

بررسی کیفیت زندگی کاری مدیران کتابخانه‌های عمومی استان مازندران

سمیرا اسلامی*، مجید شیرزاد**

دریافت: ۹۳/۱۰/۲۷

پذیرش: ۹۴/۱۱/۰۴

چکیده

هدف: مدیران به‌عنوان بخشی از نیروی انسانی و عوامل تعیین‌کننده در هر جامعه و سازمان محسوب می‌شوند، از این رو، آنها از نقشی بنیادی در رشد سازمانها و جامعه برخوردارند. بر همین اساس، توجه به کیفیت زندگی کاری مدیران، به‌عنوان یکی از روشهای جذب و نگهداری کارکنان مستعد برای دستیابی به عملکرد بالاتر به‌شمار می‌رود. بنابراین پژوهش حاضر با هدف بررسی کیفیت زندگی کاری مدیران کتابخانه‌های عمومی استان مازندران انجام گرفته است.

روش‌شناسی: جامعه این پژوهش را کلیه مدیران کتابخانه‌های عمومی سطح استان مازندران، که تعداد آنها ۵۲ نفر می‌باشد تشکیل می‌دهد. این پژوهش از نوع پژوهش کاربردی است و با استفاده از دو روش کتابخانه‌ای و پیمایشی انجام شده است. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه بوده است که به بررسی هر یک از متغیرهای مربوط به عوامل کیفیت زندگی کاری مدیران بر اساس مدل والتون پرداخته شده است. پس از تأیید روایی و پایایی، توزیع شده و سپس اطلاعات با استفاده از آزمونهای T دو نمونه‌ای، آزمون کلموگروف - اسمیرنوف و آزمون کروسکال-والیس مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته است.

یافته‌ها: یافته‌های پژوهش نشان داد بین نظرات مدیران کتابخانه‌های عمومی شهرهای مختلف استان مازندران در سطح عوامل مؤثر کیفیت زندگی کاری مدیران تفاوت معناداری وجود ندارد. همچنین با سطح اطمینان ۹۵٪ می‌توان بیان کرد که از دیدگاه مدیران، در سطح عامل قانون‌گرایی در سازمان و در سطح وابستگی اجتماعی به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر کیفیت زندگی کاری بر حسب جنسیت تفاوت معناداری وجود دارد.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان می‌دهد تفاوتی میان کیفیت زندگی کاری در شهرهای مختلف وجود ندارد و سطح قانون‌گرایی در سازمان از نظر مدیران زن در سطح بالاتری نسبت به مدیران مرد قرار دارد و سطح عامل وابستگی اجتماعی زندگی کاری از نظر مدیران مرد در سطح بالاتری نسبت به مدیران زن قرار دارد. همچنین جنسیت در سطح کیفیت زندگی کاری تأثیری ندارد.

واژه‌های کلیدی: کیفیت زندگی کاری، مدل والتون، مدیران کتابخانه‌های عمومی استان مازندران.

مقدمه

کتابخانه‌های عمومی از اهمیت علمی و فرهنگی ویژه‌ای برخوردارند، کاربرد بهینه و بهره‌وری بیشتر این نهادها، دستیابی به اهداف علمی و فرهنگی جوامع را تسهیل می‌کند. لذا، ابعاد فرهنگی هر جامعه‌ای بر کیفیت و ابعاد موضوعی کتابخانه‌های عمومی تأثیر می‌گذارد. امروزه هرگونه پیشرفت پژوهشی، آموزشی و فرهنگی در فراهم کردن امکانات، تسهیلات و نیروی انسانی متخصص میسر است. در وضعیت فعلی با رشد و افزایش سریع مواد و منابع، ازدیاد مراجعه‌کننده و راه‌یابی فناوری‌های آموزشی و اطلاعاتی به کتابخانه‌ها، این کتابداران هستند که با دانش و تجربه کاری خود، منابع را ساماندهی کرده و به نحو احسن در دسترس مراجعان قرار می‌دهند، از سوی دیگر نقش نیروهای انسانی در سازمان‌ها قابل توجه است و به اندازه تعیین کننده است که دستیابی به اهداف سازمان در گرو به کارگیری نیروی انسانی متخصص است. این امر در سازمان‌های خدماتی مانند کتابخانه‌های عمومی از اهمیت بیشتری برخوردار است و کارآمدی و اثر بخشی این گونه سازمان‌ها، پیوند نزدیکی با چگونگی ارائه خدمات از سوی کارکنان دارد. نظر به اهمیتی که، آرامش، امکانات رفاهی و مادی، امنیت شغلی، پایگاه اجتماعی و سیاست گذاری‌ها، در بازدهی مطلوب خدمات کتابداران تأثیر دارد و با توجه به اینکه کتابخانه‌ها نقش تعیین‌کننده‌ای در ارائه خدمات به مراجعان ایفا می‌کند، پژوهش در این زمینه یک ضرورت خاص است (محمودی، ۱۳۸۸).

بی‌تردید عملکرد و بهره‌وری هر نظام در گرو عملکرد منابع انسانی آن و به‌ویژه مدیران سازمان است. در این میان کتابخانه‌ها به دلیل برخورداری از ساختاری ساده و متمرکز بیشتر تحت تأثیر عملکرد مدیران هستند. از آنجا که برنامه‌های کیفیت زندگی کاری یکی از مسائل پیچیده و با اهمیت سازمان‌ها و یکی از مهم‌ترین تدابیری است که برای انگیزش کارکنان در سازمان به کار گرفته می‌شود. بر این اساس، مسأله محوری و اساسی پژوهش حاضر این است که کیفیت زندگی کاری مدیران کتابخانه‌های عمومی به‌عنوان شاخصی که می‌تواند از مسائل عمده آنان اطلاعات ارزشمند و سازنده‌ای در اختیار مدیریت نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور قرار دهد در چه سطحی است.

توجه به منابع انسانی (و در رأس آنان مدیران سازمان) یعنی توجه به کیفیت کاری کارکنان، زیرا کیفیت زندگی کاری یکی از روش‌های جذب و نگهداری کارکنان مستعد برای دستیابی به عملکرد و بهره‌وری بالاتر می‌باشد. کیفیت زندگی کاری باعث تصمیم‌گیری مشارکتی، امنیت شغلی، بهبود شرایط و محیط کار، احساس مالکیت و خودگردانی، ایجاد فرصت پیشرفت شغلی، قدرشناسی از کار و توسعه و غنی‌سازی شغلی، ارضای نیازهای خودشکوفایی افراد و ماندگاری افراد در سازمان می‌شود (کاسیو^۱، ۱۹۹۵).

در سال‌های اخیر توجه روان‌شناسی سازمانی به کیفیت زندگی کاری افزایش یافته است و این امر مهم سبب افزایش کیفیت زندگی کاری کارکنان و در نهایت ارتقای سطح توانمندی و بازدهی سازمانی می‌شود. درک و در نتیجه ارتقای کیفیت زندگی کاری کتابداران عامل مهمی در دستیابی به سطوح بالای کیفیت خدمات کتابخانه‌ای می‌باشد. کیفیت زندگی کاری کتابداران بدین معنی است که آنان بتوانند نیازهای مهم فردی را از راه تجربه و آموختن خود در سازمان رفع نمایند.

توجه به کیفیت زندگی کاری بازتابی از تکامل اجتماعی و کاری در سازمان و جامعه می‌باشد (والتون، ۱۹۷۳). در دنیای امروز، شغل به فرد هویت اجتماعی داده و در بسیاری از موارد منشأ تشکیل خانواده می‌گردد. در این رابطه، لزوم فعالیت مؤثر افراد در سازمان‌ها یا به‌طور کلی در مشاغل، توجه مدیران و کارفرمایان به مقوله‌ای است که امروزه تحت عنوان "کیفیت زندگی کاری" شناخته می‌شود. کیفیت زندگی کاری، زیربنای اثربخشی و کارآمدی سازمانی است که در آن به منابع انسانی به دیده‌ عناصر ارزشمندی نگریسته می‌شود که سرآمد تمامی منابع آن سازمان می‌باشد. این مفهوم را در تعریفی کلی می‌توان به معنای تصور ذهنی و برداشت کارکنان سازمان از مطلوبیت فیزیکی و روانی محیط و شرایط کار دانست (مایور، ۲۰۰۸).

در همین راستا، این پژوهش هدف‌های ویژه زیر را دنبال می‌کند:

- سنجش سطح عوامل مؤثر کیفیت زندگی کاری مدیران کتابخانه‌های عمومی شهرهای مختلف استان مازندران.
- سنجش سطح عوامل مؤثر کیفیت زندگی کاری مدیران کتابخانه‌های عمومی استان مازندران به تفکیک متغیرهای جمعیت شناختی.

فرضیه‌های پژوهش

۱. بین نظرات مدیران کتابخانه‌های عمومی استان مازندران در شهرهای مختلف این استان در خصوص سطح هر یک از عوامل کیفیت زندگی کاری مدیران تفاوت معنی‌داری وجود دارد.
۲. بین نظرات مدیران کتابخانه‌های عمومی استان مازندران به تفکیک جنسیت، در خصوص سطح هر یک از عوامل مؤثر کیفیت زندگی کاری مدیران تفاوت معنی‌داری وجود دارد.
۳. بین نظرات مدیران کتابخانه‌های عمومی استان مازندران به تفکیک مدرک تحصیلی، در خصوص سطح هر یک از عوامل مؤثر کیفیت زندگی کاری مدیران تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

شاخص‌های کیفیت زندگی کاری والتون: از آنجا که

کیفیت زندگی کاری در این پژوهش براساس مدل کیفیت زندگی کاری والتون سنجیده خواهد شد، در زیر به بررسی شاخص‌های این مدل می‌پردازیم.

علی اکبری (۱۳۸۳) به نقل از مقاله‌ای که ریچارد والتون در کنفرانس کیفیت زندگی کاری در سال ۱۹۷۳ ارائه نمود، مطالب مهمی را در مورد کیفیت زندگی کاری آرمانی بیان می‌نماید. والتون در ارائه چارچوبی برای تجزیه و تحلیل کیفیت زندگی کاری، آن را به هشت عامل به شرح زیر تقسیم می‌کند:

۱. پرداخت منصفانه و کافی^۱: پرداخت مساوی برای کار مساوی و نیز تناسب پرداخت‌ها با معیارهای اجتماعی و

بررسی تحقیق‌هایی که به نظریه‌های مربوط به موضوع کیفیت زندگی کاری، نتایج، تعاریف و نظریات آن از دید تئوریک‌های مختلف مدیریت، چالش‌های علمی در مورد کیفیت زندگی کاری، عوامل اصلی برنامه‌های آن، عوامل پشتیبان روند برنامه‌های کیفیت زندگی کاری و معیارها و اهداف آن، اهمیت پرورش مؤثر زندگی شغلی، راهبردها، مقاصد و اهمیت کیفیت زندگی کاری و غیره پرداخته‌اند نشان می‌دهد که نظریه والتون دسته‌بندی مناسب‌تری دارد و در سایر تحقیقات هم بیشتر مورد استناد واقع شده است، دسته‌بندی ۸ قسمتی والتون به گونه‌ای است که مفاهیم سایر نظریه‌پردازان را هم در برمی‌گیرد. این متغیرها عبارتند از: (غلامی، ۱۳۸۸)



شکل ۱. مدل کیفیت زندگی کاری والتون

یافته‌های این پژوهش می‌تواند با تأمین اطلاعات لازم در مورد سطح کیفیت زندگی کاری مدیران کتابخانه‌های عمومی و عوامل بالا و یا پایین بودن سطح آن، موجبات شناخت مشکلات و نارسایی‌های موجود در محیط‌های کاری مدیران و کتابداران را فراهم آورد و در این رهگذر روشنگر نکاتی باشد که در صورت توجه مسئولین، مسیر بهبود خدمات کتابخانه‌های عمومی و به تبع آن راه توسعه‌ی فرهنگی و اجتماعی را در کشور هموارتر سازد.

اهداف پژوهش

هدف اصلی این پژوهش، تعیین سطح کیفیت زندگی کاری مدیران کتابخانه‌های عمومی استان مازندران است.

1. Adequate and Fair compensation

مدیران سازمان به قوانین حاکم بر جامعه را شامل می‌شود (علامه، ۱۳۷۸).

از دید کارکنان سازمان در تولید، کاهش هزینه‌های استخدام از بین بردن ضایعات بازاریابی و فروش فنون چه مسئولیت اجتماعی دارد؟ (هاروی و براون، ۱۳۷۷)

۵. فضای کلی زندگی^۶: تعادل کلی بین کار و اوقات فراغت (رزالی^۷، ۲۰۰۴)

آیا سازماندهی کار به عضو اجازه پرداختن به سایر نقش‌های زندگی را می‌دهد؟ (هاروی و براون، ۱۳۷۷)

آیا بین کار و زندگی غیر شغلی تعادل وجود دارد؟ آیا فشارهای محسوس و نامحسوس شغلی وجود ندارد (کامینگر و اورلی، ۱۳۷۵).

در واقع فضای کلی زندگی به مفهوم برقراری تعادل و توازن بین زندگی کاری و دیگر بخش‌های زندگی کارکنان می‌باشد. این مؤلفه شامل ساعات کار معقول و استاندارد شده در هفته، پرداخت مزد در قبال ساعات اضافی کار و شرایط فیزیکی مناسب در محیط کار به نحوی که خطر بیماری یا حوادث ناشی از کار به حداقل کاهش یابد، می‌شود. افزایش هزینه زندگی، نیازمند تعدیل‌کننده‌های پرداخت در رابطه با افزایش هزینه‌های زندگی هستند. برای حفظ قدرت خرید کارکنان، توافقات مدیر اتحادیه با افزایش هزینه‌های زندگی معمولاً تعدیل دستمزد را از افزایش در دایره تورم به دنبال دارد. طراحی برنامه‌های تفریحی علاوه بر فراهم آوردن امکان سرگرمی جدای از جریان کار، روحیه کار جمعی را در میان کارکنان موجب می‌شود. برخی از سازمان‌ها، آپارتمان‌هایی را بدون اجاره یا با اجاره بهای کم به کارمندان نشان عرضه می‌کنند. (علی اکبری، ۱۳۸۳).

۶. یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان^۸: اشاره به روابط مبتنی بر اعتماد بین کارکنان و احساس تعلق افراد به سازمان دارد. اینکه سازمان تا چه حد به نشانه‌های موقعیتی و سلسله مراتبی متکی است. صراحت بین اشخاص و حمایت از یکدیگر در میان کارکنان وجود دارد یا خیر.

معیارهای کارکنان و تناسب آن با دیگر انواع کار (پرداخت با انواع کارهای دیگر سازگاری دارد. درآمد کار تمام وقت با استانداردهای جامعه یا استاندارد مشاغل تطبیق می‌کند. (هاروی و براون^۱، ۱۳۷۷)

۲. محیط کار سالم و ایمن^۲: خسارتهای مالی و جانبی که از نارسایی ایمنی و بهداشتی کار سرچشمه می‌گیرد، به تنهایی دلیل بسنده‌ای برای توجیه برنامه‌های بهسازی محیط کار است هدفهای بهسازی وضع ایمنی و بهداشت محیط کار در درجه اول متوجه حمایت و حفظ کارکنان و در پی کاهش هزینه‌ها است (رابینز^۳، ۱۳۷۸).

حفظ ایمنی و سلامت کارکنان یکی از مهمترین مؤلفه‌های فرآیند نگهداری منابع انسانی می‌باشد (عباسپور، ۱۳۸۲). شرایط کار بی‌خطر است یا خیر؟ ساعات کار منطقی است یا خیر؟ محیط فیزیکی و روحی کار مناسب است یا خیر؟ (سلمانی، ۱۳۸۴)

۳. تامین فرصت رشد و امنیت مداوم^۴: فراهم‌سازی امکان آموزش رسمی و دانشگاهی در طول خدمت، فراهم‌سازی امکانات استفاده از سایت‌های علمی و تخصصی در داخل و خارج از سازمان و همچنین برگزاری کارگاه و دوره‌های آموزشی از مواردی هستند که می‌توان در بهبود وضعیت این عامل در سازمان نام برد.

فراهم نمودن زمینه بهبود و توانائی‌های فردی، فرصتهای پیشرفت و فرصت‌های بکارگیری مهارت‌های کسب شده و تامین درآمد و اشتغال، تا چه حد می‌تواند دانش و مهارت‌های تازه بر انجام کارهایی که در آینده به کارکنان واگذار می‌شود به‌دست آورد؟ چه امکاناتی برای افزایش و به کارگیری پتانسیل فرد و پیشرفت وی در سازمان وجود دارد؟ (سلمانی، ۱۳۸۴)

۴. وابستگی اجتماعی زندگی کاری^۵: به نحوه برداشت کارکنان در مورد مسئولیت‌های اجتماعی سازمان اشاره دارد. احساس مسئولیت سازمان در برابر محیط، ارج نهادن

6. Total Life Space

7. Rezali

8. Social Integration in the Work Organization

1. Harvey & Brown

2. Safe and Healthy working conditions

3. Robbins

4. Opportunity For Continued Growth and Security

5. The Social Relevance of Work Life

خیر؟ دسترسی به اطلاعات مربوط به شغل وجود دارد یا خیر؟
(علامه، ۱۳۷۸)

با توجه به تعریف‌های ارائه شده مراد ما از کیفیت زندگی کاری در این پژوهش عبارت است از بررسی نگرش و عکس‌العمل مدیران و مسئولین کتابخانه‌های عمومی تحت پوشش نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور در سطح استان مازندران نسبت به شغل خود و درک آن‌ها از میزان برآورده شدن نیازهایشان که این موضوع با توجه به ابزار سنجش تدارک دیده شده، بر اساس نمرات حاصله از پرسشنامه کیفیت زندگی کاری محاسبه خواهد شد.

زندگی کاری با کیفیت برتر می‌کوشد تا کارکنان با مهارت‌های بالاتر را به کارگمارد و محیطی را فراهم آورد که آنان را برانگیزد تا مهارت‌های خود را بهبود بخشند. غرض آن است که کارکنان در شمار منابع انسانی هستند که باید پرورش یابند، نه آن که به حال خود رها شوند. افزون بر آن، کار نباید کارکنان را زیر فشار بی‌جهت قرار دهد. به عبارتی، کار نباید انسانیت‌زدایی کرده و وجود انسان را نادیده بگیرد (دیویس و نیواستروم، ۱۳۷۷).

پیشینه تحقیق

رحیمی (۱۳۸۵) هدف از تحقیق خود را بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و میزان کارآفرینی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان در سال تحصیلی ۸۴-۸۵ اعلام کرد. سوالات تحقیق با در نظر گرفتن ابعاد کارآفرینی (نیاز به پیشرفت، منبع کنترل درونی، مخاطره‌پذیری، تحمل ابهام، استقلال طلبی و خلاقیت) و با توجه به ویژگی‌های جمعیت - شناختی (سن، جنسیت، رشته تحصیلی، مرتبه علمی، دانشگاه محل خدمت و وضعیت استخدامی) مورد بررسی قرار گرفت. روش تحقیق مورد استفاده توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری شامل ۱۵۰۵ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های اصفهان، علوم پزشکی و صنعتی اصفهان بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم ۲۰۵ نفر به‌عنوان نمونه انتخاب گردید. نتایج نشان داد تفاوت معناداری بین میانگین کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی

انصاف و پیشرفت به سمت بالا وجود دارد یا خیر. فرصت برقراری ارتباط با دیگران هست کارکنان از سوی یکدیگر حمایت می‌شوند (کامینگر و اورلی، ۱۳۷۵)
زمانی که مشاغل به گونه‌ای تنظیم شوند که کسل‌کننده و تکراری باشند و فرصتی کم و یا هیچ فرصتی برای رشد فرد ایجاد نمایند، ادراک کارکنان از روابط متقابل با سازمان ضعیف می‌گردد. وقتی کارکنان وابستگی عاطفی و روانی به سازمان داشته باشند، خود را با سازمان یکی دانسته، در سازمان مشارکت فعال داشته و در فعالیت‌های آن درگیر می‌شوند و از عضویت در سازمان لذت می‌برند (علی اکبری، ۱۳۸۳).

۷. **قانون‌گرایی در سازمان**^۱: فراهم بودن زمینه آزادی سخن کارکنان بدون ترس از انتقام مقام بالاتر، قانون‌گرایی به هماهنگ بودن سازمان با کارکنان، فرصت ابراز عقیده از سوی کارکنان اشاره دارد (رزالی، ۲۰۰۴). تا چه اندازه بدون ترس می‌توان نظرات خود را بیان کرد؟ تا چه اندازه از آرامش نسبی در محیط کاربرخوردار هستند؟ چه روش‌های مدونی برای اقامه شکایت در سازمان وجود دارد؟

اگر در سازمان ضوابط قانونی حاکم باشد، رفتار افراد طبق علایق فردی کاهش می‌یابد. دیگر کسی نمی‌تواند بنا به نظر شخصی تصمیم‌گیری نماید، کارها نهادینه می‌شود و افراد نیز بدون واژه از انتقام‌ها و کینه‌جویی‌های بعدی، سخن خود را بیان و سلطه قانونی به جای سلطه انسانی نافذ خواهد بود. علاوه بر این سازمان‌ها باید از بسیاری رهنمودها، قوانین و احکام دادگاه‌ها پیروی کنند و این قوانین و مقررات به ترتیب بر همه وظایف و فعالیت‌های کارکنان اثر می‌گذارند. از این رو، سازمان‌ها باید پیوسته در جریان قوانین و مقررات و آرای جدید باشند (علی اکبری، ۱۳۸۳).

۸. **توسعه قابلیت‌های انسانی**^۲: به فراهم بودن فرصت‌هایی چون استقلال و خودکنترلی در کار، استفاده از مهارت‌های گوناگون و دسترسی به اطلاعات مناسب با کار گفته می‌شود. زمینه خودگرانی و خودکنترلی در کار وجود دارد یا خیر؟ امکان استفاده از دامنه وسیعی از مهارت‌ها وجود دارد یا

برحسب سن، جنسیت، دانشگاه محل خدمت و رشته تحصیلی و تفاوت معناداری بین میانگین کارآفرینی اعضای هیأت علمی بر حسب سن، رشته تحصیلی، دانشگاه محل خدمت و وضعیت استخدامی مشاهده نشد.

بزاز جزایری و پرداخت‌چی (۱۳۸۶) پژوهشی با هدف تدوین ملی برای ارزیابی کیفیت زندگی کاری کارکنان در سازمان‌ها انجام دادند. برای رسیدن به این هدف مبانی نظری، پژوهش‌های انجام شده داخلی و خارجی و تجارب شرکت‌های بزرگ مورد بررسی قرار گرفت تا مواد اصلی مورد نیاز برای ارائه مدل را به دست دهد. داده‌های پژوهش به وسیله پرسشنامه ساختمند از سه گروه نمونه که جمعاً ۴۵۵ نفر از مدیران و کارشناسان جامعه آماری بوده‌اند، بدست آمد. از گروه اول و دوم برای ارزیابی مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و اهمیت هر یک از آنها استفاده شده و از گروه سوم برای ارزیابی وضعیت کیفیت زندگی کاری در جامعه آماری که بیانگر ادراک آنان نسبت به کیفیت زندگی کاری بود، استفاده شد. نتایج حاصل از تحلیل عاملی، ابعاد مدل کیفیت زندگی کاری را در سه عامل ساختاری-مدیریت، روانشناختی و اجتماعی خلاصه می‌کند. نتایج بدست آمده، مؤلفه‌های متشکله مدل را برای ارزیابی وضعیت کیفیت زندگی کاری کارکنان سودمند و مناسب نشان داد. نتایج حاصله از تحلیل واریانس تفاوت معنی‌داری بین شاخص کیفیت زندگی کاری و متغیرهای تعدیل کننده (سن، جنسیت، تحصیلات، شغل و رده شغلی، سمت سازمانی، درآمد، پاداش و زمان انجام کار) را در سطح آلفای ۵ درصد نشان داد.

امانی آشلوبلاغ (۱۳۸۸) در پایان‌نامه خود به شناسایی رابطه کیفیت زندگی کاری با بهره‌وری از دیدگاه کارکنان مناطق سازمان آموزش و پرورش شهر تهران در سال ۸۷ پرداخت. جامعه این تحقیق شامل کارکنان کلیه مناطق سازمان آموزش و پرورش شهر تهران در سال ۱۳۸۷ می‌باشد، به منظور نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای طبقه‌ای استفاده شده است. سازمان آموزش و پرورش شهر تهران دارای ۱۹ منطقه است که با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای مناطق ۱، ۶، ۸، ۹ و ۱۹ به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. کارکنان شاغل در این

مناطق برابر با ۴۳۲ نفر می‌باشند که با استفاده از جدول مورگان حجم نمونه ۱۹۸ نفر انتخاب شده است. نتایج تحقیق عبارتند از اینکه: میزان بهره‌وری کارکنان با کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن دارای رابطه معنادار می‌باشد همچنین رابطه معناداری میان کیفیت زندگی کاری و متغیرهای دموگرافیک جنسیت و میزان تحصیلات وجود دارد.

یاوری و همکاران (۱۳۸۸) در پژوهشی به مقایسه کیفیت زندگی کاری و خرده مقیاس‌های آن در بین اعضای هیأت علمی دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی تربیت‌بدنی دانشگاه‌های دولتی پرداخت. نتایج بدست آمده نشان می‌دهد که میانگین کیفیت زندگی کاری در دانشکده‌های تربیت‌بدنی ۷۸/۵۱ درصد و در گروه‌های آموزشی برابر ۶۷/۴۹ درصد است. تفاوت معناداری در کیفیت زندگی کاری بین دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی مستقل تربیت‌بدنی مشاهده نشد و تنها تفاوت معناداری در بعد توسعه قابلیت‌های انسانی مشاهده گردید. بین سن و سابقه تدریس اعضای هیأت علمی با کیفیت زندگی کاری و برخی از ابعاد آن رابطه معنی‌داری وجود دارد. تفاوت در بعد وابستگی اجتماعی زندگی کاری بین زنان و مردان معنی‌دار است. در ارتباط با وضعیت تأهل، تفاوت معنی‌داری در کیفیت زندگی کاری و ابعاد آن وجود ندارد. در جمع‌بندی کلی، کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی و تربیت‌بدنی در حد متوسطی است و کیفیت زندگی کاری در دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی تربیت‌بدنی مشابه است.

عنایتی و همکارانش (۱۳۸۹) پژوهشی با هدف بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش شهرستان بهشهر انجام دادند. به این منظور ۱۳۲ نفر از کارکنان به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای (برحسب رسته شغلی) انتخاب شدند. این پژوهش با استفاده از آزمون تی گروه‌های مستقل، تحلیل واریانس و آزمون تعقیبی توکی ابعاد کیفیت زندگی کاری کارکنان بر اساس سن، سابقه کار و رسته شغلی را مورد مقایسه قرار دادند. نتایج نشان داد که فقط بعد یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان در سطحی معادل میانگین قرار دارد. همچنین مقایسه ابعاد کیفیت زندگی کاری در کارکنان بر

کول و دیگران^۱ (۲۰۰۵) طی پژوهشی شاخص‌های کیفیت زندگی کاری را در ۶ مرکز بهداشتی کانادا مورد بررسی قرار دادند و به نتایج زیر رسیدند: شاخص‌های کیفیت زندگی کاری مراکزی که از حمایت مدیریت منابع انسانی و تیم‌های حمایتی برخوردار بودند پرننگ‌تر به نظر رسیدند. به عبارتی، نرخ رفاه و پیشرفت در این مراکز بیشتر و غیبت از کار کمتر بود، همچنین این مطالعه نشان داد که افزایش هدفمند منابع در مراکز بهداشتی، بر کیفیت زندگی اعضای آن مراکز مؤثر بوده و همبستگی بیشتری با سیستم‌های مدیریتی این سازمان‌ها دارد.

رائو و ونوگوپال^۲ (۲۰۰۹) در پژوهشی به بررسی فاکتورهای مفهومی در کیفیت زندگی کاری کارکنان هند پرداختند. داده‌های این پژوهش از طریق حجم نمونه‌ای بالغ بر ۳۳۲ کارمند، و بوسیله پرسشنامه ۳۵ سوالی که ادراکات کارکنان را در مورد کیفیت زندگی کاری مورد بررسی قرار می‌داد، جمع‌آوری شد. پس از تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش، نتایج حاصله نشان داد که از نظر کارکنان، چهار فاکتور مهمتر از بقیه هستند که این فاکتورها عبارتند از محیط کار، رشد و آزادی عمل شخصی، ماهیت پاداش‌های شغلی و فرصت‌های ارتقا. آلفای کرونباخ برای این چهار فاکتور در پرسشنامه به ترتیب: ۰/۹۳، ۰/۹۲، ۰/۸۸، ۰/۷۹ بودند. به‌طور کلی این پژوهش، بر نقش مدیریت سازمان به‌عنوان تأمین‌کننده این چهار فاکتور اصلی تأکید نمود.

کونمی و دیگران^۳ (۲۰۱۰) طی پژوهشی به بررسی رابطه بین نهادینه‌سازی اخلاقیات، کیفیت زندگی کاری و برون دادهای کارکنان پرداخت. پرسشنامه‌های این پژوهش از طریق پست الکترونیک میان ۵۱۴ مدیر منابع انسانی در تایلند توزیع شد. نتایج حاصل شده از این پژوهش، رابطه‌ی مثبت و معناداری را بین این سه مؤلفه نشان داد. نتایج همچنین به‌صورت تلویحی دلالت بر این داشتند که نهادینه سازی اخلاق و دو بعد کیفیت زندگی کاری، تأثیرات مثبتی روی سه جنبه مهم کار کارکنان دارند که این سه جنبه عبارتند از: رضایت شغلی، تعهد سازمانی و روحیه تیمی.

حسب گروه‌های سنی، رسته شغلی و سابقه کاری حاکی از وجود تفاوت‌های معناداری بود.

نورشاهی و سمیعی (۱۳۹۰) پژوهشی با هدف بررسی کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی ایران و ارائه راهکارهایی برای بهبود آن انجام دادند. بدین منظور از میان ۲۱۰۴۵ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی وابسته به وزارت علوم، تحقیقات و فناوری ۶۹۳ نفر را به‌عنوان نمونه در نظر گرفتند. یافته‌های این تحقیق نشان داد بر اساس میزان سه نوع فعالیت آموزشی، پژوهشی و خدمات علمی- اجرایی، کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی مورد بررسی از وضعیت مطلوبی برخوردار نیست، سطح بهره‌مندی هیأت علمی از فرصت‌های رشد و توسعه حرفه‌ای نیز در حد پایین و متوسط ارزیابی شد، میزان تعاملات، ارتباطات و فعالیت‌های مشارکتی در بین اعضای هیأت علمی توسط بیشترین درصد از پاسخگویان در حد متوسط ارزیابی شد و همچنین بنا بر نظر بیشتر پاسخگویان (۵۳ درصد) سوء رفتار و عدم رعایت اخلاق در فضای زندگی کاری و فرهنگ سازمانی عوامل تأثیرگذار بر ابعاد کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی شناسایی شدند.

اسماعیلی لهماالی (۱۳۹۲) در پژوهش خود در پی بررسی رابطه بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان مازندران مستقر در شهرستان ساری بر اساس مدل والتون می‌باشد. جامعه آماری مورد مطالعه شامل ۲۵۵ نفر از کارکنان رسمی و پیمانی اداره کل امور مالیاتی استان مازندران واقع در شهرستان ساری است. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان ۱۶۰ نفر تعیین گردید و اعضای نمونه از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. نتایج آزمون‌ها حاکی از آن است که تنها بین چهار متغیر یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم، قانون‌گرایی در سازمان و وابستگی اجتماعی زندگی کاری با عملکرد کارکنان رابطه‌ای معنی دار وجود دارد و همچنین فرضیه اصلی پژوهش حاضر مورد تأیید قرار گرفته است.

کرونباخ که یکی از متداول‌ترین روش‌ها با تأکید بر همسانی درونی سوال‌های پرسشنامه است، استفاده شده است و با توجه به اینکه آلفای کرونباخ بدست آمده برابر با ۰/۹۱ بود، بنابراین پایایی پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت. از آنجا که نتایج این تحقیق حاصل داده‌های کمی خواهد بود، روش تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز کمی بوده و بدین منظور از نرم‌افزارهای SPSS و Excel استفاده شده است. در این پژوهش جهت تجزیه و تحلیل داده‌های بدست آمده، از روش‌های آماری متعددی استفاده شده است و داده‌های تحقیق، در دو سطح گردآوری و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته‌اند:

الف) در سطح توصیفی، از جدول‌های توزیع فراوانی، درصد‌های مربوط به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، میانگین‌ها و انحراف استاندارد استفاده شده است.

ب) در سطح استنباطی، متناسب با سطح سنجش داده‌ها و مفروضات آماری، از آزمون T دو نمونه‌ای، آزمون کلموگروف - اسمیرنوف^۲ و آزمون کروسکال-والیس^۳ استفاده شده است.

آزمون فرضیه‌ها

فرضیه اول: بین نظرات مدیران کتابخانه‌های عمومی شهرهای مختلف استان مازندران در خصوص سطح هر یک از عوامل مؤثر کیفیت زندگی کاری مدیران تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

در ابتدا به بررسی نوع توزیع داده متغیرها، با استفاده از آزمون KS پرداخته شد که با توجه به خروجی‌های آزمون که در جدول (۳) مشخص گردید برخی از متغیرها از توزیع غیرنرمال برخوردارند (sig بیشتر از ۰/۰۵).

بواله‌ری و همکارانش^۱ (۲۰۱۱) پژوهشی با هدف سنجش کیفیت زندگی کاری کارکنان فن‌آوری اطلاعات و همچنین بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و برخی از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی آنان انجام داد. این پژوهش در بین ۲۹۲ نفر از پرسنل فن‌آوری اطلاعات انجام شد. نتایج این پژوهش نشان داد که سطح کیفیت زندگی کاری آنان در سطح پایین‌تر از متوسط است و همچنین مشخص شده است که بین جنسیت و سطح کیفیت زندگی کاری این افراد رابطه معناداری وجود ندارد. اما میان سطح کیفیت زندگی کاری و سن و همچنین سابقه کاری و درآمدشان رابطه معناداری وجود دارد.

در ایران تاکنون پژوهش مستقلی در رابطه با کیفیت زندگی کاری مدیران کتابخانه‌های عمومی کشور انجام نشده است. به علاوه در زمینه ارزیابی عملکرد مدیران کتابخانه‌های عمومی در داخل کشور، متأسفانه تحقیقات قابل توجهی صورت نگرفته و پژوهشگران داخلی هنوز آنگونه که باید و شاید به اهمیت این موضوع پی نبرده‌اند.

به نظر می‌رسد که با مطالعه روند کیفیت زندگی کاری مدیران در سازمان‌های مختلف، سطح و رضایت کیفیت زندگی کاری با سن، سابقه کاری، درآمد، پاداش‌های شغلی و آزادی عمل شخصی رابطه مستقیم دارد. همچنین میزان بهره‌وری کارکنان و قابلیت انسانی آنها و رعایت اخلاق در محیط کار نیز می‌تواند بر کیفیت زندگی کاری مدیران تأثیر بگذارد.

مواد و روش‌ها

جامعه پژوهش حاضر را کلیه مدیران و مسئولینی که در کتابخانه‌های عمومی استان مازندران فعالیت می‌کنند، تشکیل می‌دهد. این تحقیق را می‌توان از نظر روش، از نوع تحقیقات توصیفی دانست. در این پژوهش از دو روش کتابخانه‌ای و پیمایشی برای گردآوری اطلاعات استفاده شده است و ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه بوده است. در این پژوهش برای تعیین روایی ابزار اندازه‌گیری، از روایی صوری پرسشنامه استفاده شده است و برای تعیین پایایی از روش ضریب آلفای

2. Kolmogorov-Smirnov Test
3. Kruskal-Wallis test

1. Bolhari & et al

جدول ۳. توزیع داده‌های عوامل هشت‌گانه کیفیت زندگی کاری، با استفاده از آزمون KS

پرداخت منصفانه و کافی	محیط کار ایمن و بهداشتی	قانون‌گرایی در سازمان	فضای کلی زندگی	وابستگی اجتماعی زندگی کاری	تامین فرصت رشد و امنیت مداوم	توسعه قابلیتهای انسانی	یکپارچگی و انسجام اجتماعی	تعداد
۵۲	۵۲	۵۲	۵۲	۵۲	۵۲	۵۲	۵۲	تعداد
۱/۴۹۴۴	۲/۱۹۳۱	۱/۹۲۸۸۵	۲/۲۹۸۱	۳/۰۳۹	۱/۸۷۰۲	۲/۱۱۹۲	۲/۵۲۳۱	میانگین
۰/۳۲۱۱۵	۰/۵۶۸۲۹	۰/۶۶۸۳۸۶	۰/۳۹۳۰۷	۰/۵۷۳۳۶	۰/۴۴۱۳۹	۰/۶۲۷۸	۰/۵۰۵۸۹	انحراف معیار
۰/۲۸۵	۰/۱۹۱	۰/۱۸	۰/۱۷۷	۰/۲۴	۰/۱۹۳	۰/۱۱۱	۰/۱۵۷	مطلق
۰/۱۷۷	۰/۱۹۱	۰/۱۸	۰/۱۱۱	۰/۲۴	۰/۰۹۶	۰/۱۰۵	۰/۱۱۹	مثبت
-۰/۲۸۵	-۰/۱۴	-۰/۱۳۹	-۰/۱۷۷	-۰/۱۴۵	-۰/۱۹۳	-۰/۱۱۱	-۰/۱۵۷	منفی
۲/۰۵۳	۱/۳۷۵	۱/۳	۱/۲۷۷	۱/۷۳۱	۱/۳۸۹	۰/۸	۱/۱۲۹	آزمون KS
۰/۰۰۰	۰/۰۴۶	۰/۰۶۸	۰/۰۷۷	۰/۰۰۵	۰/۰۴۲	۰/۵۴۵	۰/۱۵۶	سطح معناداری (دو دامنه)

با توجه به نتایج آزمون که در جدول (۳) مشاهده می‌شود جهت مقایسه ۸ عامل کیفیت زندگی کاری در کتابخانه‌های عمومی شهرهای مختلف استان مازندران آزمون ناپارامتریک کروسکال والیس به کار گرفته شد. در ادامه نتایج این آزمون برای مقایسه سطح عوامل کیفیت زندگی کاری در شهرهای مختلف استان مازندران آمده است.

جدول ۴. نتایج آزمون کروسکال والیس برای عوامل هشت‌گانه کیفیت زندگی کاری

پرداخت منصفانه	
کای اسکوار	۱۳/۲۰۲
درجه آزادی	۱۸
درجه معناداری	۰/۷۷۹
محیط ایمن و بهداشتی	
کای اسکوار	۱۶/۲۲۳
درجه آزادی	۱۸
درجه معناداری	۰/۵۷۷
قانون‌گرایی در سازمان	
کای اسکوار	۲۰/۸۰۲
درجه آزادی	۱۸
درجه معناداری	۰/۲۹
فضای کلی زندگی	
کای اسکوار	۱۷/۱۱۳
درجه آزادی	۱۸
درجه معناداری	۰/۵۱۵
وابستگی اجتماعی زندگی کاری	
کای اسکوار	۱۳/۲۸۲
درجه آزادی	۱۸

۰/۷۷۵	درجه معناداری
تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	
۱۰/۸۰۳	کای اسکوار
۱۸	درجه آزادی
۰/۹۰۳	درجه معناداری
توسعه قابلیت‌های انسانی	
۱۴/۳۶۱	کای اسکوار
۱۸	درجه آزادی
۰/۷۰۵	درجه معناداری
یکپارچگی و انسجام اجتماعی	
۱۶/۶۰۷	کای اسکوار
۱۸	درجه آزادی
۰/۵۵	درجه معناداری

بر اساس نتیجه آزمون که در جدول (۴) نشان داده شده است، برای همه هشت عامل ذکر شده (sig بیشتر از ۰/۰۵) تفاوت معناداری میان مدیران شهرهای مختلف وجود ندارد. از عوامل مؤثر کیفیت زندگی کاری مدیران تفاوت معنی‌داری وجود دارد. همانطور که در جدول (۵) ملاحظه می‌گردد میانگین سطح کیفیت زندگی کاری به تفکیک زنان و مردان برای عوامل هشت‌گانه کیفیت زندگی کاری نشان داده شده است.

فرضیه دوم: بین نظرات مدیران کتابخانه‌های عمومی استان مازندران به تفکیک جنسیت، در خصوص سطح هر یک

جدول ۵. توصیف عوامل هشت‌گانه کیفیت زندگی کاری بر اساس جنسیت

عوامل هشت‌گانه کیفیت زندگی کاری	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای میانگین معیار
پرداخت منصفانه و کافی	زن	۲۵	۰/۰۵۴۸۴	۰/۲۷۴۲۰	۱/۵۰۶۷
	مرد	۲۷	۰/۰۶۹۶۷	۰/۳۶۲۰۱	۱/۴۸۱۵
محیط ایمن و بهداشتی	زن	۲۵	۰/۱۱۹۶۹	۰/۵۹۸۴۵	۲/۲۸۰۰
	مرد	۲۷	۰/۱۰۳۷۴	۰/۵۳۹۰۷	۲/۱۱۱۱
قانون‌گرایی در سازمان	زن	۲۵	۰/۱۲۴۹۰	۰/۶۲۴۵۰	۲/۱۷۳۳
	مرد	۲۷	۰/۱۲۲۴۱	۰/۶۳۶۰۵	۱/۷۰۳۷
فضای کلی زندگی	زن	۲۵	۰/۰۷۸۹۰	۰/۳۹۴۴۹	۲/۳۴۰۰
	مرد	۲۷	۰/۰۷۶۰۵	۰/۳۹۵۱۷	۲/۲۵۹۳
وابستگی اجتماعی زندگی کاری	زن	۲۵	۰/۰۸۶۳۲	۰/۴۳۱۶۲	۲/۸۴۰۰
	مرد	۲۷	۰/۱۲۱۹۸	۰/۶۳۳۸۱	۳/۲۲۲۲
تأمین فرصت رشد و امنیت	زن	۲۵	۰/۰۸۶۴۶	۰/۴۳۲۲۹	۱/۸۴۰۰
	مرد	۲۷	۰/۰۸۷۷۷	۰/۴۵۶۰۵	۱/۸۹۸۱
توسعه قابلیت‌های انسانی	زن	۲۵	۰/۱۱۹۵۱	۰/۰۵۹۷۵۵	۲/۰۹۶۰
	مرد	۲۷	۰/۱۲۸۰۲	۰/۶۶۵۲۱	۲/۱۴۰۷
یکپارچگی و انسجام اجتماعی	زن	۲۵	۰/۱۰۸۷۴	۰/۵۴۳۶۹	۲/۶۳۲۰
	مرد	۲۷	۰/۰۸۷۶۰	۰/۴۵۵۱۷	۲/۴۲۲۲

بررسی کیفیت زندگی کاری مدیران کتابخانه‌های عمومی استان مازندران ۷۱

برای سنجش ارتباط میان متغیر جنسیت و سطح عوامل هشت‌گانه کیفیت زندگی کاری از آزمون میانگین دو جامعه (T) جدول (۶) آورده شده است. دو نمونه‌ای) استفاده شده است و نتایج به تفکیک عوامل در

جدول ۶. مقایسه عوامل هشت‌گانه کیفیت زندگی کاری بر اساس جنسیت با استفاده از آزمون t دو نمونه‌ای

عوامل هشت‌گانه کیفیت زندگی کاری	T	درجه آزادی	سطح معناداری (دو دامنه) تفاوت میانگین	خطای انحراف معیار	سطح معناداری ۹۵٪ تفاوت	
					پایینی	بالایی
پرداخت منصفانه و کافی	۰/۲۸۱	۵۰	۰/۷۸۰	۰/۰۸۹۶۱	-۰/۱۵۴۸۰	۰/۲۰۵۱۷
	۰/۲۸۴	۴۸/۱۶۸	۰/۷۷۸	۰/۰۲۵۱۹	-۰/۱۵۳۰۷	۰/۲۰۳۴۴
محیط ایمن و بهداشتی	۱/۰۷۱	۵۰	۰/۲۸۹	۰/۱۶۸۸۹	-۰/۱۴۷۹۶	۰/۴۸۵۷۴
	۱/۰۶۶	۴۸/۳۹۴	۰/۲۹۲	۰/۱۶۸۸۹	-۰/۱۴۹۵۲	۰/۴۸۷۳۰
قانون‌گرایی در سازمان	۲/۶۸۳	۵۰	۰/۰۱	۰/۴۶۹۶۳	۰/۱۱۵۱۲	۰/۸۲۱۱۴
	۲/۶۸۵	۴۹/۸۱۹	۰/۰۱	۰/۴۶۹۶۳	۰/۱۷۴۸۸	۰/۸۲۰۹۲
فضای کلی زندگی	۰/۷۳۷	۵۰	۰/۴۶۵	۰/۰۸۰۷۴	-۰/۱۳۹۳۸	۰/۳۰۰۸۶
	۰/۷۳۷	۴۹/۷۰۷	۰/۴۶۵	۰/۰۸۰۷۴	-۰/۱۳۹۴۰	۰/۳۰۰۸۸
وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۲/۵۲۱	۵۰	۰/۰۱۵	۰/۳۸۲۲۲	-۰/۶۸۶۷۱	۰/۰۷۷۷۳
	۲/۵۵۸	۴۶/۰۵۲	۰/۰۱۴	۰/۳۸۲۲۲	-۰/۶۸۳۰۰	۰/۰۸۱۴۴
تأمین فرصت رشد و امنیت	۰/۴۷۱	۵۰	۰/۶۴۰	۰/۰۵۸۱۵	-۰/۳۰۶۱۲	۰/۱۸۹۸۲
	-۰/۴۷۲	۰/۴۹/۹۶۹	۰/۶۳۹	۰/۰۵۸۱۵	۰/۱۲۳۲۰	۰/۱۸۹۳۱
توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی	-۰/۲۵۴	۵۰	۰/۸۰۰	-۰/۰۴۴۷۴	-۰/۳۹۷۹۸	۰/۳۰۸۵۰
	-۰/۲۵۴	۴۹/۹۵۹	۰/۷۹۹	۰/۰۴۴۷۴	-۰/۳۹۶۵۱	۰/۳۰۷۰۳
یکپارچگی و انسجام اجتماعی	۱/۵۱۳	۵۰	۰/۱۳۷	۰/۲۰۹۷۸	-۰/۰۶۸۷۵	۰/۴۸۸۳۱
	۱/۵۰۲	۴۶/۹۹۰	۰/۱۴۰	۰/۲۰۹۷۸	-۰/۰۷۱۱۳	۰/۴۹۰۶۸

عوامل تفاوت معناداری در نظرات مدیران مرد و زن وجود ندارد. ولی این نتیجه برای عامل قانون‌گرایی در سازمان و وابستگی اجتماعی زندگی کاری صدق نمی‌کند.

مقدار معنی‌داری آزمون برای عامل قانون‌گرایی در سازمان طبق جدول شماره (۶) برابر با ۰/۰۱۰ است و از مقدار ۰/۰۵ کمتر است، لذا می‌توان با سطح خطای ۵٪ این فرضیه را پذیرفت و با سطح اطمینان ۹۵٪ بیان کرد: از دیدگاه مدیران کتابخانه‌های عمومی استان مازندران، در سطح عامل قانون‌گرایی در سازمان به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر کیفیت زندگی کاری بر حسب جنسیت تفاوت معناداری وجود دارد و طبق جدول شماره (۵) میانگین سطح قانون‌گرایی در سازمان

همانطور که در جدول (۶) مشاهده می‌شود مقدار معنی‌داری آزمون برای عامل پرداخت منصفانه و کافی برابر با ۰/۷۸۰ است و از مقدار ۰/۰۵ بیشتر است، لذا می‌توان با سطح خطای ۵ درصد این فرضیه را رد کرد و با سطح اطمینان ۹۵٪ بیان کرد: از دیدگاه مدیران کتابخانه‌های عمومی استان مازندران، در سطح عامل پرداخت منصفانه و کافی به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر کیفیت زندگی کاری بر حسب جنسیت تفاوت معناداری وجود ندارد. این نتیجه برای عوامل محیط ایمن و بهداشتی، فضای کلی زندگی، تأمین فرصت رشد و امنیت، توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی و عامل یکپارچگی و انسجام اجتماعی صدق می‌کند. نتایج نشان می‌دهد در این

است که نشان دهنده این است که این عامل از نظر مدیران مرد در سطح بالاتری نسبت به مدیران زن قرار دارد.

فرضیه سوم: بین نظرات مدیران کتابخانه‌های عمومی استان مازندران به تفکیک مدرک تحصیلی، در خصوص سطح هر یک از عوامل مؤثر کیفیت زندگی کاری مدیران تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

همانطور که در جدول (۷) ملاحظه می‌گردد میانگین سطح کیفیت زندگی کاری به تفکیک مدرک تحصیلی علم اطلاعات و دانش‌شناسی و سایر رشته‌ها برای عوامل هشت‌گانه کیفیت زندگی کاری نشان داده شده است.

در بین زنان ۲/۱۷۳۳ و در میان مردان ۱/۷۰۳۷ است که نشان دهنده این است که این عامل از نظر مدیران زن در سطح بالاتری نسبت به مدیران مرد قرار دارد.

مقدار معنی‌داری آزمون برای عامل وابستگی اجتماعی زندگی کاری طبق جدول شماره (۶) برابر با ۰/۰۱۵ است و از مقدار ۰/۰۵ کمتر است، لذا می‌توان با سطح خطای ۰/۰۵ این فرضیه را پذیرفت و با سطح اطمینان ۹۵٪ بیان کرد: از دیدگاه مدیران کتابخانه‌های عمومی استان مازندران، در سطح وابستگی اجتماعی زندگی کاری به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر کیفیت زندگی کاری بر حسب جنسیت تفاوت معناداری وجود دارد و طبق جدول شماره (۵) میانگین سطح وابستگی اجتماعی زندگی کاری در بین زنان ۲/۸۴۰۰ و در میان مردان ۳/۲۲۲۲

جدول ۷. توصیف عوامل هشت‌گانه کیفیت زندگی کاری بر اساس رشته تحصیلی

عوامل هشت‌گانه کیفیت زندگی کاری	رشته تحصیلی	تعداد	میانگین	انحراف معیار	انحراف استاندارد میانگین
پرداخت منصفانه و کافی	علم اطلاعات و دانش‌شناسی	۳۲	۱/۵۴۱۷	۰/۲۹۰۲۲	۰/۰۵۱۳۰
	سایر رشته‌ها	۲۰	۰/۴۱۶۷	۰/۳۵۶۶۴	۰/۰۷۹۷۵
محیط ایمن و بهداشتی	علم اطلاعات و دانش‌شناسی	۳۲	۲/۲۵۰۰	۰/۵۹۲۶۷	۰/۱۰۴۷۷
	سایر رشته‌ها	۲۰	۲/۱۰۰	۰/۵۳۰۹۲	۰/۱۱۸۷۲
قانون‌گرایی در سازمان	علم اطلاعات و دانش‌شناسی	۳۲	۲/۰۴۱۷	۰/۶۷۰۶۹	۰/۱۱۸۵۶
	سایر رشته‌ها	۲۰	۱/۷۵۰۰	۰/۶۳۸۶۷	۰/۱۴۲۸۱
فضای کلی زندگی	علم اطلاعات و دانش‌شناسی	۳۲	۲/۳۲۰۳	۰/۳۵۴۸۹	۰/۰۶۲۷۴
	سایر رشته‌ها	۲۰	۲/۲۶۲۵	۰/۴۵۵۰۵	۰/۱۰۱۷۵
وابستگی اجتماعی زندگی کاری	علم اطلاعات و دانش‌شناسی	۳۲	۳/۱۱۴۶	۰/۵۹۶۳۴	۰/۱۰۵۴۲
	سایر رشته‌ها	۲۰	۲/۹۱۶۷	۰/۵۲۸۴۳	۰/۱۱۸۱۶
تأمین فرصت رشد و امنیت	علم اطلاعات و دانش‌شناسی	۳۲	۱/۹۲۱۹	۰/۴۱۸۵۱	۰/۰۷۳۹۸
	سایر رشته‌ها	۲۰	۱/۷۸۷۵	۰/۴۷۴۸۶	۰/۱۰۶۱۸
توسعه‌ی قابلیت‌های انسانی	علم اطلاعات و دانش‌شناسی	۳۲	۲/۱۲۵۰	۰/۵۹۴۰۶	۰/۱۰۵۰۲
	سایر رشته‌ها	۲۰	۲/۱۱۰۰	۰/۶۹۴۲۶	۰/۱۵۵۲۴
یکپارچگی و انسجام اجتماعی	علم اطلاعات و دانش‌شناسی	۳۲	۲/۶۱۸۷	۰/۴۷۷۵۲	۰/۰۸۴۴۱
	سایر رشته‌ها	۲۰	۲/۳۷۰۰	۰/۵۲۴۲۵	۰/۱۱۷۲۳

برای سنجش ارتباط میان متغیر رشته تحصیلی و سطح عوامل هشت‌گانه کیفیت زندگی کاری از آزمون میانگین دو جامعه (T دو نمونه‌ای) استفاده شده است، نتایج آزمون به تفکیک عوامل در جدول شماره (۸) آورده شده است:

بررسی کیفیت زندگی کاری مدیران کتابخانه‌های عمومی استان مازندران ۷۳

جدول ۸. مقایسه عوامل هشت گانه کیفیت زندگی کاری بر اساس رشته تحصیلی با استفاده از آزمون t دو نمونه‌ای

عوامل هشت گانه کیفیت زندگی کاری	T	درجه آزادی	سطح معناداری (دو دامنه)	تفاوت میانگین	خطای انحراف معیار	سطح معناداری ۹۵٪ تفاوت	
						پایینی	بالایی
پرداخت منصفانه و کافی	۱/۳۸۳	۵۰	۰/۱۷۳	۰/۱۲۵۰۰	۰/۰۹۰۳۹	۰/۰۵۶۵۵	۰/۳۰۶۵۵
	۱/۳۱۸	۳۴/۳۷۳	۰/۱۹۶	۰/۱۲۵۰۰	۰/۰۹۴۸۳	۰/۰۶۷۶۳	۰/۳۱۷۶۳
محیط ایمن و بهداشتی	۰/۹۲۳	۵۰	۰/۳۶۰	۰/۱۵۰۰۰	۰/۱۶۲۴۷	۰/۱۷۶۳۴	۰/۴۷۶۳۴
	۰/۹۴۷	۴۳/۸۲۷	۰/۳۴۹	۰/۱۵۰۰۰	۰/۱۵۸۳۴	۰/۱۶۹۱۴	۰/۴۶۹۱۴
قانون‌گرایی در سازمان	۱/۵۵۳	۵۰	۰/۱۲۷	۰/۲۹۱۶۷	۰/۱۸۷۷۶	۰/۰۸۵۴۶	۰/۶۶۸۷۹
	۱/۵۷۱	۴۱/۹۹۱	۰/۱۲۴	۰/۲۹۱۶۷	۰/۱۸۵۶۱	۰/۰۸۲۹۱	۰/۶۶۶۲۵
فضای کلی زندگی	۰/۵۱۲	۵۰	۰/۶۱۱	۰/۵۷۸۱	۰/۱۱۲۸۶	۰/۱۶۸۸۸	۰/۲۸۴۵۰
	۰/۴۸۴	۳۳/۲۴۶	۰/۶۳۲	۰/۵۷۸۱	۰/۱۱۹۵۴	۰/۱۸۵۳۲	۰/۳۰۰۹۵
وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۱/۲۱۵	۵۰	۰/۲۳۰	۰/۱۹۷۹۲	۰/۱۶۲۹۰	۰/۱۲۹۲۸	۰/۵۲۵۱۱
	۱/۲۵۰	۴۴/۱۴۳	۰/۲۱۸	۰/۱۹۷۹۲	۰/۱۵۸۳۵	۰/۱۲۱۱۹	۰/۵۱۷۰۲
تأمین فرصت رشد و امنیت	۱/۰۷۰	۵۰	۰/۲۹۰	۰/۱۳۴۳۸	۰/۱۲۵۶۴	۰/۱۱۷۹۸	۰/۳۸۶۷۳
	۱/۰۳۸	۳۶/۶۳۴	۰/۳۰۶	۰/۱۳۴۳۸	۰/۱۲۹۴۱	۰/۱۲۷۹۳	۰/۳۹۶۶۸
توسعه قابلیت‌های انسانی	۰/۰۸۳	۵۰	۰/۹۳۴	۰/۰۱۵۰۰	۰/۱۸۰۷۲	۰/۳۴۷۹۸	۰/۳۷۷۹۸
	۰/۰۸۰	۳۵/۷۷۶	۰/۹۳۷	۰/۰۱۵۰۰	۰/۱۸۷۴۳	۰/۳۶۵۲۰	۰/۹۸۵۲۰
یکپارچگی و انسجام اجتماعی	۱/۷۶۰	۵۰	۰/۰۸۵	۰/۲۴۸۷۵	۰/۱۴۱۳۲	۰/۰۳۵۱۱	۰/۵۳۲۶۱
	۱/۷۲۲	۳۷/۶۱۴	۰/۰۹۳	۰/۲۴۸۷۵	۰/۱۴۴۴۶	۰/۰۴۳۷۹	۰/۵۴۱۲۹

با مدارک تحصیلی رشته علم اطلاعات و دانش‌شناسی یا سایر رشته‌ها وجود ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به فرضیه اول بین نظرات مدیران کتابخانه‌های عمومی استان مازندران در شهرهای مختلف این استان در خصوص سطح هر یک از عوامل کیفیت زندگی کاری مدیران تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

با توجه به آنکه نتیجه آزمون K-S نشان داد که توزیع داده‌های عوامل هشت‌گانه کیفیت زندگی کاری در شهرهای مختلف از توزیع غیرنرمالند برای بهره‌گیری از آزمون مناسب جهت مقایسه ۸ عامل کیفیت زندگی کاری و در نهایت، کیفیت زندگی کاری، آزمون ناپارامتریک کروسکال والیس به کار گرفته شد. بر اساس نتیجه آزمون، تفاوت معناداری میان

همانطور که در جدول شماره (۸) مشاهده می‌شود مقدار معناداری آزمون برای عامل پرداخت منصفانه و کافی برابر با ۰/۱۷۳ است و از مقدار ۰/۰۵ بیشتر است، لذا می‌توان با سطح خطای ۵٪ این فرضیه را رد کرد و با سطح اطمینان ۹۵٪ بیان کرد: از دیدگاه مدیران کتابخانه‌های عمومی استان مازندران، در سطح عامل پرداخت منصفانه و کافی به‌عنوان یکی از عوامل مؤثر کیفیت زندگی کاری بر حسب رشته تحصیلی تفاوت معناداری وجود ندارد. این نتیجه برای دیگر عوامل نیز از جمله عامل محیط ایمن و بهداشتی، عامل قانون‌گرایی در سازمان، فضای کلی زندگی، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، تأمین فرصت رشد و امنیت، توسعه قابلیت‌های انسانی و عامل یکپارچگی و انسجام اجتماعی صدق می‌کند و نتایج نشان می‌دهد در این عوامل نیز تفاوت معناداری در نظرات مدیران

کاری مدیران دارای مدارک تحصیلی در رشته علم اطلاعات و دانش‌شناسی یا سایر رشته‌ها مشغول خدمت در کتابخانه‌های عمومی استان مازندران، نشان نمی‌دهد. به عبارت دیگر، کیفیت زندگی کاری مدیران با مدرک تحصیلی علم اطلاعات و دانش‌شناسی و مدیران با مدارک غیرمرتبط یکسان بوده است. یافته‌های این فرضیه همسو با نتایجی است که رحیمی (۱۳۸۵) در پژوهش خود بدان دست یافته است که نشان داد تفاوت معناداری بین سطح عوامل مؤثر کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی اصفهان بر حسب رشته تحصیلی وجود ندارد.

پیشنهادها

۱. نهاد می‌تواند با رعایت عدالت و انصاف در پرداخت‌ها به گونه‌ای که پرداخت مساوی برای کاری مساوی و نیز تناسب پرداخت‌ها با معیارهای کارکنان و تناسب آن با دیگر انواع کار باشد، در سازمان به یکی از مهمترین نیازهای کارکنان توجه نماید.

۲. نهاد با ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی و نیز تعیین ساعات کاری منطقی برای کارکنان باعث بالارفتن انگیزه کارکنان و در نتیجه افزایش اثربخشی و کارایی سازمان شود. محیط کاری که اثرات آلودگی در محیط کار را که می‌تواند تأثیر معکوسی بر وضعیت فیزیکی و ذهنی کارکنان در محیط کار بر جای بگذارد، کاهش دهد.

۳. نهاد می‌تواند زمینه بهبود توانایی‌های فردی، فرصت‌های پیشرفت و فرصت‌های بکارگیری مهارت‌های کسب شده و تأمین امنیت درآمد و اشتغال را ایجاد نماید.

۴. نهاد با شناساندن اینکه کاری که کارکنان انجام می‌دهند مورد نیاز سازمان یا جامعه است و رسیدگی مسئولان سازمان به درخواست‌های کارکنان و افزایش تعداد نیروی کار در سازمان باعث افزایش کارایی و بهره‌وری شود.

۵. نهاد می‌تواند به منظور ایجاد یکپارچگی و انسجام در سازمان به حذف ارزش حفظ اصالت منافع افراد در سازمان و تشویق به شکل‌گیری تیم‌ها و گروه‌های اجتماعی نماید.

مدیران شهرهای مختلف استان در سطح عوامل هشت‌گانه کیفیت زندگی کاری وجود ندارد. لازم به ذکر است که در رابطه و همسو با نتایج این فرضیه، پژوهشی یافت نشد. و همچنین براساس اطلاعات بدست آمده از فرضیه دوم می‌توان چنین استنباط کرد که در مورد تفاوت‌های حاصل از جنسیت فقط تفاوت معناداری در دو عامل قانون‌گرایی در سازمان و عامل وابستگی اجتماعی زندگی کاری از بین عوامل هشت‌گانه کیفیت زندگی کاری بین مدیران مرد و زن کتابخانه‌های عمومی استان مازندران موجود است. با توجه به تفاوت میانگین سطح قانون‌گرایی در سازمان بین مدیران زن و مرد، می‌توان نتیجه گرفت که این عامل از نظر مدیران زن در سطح بالاتری نسبت به مدیران مرد قرار دارد و همچنین با توجه به میانگین سطح وابستگی اجتماعی زندگی کاری میان مردان و زنان می‌توان گفت که این عامل از نظر مدیران مرد در سطح بالاتری نسبت به مدیران زن قرار دارد. یافته‌های این فرضیه در مورد تفاوت این دو عامل در دو جنس زن و مرد همسو با نتایجی است که بزازجزایی و پرداخت‌چی (۱۳۸۶)، امانی آشلوبلاغ (۱۳۸۸) در پژوهش‌های خود به‌دست آوردند.

ولی با توجه به نتایج آزمون فرضیه می‌توان گفت در سطح عوامل کیفیت زندگی کاری همچون پرداخت منصفانه و کافی، محیط ایمن و بهداشتی، فضای کلی زندگی، تأمین فرصت رشد و امنیت، توسعه قابلیت‌های انسانی و عامل یکپارچگی و انسجام اجتماعی از دیدگاه مدیران مرد و زن کتابخانه‌های عمومی استان مازندران تفاوتی معناداری وجود ندارد. یافته‌های این فرضیه در مورد عدم تفاوت این شش عامل در بین مدیران زن و مرد همسو با نتایجی است که رحیمی (۱۳۸۵) در پژوهش خود بدان دست یافته است.

با توجه به فرضیه سوم بین نظرات مدیران کتابخانه‌های عمومی استان مازندران به تفکیک مدرک تحصیلی، در خصوص سطح هر یک از عوامل مؤثر کیفیت زندگی کاری مدیران تفاوت معنی‌داری وجود دارد.

براساس اطلاعات بدست آمده مقدار معنی‌داری آزمون برای عوامل هشت‌گانه کیفیت زندگی کاری از مقدار ۰/۰۵ بیشتر است که تفاوت معناداری را بین میانگین کیفیت زندگی

رحیمی، حمید (۱۳۸۵). بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری و میزان کارآفرینی اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، اصفهان.

سلمانی، داوود (۱۳۸۴). کیفیت زندگی و بهبود رفتار سازمانی. تهران: انتشارات دانشکده مدیریت دانشگاه تهران.

عباس پور، عباس. (۱۳۸۲) مدیریت منابع انسانی پیشرفته (رویکردها، فرایندها و کارکردها). تهران: انتشارات سمت.

علامه، محسن (۱۳۷۸). توسعه الگوی کیفیت زندگی کاری والتون بر مبنای ارزشهای اسلامی با تاکید بر نهج البلاغه و تعیین تأثیر آن بر کاهش تنیدگی روانی. پایان‌نامه دکتر، دانشگاه تربیت مدرس، دانشکده علوم انسانی، تهران.

علی اکبری، معصومه (۱۳۸۳). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با عملکرد کارکنان شاغل در سازمان گمرک تهران. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، تهران.

عنایتی، ترانه؛ صالحی، محمد؛ خوش باور رستمی، رحیمه (۱۳۸۹). بررسی کیفیت زندگی کاری کارکنان آموزش و پرورش. فصلنامه تحقیقات مدیریت آموزشی، ۳، ۱۵-۱۷۵.

غلامی، علیرضا (۱۳۸۸) عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری در سازمان. دو ماهنامه توسعه انسانی پلیس، ۶ (۲۴)، ۷۹-۱۰۰.

محمودی، علیرضا (۱۳۸۸). بررسی رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی سازمان فرهنگی هنری شهرداری تهران. فصلنامه دانش‌شناسی (علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی و فناوری اطلاعات)، ۲ (۶)، ۶۳-۷۴.

نورشاهی، نسرین؛ سمیعی، حسین (۱۳۹۰). بررسی کیفیت زندگی کاری اعضای هیأت علمی دانشگاه‌های دولتی ایران و ارائه راهکارهایی برای بهبود آن. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، ۵۹، ۹۱-۱۱۴.

هاروی، دونالد اف؛ براون دونالد آر. (۱۳۷۷). رویکرد تجربی به توسعه سازمان (مدیریت تحول) (عباس محمدزاده، مترجم). تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

یاوری، یوسف؛ امیرتاش، علی محمد؛ تندویس، فریدون (۱۳۸۸). مقایسه کیفیت زندگی کاری و خرده مقیاسهای آن در بین اعضای هیأت علمی دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی. نشریه علوم حرکتی و ورزش، ۷ (۱۲)، ۹۹-۱۰۹.

۶. مدیران نهاد می‌توانند در کلیه مسائل و تصمیم‌گیریها با عنایت به اینکه در هیچ یک از گروه واحدهای فنی تفکیک جنسیتی و یا تحصیلاتی وجود ندارد و برابری و عدالت را در کلیه موارد، مورد توجه قرار دهند.

۷. پیشنهاد می‌شود که چنین تحقیقاتی در بین کارکنان سایر استانها نیز به عمل آید تا ضمن اطلاع یافتن مدیران از میزان کیفیت زندگی کاری کارکنان و در نتیجه عوامل مهم انگیزشی، در صورت لزوم تدابیر لازم جهت افزایش کیفیت زندگی کاری و احساس رضایت کارکنان از شغل نیز اتخاذ گردد.

۸. با توجه به یافته‌های این تحقیق، صاحب‌نظران و مدیران و مسئولین نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور باید به فکر چاره‌جویی و یافتن راه‌های عملی خاصی بوده که بتوانند میزان کیفیت زندگی کاری را در کارکنان افزایش دهند و در نتیجه بین زندگی شخصی و کاری افراد تعادل ایجاد نمایند.

منابع

اسماعیلی لهما، اباصلت (۱۳۹۲). بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و عملکرد کارکنان اداره کل امور مالیاتی استان مازندران. پژوهشنامه مالیات، ۱۹ (۶۷)، ۱۷۱-۱۹۵.

امانی آشلوبلاغ، مرتضی (۱۳۸۸). شناسایی رابطه کیفیت زندگی کاری با بهره‌وری از دیدگاه کارکنان مناطق سازمان آموزش و پرورش شهر تهران در سال ۸۷. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه شهید بهشتی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، تهران.

بزازجزایری، سید احمد؛ پرداخت چی، محمدحسن (۱۳۸۶). تدوین مدل ارزیابی کیفیت زندگی کاری کارکنان در سازمانها. فصلنامه علوم مدیریت ایران، ۲ (۵)، ۹۹-۱۲۱.

درگاهی، حسین؛ قریب، میترا؛ گودرزی، مریم (۱۳۸۶). بررسی کیفیت زندگی کاری پرستاران بیمارستانهای دانشگاه علوم پزشکی تهران. مجله دانشکده پرستاری و مامایی علوم پزشکی تهران (حیات)، ۱۳ (۲)، ۱۳-۲۱.

دیویس، کیت؛ نیواستروم، جان (۱۳۷۷) رفتار انسانی در کار (محمد علی طوسی، مترجم). تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

رابینز، استیفن پی.. (۱۳۸۵) مبانی رفتار سازمانی (فرزاد امیدواران، کامیار رئیسی فر، محمدرضا اخوان، نهال عظیمی، ماندانا مدیری و شیرانا محلوجی، مترجمان). تهران: مؤسسه کتاب مهربان نشر.

- Bolhari, Alireza; Rezaeean, Ali ; Bolhari, Jafar ; Bairamzadeh, Sona; & Arzi Soltan, Amir (2011). The relationship between quality of work life and demographic characteristics of information technology staffs. International conference on computer communication and management, IACSIT Press, Singapore, 5, 374-378. Retrieved 26 November 2011 From world wide web: <http://www.ipcsit.com/vol5/67-ICCCM2011-C009.pdf>
- Cassio, Wayne F. (1998). Human resources management. 4th Ed. New York: MCGraw - Hill Inc.
- Cole, D. C. ; Robson, L. S. ; Lemieux-Charles, L. ; McGuire, W. ; Sicotte, C. , & Champagne, F. (2005). Quality of working life indicators in Canadian health care organizations: A tool for healthy, health care workplaces?. *Occupational Medicine*, 55 (1) , 54-59. doi: 10. 1093/occmed/kqi009.
- Koonmee, K. , Singhapakdi, A. , Virakul, B. & Lee. D. J. (2010). Ethics institutionalization, quality of work life, and employee job-related outcomes: A survey of human resource managers in Thailand. *Journal of Business Research*, 63 (1) , p. 20. Retrieved 24 may 2011 From world wide web: <http://www.emeraldinsight.com/>
- Lochan Dhar, R. (2008). Quality of work life: A study of municipal corporation bus drivers. *The Rezaei,matzin* (2004). perception of professional engineers toward Quality of work life and organizational commitment: a cass study. *Gadjah Mada International Journal of Business*, 6 (3) , 323-334.
- Rao, P. K. & Venugopal, P. (2009). Perceptual factors in quality of work life of Indian employees. *Paradigm, institute of management technology*, 13 (1) , 104-109. Retrieved 9 June 2011 From world wide web: <http://www.freepatentsonline.com/article/Paradigm/200779941.html>