

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

سعید سعید ا اردکانی

دانشیار گروه مدیریت بازرگانی دانشگاه یزد

dr.saeida@gmail.com

زهرا مروستی (نویسنده مسئول)

کارشناس ارشد مدیریت دانشگاه یزد

marvastiz93@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۳/۰۷/۲۲؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۳/۰۹/۱۸

### چکیده

**هدف:** کتابداران بزرگ‌ترین سرمایه کتابخانه‌ها محسوب می‌شوند و در بازدهی مطلوب آنها عوامل چندی دخالت دارند که اگر مدنظر قرار گیرند پیشرفت کتابخانه‌ها را شاهد خواهیم بود. مدیران باید محیطی مناسب، دوست داشتنی، سالم و بی‌خطر برای کتابداران ایجاد کنند تا آنها با انگیزش، اطمینان و اعتماد بیشتری کار کرده و وظیفه اطلاع‌رسانی خود را به درستی انجام دهند. این پژوهش با هدف بررسی تأثیر متغیرهای شغلی و غیر شغلی 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 طبقه‌ای به عنوان روش نمونه‌گیری استفاده شد. جامعه پژوهش، ۱۸۷ نفر کتابدار کتابخانه‌های عمومی استان یزد بودند. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران، ۷۷ نفر محاسبه شد. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه بود. داده‌های این تحقیق در دو سطح توصیفی و استنباطی تجزیه و تحلیل گردید. در سطح توصیفی از فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار استفاده شد و برای تجزیه و تحلیل اطلاعات و بررسی مدل در سطح استنباطی، از مدل‌یابی معادلات ساختاری، رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) استفاده گردید.

**یافته‌ها:** یافته‌های حاصل از این مطالعه نشان داد که متغیرهای شغلی تأثیر مثبت و معناداری روی کیفیت زندگی کاری دارند ولی متغیرهای غیر شغلی تأثیر معناداری بر کیفیت زندگی کاری ندارند.

**اصالت/ارزش:** این تحقیق با بررسی تأثیر متغیرهای شغلی و غیر شغلی بر کیفیت زندگی کاری کتابداران سعی داشته است تا اطلاعات مفیدی را برای مدیران کتابخانه‌ها به منظور سیاست‌گذاری مناسب در جهت بالا بردن رضایت کلی کارکنان از شغل ارائه دهد. ارزش مقاله حاضر در نشان دادن اثر متغیرهای شغلی بر کیفیت زندگی کاری و پیشنهاد تمرکز به متغیرهای مربوط به آن برای بالا بردن این کیفیت است.

**کلیدواژه‌ها:** زندگی کاری، عوامل شغلی، عوامل غیر شغلی، کتابخانه‌های عمومی، کتابداران.

## مقدمه

هر کتابخانه‌ای برای دستیابی به فن آوری پیشرفته و ارائه خدماتی با کیفیت، نیازمند بهبود مستمر فرایندها و خدمات خود با بیشترین اتکاء به نیروی انسانی است. نیروی انسانی بزرگ‌ترین سرمایه یک کتابخانه است و از دیرباز تاکنون عامل اصلی پیشرفت کتابخانه بوده است. کتابداران منابع عظیم کتابخانه‌ها محسوب می‌شوند. عواملی وجود دارند که در بازمی این منابع، نقش مهمی دارند و اگر مدیران و کتابداران این عوامل را مدنظر قرار دهند نه تنها پیشرفت کتابخانه را در سطح خود بلکه توسعه 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» تعبیر می‌شود، باعث ایجاد انگیزه و رضایت خاطر افراد شده و آنها را به سمت کار و تلاش بیشتر و مطلوب‌تر سوق می‌دهد. کیفیت زندگی کاری را می‌توان به عنوان کیفیت رابطه بین کارکنان و محیط کار تعریف کرد. عبارت کیفیت زندگی کاری برای توصیف شرایط کاری و انتظارات بسیاری از کارگران در زندگی کاریشان استفاده شده است (رافیدا و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱).

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 مسائل 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 «کتابدار کتابخانه‌های عمومی» در استان یزد فعالیت می‌کنند مورد بررسی قرار گیرد.

## متغیرهای شغلی

کانتر<sup>۲</sup> (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 بیان می‌کند که کار مجموعه‌ای از وظایف معین است که فردی که موقعیتی را در یک سازمان اشغال کرده آن را انجام می‌دهد (کابانوف<sup>۳</sup>، ۱۹۸۰). در این پژوهش همانند پژوهش رافیدا و همکاران (۲۰۱۱)، ابعاد متغیرهای شغلی شامل موارد ذیل است: (۱) مشارکت شغلی؛ (۲) تعارض نقش کار؛ و (۳) برنامه زمان‌بندی انعطاف‌ناپذیر.

1. Rafidah et al. 2. Kanter 3. Kabanoff

### مشارکت شغلی

به نظر می‌رسد «مشارکت شغلی» بالا، یک ویژگی اساساً مطلوب در کارکنان است. طبق تعریف کانونگو<sup>۱</sup> (۱۹۸۲) مشارکت شغلی، به میزان مأنوس 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. بالوت<sup>۲</sup> (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 انس زیادی با شغل یا حرفه خود دارند ممکن است زمان و تلاش بیشتری را برای کار خود خرج کنند و نسبت به خانواده کم توجه گردند.

### تعارض نقش کار

«تعارض نقش» زمانی به وقوع می‌پیوندد که ادراک افراد از نقش و اجرای نقش با انتظارات دیگران همگونی نداشته باشد. می‌توان گفت تعارض نقش زمانی رخ می‌دهد که تن دادن به مجموعه‌ای از الزام‌های شغلی با پذیرش مجموعه دیگری از الزام‌های شغلی مغایر و یا به کل ناممکن باشد (میچل<sup>۳</sup>، ۱۳۷۵).

### انعطاف‌پذیری برنامه زمان‌بندی کار

«انعطاف‌پذیری برنامه زمان‌بندی کار» به امکان تغییر برنامه زمان‌بندی کار فرد هنگام تزامن آن با فعالیت‌های شغلی و غیرشغلی شامل خانواده اشاره دارد (گرین‌هاوس و بیوتل<sup>۴</sup>، ۱۹۸۵). برنامه زمان‌بندی انعطاف‌ناپذیر حاصل تداخل بین کار و خانواده است که باعث ایجاد مشکل در اختصاص زمان مورد نیاز برای انجام مسئولیت‌های خانواده می‌شود (بوون و هیسریچ<sup>۵</sup>، ۱۹۸۶؛ کاپلان<sup>۶</sup>، ۱۹۸۸).

### متغیرهای غیرشغلی

منظور از متغیرهای غیرشغلی، خانواده است. در نظر گرفتن تأثیر متغیرهای غیرشغلی یا زندگی خانوادگی بر محیط کار ضروری است چرا که به دلیل سنت‌های فرهنگی، جو احساسی محیط کار بر

1. Kanungo

2. Ballout

3. Mitchell

4. Greenhaus &amp; Beutell

5. Bowen &amp; Hisrich

6. Kaplan

خانواده و جو احساسی خانواده بر محیط کار تأثیرگذار است (کروتر<sup>۱</sup>، ۱۹۸۴). در این پژوهش ابعاد متغیرهای غیرشغلی طبق پژوهش رافیدا و همکاران (۲۰۱۱) مشارکت خانواده، تعارض خانواده و حمایت همسر (یا 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<sup>۲</sup>، ۱۹۹۲؛ گرین‌هاوس<sup>۳</sup>، ۱۹۸۹). برخی از محققان همچون استینز<sup>۴</sup> (۱۹۸۰) و لوبل<sup>۵</sup> (۱۹۹۱) التزام خانوادگی را با ارجاع آن به نگرش‌های ذهنی و رفتارهای عینی، که دلبستگی شخص به نقش‌های خانوادگی‌اش را نشان می‌دهد، تعریف می‌کنند.

### تعارض خانواده

تعارض کار-خانواده به وسیله عوامل حوزه کار و حوزه خانواده اتفاق می‌افتد. تعارض کار-خانواده می‌تواند بر رفاه یک فرد تأثیرگذار باشد و بر رضایت فرد از کارش، بر ازدواج او، و بر زندگی آینده‌اش مؤثر باشد (کیم و لینگ<sup>۶</sup>، ۲۰۰۱). آمدن به خانه از محل کار با روح جسمی خسته که شخص نمی‌تواند به طور مؤثر به وظائف خانوادگی یا خواسته‌های افراد خانواده بپردازد موجب تعارض می‌شود (روتوندو، کارلسون و کین کید<sup>۷</sup>، ۲۰۰۳).

### حمایت همسر

دو نوع حمایت از طرف همسر برای حل تعارض کار و خانواده قابل تصور است: حمایت ابزاری، و حمایت عاطفی و اطلاعاتی. حمایت ابزاری به کمک‌های ملموس از طرف شریک زندگی مانند مشارکت در نگهداری و مراقبت از کودکان اشاره دارد. حمایت عاطفی و اطلاعاتی به ارائه مشاوره از سوی همسر، پشتیبانی عاطفی همسر، و نگرانی همسر نسبت به رفاه اجتماعی فرد اشاره دارد (رافیدا و همکاران، ۲۰۱۱).

### کیفیت زندگی کاری

والتون<sup>۸</sup> (۱۹۷۵) معتقد است که بهبود کیفیت زندگی کاری، عکس‌العملی معقول در

1. Crouter  
5. Iobel

2. Frone, Russell & Cooper  
6. Kim & Ling

3. Greenhaus  
7. Rotondo, Carlson & Kincaid

4. Stains  
8. Walton

برابر کاهش بهره‌وری سازمان است که در اواخر دهه ۶۰ و اوایل دهه ۷۰ از سوی تعدادی از روانشناسان صنعتی مطرح شد. بیشتر تحقیقات انجام شده در مورد کیفیت زندگی کاری در دهه ۶۰ بر روانشناسی فرد و ادراک او از محیط صنعتی مبتنی بود. اصطلاح کیفیت زندگی کاری برای اولین بار در کنفرانس بین‌المللی روابط کار در نیویورک در سال ۱۹۷۲ مطرح شد که بر شروع مفهوم‌سازی منسجم درباره چگونگی ایجاد شرایط بهتر برای زندگی کاری تأکید داشت. شامیر و سولومان<sup>۱</sup> (۱۹۸۵) کیفیت زندگی کاری را به عنوان یک ساختار جامع که شامل رابطه شغلی فرد با رفاه و میزان پاداش‌دهی سازمان به تجارب کاری فرد است، تعریف کرده‌اند. آبوزنادا و کارتی<sup>۲</sup> (۱۹۹۹) اشاره کرده‌اند که کیفیت زندگی کاری نه تنها به چگونگی بهتر انجام دادن کارها توسط افراد ارتباط دارد، بلکه به اینکه چگونه 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 نیز مربوط می‌شود. از نظر این دو، کیفیت زندگی کاری بالاتر با تعارض کمتر بین کار و خانواده ارتباط دارد.

کیفیت زندگی کاری مجموعه‌ای از اقدامات و اصلاحات مستمر است که از طریق بهبود شرایط کار، غنی‌سازی شغل، تواناسازی کارکنان و افزایش دانش، بینش و مهارت‌های حرفه‌ای آنان، منافع بلندمدت فرد، سازمان و جامعه را تحقق می‌بخشد (کارا و همکاران<sup>۳</sup>، ۲۰۱۳). اهداف اساسی یک برنامه کیفیت زندگی کاری اثربخش عبارت از بهبود شرایط کاری (از دیدگاه کارکنان) و اثربخشی سازمانی بیشتر (از دیدگاه کارفرمایان) است. نتایج مثبت برنامه مذکور به وسیله شماری از مطالعات پیشین، حمایت شده است که شامل کاهش غیبت در سازمان، جابجایی پرسنلی کمتر و افزایش رضایت شغلی است (لائو<sup>۴</sup>، ۲۰۰۰). برگ و لیندا<sup>۵</sup> (۱۹۹۰) اهداف کیفیت زندگی کاری را شامل موارد زیر می‌دانند: بهبود روش‌های انجام کار، ایجاد درآمد یا کاهش هزینه، بهبود در ارائه خدمت به مشتری (ارباب رجوع) و ارتقاء روحیه کارگروهی.

هنگامی که کارکنان لذت از کار را در یک سازمان تجربه می‌کنند، باید 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 مثبتی را تجربه می‌کند و این احساس را به خانواده خود و به جامعه منتقل می‌کند. از آنجا که شرایط زندگی امروزی بسیار

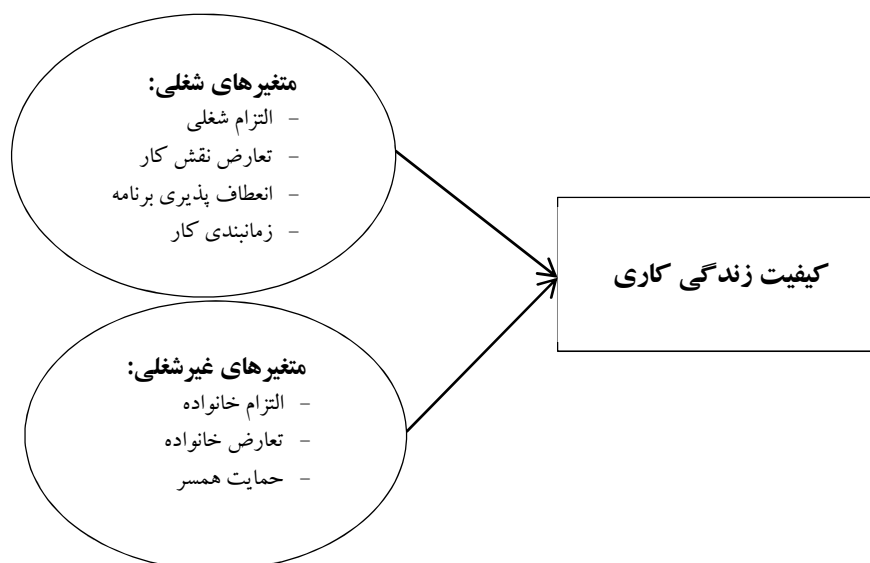
1. Shamir & Solomon    2. Abo-Znadh & Carty    3. Kara et al.    4. Lau    5. Berg & Linda

استرس‌زا است، کیفیت زندگی کاری به عنوان یکی از عوامل محیطی مهم محسوب می‌شود و ساختار خانواده که برای تحقق مسئولیت‌های افراد ارائه می‌شود نیز اهمیت به‌سزایی دارد (بکتاسوس<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱).

لیز و کرنز<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) بهبود کیفیت زندگی کاری را برای سازمان‌ها امری ضروری 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) جو اعتماد؛ ۵) درک رهبر؛ ۶) احترام متقابل؛ ۷) به رسمیت شناخته شدن و ابراز وجود؛ ۸) پاداش مادی و غیر مادی؛ و ۹) ارتباط بین رده‌ها.

### مدل مفهومی تحقیق

شکل ۱ چارچوب مفهومی تحقیق و رابطه متغیر کیفیت زندگی کاری (متغیر وابسته) و متغیرهای شغلی و غیر شغلی (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:

- ۱) متغیرهای شغلی بر کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و معنادار دارد؛
- ۲) متغیرهای غیرشغلی بر کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و معنادار دارد.

### فرضیه‌های فرعی

فرضیه‌های فرعی تحقیق حاضر بدین شرح‌اند:

- ۱) مشارکت شغلی بر کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و معنادار دارد؛
- ۲) تعارض نقش کار بر کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و معنادار دارد؛
- ۳) انعطاف‌پذیری برنامه زمان‌بندی کار بر کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و معنادار دارد؛
- ۴) مشارکت خانواده بر کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و معنادار دارد؛
- ۵) تعارض خانواده بر کیفیت زندگی کاری تأثیر مثبت و معنادار دارد؛
- ۶) حمایت همسر یا 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 جمع‌آوری داده‌ها از پیمایش 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 کوکران طبق روش زیر محاسبه شد:

$$n = \frac{N * Z^2 a / 2 * \sigma^2}{\varepsilon^2 * (N - 1) + Z^2 a / 2 * \sigma^2}$$

$$n = \frac{187 * (1.96 * 1.96) * (.291 * .291)}{(.05 * .05) * 186 + (1.96 * 1.96) * (.291 * .291)} = 77$$

در این رابطه  $N$  تعداد افراد جامعه پژوهش است که ۱۸۷ نفر بودند،  $z a/2$  مقدار احتمال نرمال استاندارد است که بر اساس جدول احتمال‌های نرمال استاندارد، برابر ۱/۹۶ است و  $\epsilon$  دقت مورد نظر محقق است که ۰/۰۵ در نظر گرفته‌ایم. بر اساس محاسبات آماری انجام گرفته، حجم نمونه برابر ۷۷ نفر محاسبه شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه استاندارد شده به شرح زیر استفاده گردید:

جدول ۱. شرح متغیرهای مورد بررسی در سؤالات پرسشنامه

منبع	تعداد سؤال	متغیر
Kanungo (1982)	۵	مشارکت شغلی Job Involvement
Kopelman et al (1983); Rizzo et al (1970)	۵	تعارض نقش کار Work Role Conflict
Morrow et al (1994); Greenhaus et al (1989)	۴	برنامه زمانبندی انعطاف‌پذیر Schedule Flexibility
Yogev & Brett (1985)	۳	مشارکت خانواده Family Involvement
Netemeyer et al (1996); Kopelman et al (1983)	۵	تعارض خانواده Family Conflict
Greenhaus (1989)	۲	حمایت همسر یا خانواده Spouse/Partner Support
Sirgy & Efraty (2001)	۷	کیفیت زندگی کاری Quality of Work Life

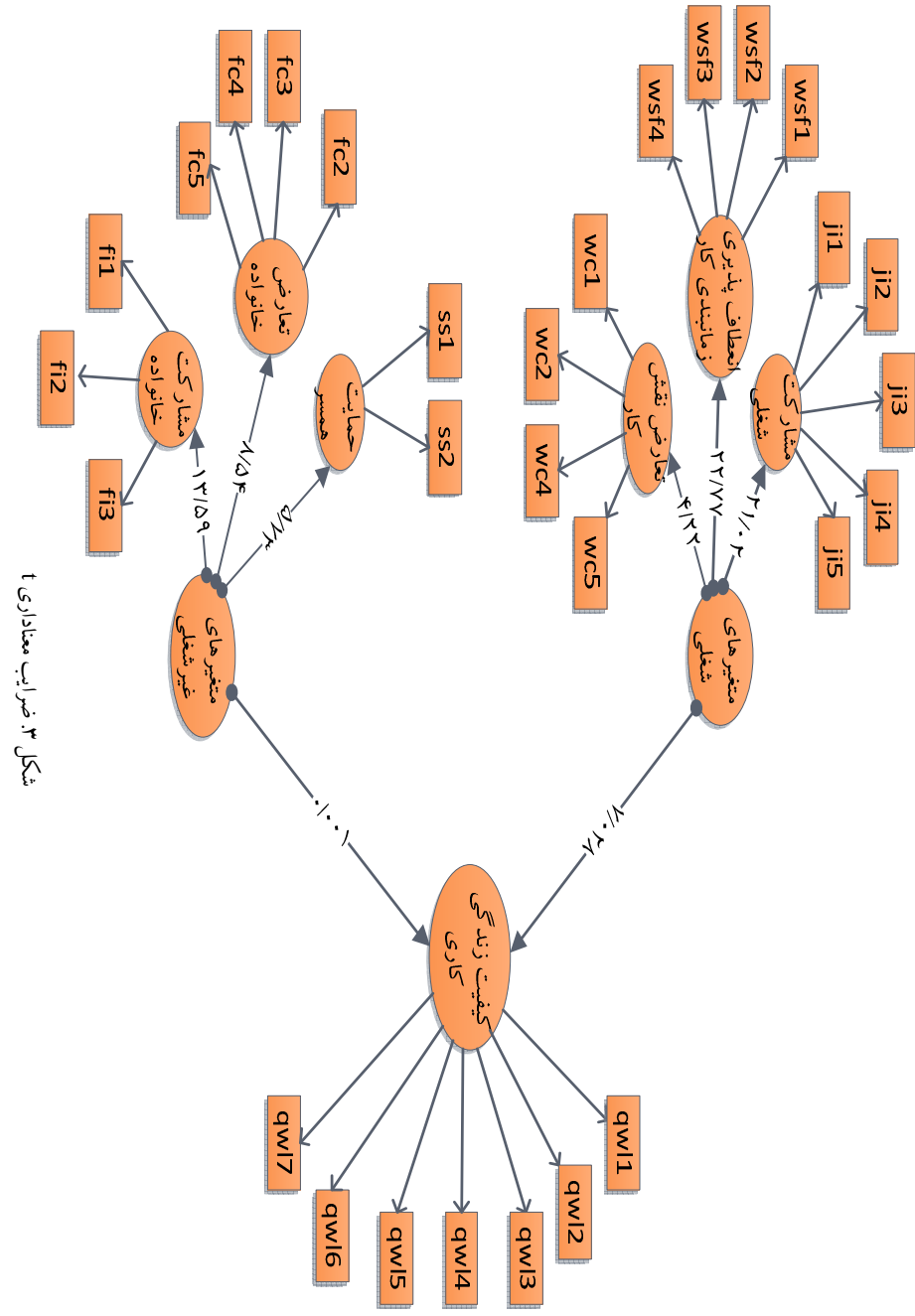
### سنجش بارهای عاملی

ضرایب بارهای عاملی مربوط به هر یک از سؤالات مربوط به متغیرها در این پژوهش در شکل ۲ نشان داده شده است. در اینجا ضرایب بارهای عاملی سؤالات به عنوان یکی از معیارهای بررسی روایی مدنظر بوده است و مقدار عددی ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، ۰/۴ بوده است. بنا به قاعده، سؤالاتی که ضرایب آنها کمتر از ۰/۴ است باید حذف شوند تا بررسی سایر معیارها تحت تاثیر آن قرار نگیرد.



تحقیقات اطلاع‌رسانی و  
کتابخانه‌های غیردستی

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



شکل ۳. ضرایب معناداری t

برای تحلیل داده‌ها با استفاده از روش PLS، بعد از سنجش بارهای عاملی نوبت به محاسبه و گزارش ضرایب آلفای کروناخ و پایایی ترکیبی (CR) سازه‌ها می‌رسد که در جدول ۲ آمده است. چون مقدار مربوط به این معیارها برای همه سازه‌ها بیشتر از ۰.۷ بود، لذا مدل پژوهش از پایایی مناسب برخوردار می‌باشد.

جدول ۲. ضرایب آلفای کروناخ و پایایی ترکیبی

سازه‌ها	آلفای کروناخ	پایایی ترکیبی
متغیرهای شغلی (WV)	۰.۷۳۸	۰.۷۴۹
متغیرهای غیرشغلی (NWV)	۰.۷۸۸	۰.۷۶۷
کیفیت زندگی کاری (QWL)	۰.۷۶۹	۰.۸۵۳

معیار دوم برای بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، روایی همگرا و شاخص معدل واریانس استخراج‌شده (AVE)<sup>۱</sup> است که به بررسی میزان همبستگی هر سازه با سؤالات (شاخص) خود می‌پردازد. فورنل و لارکر<sup>۲</sup> (۱۹۸۱) مقدار مناسب برای روایی همگرا را ۰.۵ به بالا و مگنر و همکاران<sup>۳</sup> (۱۹۹۶) مقدار ۰.۴ به بالا را کافی دانسته‌اند ولی اظهار داشته‌اند که برای محاسبات دقیق‌تر بعدی بهتر است که مقدار ۰.۵ ملاک واقع شود. در این پژوهش مقدار AVE برای تمامی متغیرها بیشتر از ۰.۵ محاسبه شده است که می‌توان روایی همگرای پژوهش حاضر را تأیید شده دانست.

جدول ۳. مقادیر معدل واریانس استخراج‌شده (AVE)

سازه‌ها	معدل واریانس استخراج‌شده (AVE)
متغیرهای شغلی (WV)	۰.۵۲۸
متغیرهای غیرشغلی (NWV)	۰.۵۳۰
کیفیت زندگی کاری (QWL)	۰.۵۹۴

### ضرایب معناداری

ابتدایی‌ترین معیار برای سنجش رابطه بین سازه‌ها در مدل، آماره t می‌باشد. در صورتی که مقدار t از ۱.۹۶ بیشتر شود نشان از وجود رابطه بین سازه‌ها دارد. در شکل ۳ آماره t برای مدل کلی پژوهش نشان داده شده است. اگر ابعاد متغیرهای شغلی و غیرشغلی را از مدل حذف کرده و تأثیر متغیرهای شغلی و غیرشغلی را به‌طور مستقیم بر کیفیت زندگی کاری مورد بررسی قرار دهیم، نتایج حاصله همانند نتایجی می‌شود که در بررسی غیرمستقیم حاصل شده است، با این تفاوت که فقط مقدار آماره t تغییر کرده است.

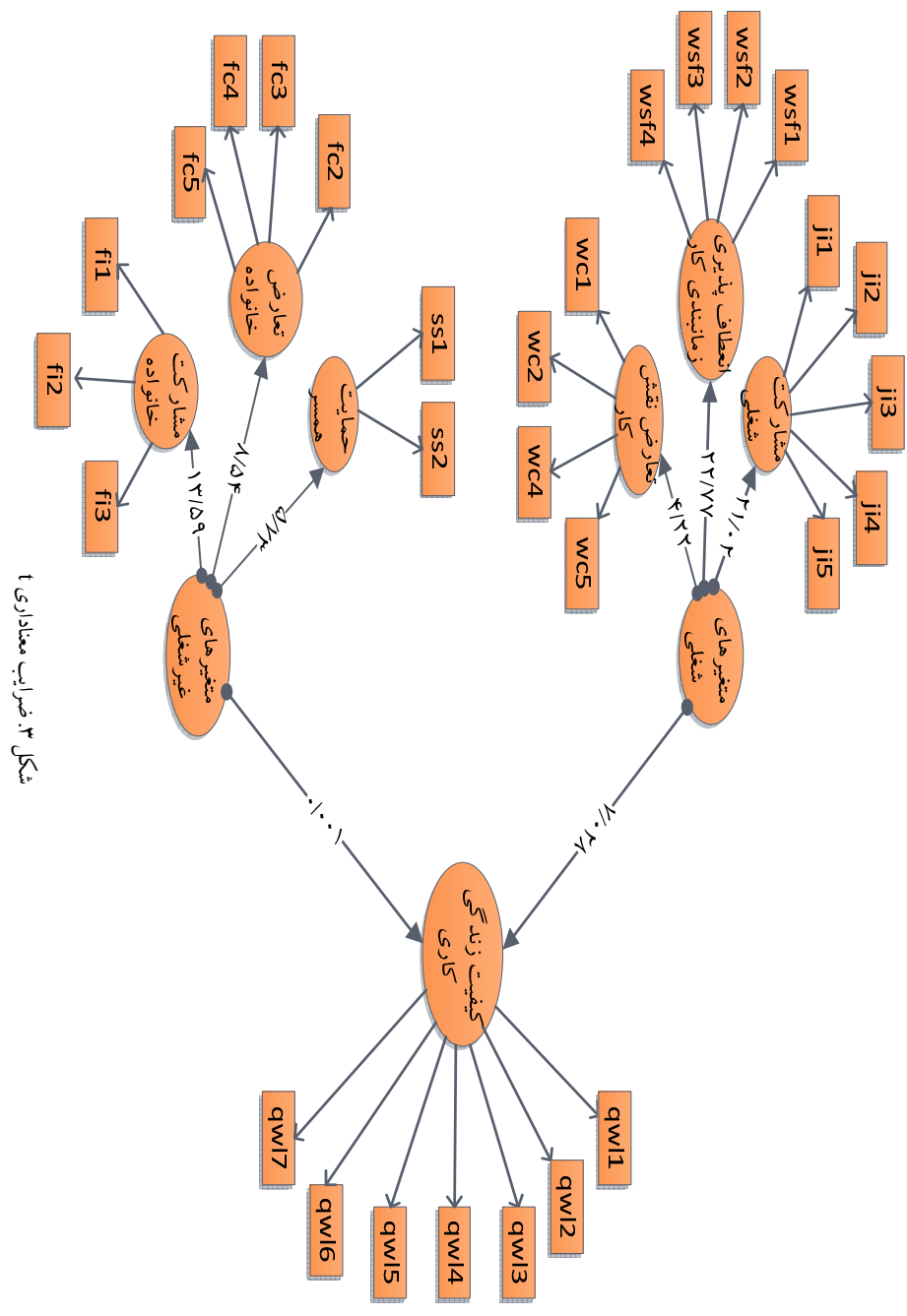
1. Average Variance Extracted (AVE)

2. Fornell &amp; Larcker

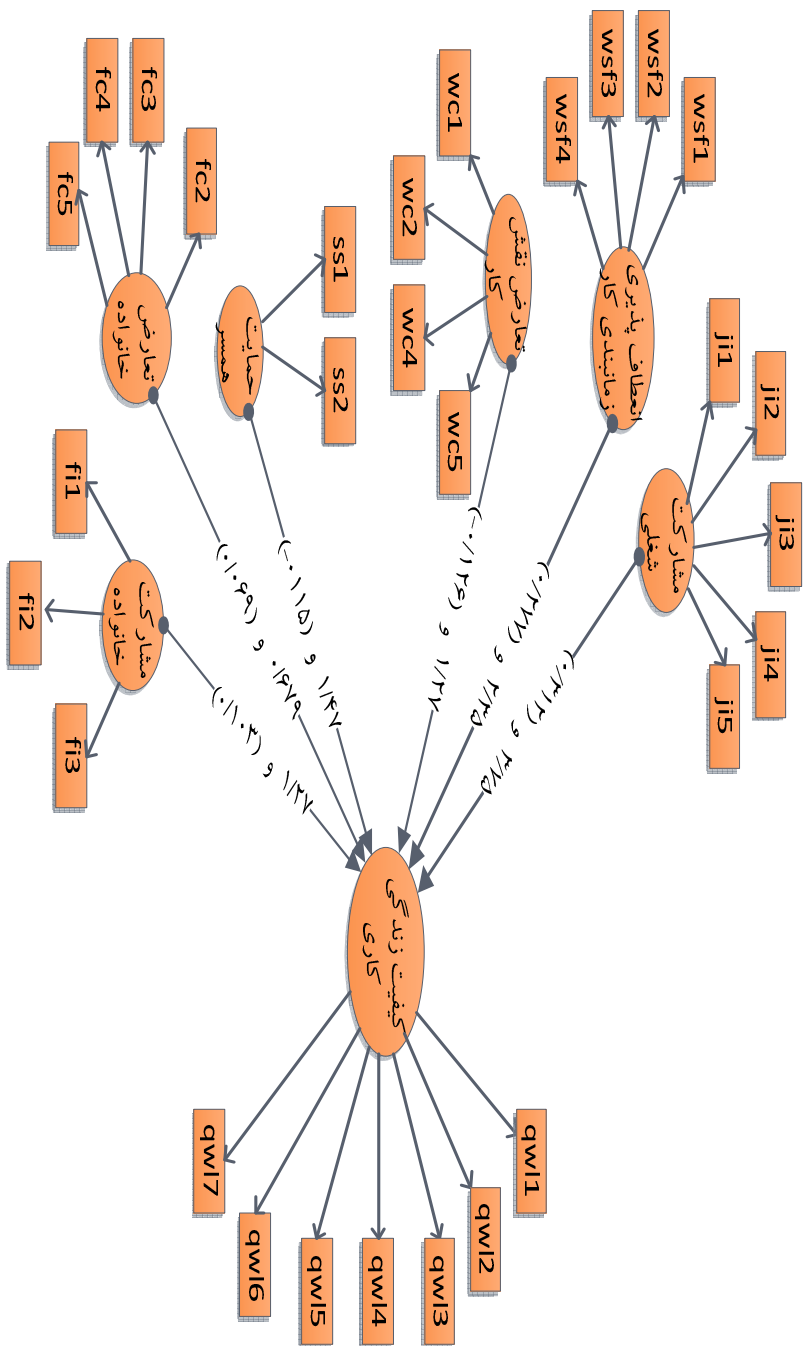
3. Magner et al

تحقیقات اطلاع‌رسانی و  
**مجلات علمی-پژوهشی**

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



شکل ۳. ضرایب معاداری ۱



شکل ۴: ضریب مسیر و ضرایب معاداری برای تأثیر مستقیم ابعاد

اگر متغیرهای پنهان مرتبه دوم که همان متغیرهای شغلی و غیرشغلی می‌باشند را از مدل حذف کرده و تأثیر ابعاد آنها را به صورت مستقیم مورد بررسی قرار دهیم، نتیجه نشان می‌دهد که ابعاد متغیرهای شغلی، مشارکت شغلی و انعطاف‌پذیری برنامه‌زمان‌بندی کار بر کیفیت زندگی کاری تأثیر معنادار دارد ولی تعارض کار تأثیر معناداری بر کیفیت زندگی کاری ندارد و از ابعاد متغیرهای غیرشغلی نیز هیچ کدام بر کیفیت زندگی کاری تأثیر معناداری ندارد (شکل ۴).

پس از بررسی و تأیید مدل، فرضیه‌های مدل پژوهشی مورد آزمون قرار می‌گیرند. جدول ۳ خلاصه نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌ها را در قالب ضرایب مسیر همراه با سطح معنی‌داری نشان می‌دهد. ضریب مسیرهای مربوط به متغیرها با توجه به شکل ۲ و مقدار آماره  $t$  با توجه به شکل ۳ در جدول زیر آمده است:

جدول ۴. نتایج فرضیه‌های پژوهش

ردیف	فرضیه‌های تحقیق	ضریب مسیر	آماره $t$	نتیجه آزمون
۱	متغیرهای شغلی ← کیفیت زندگی کاری	۰,۵۵۰	۷,۰۲۸	پذیرش فرضیه
۲	متغیرهای غیرشغلی ← کیفیت زندگی کاری	۰,۰۰۱	۰,۰۱۱	رد فرضیه

## یافته‌ها

مقادیر همبستگی بین متغیرهای شغلی و ابعاد آن (شکل ۲) نشان می‌دهد که این متغیر بیشترین همبستگی را با مشارکت شغلی با ضریب (۰,۸۸۶) دارد و پس از آن به ترتیب با انعطاف‌پذیری زمان‌بندی کار (۰,۸۲۳) و تعارض نقش کار (۰,۴۰۲) همبستگی دارد. اما در مورد متغیرهای غیرشغلی می‌توان گفت که این متغیر بیشترین همبستگی را با مشارکت خانواده (۰,۷۷۶) دارد و متغیرهای تعارض خانواده (۰,۷۶۸) و حمایت همسر (۰,۶۳۹) نیز در درجات بعدی با متغیرهای غیرشغلی دارند.

همچنین مقدار ضریب تعیین ( $R^2$ ) مربوط به متغیر کیفیت زندگی کاری برابر ۰,۳۰۲ است. این مقدار نشان می‌دهد که مدل پیشنهادی ۳۰ درصد از عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری را پیش‌بینی می‌کند و ۷۰ درصد باقیمانده مربوط به خطای پیش‌بینی است و می‌تواند شامل بقیه متغیرهای تأثیرگذار بر کیفیت زندگی کاری کتابداران باشد.

**فرضیه 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 اثر مثبتی را بین این دو عامل نشان می‌دهد و این رابطه مثبت با توجه به آماره  $t(۷,۰۲۸)$  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 ابعاد متغیرهای شغلی (مشارکت شغلی، تعارض نقش کار و انعطاف‌پذیر 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 ۰/۳۱۲ و آماره  $t$ ، ۳/۷۵ به دست آمد که نشان از رابطه مثبت و معناداری بین این دو متغیر دارد و با مطالعات سارینا و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۲) که نشان دادند رابطه مثبت و معناداری بین کیفیت زندگی کاری و مشارکت شغلی وجود دارد، همخوانی دارد. ضریب مسیر در رابطه بین تعارض نقش کار و کیفیت زندگی کاری مقدار ۰/۱۲۶-، و آماره  $t$  مقدار ۱/۲۶۵ به دست آمد که نشان می‌دهد رابطه معناداری بین این دو متغیر وجود ندارد. ضریب مسیر در رابطه بین انعطاف‌پذیر بودن برنامه زمان‌بندی کاری و کیفیت زندگی کاری مقدار ۰/۲۷۷ و آماره  $t$ ، ۲/۳۵ به دست آمد که نشان از رابطه مثبت و معناداری بین این دو متغیر دارد. بنابراین نتایج آزمون مدل نشان می‌دهد که مشارکت شغلی و سپس زمان‌بندی انعطاف‌پذیر کاری بیشترین تأثیر را بر کیفیت زندگی کاری کتابداران 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 مسیر در این فرضیه برابر ۰/۰۰۱ به دست آمد که اثر مثبتی را بین این دو عامل نشان داد و این رابطه مثبت با توجه به آماره  $t(۰,۰۱۱)$  در سطح ۹۵ درصد معنادار نبود. نتیجه این فرضیه با مطالعات رافیدا و همکاران (۲۰۱۱) که نشان دادند متغیرهای غیرشغلی در تعیین کیفیت زندگی کاری مهم هستند و رابطه معناداری بین آنها وجود دارد، همخوانی ندارد. این ناهمخوانی می‌تواند به دلیل مسائل فرهنگی و یا جامعه آماری متفاوت در پژوهش باشد.

1. Sarina Muhamad Noor & Mohamad Adli Abdullah

رابطه ابعاد متغیرهای غیرشغلی (مشارکت خانواده، تعارض خانواده و حمایت همسر یا خانواده) با کیفیت زندگی کاری به طور مستقیم مورد بررسی قرار گرفت. ضریب مسیر در رابطه بین مشارکت خانواده و کیفیت زندگی کاری ۰/۱۰۳ و آماره t، مقدار ۱/۲۶۵ به دست آمد که نشان می‌دهد رابطه معناداری بین این دو متغیر وجود ندارد. ضریب مسیر در رابطه بین تعارض خانواده و کیفیت زندگی کاری ۰/۰۶۹ بود و آماره t، ۰/۶۷۹ به دست آمد که نشان می‌دهد رابطه معناداری بین این دو متغیر وجود ندارد. ضریب مسیر در رابطه بین حمایت همسر یا خانواده و کیفیت زندگی کاری ۰/۱۱۵- محاسبه شد و آماره t، ۱/۴۶۷ به دست آمد که رابطه معناداری را بین این دو متغیر نشان نمی‌دهد. بنابراین هیچ کدام از ابعاد متغیرهای غیرشغلی تأثیر معناداری بر کیفیت زندگی کاری ندارد.

### نتیجه‌گیری

نتایج نشان می‌دهد که میزان مشارکت شغلی (میانگین ۳/۷۱) کتابداران از حد متوسط (۳) بالاتر است، که مؤید این نکته است که کارکنان پیوند نسبتاً خوبی با شغل خود دارند و شغل خود را برای بقای زندگی با اهمیت می‌دانند. پاسخ‌های کتابداران نشان می‌دهد که برنامه زمان‌بندی کاری آنها از انعطاف نسبتاً خوبی برخوردار است یعنی آنها تا حدی قادر به برنامه‌ریزی زمان شروع و خاتمه وظایف خود بوده‌اند و همچنین برای تکمیل وظایف شغلی محوله، حاضرند ساعات اضافی را برای انجام آن اختصاص دهند. بنابراین وقتی که کتابداران از تمام جنبه‌های شغل خود راضی باشند کیفیت زندگی کاری آنها افزایش می‌یابد. شغل باید طوری 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 ابعاد متغیرهای شغلی با کیفیت زندگی کاری، مشارکت شغلی با ضریب مسیر ۰/۳۱۲ 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 سؤالات پرسشنامه مربوط به کیفیت زندگی کاری نشان می‌دهد:

- مدیران باید به پرداخت حقوق و دستمزد متناسب با فعالیت فرد در سازمان توجه کنند چون پاسخ‌های کتابداران به پرسش مربوط به حقوق و دستمزد در پرسشنامه (میانگین ۲/۲۷) نشان‌دهنده نارضایتی کتابداران از میزان حقوق دریافتی آنان است.
- مدیران کتابخانه‌ها باید در سازمان، محیطی منطبق با استانداردهای ایمنی و بهداشت فراهم کنند تا کارکنان از نظر جسمی و روحی در امنیت و آرامش باشند. میانگین ۲/۵ پاسخ‌های کتابداران به سؤالات مربوط به ایمنی و بهداشت محیط کار نشان از نارضایتی کتابداران از محیط کار خود را دارد.
- رساندن این میانگین‌ها به جایی که درخور و شایسته کتابداران باشد همت والای مسئولان محترم را در سطوح مختلف مدیریتی می‌طلبد. مدیران می‌توانند با ارتقاء پاداش‌ها و همچنین 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 فعلی در محدوده پژوهش‌های علوم اجتماعی و انسانی انجام گرفته است، امکان تأثیرگذاری برخی متغیرها که خارج از کنترل پژوهشگر است بر نتایج پژوهش دور از ذهن نیست.
- ممکن است کتابداران درک یکسان و مشترکی از متغیرهای تحقیق در پاسخ به پرسشنامه نداشته باشند و این روی نتایج اثر گذاشته باشد.

#### منابع

میچل، ترنس (۱۳۷۵). *مردم در سازمان‌ها*. ترجمه حسین شکرکن. چاپ دوم، تهران: انتشارات رشد.

#### References

- Abo-Znadh, S. & Carty, R. (1999). *An Exploration of Selected Staff and Job Characteristics and their Relationship to Quality of Work Life among Staff Nurses in Medical/Surgical Units in two Tertiary Care Hospitals in Saudi Arabia*. PhD Thesis, George Mason University, Fairfax County, Virginia.
- Ballout, H. I. (2008). Work-Family Conflict and Career Success: the Effects of Domain-Specific Determinants. *Journal of Management Development*, 27 (5), 437- 466.



- Bagtasos, M. R. (2011). Quality of Work Life: A Review of Literature. *DLSU Business & Economics Review*, 20 (2), 1-8.
- Berg, L. et al. (1990). New Wave QWL. *journal of Quality participation*, 13 (1), 32-34.
- Bowen, D. D. & Hisrich, R. D. (1986). The Female Entrepreneur: A Career Development Perspective. *Academy of Management Review*, 11 (2), 393-407.
- Crouter, A. C. (1984). Spillover from Family to Work: the Neglected Side of the Work-Family Interface. *Human Relations*, 37 (6), 425 - 442.
- Frone, M. R.; Russell, M. & Cooper, M. L. (1992). Antecedents and Outcomes of Work-Family Conflict: Testing a Model of the Work-Family Interface. *Journal of Applied Psychology*, 77 (1), 65-78.
- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Evaluating Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error. *Journal of Marketing Research*, 18 (1), 39-50.
- Greenhaus, J. H. (1989). The Intersection of Work and Family Roles: Individual, Interpersonal, and Organizational Issues. In: E. B. Goldsmith (Ed.), *Work and family: Theory, research, and applications*. London: SAGE Publications, 23-44.
- Greenhaus, J. H. & Beutell, N. J. (1985). Sources of Conflict between Work and Family Roles. *Academy of Management Review*, 10 (1), 76-88.
- Kara, D.; Sirgy, J.; Muzaffer, U. & Gyumin, L. (2013). The Effects of Leadership Style on Employee Well-Being in Hospitality. *International Journal of Hospitality Management*, 34 (1), 9-18.
- Kim, J. L. S. & Ling, C. S. (2001). Work-Family Conflict of Women Entrepreneurs in Singapore. *Women in Management Review*, 16 (5). 204-221.
- Kaplan, R. (1988). One Cost System Isn't Enough. *Harvard Business Review*, 66 (1), 61-66.
- Kopelman, R. E.; Greenhaus, J. J. & Connolly, T. F. (1983). A Model of Work, Family, and Interrole Conflict: A Construct Validation Study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32 (2), 198-215.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of Job and Work Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67 (3), 341- 349.
- Kabanoff, B. (1980). Work and Non work: A Review of Models, Methods and Findings. *Psychological Bulletin*, 88 (1), 60-77.
- Kanter, R. M. (1977). *Work and Family in the United States: A Critical Review and Agenda for Research and Policy*. New York: Russell Sage Foundation.
- Lees, M. & Kearns, S. (2005). *Improving Work Life Quality: A Diagnostic Approach Model*. Healthcare Quarterly/Online Case Study, Florida: Longwood Publishing. Retrieved November 25, 2015, from: <https://www.google.com/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=3&ved=0ahUKEwjXpYHZjKvJAhXL1hoKHTkmANUQFggtMAI&url=http%3A%2F%2Fwww.healthcarepolicy.ca%2Fproduct%2Fdownload%2Fcode%2F17726&usq=AFQjCNGrH0DLzL-E8A4sb3mh-fIMOkunVQ&cad=rja>

- Lau, R. S. M. (2000). Quality of Work Life and Performance: An investigation of Two Key Elements in the Service Profit Chain Model. *International Journal of Service Industry Management*, 11 (5), 422-437.
- Lobel, S. A. (1991). Allocation of Investment in Work and Family Roles: Alternative Theories and Implications for Research. *Academy of Management Review*, 16 (3), 507- 521.
- Magner, N.; Welker, R. B. & Campbell, T. L. (1996). Testing a Model of Cognitive Budgetary Participation Processes in a Latent Variable Structural Equations Framework. *Accounting and Business Research*, 27 (1), 41-50.
- Morrow, P. C.; McElroy, J. C. & Elliot, S. M. (1994). The Effect of preference for Work Attitudes, Schedule, and Shift on Work-Related Attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 45 (2), 202-222.
- Netemeyer, R. G.; Boles, J. S. & McMurrian, R. (1996). Development and Validation of Work-Family Conflict and Family-Work Conflict Scales. *Journal of Applied Psychology*, 81 (4), 400-410.
- Rafidah, A. A. 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.
- Rotondo, D. M.; Carlson, D. S. & Kincaid, J. F. (2003). Coping with Multiple Dimensions of Work-Family Conflict. *Personal Review*, 32 (3), 275-296.
- Rizzo, J.; House, R. & Lirtzman, S. (1970). Role Conflict and Ambiguity in Complex Organizations. *Administrative Science Quarterly*, 15 (1), 150-163.
- Sirgy, M. J. & Efraty, D. S. (2001). A New Measure of Quality of Work Life Based on Need Satisfaction and Spillover Theories. *Social Indicators Research*, 55 (1), 241-302.
- Shamir, B. & Solomon, I. (1985). Work-at-Home and the Quality of Working Life. *Academy of Management Review*, 10 (3), 455-464.
- Stains, G. L. (1980). Spillover versus Compensation: A Review of the Literature on the Relationship between Work and Non work. *Human Relations*, 33 (2), 111-129.
- Walton, R. E. (1975). Criteria for Quality of Working Life. In: L. E. Davis, A. B. Cherna & Associates (Eds.). *The Quality of Working*. New York: The Free Press, 91-104.
- Yogev, S. & Brett, J. (1985). Patterns of Work and Family Involvement among Single-and Dual- Earner Couples. *Journal of Applied Psychology*, 70 (4), 754-768.

به این مقاله این‌گونه استناد کنید:

سعید اردکانی، سعید و مروستی، زهرا (۱۳۹۴). تأثیر عوامل شغلی و غیرشغلی بر کیفیت زندگی کاری کتابداران در استان یزد. *تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، ۲۱ (۳)، ۳۸۹-۴۰۶.