تأثير عوامل شغلی و غیرشغلی بر کیفیت زندگی کاری کتابخانه‌های عمومی

سویس سیدا اردکانی
دانشگاه گرگان، ایران
در.saeida@gmail.com

زهرا موسی (نویسندگه مستند)
کارشناس ارشد مدیریت دانشگاه یزد
marvastiz93@gmail.com

تاریخ دریافت: ۲۲/۰۷/۱۳۹۳، تاریخ پذیرش: ۲۸/۰۷/۱۳۹۳

چکیده
هدف: کتابخانه‌های عمومی یکی از فضاهای سرمایه‌کننده‌ی انسانی و ناگهانی‌الوفیکه‌ای است که افراد را به خود جلب می‌کند. به همین دلیل به پژوهش کتابخانه‌های عمومی پرداخته و عواملی که کیفیت زندگی کاری را در این سالن‌های علمی بهبود می‌بخشند مورد بررسی قرار گرفته است.

روش: یکی از روش‌های بررسی نظرات کارکنان یا اعضای کتابخانه‌های عمومی شناخته شده است که اطلاعاتی درباره حالت کارکنان کتابخانه‌های عمومی را به‌دست می‌آورد.

یافته‌ها: پایان‌های حاصل از این پژوهش نشان داد که این عوامل بر کیفیت زندگی کاری کتابخانه‌های عمومی تاثیر مثبت دارند.

کلیدواژه‌ها: زندگی کاری، عوامل شغلی، عوامل غیرشغلی، کتابخانه‌های عمومی، کتابخانه‌های کاری

Research on Information Science and Public Libraries
The Quarterly Journal of Iran Public Libraries Foundation
Vol. 21, No.3, Successive No.82 • Fall 2015
Pp. 389-406
Indexed in ISC, SID & Magiran

تشخیصات نظرسنجی و ارزیابی کیفیت زندگی کاری
فصل دوم: یکی از بانک‌های تکمیل
گروه پژوهشی: گروه پژوهشی
قلمرو: گروه پژوهشی
انتشارات: گروه پژوهشی
تاریخ پذیرش: ۲۸/۰۷/۱۳۹۳
شماره شناسه: ۲۸/۰۷/۱۳۹۳

Magiran • SID, ISC
مقدمه

هر کتابخانه‌ای برای دستیابی به فن آوری پیشرفته و ارائه خدمات بی‌پروازی با کیفیت، نیازمند به‌عده مستمر فراوانی‌ها و خدمات خود با پیشرفته‌ترین ابزارهای کاربردی است. نیروی انسانی بزرگ‌ترین سرمایه بین کتابخانه‌های است و در برخی ناگران عامل اصلی پیشرفت کتابخانه‌ها بوده است. کتابخانه‌ها متغیری هستند که در برخی این منابع نقش مهمی دارند و تأثیر بالایی بر عملکرد کتابخانه‌ها دارند. به‌طور کلی، کتابخانه‌ها در سطح نهایی کشور را در سطح کلینیک‌ها و خواهش‌ها بود که در این پژوهش برخی از این عوامل را بررسی می‌کنیم.

وجود شرایط مطلوب کاری یکی از ضروریت انجام فعالیت در سازمان است. وضعیت کاری مناسب که از آن به عنوان «کیفیت زندگی کاری» تعبیر می‌شود، باعث ایجاد انگیزه و رضایت عاطفی افراد شده و آنها را به سمت کار و نتایج بیشتر و مطلوبتر سقوط می‌دهد. کیفیت زندگی کاری را به عنوان کیفیت رابطه بین کارکنان و محیط کار تعریف کرد. عبارت کیفیت زندگی کاری برای توصیف شرایط کاری و انتظار همسایگان از کارگران در زندگی کاری یکی از استانداردهای بین‌المللی است (رافیقی و همکاران، ۲۰۱۱).

در حال حاضر، روابط نظری بین کار و خانواده پیچیده و تا حد زیادی ناشناخته است. بحث و گفتگوی‌های زیادی درباره رابطه کیفیت زندگی کاری و مسئله شغلی و غیرشغلی شده است اما اکثر تحقیقات و مطالعات به بررسی تعارض بین کار و خانواده پرداخته‌اند. در این پژوهش سعی گردید اثر متغیرهای شغلی و غیرشغلی روی کیفیت زندگی کاری افرادی که به عنوان کتابخانه‌های عمومی در استان بزد فعالیت می‌کنند مورد بررسی قرار گیرد.

متغیرهای شغلی

کاتر (۱۹۷۷) شغل را به عنوان فعالیت‌هایی که برای آن پول پرداخت می‌شود تعریف می‌کند که شامل کار دولتی و آزاد است. یکی دیگر از تعاریف بین می‌کند که کار مجموعه‌ای از وظایف معین است که فردی که موقتی را در یک سازمان اشغال کرده آن را انجام می‌دهد (کاتر، ۱۹۸۰). در این پژوهش همانند پژوهش رادیا و همکاران (۲۰۱۱)، ابعاد متغیرهای شغلی شامل موارد ذیل است: ۱) مشارکت شغلی؛ ۲) تعارض نقش کارآمده در این پژوهش به‌عنوان نماد انتخاب‌نپذیر می‌باشد.

مشارکت شغلی

به نظر می‌رسد، مشارکت شغلی بالا، یک ویژگی اساساً مطلوب در کارکنان است. طبق تعیین کانونگو (1982) مشارکت شغلی، به میزان متأانسور شدن فرد با شغل خود اشاره دارد. در واقع، افراد دارای 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 (2008) اشاره می‌کند که مشارکت شغلی یک پاسخکلی متغیر مربوط به کار است که ممکن است باعث ایجاد تعارض کار-خانواده شود. علاوه بر این، افرادی که انس زیادی با شغل یا حرفه خود دارند ممکن است زمان و تلاش بیشتری را برای کار خود خرید کنند و نسبت به خانواده کم توجه گردد.

تعارض نفیس کار

تعارض نفیس کار، زمانی به وقوع می‌پوندد که ادراک افراد از نقش و اجرای نقش با انتظارات دیگران همبستگی نداشته باشند. می‌توان گفت تعارض نفیس زمانی رخ می‌دهد که تن دادن به مجموعه‌ای از ارزش‌های شغلی با پرداش روی دیگری از ارزش‌های شغلی مغایر و یا به کل نامناسب باشد (میزنتی، 1975).

انعطاف‌پذیری برنامه زمان‌بندی کار

انعطاف‌پذیری برنامه زمان‌بندی کار به امکان تغییر برنامه زمان‌بندی کار فردی همگام تزاحم آن با فعالیت‌های شغلی و غیرشغله شامل خانواده اشاره دارد (گرین‌هاروس و بوتلز، 1985). برنامه زمان‌بندی انعطاف‌پذیر حاصل تناوب بین کار و خانواده است که باعث ایجاد مشکل در اختصاص زمان مورد نیاز برای انجام مسئولیت‌های خانواده می‌شود (بوسن و هیبریج، 1985؛ کابلان، 1988).

متغیرهای غیرشغله

منظر از متغیرهای غیرشغله، خانواده است. در نظر گرفتن تأثیر متغیرهای غیرشغله، با توجه به اینکه هر افراد به دلیل تفاوت‌های فرهنگی، جو احساسی محیط کار بر


391
خانواده و جو احساسی خانواده بر محیط کار تأثیر گذار است (کروتر، ۱۹۸۲). در این پژوهش آباد
مغریه غیرمغزی بیان‌پذیر و همکاران (۲۰۱۱) مشارکت خانواده، تعارض خانواده و
حمایت همسر (با خانواده) در نظر گرفته شده که در ادامه به تعریف هر کدام می‌پردازیم:

مشارکت خانواده

مشارکت خانواده به الگوی و روانی خانواده با شغل فرد گذشته می‌شود (فرن و
همکاران، ۱۹۹۲؛ گرین هاوس، ۱۹۸۹). برخی از محققان همچون استیتز (۱۹۸۰) و لوبل (۱۹۹۱)
اژامار خانواده را با الگوی آن ارائه آن به نگرش‌های ذهنی و رفتارهای عینی، که دلیل کنی
شخصی به نشان‌های خانواده‌ای از روانی می‌دهد، تعریف می‌کنند.

تعارض خانواده

تعارض کار- خانواده به وسیله عوامل حوزه کار و حوزه خانواده افق می‌افتد. تعارض
کار- خانواده می‌تواند بر رفاه یدک فرد تأثیر گذار باشد و بر رضایت فرد از کار، بر ازدواج
او و بر زندگی آینده ماله مؤثر باشد (کریپ و لیگنگ، ۲۰۱۸). آمادگی به خانه از محل کار با روح و
جسمی خسته که شخص نمی‌تواند به طور مؤثر به وظایف خانواده‌ای با خودش به‌اشتیه افراد
خانواده بردازد موجب تعارض می‌شود (روتوندو، کارلسون و کن، کد ۲، ۱۹۹۷).

حماية همسر

نوع حمايت از طرف همسر برای حل تعارض کار و خانواده قابل تصویر است: حمایت
ابزاری و حمايات عاطفی و اطلاعاتی. حمایت ابزاری به کمک‌های ملموس از طرف شریک
زنده و مانند مشارکت در تغییرات و مراقبت از کودکان اشاره دارد. حمايات عاطفی و
اطلاعاتی به ارائه ماندگار از سوی همسر، پشتیبانی عاطفی همسر، و تغییرات همسر نسبت به رفاه
اجتماعی فرد اشاره دارد (راوفا و همکاران، ۲۰۱۱).

کیفیت زندگی کاری

والتون (۱۹۷۵) معتقد است که به‌بیان کیفیت زندگی کاری، عكس عملی معقول در


۲۹۴
استرس‌زایی است، کیفیت زندگی کاری به عنوان یکی از عوامل مهم محیطی محاسبه می‌شود و ساختار خانواده یکی از عوامل قابل تحقیق در این مقاله می‌باشد. (پکاسوز، ۲۰۱۱)

لیز و کنرزنر (۲۰۰۵) بهبود کیفیت زندگی کاری را برای سازمان‌ها امری ضروری می‌دانند و معنادارتر که، کیفیت زندگی بالا موجب وفاداری کارکنان به سازمان می‌شود. شاخص‌های کیفیت زندگی کاری از دیدگاه آنان عبارتند از: ۱) متعهد بودن به سازمان؛ ۲) حمایت مدیریت از کارکنان؛ ۳) حمایت از همکاران؛ ۴) جو اعتماد؛ ۵) درک رهبر؛ ۶) احترام منفی‌گرایی؛ ۷) رسمیت شناخته شدن و ابراز وجود؛ ۸) پاداش مادی و زیر مادی؛ و ۹) ارتباط بین دو عوامل.

مدل مفهومی تحقیق

شکل ۱: چارچوب مفهومی تحقیق و رابطه متغیر کیفیت زندگی کاری (متغیر وابسته) و متغیرهای شغله و غیرشغله (متغیرهای مستقل) را نشان می‌دهد.

شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

1. Bagtasos 2. Lees & kearns
فرضیه‌های اصلی تحقیق

دو فرضیه اصلی تحقیق حاضر به شرح زیر است:

1) متغیرهای غیرشاغلی بر کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و معنادار دارد;
2) متغیرهای غیرشاغلی بر کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و معنادار دارد.

فرضیه‌های فرعی:

فرضیه‌های فرعی تحقیق حاضر به شرح می‌باشد:

1) مشارکت غیرشاغلی بر کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و معنادار دارد;
2) تعارض نقص کار بر کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و معنادار دارد;
3) اعطا پذیری برنامه زمان‌بندی کار بر کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و معنادار دارد;
4) مشارکت خانواده بر کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و معنادار دارد;
5) تعارض خانواده بر کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و معنادار دارد;
6) حمایت همسر یا خانواده بر کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و معنادار دارد.

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر گروه‌آوری داده، توصیفی است. در این تحقیق برای جمع آوری داده‌ها از پیامد استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش 187 نفر بود. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران طبق روش زیر محاسبه شد:

\[ n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot \alpha^2}{\sigma^2(N-1) + Z^2 \cdot \alpha^2} \]

\[ n = \frac{187 \cdot (1.96 \star 1.96) \star (0.291 \star 0.291)}{(0.05 \star 0.05) \star 186 + (1.96 \star 1.96) \star (0.291 \star 0.291)} = 77 \]
سنجش باره‌های عاملی

ضرایب باره‌های عاملی مربوط به هریک از سؤالات مربوط به متغیرها در این پژوهش در شکل 2 نشان داده شده است. در اینجا ضرایب باره‌های عاملی سؤالات به عنوان یکی از معاورهای بررسی روابط مربوط به هریک از سؤالات مربوط به متغیر کنترلی بوده است. سؤالاتی که ضرایب آنها کمتر از 0.4 است نباید حذف شوند. نتایج سایر ضرایب مسنجش با تاثیر آن قرار نگرفند.
برای تحلیل داده‌ها استفاده از روش PLS، بعد از سنجش با راهی عاملی نویت به محاسبه و گزارش ضرایب آلفای کرونباخ و پایاپی ترکیبی (CR) سازه‌ها مناسب که در جدول ۱ آمده است، چون مقدار مربوط به این معیار برای همه سازه‌ها بیشتر از ۷، بویج سوال پژوهش از پایایی مناسب برخورد می‌آید.

جدول ۲: ضرایب آلفای کرونباخ و پایاپی ترکیبی

<table>
<thead>
<tr>
<th>پایایی ترکیبی</th>
<th>آلفای کرونباخ</th>
<th>سازه‌ها</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>(WV)</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>(V)</td>
<td>۰.۷۷۹</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>(NWV)</td>
<td>۰.۷۸۸</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>(QWL)</td>
<td>۰.۸۵۳</td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

معیار دوم برای بررسی مدل‌های اندوزه‌گیری، روابط همگرایی و شاخص معاف واریانس استخراج‌شده (AVE) است که به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سایر سازه‌های خود می‌پردازد. فورنل و لارکر (۱۹۸۱) مقدار مناسب برای روابط همگرایی را ۰.۵ به بالا و نگرانی همکاران (۱۹۹۶) مقدار ۰.۱ به بالا یا کافی دانستند و در اظهار داشتند که برای محاسبات دقیق‌تر بعدی بهتر است که مقدار ۰.۵ مانند واقع شود. در این پژوهش مقدار AVE برای تمامی متغیرها بیشتر از ۰.۵ محاسبه شده است که می‌توان روابط همگرایی پژوهش حاصل را تأیید شده دانست.

جدول ۳: مقادیر معاف واریانس استخراج‌شده (AVE)

<table>
<thead>
<tr>
<th>معدل واریانس استخراج‌شده (AVE)</th>
<th>سازه‌ها</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>(AVE) (V)</td>
<td>۰.۵۸۸</td>
</tr>
<tr>
<td>(NWV)</td>
<td>۰.۵۳۰</td>
</tr>
<tr>
<td>(QWL)</td>
<td>۰.۵۳۴</td>
</tr>
</tbody>
</table>

ضرایب معناداری

ابنادی ترتیب معیار برای سنجش رابطه بین سازه‌ها در مدل آماره ۱ می‌باشد. در صورتی که مقدار ۰.۴۶ یکی از تی‌شانتون‌های جدید و وجود رابطه بین سازه‌ها دارد. در شکل ۳ آماره ۱ باید مدل کلی پژوهش نشان داده شده است. اگر بیش از ۵۰٪ تعداد متغیرهای شغلی و غیرشغلی را از معدل حدف کرده و تأثیر متغیرهای شغلی و غیرشغلی را به‌طور مستقیم بر کیفیت زندگی کاری مورد بررسی قرار دهیم، نتایج حاشیه‌های نتایجی می‌شود که در بررسی غیرمستقیم حاصل شده است، با این تفاوت که فقط مقدار آماره ۱ تغییر کرده است.

1. Average Variance Extracted (AVE)  2. Fornell & Larcker  3. Magner et al
طرح تحلیلی کاربرد مدل‌های گرافیک چهارم بین سازمان‌ها و کارکرد آن‌ها در کنار کارکدهای سازمانی.
تحقیقات اطلاع رسانی و

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

اگر متغیرهای پنهان مربوط به نورمانی متغیرهای شغلی و غیرشغلی می‌باشند را از مدل حذف کرده و تأثیر آنها را به صورت مستقل مورد بررسی قرار دهیم، نتیجه نشان می‌دهد که آباد متغیرهای شغلی، مشارکت شغلی و انتفاع با دیگری برای زمان‌بندی کار برای کیفیت زندگی کاری تأثیر معنادار دارد ولی تعارض کار تأثیر معناداری بر کیفیت زندگی کاری ندارد و از آباد متغیرهای غیرشغلی نیز هیچ کدام بر کیفیت زندگی کاری تأثیر معناداری ندارد (شکل 4).

پس از بررسی و تأیید نتایج، فرضیه‌های نسبتی و پژوهشی مورد آزمون قرار می‌گیرند. جدول 3 خلاصه نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها را در قبال ضرایب مسیر همراه با سطح معنی‌داری نشان می‌دهد. ضریب مسیرهای مربوط به متغیرها با توجه به شکل 2 و مقدار آماره 2 به توجه به شکل 3 در جدول زیر آمده است:

| شاخص | نتیجه آزمون | ضریب معنی‌دار | رتبه
<table>
<thead>
<tr>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>متغیرهای شغلی - کیفیت زندگی کاری</td>
<td>0.55</td>
<td>0.028</td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>متغیرهای شغلی - کیفیت زندگی کاری</td>
<td>0.11</td>
<td>0.011</td>
<td>3</td>
</tr>
</tbody>
</table>

یافته‌ها

مقدار همبستگی بین متغیرهای شغلی و آباد آن (شکل 2) نشان می‌دهد که این متغیر بیشترین همبستگی را با مشارکت شغلی با ضریب (0.886) دارد و پس از آن به ترتیب با انتفاع با دیگری زمان‌بندی کار (0.423) و تعارض نش (کار (0.423) همبستگی دارد. اما در مورد متغیرهای غیرشغلی می‌توان گفت که این متغیر بیشترین همبستگی را با مشارکت خانواده (0.767) دارد و متغیرهای تعارض خانواده (0.689) و حمایت همسر (0.539) می‌توانند در جریان بعدی با متغیرهای غیرشغلی دارند.

همچنین مقدار ضریب تغییر (R²) مربوط به متغیر کیفیت زندگی کاری برابر 0.30 است. این مقدار نشان می‌دهد که مدل پیشنهادی 30 درصد از عوامل مؤثر بیشتر کیفیت زندگی کاری را پیش بینی می‌کند و 70 درصد باقی می‌ماند مربوط به خطا. بنابراین این است و می‌تواند شامل نظریه متغیرهای تأثیر گذار بر کیفیت زندگی کاری کتابداران باشد.
فرایشیه 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 مسیر در این فرضیه مقدار ۰.۵۵۰ به دست آمد که این متنی را بین این دو عامل نشان می‌دهد و این رابطه مثبت با توجه به آماره (۲۸۱۹) در سطح ۰.۰۰۰ درصد معنادار بود. نتیجه این فرضیه با نتیجه پژوهش رایفد و همکاران (۲۰۱۱) که نشان دادند متغیرهای شغلی در کیفیت زندگی کاری اثرگذار است، همخوانی دارد.

راابطه ابعاد متغیرهای شغلی (مشارکت شغلی، تعارض نفی کار و انعطاف پذیری بودن برنامه زمان‌بندی کاری) با کیفیت زندگی کاری به طور مستقیم مورد بررسی قرار گرفت. ضریب مسیر در رابطه بین مشارکت شغلی و کیفیت زندگی کاری ۰.۳۷۵ و آماره ۱.۲۷۴، به دست آمد که نشان از رابطه مثبت و معناداری بین این دو متغیر دارد. نتایج آزمون مدل نشان می‌دهد که مشارکت شغلی و سپس زمان‌بندی انعطاف پذیر کاری بیشترین تأثیر را بر کیفیت زندگی کاری کسب داده‌اند.

فرایشیه 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 مسیر در این فرضیه برابر ۰.۰۷۸ به دست آمد که این متنی را بین این دو عامل نشان داد و این رابطه مثبت با توجه به آماره (۲۸۶۰) در سطح ۰.۰۰۰ درصد معنادار بود. نتیجه این فرضیه با مطالعات رایفد و همکاران (۲۰۱۱) که نشان دادند که تاثیرات به ترتیب کیفیت زندگی کاری مهم‌ترین و رابطه معناداری بین آنها وجود دارد، همخوانی ندارد. این نتایج به دلیل مسائل فرهنگی و یا جامعه آماری متفاوت در پژوهش‌ها مشابه است.

1. Sarina Muhamad Noor & Mohamad Adli Abdullah
نتیجه‌گیری
نتایج نشان می‌دهد که میزان مشارکت شغلی (میانگین 37.6) کتابداران در حد متوسط (37.2) بالاتر از یک کتابدار است که کارکنان پویان نسبتا خوبی با شغل خود درآمده و شغل خود را برای بقای زندگی با همیت می‌دانند. باشی‌های کتابداران نسبتا سازگار به برنامه زمان‌بندی کاری آنها از انطباق نسبتا خوبی برخوردار است، اما نسبتا بالاتر از آنها با حضور شغلی و حضور شغلی و درمان بیماری‌های خونین و خانم‌ها وظایف بودند. درمان بیماری‌های پزشکی، درمان بیماری‌های جراحی و درمان بیماری‌های زنانه، درمان بیماری‌های خونین و خانم‌ها وظایف بودند. درمان بیماری‌های زنانه، درمان بیماری‌های خونین و خانم‌ها وظایف بودند. درمان بیماری‌های جراحی و درمان بیماری‌های خونین و خانم‌ها وظایف بودند. درمان بیماری‌های جراحی و درمان بیماری‌های خونین و خانم‌ها وظایف بودند. درمان بیماری‌های جراحی و درمان بیماری‌های خونین و خانم‌ها وظایف بودند. درمان بیماری‌های جراحی و درمان بیماری‌های خونین و خانم‌ها وظایف بودند. درمان بیماری‌های جراحی و درمان بیماری‌های خونین و خانم‌ها وظایف بودند. درمان بیماری‌های جراحی و درمان بیماری‌های خونین و خانم‌ها وظایف بودند. درمان بیماری‌های جراحی و درمان بیماری‌های خونین و خانم‌ها وظایف بودند. درمان بیماری‌های جراحی و درمان بیماری‌های خونین و خانم‌ها وظایف بودند. درمان بیماری‌های جراحی و درمان بیماری‌های خونین و خانم‌ها وظایف بودند. درمان بیماری‌های جراحی و درمان بیماری‌های خونین و خانم‌ها وظایف بودند. درمان بیماری‌های جراحی و درمان بیماری‌های خونین و خانم‌ها وظایف بودند. درمان بیماری‌های جراحی و درمان بیماری‌های خونین و خانم‌ها وظایف بودند. درمان بیماری‌های جراحی و درمان بیماری‌های خونین و خانم‌ها وظایف بودند. درمان بیماری‌های جراحی و درمان بیماری‌های خونین و خانم‌ها وظایف بودند. درمان بیماری‌های جراحی و درمان بیماری‌های خونین و خانم‌ها وظایف بودند. درمان بیماری‌های جراحی و درمان بیماری‌های خونین و خانم‌ها وظایف بودند. درمان بیماری‌های جراحی و درمان بیماری‌های خونین و خانم‌ها وظایف بودند. درمان بیماری‌های جراحی و درمان بیماری‌های خونین و خانم‌ها وظایف بودند. درمان بیماری‌های جراحی و درمان بیماری‌های خونین و خانم‌ها وظایف بودند. درمان بیماری‌های جراحی و درمان بیماری‌های خونین و خانم‌ها وظایف بودند. درمان بیماری‌های جراحی و درمان بیماری‌های خونین و خانم‌ها وظایف بودند. درمان بیماری‌های جراحی و درمان بیماری‌های خونین و خانم‌ها وظایف بودند. درمان بیماری‌های جراحی و درمان بیماری‌های خونین و خانم‌ها وظایف بودند. درمان بیماری‌های جراحی و درمان بیماری‌های خونین و خانم‌ها وظایف بودند. درمان بیماری‌های جراحی و درمان بیماری‌های خونین و خانم‌ها وظایف بودند. درمان بیماری‌های جراحی و درمان بیماری‌های خونین و خانم‌ها وظایف بودند. درمان بیماری‌های جراحی و درمان بیماری‌های خونین و خانم‌ها وظایف بودند. درمان بیماری‌های جراحی و درمان بیماری‌های خونین و خانم‌ها وظایف بودند. درمان بیماری‌های جراحی و درمان بیماری‌های خونین و خانم‌ها وظایف بودند. درمان بیماری‌های جراحی و درمان بیماری‌های خونین و خانم‌ها وظایف بودند. درمان بیماری‌های جراحی و درمان بیماری‌های خونین و خانم‌ها وظایف بودند. درمان بیماری‌های جراحی و درمان بیماری‌های خونین و خانم‌ها وظایف بودند. درمان بیماری‌های جراحی و درمان بیماری‌های خونین و خانم‌ها وظایف بودند. درمان بیماری‌های جراحی و درمان بیماری‌های خونین و خانم‌ها وظایف بودند. درمان بیماری‌های جراحی و درمان بیماری‌های خونین و خانم‌ها وظایف بودند. درمان بیماری‌های جراحی و درمان بیماری‌های خونین و خانم‌ها وظایف بودند. درمان بیماری‌های جراحی و درمان بیماری‌های خونین و خانم‌ها وظایف بودند. درمان بیماری‌های جراحی و درمان بیماری‌های خونین و خانم‌ها وظایف بودند. درمان بیماری‌های جراحی و درمان بیماری‌های خونین و خانم‌ها وظایف بودند. درمان بیماری‌های جراحی و درمان بیماری‌های خونین و خانم‌ها وظایف بودند. درمان بیماری‌های جراحی و درمان بیماری‌های خونین و خانم‌ها وظایف بودند. درمان بیماری‌های جراحی و درمان بیماری‌های خونین و خانم‌ها وظایف بودند. درمان بیماری‌های جراحی و درمان بیماری‌های خونین و خانم‌ها وظایف بودند. درمان بیماری‌های جراحی و درمان بیماری‌های خونین و خانم‌ها وظایف بودند. درمان بیماری‌های جراحی و درمان بیماری‌های خونین و خانم‌ها وظایف بودند. درمان بیماری‌های جراحی و درمان بیماری‌های خونین و خانم‌ها وظایف بودند. درمان بیماری‌های جراحی و درمان بیماری‌های خونین و خانم‌ها وظایف بودند. درمان بیماری‌های جراحی و درمان بیماری‌های خونین و خانم‌ها وظایف بودند. درمان بیماری‌های جراحی و درمان بیماری‌های خونین و خانم‌ها وظای
مدیران باید به پرداخت حقوق و دستمزد مناسب با فعالیت فرد در سازمان توجه کنند.

جوان پاسخ‌های کتابخانه به پرسش مربوط به حقوق و دستمزد در پرسشنامه میانگین‌های 2.27 (2.13) نشان دهنده نارضایتی کتابخانه از میزان حقوق دریافتی آن‌ان است.

مدیران کتابخانه‌ها باید در سازمان، محتویات منطقی با استانداردهای اجتماعی و بهداشتی فراهم کنند تا کتابخانه‌ای آزادی و روحی در اموی و آرامش باشد. میانگین 2.5 پاسخ‌های کتابخانه به سوالات مربوط به اجتماعی و بهداشت محتویات کتابخانه از نژادی‌ای کتابخانه را به میزان کار خود در دارد.

رساندن این میانگین‌ها به جایی که درخور و شایسته کتابخانه باشد به مدت و الای مسئولان محترم را در سطوح مختلف مدیریتی می‌طلبد. مدیران می‌توانند با ارتقاء پاداش‌ها و مهم‌نامه‌های مربوط به حقوق و دستمزد کتابخانه و توجه اساسی به محتویات کتابخانه از نژادی‌ای کتابخانه را به مدت مسئولان.

محدودیت‌های تحقیق

- از آنجایی که تحقیق فعال در محدوده چوهوش‌های علوم اجتماعی و انسانی انجام گرفته است، امکان تأیید گذاری قبلاً مطرح‌شده در این مدت و روش‌گر است بر نتایج پژوهش‌های این مدت و روش‌گر است بر

- ممکن است کتابخانه‌ها درک کردن پاسخ‌های و مشترک‌های مبتنی‌های تحقیق در پاسخ به پرسشنامه نداشته باشند و این روی نتایج اش گذاشته باشد.

منابع

میچل، ترنس (1375). مردم در سازمان‌ها. ترجمه حسن شکرکن. چاب دوم، تهران: انتشارات رشد.

References


---

به این مقاله این گونه استناد کنید:

سعیدا اردکانی، سعید و مروستی، زهرا (1394). تأثیر عوامل شغلی و غیرشاغلی بر کیفیت زندگی کاری کتابداران در استان زنجان. تحقیقات اطلاعاتی و کتابخانه‌های عمومی، 21 (3), 389-398.