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

سید مسعود اردکانی
دارایگه مدیربیت بورسکانی، بورسکانی

درسائیما@یوگام‌م‌یل‌کام

زهره مراسمی (نویسنده مسئول)
کارشناس ارشد مدیربیت بورسکانی

marvast93@gmail.com

تاریخ دریافت: 1392/12/22 تاریخ پذیرش: 1392/4/18

چکیده
هدف: کتابداران برگزیدگان سرمایه کتابخانه‌ها مخصوص می‌شوند و در پلده‌های مطول آنها عوامل
چندی دخالت دارد که اگر مانند قرار گیرند پیشرفته کتابخانه‌ها را شاهد خواهیم بود. مدیران باید
محیط ناسنده باشند و به خطر برای کتابداران ایجاد کنند. هنگام آنها با اینکنرده‌ها، اطلاعی
اعتماد بیشتری کار داشته و وظیفه اطلاع‌رسانی خود را به دوستی انجام دهند. این پژوهش به هدف بررسی
تأثیر متغیرهای شغلی و غیرشغلی بر کیفیت زندگی کاری کتابداران در کتابخانه‌های عمومی در استان یزد
صورت گرفت.
روش: جامعه آماری تحقیق را کتابداران کتابخانه‌های عمومی در استان یزد تشکیل دادند. از
نمونه‌گیری تصادفی یکپارچه و عوامل روش نمونه‌گیری استفاده شد. جامعه پژوهش، 68 قهر کتابدار
کتابخانه‌های عمومی استان یزد بودند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کروکر، 47 نفر محاسبه شد.
برای جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه بود. داده‌های این تحقیق در دو سطح توصیفی و استنباطی تجزیه و تحلیل
گردید. در سطح توصیفی از مدلی توصیفی میانگین متقاضی استفاده شد و برای تجزیه و تحلیل
اطلاعات و بررسی داده در سطح استنباطی، از مدل‌های معادلات ساختاری، روابط داده‌های مربوط به جزئی
استفاده گردید.

یافته‌ها: پایانهای حاصل از این مطالعه نشان داد که متغیرهای شغلی تأثیر مثبت و منفعت رژی
کیفیت زندگی کاری دارد وی متغیرهای غیرشغلی تأثیر منفعتی بر کیفیت زندگی کاری دارند.

اصطلاح: این تحقیق بررسی تأثیر متغیرهای شغلی و غیرشغلی بر کیفیت زندگی کاری
کتابداران سعی داشت این تحقیق در تحقیق‌های بازارسازی اطلاعات متفاوتی‌تواند با
جهت یا بردن رضایت کلی کارکنان از شغل ارائه‌دهد. ارزش مطالعه‌ای از نظر دانش اثر متغیرهای
شعلی بر کیفیت زندگی کاری و بیشترین تمرکز به متغیرهای محوری به آن برای این کتابداران
کلیدواژه‌ها: زندگی کاری، عوامل شغلی، عوامل غیرشغلی، کتابخانه‌های عمومی، کتابداران.
مقدمه

هر کتابخانه‌ای برای استفاده در ارائه خدمات به کاربران، به‌ویژه
مستمر فراوانی و خدمات خود با پیشرفت و ارتقاء خدماتی، باید به‌ویژه
سئویابی و پیشگیری از کتابخانه‌هایی است و از دیدگاه ناکارآمد اصلی پیشرفت کتابخانه بهره است.
کتابخانه‌های متعلق به‌نظام کتابخانه‌های محسوب می‌شوند. عواملی وجود دارند که در بازه‌ای این
منابع تفسیر می‌شوند و نه کتابخانه‌ها، که در سطح کلان تیپ شاده خواهیم دوید که در این
پزوهش برخی از این عوامل را بررسی می‌کنیم.

وجود سهمیه مطلوب کاری بکی از ضروریات انجام فعالیت در سازمان است. وضعیت
کاری مناسب که از آن به عنوان "کیفیت زندگی کاری" تعبیر می‌شود، باعث انجام انگیزه و
رضایت خاطر افراد شده و آنها را به سمت کار و نیاز به برتری و مطلوب‌تر سوته می‌دهد.
کیفیت زندگی کاری را به عنوان کیفیت رابطه بین کارکنان و محیط کار تعیین کرد.
یکی از سه عامل که کیفیت زندگی کاری با توصیف شرایط کاری و انتظارات بسیاری از کارگران در
زاویه کارشناسی استفاده شده است (رافیداز و همکاران، 2011).

در حال حاضر، روابط نظری بین کار و خانواده پیچیده و تا حد زیادی ناشناخته است.
بحث و کنترلگرهای شیوهی درباره رابطه کیفیت زندگی کاری و مستلزم شغلی و غیرشغلی شده
است اما اکثر تحقیقات و مطالعات به بررسی تعارض بین کار و خانواده بپرداخته‌اند. برای
پزوهش سعی در پذیرش اثربخشی شغلی و غیرشغلی روی کیفیت زندگی کاری افدا که
به عنوان "کتابخانه کتابخانه‌های عمومی، در استان بزد فعالیت می‌کند مورد بررسی قرار گرفت.

متغیرهای شغلی

کاتر (1977) شغل را به عنوان "فعالیت‌هایی که برای آن بپذیرد شما تعریف
می‌کند که شامل کار دستی و آزاد است. یکی دیگر از تعاریف بین می‌کند که کار
مجموعه‌ای از وظایف معن‌انست که هر فردی که موفقیت را در یک سازمان اشغال کرده آن را
انجام می‌دهد (کاتر، 1980). در این پژوهش همانند پژوهش رافیداز و همکاران (2011)
آباده (متغیرهای شغلی شامل موارد ذیل است: 1) مشارکت شغلی؛ 2) تعارض نفیش کارا و
برنامه زمان‌بندی انعطاف‌ناپذیر.


— 390 —
مشارکت شغلی

به نظر می‌رسد، «مشارکت شغلی» بالا، یک ویژگی اساساً مطلوب در کارکنان است. طبق تعريف کاننگو (1982)، مشارکت شغلی، به‌معنی مانوسه‌شدن فرد با شغل خود اشاره دارد. در واقع، افرادی که مشارکت شغلی بالا گزارش می‌دهند، روحیه مؤثری در کار نشان می‌دهند و نسبت به سازمان و همکاران خود تبعه بالایی ابراز می‌کنند. بالوط (2008) اشاره می‌کند که مشارکت شغلی یک پاتسیل متغیر مشخص که می‌تواند ایجاد تغییر کار-خانواده شود در ارائه و انجام نقش با تغییرات دیگر شغلی نشان دهم. می‌توان گفت، تغییر شغلی رخ می‌دهد که تن دادن به مجموعه‌ای از انتظارات به‌شکلی تغییر شغلی مفهومی و یا به کلی نامناسب باشد (میجل، 1375).

تعارض نفیس کار

تعارض نفیس، زمانی است که افراد از نقش و اجرای نقش با انتظارات دیگران همگنی نداشته باشند. می‌توان گفت تغییر نفیس زمانی رخ می‌دهد که تن دادن به مجموعه‌ای از انتظارات به‌شکلی تغییر شغلی مفهومی و یا به کلی نامناسب باشد (میجل، 1375).

انعطاف‌پذیری برنامه‌ریزی زمان‌بندی کار

انعطاف‌پذیری برنامه‌ریزی زمان‌بندی کار به امکان تغییر برنامه‌ریزی زمان‌بندی کار فرد هنگام تازه آن با تغییرات به شکلی و غیرشغلی شامل خانواده اشاره دارد (گاردنر، 1985). برنامه‌ریزی زمان‌بندی انعطاف‌پذیر حاصل تداخل بین کار و خانواده است که باعث ایجاد مشکل در انتخاب زمان و نحوه انجام مسئولیت‌های خانواده می‌شود (یوسو، هیرسی: 1988; کاپلان، 1988).

متغیرهای غیرشغلی

م<typename='body'>متغیر از متغیرهای غیرشغلی خانواده است. در نظر گرفتن اثرات متغیرهای غیرشغلی با زندگی خانوادگی بر میزان پرداخت با کار اثر لازم بر بالاترین و سازمان‌های فرهنگی، جو احساسی می‌گیرد کار بر

خانواده و جو احساسی خانواده بر محیط کار تأثیر گذار است (کروترا، ۱۹۸۴). در این پژوهش ابعاد متغیرهای غیرشناختی، تاثیرهای راهبردی و همکاران (۲۰۱۱) مشارکت خانواده‌ها، تعامل خانواده و حمایت همسر (با خانواده) در نظر گرفته شده که در ادامه به تعریف هر کدام می‌پردازیم:

مشارکت خانواده

مشارکت خانواده به التزام روحی و روانی خانواده با شغل فرد گفته می‌شود (فرون و همکاران، ۱۹۸۴; گرین هاوس، ۱۹۸۹). برخی از محققان همچون استنیز (۱۹۸۰) و لویل (۱۹۸۱) از این آمار است. این باعث می‌شود که در نظر گرفته شود که در این امور احساسات و رفتارهای مختلفی که دیپزنگی شخص به نقش‌های خانواده‌ای اش را نشان می‌دهد، تعریف می‌کند.

تعارض خانواده

تعارض کار– خانواده به وسیله عوامل حوزه کار و حوزه خانواده اتفاق می‌افتد. تعارض کار– خانواده می‌تواند بر رفاه یک فرد تأثیر گذار باشد و بر رضایت فرد از کارش، بر ازدواج او و بر زندگی آن‌ها مؤثر باشد (کین و لینک، ۲۰۱۱). آماده کردن بر خانواده از محل کار با روح و جسمی خسته که شخص نمی‌تواند به طور مؤثر به وظایف خانواده‌ای پایه باشد خانواده پدیدار و موجب تعارض می‌شود (روتوئد، کارلسون و کین کید، ۲۰۰۳).

حمایت همسر

دو نوع حمایت از طرف همسر برای حل تعارض کار و خانواده قابل تصور است: حمایت ایزوایی و حمایت اعاطی و اطلاعاتی. حمایت ایزوایی به کمک‌هایی ملموس از طرف شرکت زندگینگان مانند مشارکت در نگهداری و مراقبت از کودکان اشاره دارد. حمایت اعاطی و اطلاعاتی به ارائه منابع از سوی همسر، پشتیبانی عاطفی همسر، و تغییراتی در حمایت به رفاه اجتماعی فرد اشاره دارد (رافی‌دا و همکاران، ۲۰۱۱).

کیفیت زندگی کاری و واتن (۱۹۷۵) معتقد است که بهبود کیفیت زندگی کاری عکس عملی معقول در

پیرامش بهره‌وری سازمان است که در اواخر دهه ۶۰ و اولیه دهه ۷۰ از سوی تعدادی از روانشناسان صنعتی مطرح شد. بیشتر تحقیقات انجام شده در مورد کیفیت زندگی کاری در دهه ۶۰ بر روی این موضوع انجام شدند. اطلاعات کیفیت زندگی کاری برای اولین بار در کنفرانس بین‌المللی روابط کار در نیویورک در سال ۱۹۷۲ مطرح شد که بر شرایط سازمانی مناسب دارد. چگونگی ایجاد شرایط بهتر برای زندگی کاری تاکید داشت.

شامی و سولومون (۱۹۸۵) کیفیت زندگی کاری را به عنوان یک ساختار جامع که شامل رابطه شغلی دارد و میزان توانایی سازمان به تجارب کاری فرد است، تعریف کرده‌اند. آیزوندا و کاری (۱۹۹۹) اشاره کرده‌اند که کیفیت زندگی کاری تنها به چگونگی بهتر انجام دادن کارها توسط ارتباط دارد. بلکه به اینکه چگونگی کار باید می‌شود که افراد بهتر باشند. نیز مرتبط است. علاوه بر این، آنها نقده دارند که کیفیت زندگی کاری در یک سازمان به مشارکت کارکنان در حل مشکل و تصمیم‌گیری نیز مربوط می‌شود. از نظر این دو، کیفیت زندگی کاری بالاتر با تهیه کمتر بین کار و خانواده ارتباط دارد.

کیفیت زندگی کاری مجموعه‌ای از اقدامات و اصلاحات است که کمتر از طریق بهبود شرایط کاری، عنصری شغل، توانمندسازی کارکنان، افزایش داشت، بخش و مهارت‌های حرفه‌ای آنان، منفعت بیشتری در فرد، سازمان و جامعه را تحقیق می‌بخشد (کازا و همکاران، ۲۰۰۲). اهداف اساسی یک برنامه کیفیت زندگی کاری ارتباط عبارت از بهبود شرایط کاری (از دیدگاه کارکنان) و ارتباطی مرحله‌ای با دیدگاه کارفرمایان است. نتایج مثبت برنامه مداوم و وسیله مشتری‌ها به مطالعه پیشین، خدمات است که کمتر کاهش غیبت در سازمان، جابجایی و رضایت ریشه‌ها سبب می‌شود. بهبود روش‌های انجام کار، ایجاد درآمد به کاهش هزینه‌های بهبود در ارائه خدمات به مشتری (ارباب رجوع) و ارتقاء روحیه قاره‌گرده‌هی‌های که کارکنان، است که کار را در یک سازمان تجربه می‌کنند، پایین تأثیر رضایت و تجربه خود را در انجام وظیفه روزانه احساس کنند. علاوه بر این، کیفیت زندگی کاری این تأثیر قابل توجهی بر جامعه دارد. یکی از این احساسات ممکن است 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 محیطی مهم محاسبه می‌شود و ساختار خانواده به‌رغم تحقیق مستنداتی‌های افراد ارائه می‌شود. نیاز اهمیت به‌سازی دارد (بکمازور، 2011).

لیز و کرنز (2005) به‌همراه کیفیت زندگی کاری را برای سازمان‌ها از نظر می‌دانند و معتقدند 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) گواهی اعتماد؛ ۵) درک رهبری؛ ۶) اختراهم متقابل؛ ۷) به رسمیت شناخته شدن و ابراز وجود؛ ۸) پاداش مادي و غير مادي؛ و ۹) ارتباط بین بده‌ها.

مدل مفهومی تحقیق

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

کیفیت زندگی کاری

متغیرهای شغلی:
- الزام شغلی
- تعارض نفش کار
- انعطاف پذیری برنامه
- زمان‌بندی کار

متغیرهای غیرشغلی:
- ازدواج خانواده
- تعارض خانواده
- حمایت همسر

شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

1. Bagtasos 2. Lees & Kehans
فرزدهای اصلی تحقیق

دو فرضیه اصلی تحقیق حاضر به شرح زیر است:

1. متغیرهای شغلی بر کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و معنادار دارد؛
2. متغیرهای غیرشغلی بر کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و معنادار دارد.

فرزدهای فرعی

فرضیه‌های فرعی تحقیق حاضر بدين شرح‌اند:

1. مشارکت شغلی بر کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و معنادار دارد؛
2. تعارض نفی کار بر کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و معنادار دارد;
3. اعطا‌های پذیرفته بر نشانه 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 گردوآوری داده، توصیفی است. در این تحقیق برای گروه آموزشی استفاده شده است. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل کلیه کتابداران کتابخانه‌های عمومی در استان یزد در سال ۱۳۹۳ است که تعداد آن‌ها ۱۸۷ نفر بود. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکرาน طبق روش زیر محاسبه شد:

\[
 n = \frac{N \times Z^2 a/2 \times \sigma^2}{e^2 \times (N-1) + Z^2 a/2 \times \sigma^2}
\]

\[
 n = \frac{187 \times (1.96 \times 1.96) \times (0.291 \times 0.291)}{(0.05 \times 0.05) \times 186 + (1.96 \times 1.96) \times (0.291 \times 0.291)} = 77
\]
در این رابطه، تعداد افراد جامعه پژوهش است که 187 نفر بودند، 2/2 مقیاس احتمال نرمال استاندارد است که بر اساس جدول احتمال‌های نرمال استاندارد، برای 194 است و 6 دقیقه مورد نظر محقق است که 0/5 در نظر گرفته شد. بر اساس محاسبات آماری انجام گرفته، حجم نمونه برای 77 نفر محاسبه شد. 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>مشکلات شغلی</td>
<td>5</td>
<td>Kanungo (1982)</td>
</tr>
<tr>
<td>مشکلات خانواده</td>
<td>3</td>
<td>Yoge &amp; Brett (1985)</td>
</tr>
<tr>
<td>حمایت همسر با خانواده</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>

سنگش بارهای عاملی

ضرایب بارهای عاملی مربوط به هریک از سوالات مربوط به متغیرها در این پژوهش در شکل 2 نشان داده شده است. در اینجا ضرایب بارهای عاملی سوالات به عنوان پیش از معیارهای بررسی روابط مدل‌بندی بوده است و مقدار عدیدی ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، 0/5 بوده است. بنابراین این سوالات به عنوان پیش از معیارهای آنها کمتر از 0/5 است باید حذف شوند تا بررسی سایر معیارها تحت تأثیر آن قرار نگیرد.
برای تحلیل داده‌ها استفاده از روش PLS، بعد از سنجش بارهای عمیق نویت به محاسبه و گزارش ضرایب آلفای کرونباخ و پایاپی ترکیبی (CR) سازه‌ها می‌رسد که در جدول 2 آمده است. چون مقدار مربوط به این میزان‌ها برابر مقدار سازه‌ها بیشتر از 0.7 بود، لذا مدل پژوهش از پایاپی مناسب برخوردار می‌باشد.

جدول 2 ضرایب آلفای کرونباخ و پایاپی ترکیبی

<table>
<thead>
<tr>
<th>سازه‌ها</th>
<th>آلفای کرونباخ</th>
<th>پایاپی ترکیبی</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>متنگرایی شغلی (WV)</td>
<td>0.738</td>
<td>0.779</td>
</tr>
<tr>
<td>متنگرایی غیرشغلی (NWV)</td>
<td>0.768</td>
<td>0.788</td>
</tr>
<tr>
<td>کیفیت زندگی کاری (QWL)</td>
<td>0.799</td>
<td>0.853</td>
</tr>
</tbody>
</table>

معیار دوم برای بررسی مدل‌های انداده‌گیری، روایی همگرای شاخه مناسب و مدل‌های واریانس استخراج (AVE) است که به بررسی تعداد پیش‌بینی شاخصی (شاخه) خود می‌پردازد. فورنل و لارکر (1981) مقدار مناسب برای روایی همگرایی را 0.5 به بالا و مگر و همکاران (1996) مقدار 4 به بالا را کافی دانستند. ولی اظهار داشتند که برای محاسبات دقیقتر بعده بهتر است که مقدار 0.5 ملاک واقع شود. در این پژوهش مقدار AVE برای تمامی متنگرایی بیشتر از 0.5 می‌باشد. است به که می‌توان روایی همگرایی پژوهش حاصل را تایید شده دانست.

جدول 3 مقدار معدل واریانس استخراج شده (AVE)

<table>
<thead>
<tr>
<th>سازه‌ها</th>
<th>معدل واریانس استخراج شده (AVE)</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>متنگرایی شغلی (WV)</td>
<td>0.588</td>
</tr>
<tr>
<td>متنگرایی غیرشغلی (NWV)</td>
<td>0.630</td>
</tr>
<tr>
<td>کیفیت زندگی کاری (QWL)</td>
<td>0.654</td>
</tr>
</tbody>
</table>

ضرایب معناداری

ابتدا تین معیار باعث می‌شود شاخص رابطه بین سازه‌ها در مدل آماره 2 به پرس. در صورتی که مقدار 4 از 1.96 بیشتر شود نشان داده شده است. اگر بیشتره متنگرایی شغلی و غیرشغلی 0 از مدل حذف کردنه و تأیید متنگرایی شغلی و غیرشغلی را به‌طور مستقیم بر کیفیت زندگی کاری مورد بررسی قرار دهیم، نتایج حاصله همانند نتایجی که در بررسی غیرمستقیم حاصل شده است، با این تفاوت که فقط مقدار آماره 1 تغییر کرد است.

1. Average Variance Extracted (AVE) 2. Fornell & Larcker 3. Magner et al

398
اغر متغیرهای پنهان مرتبه دوم که همان متغیرهای شغلی و غیرشغلی می‌باشند را از مدل حذف کرده و تأثیر آنها را به صورت مستقیم مورد بررسی قرار دهیم، نتیجه نشان می‌دهد که

اعاد متغیرهای شغلی، مشارکت شغلی و انعطاف بی‌تربیتی زمان‌بندی کار بر کیفیت زندگی کاری تأثیر معنادار دارد و 

تغییر متغیرهای شغلی و غیرشغلی بر کیفیت زندگی کاری تأثیر معناداری ندارد.

پس از بررسی و تأیید مدل، فرضیه‌ها مدل پژوهشی مورد آزمون قرار می‌گیرند. جدول 3 خلاصه نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها در قالب ضریب‌های ضریب‌های معنی‌داری نشان می‌دهد. ضریب‌های معناداری مربوط به متغیرها با توجه به شکل 2 و مقدار آماره 2 با توجه به شکل 3 در جدول زیر آمده است:

<table>
<thead>
<tr>
<th>متغیرهای تحقیق</th>
<th>ضریب معنادار</th>
<th>آماره 2</th>
<th>توجه بیشتر</th>
<th>شکل 3</th>
<th></th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>کیفیت زندگی کاری</td>
<td>0.55</td>
<td>2028</td>
<td></td>
<td></td>
<td>1</td>
</tr>
<tr>
<td>کیفیت شغلی</td>
<td>0.50</td>
<td>2028</td>
<td></td>
<td></td>
<td>2</td>
</tr>
<tr>
<td>کیفیت غیرشغلی</td>
<td>0.01</td>
<td>2011</td>
<td></td>
<td></td>
<td>3</td>
</tr>
</tbody>
</table>

یافته‌ها

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

بیشترین همبستگی را با مشارکت شغلی با ضریب (0.884) دارد و پس از آن به ترتیب با 

انعطاف بی‌تربیتی زمان‌بندی کار (0.443) و تعارض نفیس کار (0.424) همبستگی دارد. اما در 

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

(0.776) دارد و متغیرهای تعارض خانواده (0.780) و حمایت همسر (0.736) نیز در درجات

بعدی با متغیرهای غیرشغلی دارند.

همچنین مقدار ضریب تعیین (R²) مربوط به متغیر کیفیت زندگی کاری برای 0.2 است.

این مقدار نشان می‌دهد که مدل پیشنهادی 30 درصد از عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری را

بیشترین می‌کند و 70 درصد باقی‌مانده مربوط به خطا پیش‌بینی است و می‌تواند شامل یکه

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

در فرضیه اول تأثیر متغیرهای شغلی بر گیفت زندگی کاری مورد بررسی قرار گرفت (شکل 2). ضریب مسیر در این فرضیه مقدار 550 ب دست آمد که اثر مثبت را بین این و عامل نشان می‌دهد و این رابطه مثبت با توجه به آماره (287.0) در سطح 0.05 درصد معنادار بود.

نتیجه این فرضیه با نتیجه پژوهش راشفا و همکاران (2011) که نشان دادند متغیرهای شغلی در کیفیت زندگی کاری اثرگذار است، همخوانی دارد.

راابطه اعداد متغیرهای شغلی (مشارکت شغلی، تعارض نفس کار و انعطاف پذیر بودن برنامه زمان‌بندی کاری) با گیفت زندگی کاری به طور مستقیم مورد بررسی قرار گرفت. ضریب مسیر در رابطه بین مشارکت شغلی و گیفت زندگی کاری 0.21 و آماره 0.375 ب دست آمد که نشان آن رابطه مثبت و معناداری بین این دو متغیر دارد. بنابراین نتایج آزمون مدل نشان می‌دهد که مشارکت شغلی و سپس زمان‌بندی انعطاف پذیر کاری بیشتر تأثیر را بر گیفت زندگی کاری کاشف کرده‌اند.

فرهنگی دوم: متغیرهای غیرشغلی بر گیفت زندگی کاری تأثیر مثبت و معنادار دارد.

در فرضیه دوم تأثیر متغیرهای غیرشغلی بر گیفت زندگی کاری مورد بررسی قرار گرفت. ضریب مسیر در این فرضیه برای 1400 ب دست آمد که اثر مثبت را بین این و عامل نشان داد و این رابطه مثبت با توجه به آماره (287.0) در سطح 0.05 درصد معنادار بود. نتیجه این فرضیه با مطالعات راشفا و همکاران (2011) که نشان دادند متغیرهای غیرشغلی در تعیین گیفت زندگی کاری مهم می‌باشند و رابطه معناداری بین آنها و وجود دارد، همخوانی ندارد. این نتایج ما توانسته با دلیل مسائل در هر گیفت و یا جامعه آماری متفاوت در پژوهش بیشتر.

1. Sarina Muhamad Noor & Mohamad Adli Abdullah
نتیجه‌گیری

نتایج نشان می‌دهد که میزان مشارکت شغلی (میانگین ۳۷/۲ کتابداران از حد متوسط (۳) بالاتر است، گاهی به‌طور معناداری بیشتر از نسبت خود را می‌کنند. به‌طور گلابی‌ای شغلی با اهمیت می‌دانند. با‌سیاهی کتابداران نشان می‌دهد که برنا مندی کاری آن‌ها از اهمیت نسبتاً خوری برخوردار است. در حین آنها با دو شکل به‌طور معمول زمان شروع و خانم و ظرفیت خود بوده‌اند و همچنین برای تکمیل وظایف شغلی محوله، حاضرند ساعت‌های اضافی را برای انجام آن اختصاص دهند. بنابراین وقتی که کتابداران از تمام جنبه‌های شغل باید باشند، کیفیت زندگی کاری آن‌ها افزایش می‌یابد.

شغله باید طراحی شود که مانع از انجام مسئولیت‌های خانوادگی و شخصی کارکنان نشود و اوقات فراغت مورد نیاز را برای کارکنان به وجود آورد. از آنجا که در بررسی مستقیم آبادانی شغلی با کیفیت زندگی کاری، مشارکت شغلی با ضریب مسیر ۰/۳۶ بیشترین تأثیر را بر کیفیت زندگی کاری داشت، لذا مدیران باید توجه کنند که مشارکت شغلی بیش از حد نیز مانع از انجام مسئولیت‌های خانوادگی و شخصی کارکنان شده و نارضایتی آنان از شغل را به دنبال خواهد داشت. بررسی و تجزیه و تحلیل مسائل پرسنالیتی مرتبط به کیفیت زندگی کاری نشان می‌دهد:
- مدیران یاد به پرداخت حقوق و دستمزد مناسب با فعالیت فرد در سازمان توجه کنند.

- جون پاسخ‌های کتابداران به پرسش مربوط به حقوق و دستمزد در پرسشنامه (میانگین) 2.77 توانسته دهده نارضایتی کتابداران از میزان حقوق دریافتی آنان است.

- مدیران کتابخانه‌ها یاد به دسترسی مبتنی بر استانداردهای اینمان و بهداشت یافته‌اند. اینکه تا کارکنان از نظر جسمی و روحی در ایستگاه آرامش باشند. میانگین 2.5.

- پاسخ‌های کتابداران به سوالات مربوط به اینمان و بهداشت می‌تواند کار نشان از نارضایتی کتابداران از محیط کار خود را دارد.

- رساله این میانگین‌ها به جایی که درخور و شایسته کتابداران باشد هم که با پرسش‌ها و مسئولان محتوم را در سطوح مختلف مدیریتی می‌طلبد. مدیران می‌توانند با ارائه پاسخ‌ها و مهجوری ارتقاء سطح حقوق و دستمزد کتابداران و توجه اساسی به محیط کاری آنان، کیفیت زندگی کاری کتابداران را به حد مطلوب برسانند.

محدودیت‌های تحقیق

- از آنجایی که تحقیق فنی در محدوده پژوهش‌های علمی اجتماعی و انسانی انجام گرفته است، امکان تأیید گزارشی برخی متفق‌های آن به دست نیست.

- ممکن است کتابداران درک به‌کسان و مشترک‌کی از متفق‌های تحقیق در پاسخ به پرسشنامه نداشته باشند و این روي نتایج اثر گذاشته باشد.

منابع

مجله ترنس (۱۳۷۵) مدرم در سازمان‌ها. ترجمه حسن شکر کن. چاب دوم، تهران: انتشارات رشد.

References


---

به این مقاله این گونه استناد کردند:

سعیدا اردکانی، سعید و مروستی، زهرا (1394). تأثیر عوامل شغلی و غیرشغلی بر کیفیت زندگی کاری کتابخانه‌های عمومی. 21 (3)، 389-400.