

مطالعه کیفیت زندگی کاری کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر تهران

بهرز رسولی (نویسنده مسئول)

دانشجوی دکتری علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی، پژوهشگاه علوم و فناوری اطلاعات ایران
rasouli@student.irandoc.ac.ir

نادر نقشینه

استادیار دانشکده علوم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه تهران
nnaghsh@ut.ac.ir

فاطمه فهیم‌نیا

دانشیار دانشکده علوم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه تهران
fahimnia@ut.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۳۹۲/۵/۱۰؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۲/۹/۱۰

چکیده

هدف: آگاهی از وضعیت کیفیت زندگی کاری کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر تهران، و مقایسه کیفیت زندگی کاری کتابداران در نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور و سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران است. شناسایی عوامل جمعیت‌شناختی مؤثر با کیفیت زندگی کاری نیز یکی دیگر از اهداف پژوهش حاضر است.

روش: نظرات ۲۲۴ کتابدار شاغل در کتابخانه‌های عمومی شهر تهران با استفاده از پرسشنامه والتون (۱۹۷۳) پیمایش شده، برای تحلیل داده‌ها از سطح مطلوبیت بازرگان و آزمون‌های آماری با استفاده از ویرایش ۱۶ نرم‌افزار اس.پی.اس.اس استفاده شده است.

یافته‌ها: سطح مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری کتابداران کتابخانه‌های عمومی در دو سازمان نسبتاً مطلوب است. تفاوت سطح چهار مؤلفه پرداخت کافی و منصفانه، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، فضای کلی زندگی، و توسعه قابلیت‌های انسانی در دو سازمان معنادار است، که احتمالاً به شیوه مدیریت ارتباط دارد. همچنین، تفاوت سطح کیفیت زندگی کتابداران کتابخانه‌های عمومی تنها با توجه به پس‌زمینه آموزشی و رشته تحصیلی کتابداران معنادار بوده، که اهمیت استخدام کتابداران را برجسته می‌سازد.

اصالت/ارزش: این تحقیق یکی از اولین مطالعاتی است که به گردآوری شواهدی مبنی بر سنجش سطح کیفیت زندگی کاری کتابداران پرداخته و فرصتی برای مقایسه دو سازمان متولی به این لحاظ را فراهم آورده است. همچنین، یکی از اولین مطالعاتی است که داده‌های تجربی برای بررسی ارتباط میان سطح کیفیت زندگی کاری با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی ارائه می‌دهد.

کلیدواژه‌ها: کیفیت زندگی کاری، کتابداران، کتابخانه‌های عمومی، نیروی انسانی، شهر تهران.

مقدمه

امروزه منابع انسانی به عنوان رکن اساسی بقاء، دوام، و پیشرفت یک سازمان در نظر گرفته می‌شوند که شکست یا موفقیت سازمان در دستیابی به اهدافش تا حد زیادی وابسته به این مؤلفه است. همچنین، انسان به عنوان رکن اساسی توسعه، در چارچوب فعالیت‌های گروهی و سازمانی خود ایفاگر نقش مهمی است. امروزه رشد و توسعه سازمان‌ها در گرو برگماری صحیح منابع انسانی است (دسنزو و رابینز^۱، ۱۹۹۸).

مفهوم کیفیت زندگی کاری^۲ در دهه‌های اخیر توجه بسیاری از محققان را به خود جلب کرده و در جست‌وجوی شیوه‌هایی برای کمک به برقراری تعادل بین زندگی کاری و زندگی شخصی کارکنان است (میرکمالی و نارنجی ثانی، ۱۳۸۷). افرادی که شاغل هستند یا حداقل برای یک مدت معینی مشغول به انجام کاری بوده‌اند می‌دانند که شغل و مسائل کاری آنها نقش زیادی در زندگی روزمره‌شان ایفا می‌کند، و ممکن است که فکر آنها را تا حدود زیادی مشغول کرده باشد. مسائل کاری، تعیین‌کننده برنامه روزانه افراد خواهد بود، حتی شغل یک فرد می‌تواند جایگاه اجتماعی او را مشخص کند و البته یک فرد از روی شغلش می‌تواند تصمیم بگیرد که تشکیل خانواده دهد یا خیر. به طور خلاصه، برای بسیاری از افراد کار می‌تواند بیانگر ارتباطات- و کیفیت این ارتباطات- یک فرد با جهان خارجی یا بیرونی باشد. به منظور ارتقای دانش‌مان در رابطه با ارتباط میان یک فرد با کارش ناگزیر به آشنایی با مفهومی به نام کیفیت زندگی کاری هستیم.

کیفیت زندگی کاری فرایندی است که در طی آن گروه‌های ذی‌نفع در سازمان یاد خواهند گرفت که چگونه بهتر با یکدیگر کار کنند، چگونه برای خود مشخص کنند که چه فعالیت‌ها، تغییرات و بهبودهایی مطلوب و مؤثر است تا سازمان به بهره‌وری بیشتر و بهتر دست یابد. کیفیت زندگی کاری می‌تواند به عنوان کیفیت ارتباط میان کارمندان و سراسر محیط کار تعریف شود. این عبارت جهت توصیف شرایط و انتظارات کاری اکثر کارکنان در زندگی کاری‌شان نیز به کار برده می‌شود (عبدالعزیز^۳ و دیگران، ۲۰۱۱). والتون^۴ الگویی نظری را برای تبیین کیفیت زندگی کاری تنظیم کرده و هشت مؤلفه (پرداخت منصفانه و کافی، محیط کار ایمن و بهداشتی، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی

1. DeCenzo, D. A., & Robbins, S. P.
3. Abdul Aziz

2. Quality of Work Life (QWL)
4. Walton

زندگی کاری، فضای کلی زندگی، یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان و توسعه قابلیت‌های انسانی) را برای آن تعریف کرده است (موورد و ریچی^۱، ۱۹۹۸). این پژوهش در پی آگاهی از وضعیت مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری در میان کتابدارانی است که در کتابخانه‌های وابسته به نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور در شهر تهران و کتابخانه‌های عمومی وابسته به سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران مشغول به کار هستند. مقایسه وضعیت مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری در دو سازمان مذکور نیز یکی از اهداف دیگر پژوهش حاضر است. نتایج و ملاحظات حاصل از انجام این پژوهش می‌تواند بر روی راهبردها و تصمیماتی که در دو سازمان مورد بررسی (سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران و نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور) در رابطه با کتابخانه‌های عمومی اتخاذ می‌شود تأثیرگذار بوده و در نتیجه می‌تواند در بهبود وضعیت کاری کتابداران و در نهایت بهبود ارائه خدمات کتابخانه‌ای کتابخانه‌های عمومی شهر تهران به مراجعه‌کنندگان مفید واقع شود.

پرسش‌های اساسی

۱. وضعیت مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری میان کتابداران کتابخانه‌های وابسته به دو سازمان نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور در شهر تهران و سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران چگونه است؟
۲. آیا تفاوت معنی‌داری میان مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری در دو سازمان مورد بررسی وجود دارد؟
۳. آیا میان سطح کیفیت زندگی کاری کتابداران کتابخانه‌های عمومی با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی تفاوت (جنسیت، سن، رشته تحصیلی، و تجربه شغلی) وجود دارد؟

روش پژوهش

به دلیل اینکه مهم‌ترین هدف این پژوهش بررسی و توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص است؛ از لحاظ هدف، این پژوهش در شاخه تحقیقات کاربردی قرار می‌گیرد، و در زمره تحقیقات توصیفی می‌گنجد. چون این توصیف برای بررسی توزیع ویژگی‌های یک جامعه

1. Moorhed, G. & Ricky, G.

آماري به کار می‌رود. روش توصیفی- پیمایشی روشی است که این پژوهش با استفاده از آن انجام گرفته است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمام افرادی می‌شود که در مرداد ماه ۱۳۹۰ با سمت کتابدار در کتابخانه‌های عمومی شهر تهران مشغول به کار بوده‌اند. این کتابخانه‌ها وابسته به سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران و نهاد کتابخانه‌های عمومی کشورند. تعداد کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی وابسته به سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران ۱۹۱ نفر و در کتابخانه‌های وابسته به نهاد ۱۱۸ نفر بوده است. به دلیل اینکه برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه برخط استفاده شد، محدودیتی برای توزیع پرسشنامه‌ها نداشتیم و سعی کردید تا از طریق سرشماری، کل اعضای جامعه مورد بررسی و پیمایش قرار گیرند. در نهایت از تعداد ۳۰۹ کتابدار کتابخانه عمومی، ۱۳۵ (معادل تقریباً ۸۳ درصد) کتابدار وابسته به سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران و ۹۱ (معادل تقریباً ۷۷ درصد) کتابدار وابسته به نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور پرسشنامه را تکمیل کردند.

برای پاسخ‌گویی به پرسش‌های اساسی پژوهش و با توجه به محدودیت‌های زمانی و حجم جامعه، از پرسشنامه برخط کمک گرفته شد. در این پژوهش از پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون جهت بررسی مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری کتابداران استفاده گردید. پرسشنامه والتون (۱۹۷۳) شامل ۳۲ گویه می‌باشد. هشت مؤلفه و گویه‌های مختص آنها که در این پرسشنامه مورد توجه قرار گرفته شده است در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱. مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و تعداد سؤالات مختص آنها در پرسشنامه استاندارد والتون

| مؤلفه‌های مورد بررسی | سؤالات | Sig _{K-S1} | Sig _{K-S2} | مؤلفه‌های مورد بررسی | سؤالات | Sig _{K-S1} | Sig _{K-S2} |
|------------------------|----------|---------------------|---------------------|---------------------------|----------|---------------------|---------------------|
| پرداخت کافی و منصفانه | ۱ تا ۵ | ۰.۰۶۲۱ | ۰.۰۵۲۷ | وابستگی اجتماعی زندگی | ۱۸ تا ۲۰ | ۰.۰۵۹۷ | ۰.۰۵۶۳ |
| محیط ایمن و بهداشتی | ۶ تا ۸ | ۰.۰۷۹۱ | ۰.۱۵۰۶ | فضای کلی زندگی | ۲۱ تا ۲۵ | ۰.۰۵۹۳ | ۰.۰۶۹۰ |
| تأمین فرصت رشد و امنیت | ۹ تا ۱۱ | ۰.۱۲۰۹ | ۰.۰۵۲۵ | یکپارچگی و انسجام اجتماعی | ۲۶ تا ۲۹ | ۰.۱۷۲۴ | ۰.۱۲۲۷ |
| قانون‌گرایی در سازمان | ۱۲ تا ۱۷ | ۰.۲۹۳۶ | ۰.۰۵۱۲ | توسعه قابلیت‌های انسانی | ۳۰ تا ۳۲ | ۰.۲۰۱۳ | ۰.۰۷۰۶ |

برای بررسی روایی صوری ابزار تحقیق از اساتید حوزه مورد مطالعه و همچنین متخصصانی از هر دو سازمان مورد بررسی کمک گرفته شد. پس از تجزیه و تحلیل‌های اولیه و با استفاده از بسته نرم‌افزاری اسپس اس اس^۱، آلفای کرونباخ پرسشنامه نزدیک به ۰/۹۳۸ به دست آمد. جهت قضاوت در مورد مطلوبیت کیفیت زندگی کاری و مطلوبیت هر کدام از مؤلفه‌های آن از طیف استاندارد ارزیابی بازرگان و همکاران (حجازی، بازرگان، اسحاقی، ۱۳۸۷) استفاده شده است. بنابراین، اگر میانگین مؤلفه‌های مورد نظر بین ۱ تا ۲/۳۳ باشد، وضعیت نامطلوب؛ چنانچه این میانگین بین ۲/۳۳ تا ۳/۶۶ باشد، وضعیت نسبتاً مطلوب؛ و چنانچه این میانگین بین ۳/۶۶ تا ۵ باشد، وضعیت مؤلفه‌های مورد بررسی مطلوب ارزیابی می‌شود. لازم به ذکر است، به دلیل این که سؤالات مربوط به مؤلفه فضای کلی زندگی (سؤالات ۲۱ و ۲۲ و ۲۳) منفی هستند، ارزش آنها به صورت معکوس محاسبه می‌گردد.

برای آگاهی از میزان کجی و معنی‌دار بودن یا نبودن کجی‌ها از آزمون کلموگروف-اسمیروف استفاده شده است که اطلاعات مربوط به سطح معنی‌داری آزمون مذکور سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران (SigK-S2) و نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور (SigK-S1) در جدول ۱ آورده شده است. بر اساس این اطلاعات، داده‌های گردآوری شده نرمال بوده و برای پاسخ‌گویی به پرسش‌های پژوهش می‌توان از آزمون‌های آماری پارامتریک استفاده کرد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات، ابتدا پس از گزارش اطلاعات جمعیت‌شناختی، با استفاده از آمار توصیفی اطلاعات نمونه مورد بررسی شامل میانگین، بیشترین نمره، کمترین نمره، انحراف استاندارد، و... ذکر شده است. پس از پرداختن به آمار توصیفی، برای پاسخ‌گویی به پرسش‌های اساسی پژوهش از آمار استنباطی (آزمون همبستگی و آزمون تی) استفاده گردید. از ویرایش شانزدهم بسته نرم‌افزاری اسپس اس اس جهت تحلیل داده‌ها در این پژوهش استفاده شده است.

یافته‌ها

در سال‌های اخیر تعداد کتابداران زن بیشتر از کتابداران مرد بوده و این مسأله را می‌توان در اکثر پژوهش‌ها مشاهده کرد. همان گونه که انتظار می‌رفت، در این پژوهش نیز تعداد زنان کتابدار بسیار بیشتر از تعداد مردان کتابدار بود. از ۲۲۶ پاسخ‌دهنده به پرسشنامه، ۶۲ (تقریباً ۲۷

1. SPSS

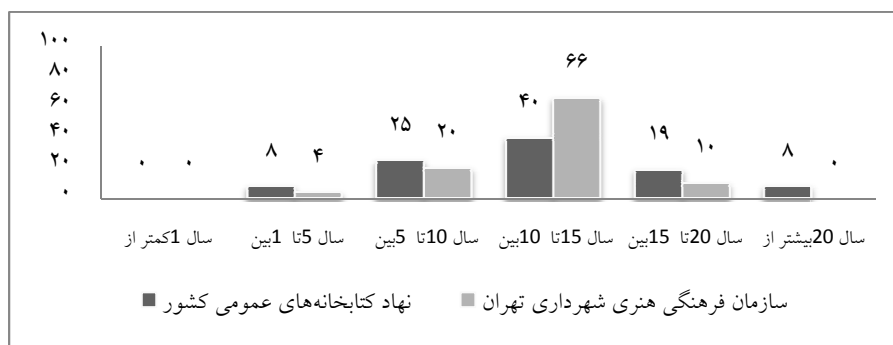
درصد) نفر مرد و ۱۶۴ (تقریباً ۷۳ درصد) نفر زن هستند. برای آگاهی از رشته تحصیلی کتابداران از آنها خواسته شده بود که رشته تحصیلی خود را ذکر کنند (این سؤال به صورت باز مطرح شد) که پس از گردآوری داده‌ها، این اطلاعات در دو طبقه شامل کتابداری و اطلاع‌رسانی و سایر رشته‌ها دسته‌بندی گردید که در جدول ۲ آمده است.

جدول ۲. وضعیت رشته تحصیلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر تهران

| سایر رشته‌ها | | کتابداری و اطلاع‌رسانی | | |
|--------------|---------|------------------------|---------|--|
| درصد | فراوانی | درصد | فراوانی | |
| ۱۵٪ | ۳۰ | ۸۵٪ | ۱۱۵ | کتابداران وابسته به سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران |
| ۳۴٪ | ۳۱ | ۶۶٪ | ۶۰ | کتابداران وابسته به نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور |
| ۲۲/۵۰٪ | ۵۱ | ۷۷/۵۰٪ | ۱۷۵ | مجموع کتابداران هر دو سازمان |

تعداد دانش‌آموختگان مقطع کارشناسی ارشد هر دو سازمان یکسان و برابر با ۱۱ درصد کارکنان می‌باشد. تعداد کارکنان با مقطع کاردانی در کتابخانه‌های وابسته به نهاد کتابخانه‌های عمومی تقریباً دو برابر سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران می‌باشد. در مقابل، تعداد کارکنان با مقطع کارشناسی کتابخانه‌های وابسته به سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران حدود شش درصد از نهاد کتابخانه‌های عمومی بیشتر بوده است.

برای پی بردن به اختلاف تجارب شغلی کتابداران در دو سازمان، نمودار ۱ مقایسه‌ی نرمال شده‌ی ویژگی تجربه یا سابقه کار کتابداران در دو سازمان مورد مطالعه را نشان می‌دهد.



نمودار ۱. مقایسه‌ی نمودارهای نرمال شده‌ی سابقه یا تجربه کار کتابداران در سازمان‌های مورد مطالعه

آمار توصیفی مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری کتابداران دو سازمان مورد مطالعه در جدول ۳ به تفکیک آورده شده است. این اطلاعات شامل حداقل نمره کسب شده (Min)، حداکثر نمره کسب شده (Max)، میانگین (M)، انحراف استاندارد (SD)، و کجی (Sk) می‌باشد.

جدول ۳. آمار توصیفی مرتبط با کیفیت زندگی کاری کتابداران در هر دو سازمان

| Sk | SD | M | Max | Min | | مؤلفه | سازمان |
|-------|-------|-------|-----|-----|----------------------------|----------------------------|----------------------------------|
| ۰/۱۹ | ۳/۱۵ | ۱۰/۹۶ | ۱۶ | ۵ | پرداخت کافی و منصفانه | مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری | نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور |
| -۰/۳۷ | ۲/۵۶ | ۸/۹۶ | ۱۵ | ۳ | محیط کار ایمن و بهداشتی | | |
| -۰/۱۸ | ۲/۷۱ | ۷/۷۹ | ۱۳ | ۳ | تأمین فرصت رشد و امنیت | | |
| -۰/۰۲ | ۵/۲۱ | ۱۴/۳۵ | ۲۴ | ۶ | قانون‌گرایی در سازمان | | |
| -۰/۶۴ | ۲/۷۴ | ۹/۵۸ | ۱۴ | ۳ | وابستگی اجتماعی زندگی کاری | | |
| -۰/۵۹ | ۳/۱۲ | ۱۲/۹۰ | ۱۸ | ۵ | فضای کلی زندگی | | |
| -۰/۵۴ | ۳/۳۰ | ۱۱/۵۴ | ۱۷ | ۴ | یکپارچگی و انسجام اجتماعی | | |
| ۰/۰۵ | ۲/۸۴ | ۷/۹۲ | ۱۳ | ۳ | توسعه قابلیت‌های انسانی | | |
| -۰/۴۰ | ۱۹/۶۷ | ۸۴/۰۰ | ۱۱۹ | ۳۲ | کیفیت زندگی کاری کتابداران | | |
| -۰/۳۴ | ۲/۸۶ | ۱۵/۸۱ | ۲۳ | ۸ | پرداخت کافی و منصفانه | مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری | سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران |
| ۰/۱۵ | ۲/۶۳ | ۸/۴۶ | ۱۵ | ۳ | محیط کار ایمن و بهداشتی | | |
| -۰/۳۲ | ۱/۹۷ | ۸/۵۳ | ۱۲ | ۳ | تأمین فرصت رشد و امنیت | | |
| ۰/۱۰ | ۴/۲۲ | ۱۵/۳۵ | ۲۵ | ۶ | قانون‌گرایی در سازمان | | |
| -۰/۳۰ | ۲/۲۲ | ۹/۸۷ | ۱۴ | ۳ | وابستگی اجتماعی زندگی کاری | | |
| ۰/۱۲ | ۳/۳۸ | ۱۴/۵۷ | ۲۳ | ۷ | فضای کلی زندگی | | |
| ۰/۰۰ | ۳/۱۰ | ۱۱/۶۷ | ۱۸ | ۵ | یکپارچگی و انسجام اجتماعی | | |
| -۰/۳۰ | ۲/۲۰ | ۹/۴۹ | ۱۳ | ۴ | توسعه قابلیت‌های انسانی | | |
| -۰/۰۱ | ۱۷/۲۳ | ۹۳/۳۸ | ۱۳۲ | ۵۰ | کیفیت زندگی کاری کتابداران | | |

برای بررسی سطح هر کدام از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری میان کتابداران دو سازمان مورد بررسی از طیف مطلوبیت بازرگان و همکاران استفاده شده است. جدول ۴ جزئیات این اطلاعات را نمایش می‌دهد.

جدول ۴. سطح مطلوبیت کیفیت زندگی کاری کتابداران در هر دو سازمان

| سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران | | نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور | | متغیرها | |
|-------------------------------------|--------------|---------------------------------|--------------|----------------------------|--|
| میانگین | نسبتاً مطلوب | میانگین | نسبتاً مطلوب | | |
| ۳/۱۶ | نسبتاً مطلوب | ۲/۱۹ | نامطلوب | پرداخت کافی و منصفانه | |
| ۲/۸۲ | نسبتاً مطلوب | ۲/۹۹ | نسبتاً مطلوب | محیط کار ایمن و بهداشتی | |
| ۲/۸۴ | نسبتاً مطلوب | ۲/۶۰ | نسبتاً مطلوب | تأمین فرصت رشد و امنیت | |
| ۲/۵۶ | نسبتاً مطلوب | ۲/۳۹ | نسبتاً مطلوب | قانون‌گرایی در سازمان | |
| ۳/۲۹ | نسبتاً مطلوب | ۳/۱۹ | نسبتاً مطلوب | وابستگی اجتماعی زندگی کاری | |
| ۲/۹۱ | نسبتاً مطلوب | ۲/۵۸ | نسبتاً مطلوب | فضای کلی زندگی | |
| ۲/۹۲ | نسبتاً مطلوب | ۲/۸۹ | نسبتاً مطلوب | یکپارچگی و انسجام اجتماعی | |
| ۳/۱۶ | نسبتاً مطلوب | ۲/۶۴ | نسبتاً مطلوب | توسعه قابلیت‌های انسانی | |
| ۲/۹۲ | نسبتاً مطلوب | ۲/۶۳ | نسبتاً مطلوب | کیفیت زندگی کاری کتابداران | |

طبق جدول فوق، سطح کیفیت زندگی کاری کتابداران هر دو سازمان در سطح نسبتاً مطلوب قرار دارد. اگرچه این سطح در مورد مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری نیز صادق است، اما طبق اطلاعات جدول فوق مؤلفه پرداخت کافی و منصفانه در نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور سطح نامطلوبی دارد. همان‌طور که مشخص است، تفاوت‌هایی میان میانگین‌های دو سازمان مورد مطالعه مشاهده می‌شود. برای بررسی این مسأله که آیا این تفاوت‌ها از لحاظ آماری معنی‌دار هستند یا نه؟ می‌بایست از آزمون‌های آماری موجود استفاده کرد. برای پاسخ‌گویی به پرسش‌های پژوهش از آمار استنباطی استفاده می‌شود. استفاده از

آزمون آماری مناسب یکی از مهم‌ترین ارکانی است که باید حین استنباط آماری به آن توجه کرد. در این پژوهش برای پاسخ‌گویی به بررسی وجود تفاوت معنی‌دار میان کیفیت زندگی کاری کتابداران دو سازمان از آزمون تی مستقل استفاده خواهد شد. جدول ۵ یافته‌های این پرسش را نشان می‌دهد.

جدول ۵. یافته‌های حاصل از آزمون تی مستقل برای معنی‌داری تفاوت میان سطح کیفیت زندگی کاری در دو سازمان

| یافته‌های حاصل از آزمون تی مستقل | | | میانگین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری | | متغیرها |
|----------------------------------|-----|--------|------------------------------------|------------------------------|----------------------------|
| Sig | df | T | سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران | نهاد کتابخانه-های عمومی کشور | |
| ۰/۰۰۰ | ۲۲۱ | -۱۰/۷۳ | ۱۶/۱۰ | ۱۰/۹۵ | پرداخت کافی و منصفانه |
| ۰/۰۶۱ | ۲۲۲ | ۱/۸۸ | ۸/۱۹ | ۸/۹۵ | محیط کار ایمن و بهداشتی |
| ۰/۰۲۶ | ۲۲۴ | -۲/۲۴ | ۸/۵۳ | ۷/۷۹ | تأمین فرصت رشد و امنیت |
| ۰/۱۳۱ | ۲۲۰ | -۱/۵۱ | ۱۵/۳۵ | ۱۴/۳۵ | قانون‌گرایی در سازمان |
| ۰/۴۱۱ | ۲۲۴ | -۰/۸۲ | ۹/۸۶ | ۹/۵۸ | وابستگی اجتماعی زندگی کاری |
| ۰/۰۰۰ | ۲۲۳ | -۳/۷۴ | ۱۴/۵۶ | ۱۲/۹۰ | فضای کلی زندگی |
| ۰/۷۶۷ | ۲۲۴ | -۰/۲۹۷ | ۱۱/۶۶ | ۱۱/۵۳ | یکپارچگی و انسجام اجتماعی |
| ۰/۰۰۰ | ۲۲۴ | -۴/۴۴ | ۹/۴۸ | ۷/۹۲ | توسعه قابلیت‌های انسانی |

همان‌طور که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، میان میانگین‌های سطح کیفیت زندگی کاری در دو سازمان مورد مطالعه تفاوت‌هایی مشاهده می‌شود. اما اینکه آیا این تفاوت‌ها به لحاظ آماری معنی‌دار هستند یا نه؟ مسأله‌ای است که باید از یافته‌های آزمون تی مستقل برای درک آن کمک گرفت. طبق یافته‌های آزمون تی، تفاوت میان میانگین‌های مؤلفه‌های پرداخت کافی و منصفانه ($t=0-1/95$ و $p<0/01$)، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم ($t=-2/53$ و $p<0/05$)،

فضای کلی زندگی ($t=-3/74$ و $p<0/01$)، و توسعه قابلیت‌های انسانی ($t=-4/44$ و $p<0/01$) به لحاظ آماری معنی‌دار است. اما در مورد چهار مؤلفه دیگر این تفاوت در حد شانس بوده و به لحاظ آماری معنی‌دار نیست.

برای بررسی تفاوت سطح کیفیت زندگی کاری با توجه به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (جنسیت و رشته تحصیلی) نیز از آزمون تی مستقل استفاده شده است. جدول ۶ این اطلاعات را نشان می‌دهد.

جدول ۶ یافته‌های حاصل از آزمون تی مستقل برای بررسی تفاوت سطح کیفیت زندگی کاری با توجه به جنسیت و رشته تحصیلی کتابداران

| یافته‌های حاصل از آزمون تی مستقل | | | میانگین گروه‌های مورد بررسی | | متغیرها |
|----------------------------------|-----|------|---------------------------------------|---|-------------|
| Sig | df | T | زن (N=164)، سایر رشته‌ها (N=50) | مرد (N=62)، رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی (N=175) | |
| 0/171 | 224 | 1/37 | 88/58 | 92/38 | جنسیت |
| 0/004 | 224 | 2/90 | 83/30 | 91/73 | رشته تحصیلی |

بر اساس اطلاعات جدول ۶، تفاوت میان سطح کیفیت زندگی کاری کتابداران زن و مرد در کتابخانه‌های عمومی معنی‌دار نبوده است. اما این تفاوت در مورد کتابدارانی که رشته تحصیلی آنان در دانشگاه کتابداری بوده و آنهایی که از سایر رشته‌ها وارد این حوزه شده‌اند، معنی‌دار ($t=2/90$ و $p<0/01$) است. به این ترتیب، می‌توان گفت، سطح کیفیت زندگی کاری کارمندانی که رشته تحصیلی آنان کتابداری بوده بیش از کارمندانی است که از سایر رشته‌ها وارد این حوزه شده‌اند.

برای بررسی وجود تفاوت میان سطح کیفیت زندگی کاری گروه‌های سنی و میزان تجربه شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی از آزمون آنووا یک طرفه استفاده شده است. یافته‌های این آزمون در جدول ۷ ارائه شده است.

جدول ۷. یافته‌های حاصل از آزمون آنووا برای بررسی تفاوت سطح کیفیت زندگی کاری با توجه به گروه‌های سنی کتابداران

| Sig | F | df | Mean Squares | |
|-------|-------|-----|--------------|------------|
| ۰/۷۲۳ | ۰/۳۲۵ | ۲ | ۱۱۵/۲۶ | بین گروهی |
| | | ۲۲۳ | ۳۵۴/۹۰ | میان گروهی |
| | | ۲۲۵ | | مجموع |

همان‌طور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، مقدار سطح معنی‌داری آزمون آنووا در مورد وجود تفاوت معنی‌دار میان گروه‌های سنی کتابداران بیش از مقدار ۰/۰۵ بوده و بنابراین این تفاوت معنی‌دار نیست. از این رو، می‌توان گفت که میان سطح کیفیت زندگی کاری کتابداران با سنین مختلف تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

جدول ۸. یافته‌های حاصل از آزمون آنووا برای بررسی تفاوت سطح کیفیت زندگی کاری با توجه به تجربه شغلی کتابداران

| Sig | F | df | Mean Squares | |
|-------|-------|-----|--------------|------------|
| ۰/۰۶۹ | ۲/۲۰۸ | ۴ | ۷۶۲/۷۴ | بین گروهی |
| | | ۲۲۱ | ۳۴۵/۳۵ | میان گروهی |
| | | ۲۲۵ | | مجموع |

بر اساس یافته‌های حاصل از آزمون آنووا که در جدول ۸ نشان داده شده است، تفاوت معنی‌داری میان گروه‌های کتابداران به لحاظ تجربه یا سابقه شغلی وجود ندارد. بنابراین نمی‌توان گفت که کیفیت زندگی کاری کتابداران باتجربه‌تر بهتر یا بدتر از کم‌تجربه‌ترها بوده است.

نتیجه‌گیری

یافته‌های حاصل از پژوهش نشان می‌دهد که به‌طور کلی کیفیت زندگی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر تهران در سطح نسبتاً مطلوبی است. اگرچه سطح این کیفیت در مورد اکثر مؤلفه‌ها در کتابخانه‌های وابسته به سازمان فرهنگی هنری شهر تهران در سطح نسبتاً بالاتری است، اما تفاوت سطح کیفیت زندگی کاری در دو سازمان مورد مطالعه تنها در مورد مؤلفه‌های پرداخت کافی و منصفانه، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، فضای کلی زندگی، و توسعه

قابلیت‌های انسانی معنی‌دار است. احتمالاً مهم‌ترین عاملی که بر این تفاوت تأثیرگذار بوده ساختارهای سازمانی این دو نهاد است. به نظر می‌رسد کتابخانه‌های وابسته به سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران از ساختار سازمانی مناسب‌تری برخوردار بوده و محیط کاری بهتری برای کارمندان کتابخانه‌ها در این سازمان فراهم شده است. همچنین به نظر می‌رسد، میزان حقوق و مزایای کتابداران و ایجاد فضایی که کتابداران احساس کنند امکان رشد و بهبود قابلیت‌های آنها در این فضا فراهم می‌شود از عوامل مهمی هستند که منجر به این تفاوت‌ها شده‌اند. پژوهش‌هایی همچون پژوهش ضابطیان (۱۳۹۰)، کوه‌پیما (۱۳۹۰)، و فلاحی و همکاران (۱۳۸۹) نیز که در رابطه با کیفیت زندگی کاری میان گروه‌ها و حرفه‌های مختلف انجام گرفته است، حکایت از آن دارد که سطح این متغیر سازمانی در میان اقشار مختلف نسبتاً مطلوب است.

از طرف دیگر، با توجه به آنکه شمار کتابدارانی که از رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی دانش‌آموخته شده‌اند در کتابخانه‌های وابسته به سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران بیش از نهاد کتابخانه‌های عمومی است؛ به نظر می‌رسد این عامل نیز یکی از عوامل تأثیرگذار بر دستیابی به تفاوت معنی‌دار میان برخی از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری بوده است (نظر به اینکه تفاوت معنی‌داری میان سطح کیفیت زندگی کاری کارمندانی که رشته تحصیلی آنها کتابداری بوده با آنهایی که از سایر رشته‌ها وارد این حوزه شده‌اند وجود دارد).

از میان چهار ویژگی جمعیت‌شناختی مورد بررسی، تنها اختلاف سطح کیفیت زندگی کاری در مورد رشته تحصیلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی معنی‌دار بوده است و در مورد ویژگی‌هایی از قبیل جنسیت، تجربه یا سابقه شغلی، و گروه‌های سنی مختلف این تفاوت معنی‌دار نیست. از این رو، سطح کیفیت زندگی کاری کارمندانی که دانش‌آموخته رشته کتابداری و اطلاع‌رسانی هستند بیش از افرادی است که از سایر رشته‌ها دانش‌آموخته شده و جذب کتابخانه‌های عمومی شده‌اند. به نظر می‌رسد، به این دلیل که تخصص افرادی که از سایر رشته‌ها دانش‌آموخته شده‌اند کتابداری نیست، انتظارات آنها نیز به نسبت متفاوت است. شاید سطح حقوق و مزایای این افراد با توجه به رشته‌های تحصیلی آنها با سطح انتظار آنها متفاوت بوده و طبیعی است که در محیط کتابخانه برای خود فرصت رشد متصور نشوند؛ اگرچه، دوره‌های آموزشی و حرفه‌ای گوناگون می‌تواند به بهبود سطح حرفه‌ای آنها کمک کند و در نتیجه درک بهتری از محیط کاری خود داشته باشند.

از نظر سطح کیفیت زندگی کاری، نتایج این پژوهش تا حد زیادی با نتایج اسلامی، چاکلی، و زارعی (۱۳۹۱) مطابقت دارد. بر اساس یافته‌های این پژوهشگران سطح اکثر مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری مدیران کتابخانه‌های عمومی نیز در سطح نسبتاً متوسطی قرار دارد. رینا^۱ (۲۰۰۹) در پژوهشی به بررسی تفاوت‌های موجود در سطح کیفیت زندگی کاری کتابداران به لحاظ ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پرداخت. اگرچه ویژگی‌های مورد بررسی او در مقایسه با پژوهش حاضر بیشتر بود، اما نتایج پژوهش حاضر بجز در مورد سابقه شغلی، در رابطه با سایر موارد (از قبیل جنسیت و سن کتابداران) با پژوهش رینا مطابقت دارد. به این ترتیب که تفاوت میان سطح کیفیت زندگی کاری مردان و زنان کتابدار و همچنین گروه‌های سنی آنها به لحاظ آماری معنی‌دار نبوده است. طبق مطالعه رینا، تفاوت سطح کیفیت زندگی کاری با توجه به نوع کتابخانه (دانشگاهی، عمومی، تخصصی، و...) و تعداد رکوردهای کتابخانه‌ها (اندازه کتابخانه) به لحاظ آماری معنی‌دار است. طبق یافته‌های رانو^۲ (۱۹۸۶) هرچه سن کتابداران بالاتر برود، سطح کیفیت زندگی کاری آنها نیز افزایش می‌یابد؛ از این نظر یافته‌های این پژوهش با پژوهش حاضر در تضاد است. به علاوه، نتایج پژوهش حاضر در رابطه با ارتباط میان جنسیت و کیفیت زندگی کاری با پژوهش عبدالعزیز و همکاران (۲۰۱۱) همسو نیست.

پیشنهادها

با توجه به آنکه هدف اصلی این مقاله بررسی کیفیت زندگی کاری کتابداران کتابخانه‌های عمومی است؛ در ادامه و بر اساس یافته‌های پژوهش پیشنهادهایی برای بهبود سطح کیفیت زندگی کاری کتابداران ارائه می‌شود. قبل از هر چیز، مهم‌ترین مسأله‌ای که باید مد نظر سیاست‌گذاران دو سازمان مورد مطالعه مخصوصاً نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور- قرار گیرد، به کارگیری و استخدام افراد متخصص با زمینه تحصیلی کتابدارای و اطلاع‌رسانی است. استفاده از این افراد به احتمال زیاد سطح کیفیت زندگی کاری کارمندان این مراکز را تا حد زیادی افزایش خواهد داد.

نیازهای مالی و حقوق و مزایای کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی می‌بایست مورد توجه خاص قرار گیرد. این نیاز جزء نیازهای نخستین و اصلی کتابداران و به طور کلی منابع

1. Reena

2. Rao

انسانی سازمان است و پاسخ‌گویی به آن می‌تواند سطح کیفیت زندگی کارمندان را بهبود بخشد. همچنین، نباید از فراهم کردن فرصت‌های متنوع برای رشد حرفه‌ای کارکنان غافل شد. ارائه برنامه‌های متنوع در راستای رشد حرفه‌ای کتابداران باعث می‌گردد که آنها نسبت به آینده شغلی و وضعیت فعلی خود احساس بهتری داشته باشند و با انگیزه بیشتری سرکار خود حاضر شوند. دوره‌های آموزشی مختلف، کارگاه‌های حرفه‌ای، ارائه منابع لازم برای مشارکت در نشست‌ها و سمینارهای تخصصی، و ارائه انگیزه‌های لازم برای انجام فعالیت‌های پژوهشی از جمله این برنامه‌ها و فرصت‌ها هستند.

مسئله توجه جامعه به هویت کتابداران به عنوان افرادی سودمند و توجه به حوزه کتابداری و اطلاع‌رسانی به عنوان حرفه‌ای مورد نیاز برای اجتماع یکی دیگر از مسائلی است می‌تواند در بهبود سطح کیفیت زندگی کاری کتابداران نقش به‌سزایی داشته باشد. اگرچه این مسئله تنها به سازمان‌های مورد مطالعه مربوط نخواهد بود و نهادهای گوناگون از جمله دانشگاه‌ها نیز باید در این زمینه اهتمام لازم را داشته باشند و باعث بهبود این بحران شوند. فراهم کردن امکانات و منابع لازم و مورد نیاز برای پاسخ‌گویی به نیازهای اطلاعاتی متفاوت کاربران، به ویژه فن‌آوری نوین، از موضوعات دیگری است که سازمان‌های مذکور نباید نسبت به آن بی‌توجه باشند.

منابع

- اسلامی، سمیرا، نوروزی چاکلی، عبدالرضا، و زارعی هاجر (۱۳۹۱). بررسی دیدگاه مدیران کتابخانه‌های عمومی استان مازندران در خصوص کیفیت زندگی کاری خود و نقش آن در عملکرد آنها. *دانش‌شناسی*، ۵ (۱۶)، ۱-۱۷.
- حجاری، یوسف؛ بازرگان، عباس و اسحاقی، فاخته (۱۳۸۷). *راهنمای گام به گام ارزیابی درونی کیفیت در نظام دانشگاهی*. تهران: نشر روان.
- داوودی، سید محمدرضا (۱۳۷۷). *بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی و حوادث شغلی در بین کارکنان عملیاتی شاغل در مجتمع فولاد مبارکه*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران.
- ضابطیان، رسول (۱۳۹۰). *بررسی ارتباط بین استرس شغلی و رضایت شغلی با کیفیت زندگی کاری داوران فوتبال لیگ برتر (لیگ دهم)*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، تهران.
- فلاحی، معصومه، قاسمی، نوشا، و جاویدی، حجت‌ا.. (۱۳۸۹). *بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و کنترل شغلی و استرس شغلی با تعداد، شدت، و فراوانی بیماری‌های جسمی در کارکنان*. دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، خوراسگان.

- کوه‌پیما، رضا (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و استرس شغلی در کارکنان شرکت سایا. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران، تهران.
- میرکمالی، سید محمد و نارنجی ثانی، فاطمه (۱۳۸۷). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و رضایت شغلی بین اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها تهران و صنعتی شریف. پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۴۸، ۷۱-۱۰۱.

References

- Abdul Aziz, R. et.al (2011). Quality of Work Life of Librarians in Government Academic Libraries in the Klang Valley, Malaysia. *The International Information & Library Review*, 43 (3), 149-158. Retrieved June 1, 2012, from: http://eprints.ptar.uitm.edu.my/3560/1/SP_QOW11_56.pdf.
- DeCenzo, D. A., & Robbins, S. P. (1988). *Personnel/Human Resource Management*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Koontz, C. & Gubbin, B. (2010). *IFLA Public Library Service Guidelines*. Chicago: International Federation and Library Associations and Institutions.
- Moorhed, G. & Ricky, G. (1998). *Organizational behavior*. 5th edition. Hongton: Mifflin Company.
- Rao, R. V. (1986). *A Study of the Quality of Work Life, Self-Concept Aspirations and Family Life of Working Women*. Unpublished Doctoral Dissertation in Library and Information Science, University of Dehli, New Dehli, India.
- Reena, K. K. (2009). *Quality of Work Life and Occupational Stress among the Library Professional in Kerala*. Unpublished Doctoral Dissertation in Library and Information Science, University of Calicut, Karala, India.

به این مقاله این‌گونه استناد کنید:

- رسولی، بهروز؛ نقشینه، نادر و فهیم‌نیا، فاطمه (۱۳۹۳). مطالعه کیفیت زندگی کاری کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر تهران. *تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، ۲۰ (۲)، ۳۱۷-۳۳۱.