شده و آنها را به سمت کار و تلاش بیشتر و مطلوب تر می‌سازد.
کیفیت زندگی کاری را به عنوان کیفیت رابطه بین کارکنان و محیط کار تعیین کرد.
عیان کیفیت زندگی کاری برای توصیف شرایط کاری و انظهارات بسیاری از کارگران در
زندگی کاری استفاده شده است (رافی‌پور و همکاران، 2011).

در حال حاضر، روابط نظری بین کار و خانواده پیچیده و تا حد زیادی ناشناخته است.
بحث و گفتگوهای زیادی درباره رابطه کیفیت زندگی کاری و مسئولیت شغلی و غیرشغلی شده
است اما اثرات مطالعات به بررسی تبعید و تربیت کار و خانواده پردیس ندارد. در این
پژوهش سعی گردید اثر متغیرهای شغلی و غیرشغلی روی کیفیت زندگی کاری افزایده که
به عنوان یک فاکتور کتابخانه‌های عمومی، در استان برخی فعالیت‌های کمک مورد بررسی قرار گرفت.

متغیرهای شغلی

کاتر (1977) شغل را به عنوان فعالیت‌هایی که برای آن باید پذیرفت می‌شود تعیین
می‌کند که شامل کار دولتی و آزاد است. بی‌کی و دیگر از تعاریف پیانی می‌کند که کار
مجموعه‌ای از وظایف معین است که موقتی را در یک سازمان اشغال کرده آن را
انجام می‌دهد (کاتر، 1980). در این پژوهش عبانی پژوهش با فاصله‌گذاری و همکاران
(2011)، آباد می‌گردد شغل کرده‌ای شغل شامل موارد ذیل است: 1) مشارکت شغلی؛ و
2) نتایج لازم‌الامام برای نتایج کار.

مشارکت شغلی

به نظر می‌رسد مشارکت شغلی بالا، یک ویژگی اساساً مطلوب در کارکنان است. طبق تعریف کانوگو (۱۹۸۱) مشارکت شغلی، به مزیت متأثر شدن فرد به شغل خود اشاره دارد.

در واقع، افرادی که مشارکت شغلی بالا، ظاهراً از شغل خود رضایت دارند، روحیه مثبتی در کار نشان می‌دهند و نسبت به سازمان و همکاران خود تعهد بالایی ابراز می‌کنند. بالاتر (۲۰۰۸) اشاره می‌کند که مشارکت شغلی یک پتانسیل متغیر مربوط به کار است که ممکن است باعث ایجاد تعارض کار-خانواده شود. علاوه بر این، افرادی که احساس زیادی به شغل یا حرفه خود دارند ممکن است زمان و تلاش بیشتری را برای کار خود خرجه کنند و نسبت به خانواده کم توجه گردد.

تعارض نقش کار

تعارض نقش، زمانی به وقوع می‌پوندد که افراد این تعارض از نقش و اجرای نقش با انتظارات دیگران همگونی نداشته باشند. می‌توان گفت تعارض نقش زمانی رخ می‌دهد که تن دادن به مجموعه‌ای از ارزش‌های شغلی با پذیرش مجموعه دیگری از ارزش‌های شغلی مغایر و یا به کل نامکن باشد (میجل، ۱۳۷۵).

انعطف‌طلبی برنامه‌ریزی زمان‌بندی کار

انعطف‌طلبی برنامه‌ریزی زمان‌بندی کار به امکان تغییر برنامه‌ریزی زمان‌بندی کار فرد هنگام تراهم‌آن با فعالیت‌های شغلی و غیرشاغلی شامل خانواده است. اشاره دارد (گرینر هاتوس و پریتكاتی، ۱۹۸۵). برنامه‌ریزی زمان‌بندی انعطف‌طلبی برنامه‌ریزی حاصل تداخل بین کار و خانواده است که باعث ایجاد مشکل در اختصاص زمان مورد نیاز برای انجام مسئولیت‌های خانواده می‌شود (پوسن و هیپریچ، ۱۹۸۶؛ کابلان، ۱۹۸۸).

متعیف‌داری غیرشاغلی

منظر از متعیف‌داری غیرشاغلی، خانواده است. در نظر گرفتن تأثیر متعیف‌داری غیرشاغلی بر زندگی خانوادگی به معنی کار ضروری است چرا که دلیل سنتی‌های فرهنگی، جو احساسی محیط کار برم


391
مشارکت خانواده


تعارض خانواده

تعارض کار– خانواده به وسیله عوامل حوزه کار و حوزه خانواده افزایش می‌یابد. تعارض کار– خانواده می‌تواند بر رفاه یک فرد تأثیر گذار باشد و بر رضایت فرد از کار کاهش و اوضاع مناسب را باعث ایجاد ضطریده باشد. لیگوژی، کیم و لیک (2011) آمادگی به‌خاطر افزایش کار با روح و جسمی که شخصیتی می‌تواند به طور مؤثر به وظایف خانوادگی با خواسته‌های افراد خانواده بپردازد موجب تعارض می‌شود (روتوئو، کارلسون و کین کید، 2003).

حماسه همسر

دوسویه حماسه از طرف همسر برای حل تعارض کار و خانواده قابل تصویر است: حمایت ایرانی، و حمایت عاطفی و اطلاعاتی. حمایت ایرانی به کمک‌های مالی و از طرف شرکت زندگی مانند مشارکت در کهف‌های سازمان‌های داماد، حمایت عاطفی و اطلاعاتی به ارائه مالیاتی از سوی همسر، پشتیبانی عاطفی همسر، و نگرانی همسر تعبیه به رفاه اجتماعی بر اشاره دارد (راویا و همکاران، 2011).

کیفیت زندگی کاری

والتون (1975) معتقد است که به‌همراه کیفیت زندگی کاری، عکس عملی معقول در


392
برابر کاهش بهره‌وری سازمان است که در اواخر دهه ۷۰ و اولی دهه ۸۰ از سوی تعدادی از روانشناسان صنعتی مطرح شد. بیشتر تحقیقات انجام شده در مورد کیفیت زندگی کاری در دهه ۷۰ بر روی شناسایی فرد و ادراک او از محیط صنعتی مثبت بود. اصطلاح کیفیت زندگی کاری برای او اولین بار در کنفرانس بین المللی روابط کار در نیویورک در سال ۱۹۷۲ مطرح شد که بر شروع مفهوم سازی، منسجم درباره جگوگاهی ایجاد شرایط بهتر برای زندگی کاری تاکید داشت.

شامیر و سولومون (۱۹۸۵) کیفیت زندگی کاری را به عنوان یک ساختار جامع که شامل رابطه شغلی فرد با رفاه و میزان پدیداشده سازمان، به تجربه کاری فرد است تعریف کرده‌اند. آیوانژاد و کاری (۱۹۹۹) اشاره کرده‌اند که کیفیت زندگی کاری به همراه نه تنها به چگونگی بهتر انجام دادن کارها، توسط افراد ارتباط دارد، بلکه به اینکه چگونگی کار باعث می‌شود که افراد بهتر باشند نیز مرتبط است. علاوه بر این، آنها عقیده دارند که کیفیت زندگی کاری در یک سازمان به مشارکت کارکنان در حل مشکل و تصمیم‌گیری بهتر مربوط می‌شود. از نظر این دو، کیفیت زندگی کاری بالاخره با تعارض کمتر بین کار و خانواده ارتباط دارد.

کیفیت زندگی کاری مجموعه‌ای از افتخارات و اصلاحات مستمر است که از طریق بهبود شرایط کار، غنی‌سازی شغل، توانائی‌های کارکنان و افزایش داشت، بیشتر و مهارت‌های جلفتها آنان، منافع بندی متفاوت در سازمان و جامعه را تحقق می‌بخشند (کارار و همکاران، ۲۰۱۳).

اهداف اساسی یک برنامه کیفیت زندگی کاری ابزار عبارت از بهبود شرایط کاری (از دیدگاه کارکنان) و اثری‌کننده سازمانی پیشرفت (از دیدگاه کارفرمانیان) است. نتایج مثبت برنامه‌هایی که به وسیله پژوهش‌های مطالعاتی پیشین، خدمات‌های است که کمک کاهش غیبت در سازمان، جابجایی بین کاران و افزایش رضایت شغلی اثرات آفرینی داشته‌اند: بهبود روش‌های انجام کار، ایجاد داده‌ها و کاهش هزینه، بهبود در ارائه خدمات به مشتری.

(ارایب رجوع) و ارتقاء روحیه کارگرگاهی

هنگامی که کارکنان دقت از کار را در یک سازمان تجربه می‌کنند، پایدار تأثیر رضایت و تعهد خود را در انجام وظایف روزانه احساس کنند. علاوه بر این، کیفیت زندگی کاری نیز تأثیر قابل توجهی بر جامعه دارد. یک کارمند خوشحال احساس مثبت را تجربه می‌کند و این احساس را به خانواده خود و به جامعه منتقل می‌کند. از آنجا که شرایط زندگی امروری بسیار

استرسزا است، کیفیت زندگی کاری به عنوان یکی از عوامل مؤثر محسوب می‌شود و ساختار خانواده که براز تحقیق مستندی‌های افراد ارتباط می‌شود، نیز اهمیت به‌سراپی دارد.

(پکن‌سوز، ۲۰۱۱).

لیز و کرنز (۲۰۰۵) به‌ویژه کیفیت زندگی کاری را برای سازمان‌ها امری ضروری می‌داند. و معقیدند که کیفیت زندگی بالا موجب تغییراتی در ساختار کارکنان به سازمان می‌شود. شایع‌ترین مشکلات کیفیت زندگی کاری از دیدگاه آنان عبارتند از: ۱) تعهد بودن به سازمان؛ ۲) حمایت مدیر نیست؛ ۳) حمایت از همکاران؛ ۴) جو اعتماد‌های ۵) درک رهبر؛ ۶) احترام مشتق‌اله؛ ۷) به رسمیت شناخته شدن و ابراز وجودی؛ ۸) پاداش مادی و غیر مادی؛ و ۹) ارتباط بین رده‌ها.

مدل مفهومی تحقیق

شکل ۱: جارج و مفهومی تحقیق و رابطه متغیر کیفیت زندگی کاری (متغیر وابسته) و متغیرهای شغلی و غیر شغلی (متغیرهای مستقل) را نشان می‌دهد:

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیرهای شغلی:</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>- تغییر شغل</td>
</tr>
<tr>
<td>- عارض ناکارایی</td>
</tr>
<tr>
<td>- انعطاف‌پذیری برنامه</td>
</tr>
<tr>
<td>- زمان‌بندی کار</td>
</tr>
</tbody>
</table>

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیرهای غیر شغلی:</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>- تغییر خانواده</td>
</tr>
<tr>
<td>- عارض خانواده</td>
</tr>
<tr>
<td>- حمایت همسر</td>
</tr>
</tbody>
</table>

شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

1. Bagtasos 2. Lees & klears

۳۹۴
فرضیه‌های اصلی تحقیق

دوم فرضیه اصلی تحقیق حاضر به شرح زیر است:
\[ 1 \text{ متن‌های شغلی بر کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و معنادار دارد; } \]
\[ 2 \text{ متن‌های غیرشغلی بر کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و معنادار دارد. } \]

فرضیه‌های فرعی

فرضیه‌های فرعی تحقیق حاضر به شرح زیر است:
\[ 1 \text{ مشارکت شغلی بر کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و معنادار دارد; } \]
\[ 2 \text{ تعارض نشک کار بر کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و معنادار دارد; } \]
\[ 3 \text{ اعطا بذیری برنامه زمان‌بندی کار بر کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و معنادار دارد; } \]
\[ 4 \text{ مشارکت خانواده بر کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و معنادار دارد; } \]
\[ 5 \text{ تعارض خانواده بر کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و معنادار دارد; } \]
\[ 6 \text{ حمایت همسر بر خانواده بر کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و معنادار دارد. } \]

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر گردآوری داده، توصیفی است. در این تحقیق برای جمعیت‌آوری داده‌ها از پیمایش استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان کتابخانه‌های عمومی در استان یزد در سال ۱۳۹۳ است که تعداد آن‌ها ۱۸۷ نفر بود. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکراک طبق روش زیر محاسبه شد:

\[ n = \frac{NZ^2 \alpha^2}{\varepsilon^2 (N-1)+Z^2 \alpha^2} \]
\[ n = \frac{187 \times (1.96 \times 1.96) \times (0.291 \times 0.291)}{(0.05 \times 0.05) \times 186 + (1.96 \times 1.96) \times (0.291 \times 0.291)} = 77 \]
در این رابطه N تعداد افراد جامعه پژوهش است که 187 نفر بودند; 2/2 مقیاس احتمال
نرمال استاندارد است که بر اساس جدول احتمالی نرمال استاندارد، برای 0/5 است و 0 دقیت
موردنظر محقق است که 0/5 در نظر گرفته شده است. بر اساس محاسبات آماری انجام گرفته، حجم
نمونه برای 77 نفر محاسبه شده. برای جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد شده به شرح زیر
استفاده گردید:

جدول 1. شرح متغیرهای مورد بررسی در سوالات پرسشنامه

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیر</th>
<th>تعداد سوال</th>
<th>منبع</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>مشارکت عاطفی</td>
<td>5</td>
<td>Kanungo (1982)</td>
</tr>
<tr>
<td>مشارکت خانواده</td>
<td>3</td>
<td>Yogeve &amp; Brett (1985)</td>
</tr>
<tr>
<td>حمایت همسر/رازخانواده</td>
<td>2</td>
<td>Greenhaus (1989)</td>
</tr>
<tr>
<td>کیفیت زندگی کاری</td>
<td>7</td>
<td>Sirgy &amp; Efraty (2001)</td>
</tr>
</tbody>
</table>

سنجه‌بازی بارهای عاملی

ضرایب بارهای عاملی مربوط به هریک از سوالات مربوط به متغیرها در این پژوهش در
شکل 2 نشان داده شده است. در انجام ضرایب بارهای عاملی سوالات به عنوان یکی از
معیارهای بررسی متقاضی بوده است و مقدار عدیدی مراکز برای مناسب بودن ضرایب
بارهای عاملی، 0/0 بوده است. بنابراین، سوالاتی که ضرایب آنها کمتر از 0/0 است باید
حذف شوند تا بررسی سایر معاوضه تحت تاثیر آن قرار نگیرد.
بیان تحلیل داده‌ها استفاده از روش PLS، بعد از سنجش بارهای عاملی نوبت به محاسبه و گزارش ضرایب آلفای کرونباخ و پایاپی ترکیبی (CR) سازه‌ها می‌رسد که در جدول ۲ آمده است. چون مقدار مربوط به این میزان‌ها در ضرایب آلفای کرونباخ بین ۰.۷ و ۰.۸ بود، لذا مدل پژوهش از پایاپی مناسب برخوردار می‌باشد.

جدول ۲: ضرایب آلفای کرونباخ و پایاپی ترکیبی

<table>
<thead>
<tr>
<th>پایاپی ترکیبی</th>
<th>آلفای کرونباخ</th>
<th>سازه‌ها</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>(WV)</td>
<td>۰.۶۳۸</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(NWV)</td>
<td>۰.۷۹۸</td>
</tr>
<tr>
<td>کیفیت زندگی کاری (QWL)</td>
<td>۰.۶۷۹</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

میزان مدل واریانس استخراج‌شده (AVE) است که به بررسی میزان همبستگی طرفین سازه‌ها با سؤالات (شاخه) خود می‌پردازد. فرآیند در طی آن (۱۹۸۱) مقدار مناسب برای مدل روایی همگرا را ۰.۵ به بالا و مگر و هنگامان ۲ (۱۹۸۶) مقدار ۴ به بالا را به عنوان مقدار مناسب برای محاسبات دقیق‌تر می‌دانند. به‌همین‌روکدی که مقدار ۰.۵ ملاک واقع شود در این پژوهش مقدار AVE برای تمامی متغیرها بیشتر از ۰.۵ می‌باشد که به منوی روایی همگرا پژوهش حاضر و تایید شده دانست.

جدول ۳: مقدار مدل واریانس استخراج‌شده (AVE)

<table>
<thead>
<tr>
<th>مدل واریانس استخراج‌شده (AVE)</th>
<th>سازه‌ها</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>(WV)</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
<td>(NWV)</td>
</tr>
<tr>
<td>کیفیت زندگی کاری (QWL)</td>
<td>۰.۵۹۴</td>
</tr>
</tbody>
</table>

ضرایب معناداری

ابتدا بین ضرایب بارهای سنجش رابطه بین سازه‌ها در مدل آماره ۱ می‌باشد. در صورتی که مقدار ۰.۱ ترکیب شود نشان داده شده است. اگر بین ضرایب همبستگی طرفین سازه‌ها و مناسب‌المعنایی (AVE) می‌باشد که این ضرایب معناداری هستند. به طور مشابه برای کیفیت زندگی کاری مورد بررسی قرار دهید، نتایج حاصله همانند نتایجی می‌شود که در بررسی غیرمستقیم حاصل شده است، با این تفاوت که فقط مقدار آماره ۱ نگیر کرد است.

1. Average Variance Extracted (AVE)  2. Fornell & Larcker  3. Magner et al
تاحیهات اطلاع رسانی و تأثیر عامل شغلی و غيرشغلی بر کیفیت زندگی کاری کتابداران در استان یزد

اگر متغیرهای پنهان مربوط به فضاهای شغلی و غيرشغلی می‌باشند را از مدل حذف کرده و تأثیر آن‌ها را به صورت مستقیم مورد بررسی قرار دهیم، نتیجه نشان می‌دهد که

تایباد متغیرهای شغلی مشترکت شغلی و انعطاف‌پذیری زمان‌بندی کار بر کیفیت زندگی کاری تأثیر معنادار دارد ولی تعارض کار تأثیر معناداری بر کیفیت زندگی کاری ندارد و از این

متغیرهای غیرشغلی نیز هیچ کدام بر کیفیت زندگی کاری تأثیر معناداری ندارد (شکل 4). پس از بررسی و تأثیر مدل، فرضیه‌های مدل پژوهشی مورد آزمون قرار می‌گیرند. جدول

3 خلاصه نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها در قالب ضریب مسر دارار نشان می‌دهد. ضریب مسرهای مربوط به متغیرها با توجه به شکل 2 و مقدار آماره t با توجه به

شکل 3 در جدول زیر آمده است:

جدول 4 نتایج فرضیه‌های پژوهش

<table>
<thead>
<tr>
<th>قطره‌های</th>
<th>تایباد آزمون</th>
<th>آماره t</th>
<th>ضریب معنی</th>
<th>فرضیه‌های تحقیق</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>پذیرش فرضیه</td>
<td>1</td>
<td>منچریهای شغلی به کیفیت زندگی کاری</td>
<td>2.028</td>
<td>0.050</td>
</tr>
<tr>
<td>رد فرضیه</td>
<td>2</td>
<td>مناتشریهای غیرشغلی به کیفیت زندگی کاری</td>
<td>0.011</td>
<td>0.100</td>
</tr>
</tbody>
</table>

یافته‌ها

مقادیر همبستگی بین متغیرهای شغلی و آبادان (شکل 2) نشان می‌دهد که این متغیر

بیشترین همبستگی را با مشترکت شغلی و ضریب (ر)، 0.886 دارد و پس از آن به ترتیب با

انعطاف‌پذیری زمان‌بندی کار (ر) 0.832، تعارض نفیس کار (ر) 0.427، همبستگی دارد. آما در

مورد متغیرهای غیرشغلی می‌توان گفت که این متغیر بیشترین همبستگی با مشترکت خانواده

(ر)، 0.76 (دارد و متغیرهای تعارض خانواده (ر)، 0.678) و حمایت همسر (ر) 0.639 توزیع در درجات

بعدی با متغیرهای غیرشغلی دارند.

همچنین مقدار ضریب تعیین (R۲) مربوط به متغیر کیفیت زندگی کاری را 30% تولید کرده که مدل پیشنهادی 30 درصد از عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری را

پیش نماید. درصد باقی‌مانده مربوط به نهایی پیشنهای این است و می‌تواند شامل قیمت

متغیرهای تأثیر گذار بر کیفیت زندگی کاری کتابداران باشد.
فرزیهای اول: متغیرهای شغلی بر کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و معنادار دارد

در فرضیه اول تأثیر متغیرهای شغلی بر کیفیت زندگی کاری مورد بررسی قرار گرفت (شکل ۲). ضریب مسر در این فرضیه مقدار ۵۵۰ به دست آمد که اثر مثبتی را بین این دو عامل نشان می‌دهد و این رابطه مثبت با توجه به آماره (۲۸۰) در سطح ۹۵ درصد معنادار بود. نتیجه این فرضیه با نتیجه پژوهش رافیدا و همکاران (۲۰۱۱) که نشان دادند متغیرهای شغلی در کیفیت زندگی کاری اثرگذار است، همخوانی دارد.

رابطه آباد متغیرهای شغلی (مشارکت شغلی، تعاضق نشان، کار و انعطاف پذیر بودن برنامه زمان‌بندی کاری) با کیفیت زندگی کاری به طور مستقیم و نیز تحت تأثیر قرار گرفت. ضریب مسر در رابطه بین مشارکت شغلی و کیفیت زندگی کاری ۳۲۴ و آماره ۲۵۲ به دست آمد که نشان از رابطه مثبت و معناداری بین این دو متغیر دارد. نتایج این تحقیق معناداری بین دو متغیر دارد. تفاوت این مدل نشان می‌دهد که مشارکت شغلی و سبب زمان‌بندی انعطاف‌پذیر کاری بیشترین تأثیر را بر کیفیت زندگی کاری کسب نمودار دارد.

فرضیه دوم: متغیرهای غیرشغلی بر کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و معنادار دارد

در فرضیه دوم تأثیر متغیرهای غیرشغلی بر کیفیت زندگی کاری مورد بررسی قرار گرفت. ضریب مسر در این فرضیه برابر ۲۷۴ به دست آمد که اثر مثبتی را بین این دو عامل نشان داد و این رابطه مثبت با توجه به آماره (۲۷۴) در سطح ۹۵ درصد معنادار بود. نتیجه این فرضیه با مطالعات رافیدا و همکاران (۲۰۱۱) که نشان دادند متغیرهای غیرشغلی در تعیین کیفیت زندگی کاری مهم‌ترند و رابطه معناداری بین آنها وجود دارد، همخوانی دارد. این نتایج نشان می‌دهد که دلیل مهم‌ترین این مقاله، دو جامع آماری می‌باشد.

1. Sarina Muhamad Noor & Mohamad Adli Abdullah
نتیجه‌گیری

نتایج نشان می‌دهد که میزان شعله‌گذاری (مایگین 137) کارکنان از حد متوسط (3) بالاتر است. که مؤید این نکته است که کارکنان هنوز نسبتاً خوبی با شعله همراه دارند و شغل خود را برای یک‌یا زندگی با همیشه می‌دانند. باشگاه کارکنان نشان می‌دهد که برنامه‌ریزی زمان شروع و خاتمه وظایف خود بوده و همچنین برنامه‌ریزی وظایف شعله محوله، خاصیت سال‌های اضافی را برای انجام آن اختصاص دهد. بنابراین وقتی که کارکنان از تمام جنبه‌های شغل راضی باشند کیفیت زندگی اصلی آنها افزایش می‌یابد.

شعلای باید طراحی طراحی شود که منع انجام مستندی‌های خاناوی‌گذاری و شخصی کارکنان نشود و اوقات فارغمرود نباید رای کارکنان به وجود آورد. از آنجا که در بررسی مستقیم ابعاد متری‌های شعله با کیفیت زندگی کاری، مشاوری کارکنان باید ضریب مصرف 372، بیشترین تأثیری را بر کیفیت زندگی کاری داشته، لذا مدیران باید توجه کنند که مشاور خودش باید برای کاهش تأثیرات نابناوران کارکنان کمک کند و از سایر مشاوران به شغل راه داده داشته و بررسی و تحلیل سوالات پرسشنامه مربوط به کیفیت زندگی کاری نشان می‌دهند.

رابطة ابعاد متغیرهای غیرشعلی (مشارکت خانواده) تعارض خانواده و حمایت همسر با خانواده) با کیفیت زندگی کاری به طور مستقیم مورد بررسی قرار گرفت. ضریب مسر در رابطه بین شغل خانواده و کیفیت زندگی کاری 0/342، آماره 54، مقدار 0/265 به دست آمد که نشان می‌دهد رابطه معناداری بین این دو متغیر وجود ندارد. ضریب مسر در رابطه بین تعارض خانواده و کیفیت زندگی کاری 0/69، آماره 0/472، به دست آمد که نشان می‌دهد رابطه معناداری بین این دو متغیر وجود ندارد. بنابراین هیچ کدام از ابعاد متغیرهای غیرشعلی تأثیر معناداری بر کیفیت زندگی کاری ندارد.
- مدیران یادی بنابراین مصرف حقوق و دستمزد مناسب با فعالیت فرد در سازمان توجه کنند.
- جوان پاسخ‌های کتابداران به پرسش مربوط به حقوق و دستمزد در پرسشنامه میانگین (27) نشان دهنده نارضایتی کتابداران از میزان حقوق درمانی آنان است.
- مدیران کتابخانه‌ها یادی بنابراین میکنند، مثلاً منطبق با استانداردهای ایمنی و بهداشت فراهم کنند تا کارکنان از نظر جسمی و روحی در آرامش باشند. میانگین 2.5 پاسخ‌های کتابداران به سوالات مربوط به ایمنی و بهداشت میکنند کتابداران از نظریاتی کتابداران از میکنند کتابداران را به دانست.

رساندهای تحقیق
- از آنجا که کتابداران به این کتابداران باشد هست ولی سوالات محدود را در محدوده مختلف می‌توانند می‌تواند با ارائه پاسخ‌ها و مهندنی ارائه مسکن حقوق و دستمزد کتابداران و توجه اساسی به محیط کاری آنان کیفیت زندگی کاری کتابداران را به دانست.

محدودیت‌های تحقیق
- از آنجا که کتابداران در کتابخانه و مشترکی از سوالات تحقیق در پاسخ به پرسشنامه نداشت باشد و این رونی نتایج اثر گذارش به باشد.

منابع
مجله ترنس (1375). مردم در سازمان‌ها، ترجمه حسین شکر کن. چاپ دوم، تهران: انتشارات رشد.

References


