

بررسی رابطه بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی

فرحناز فتح‌اله زاده*

مربی، علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه پیام نور، ایران.
دریافت: (۱۳۹۴/۱۰/۰۹) پذیرش: (۱۳۹۵/۰۳/۳۱)

A Survey on the relationship between the components of quality of work life with organizational commitment among librarians of public libraries of West Azerbaijan province

Farahnaz Fatollahzadeh*

M. A. , Knowledge and Information Science, Payam Noor University, Iran.

Received: (2015/12/30) Accepted: (2016/06/20)

Abstract

Purpose: The purpose of the present research is to investigate the relationship between the components of quality of work life (including 8 Components: adequate payment, healthy and safe job, providing growth opportunity and continuous, legislation in organization, social correlation of working life, total life space, social cooperation and correlation in work organization, improving human capability) with organizational commitment among the librarians of public libraries of West Azerbaijan province.

Methodology: The research is a survey and the research population includes all the librarians of public libraries of West Azerbaijan province. The data gathering tool were the Quality of work life (QWL) and organizational commitment (OC) questionnaires t-test, single-way analysis of variance (ANOVA) and Pearson correlation coefficient were applied to analyze the data.

Findings: The results showed that there is a positive and meaningful relationship between quality of work life and its components with librarian organizational commitment. Also between librarians of public libraries in terms of demographic information (sex, discipline, post, and work experience) about quality of work life and organizational commitment there is no significant difference.

Conclusion: The findings indicated that if the libraries could provide conditions until will increase the quality of work life of librarians followed by organizational commitment in itself will improve.

Keywords

quality of work life, organizational commitment, librarians, public libraries, West Azerbaijan Province .

چکیده

هدف: از انجام پژوهش حاضر بررسی رابطه بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری (پ پرداخت منصفانه و کافی، محیط کاری ایمن و بهداشتی، ایجاد فرصت رشد و امنیت ملووم، قانون‌گرایی در سازمان، وابستگی اجتماعی زندگی کاری، فضای کلی زندگی و توسعه قابلیت‌های انسانی) با تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی می‌باشد.

روش تحقیق: این پژوهش به روش پیمایشی انجام گرفته و جامعه آماری آن نیز شامل کلیه کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی می‌باشد. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون و پرسشنامه تعهد سازمانی می‌یر و آن بوده و برای تحلیل داده‌ها از آزمون تی مستقل، آزمون تحلیل واریانس یک راهه (آنوا) و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های آن با تعهد سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی از لحاظ اطلاعات جمعیت شناختی (جنسیت، رشته تحصیلی، سمت، و سابقه خدمت) در رابطه با کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی تفاوت معناداری وجود ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری: یافته‌های این پژوهش نشان داد در صورتی که کتابخانه‌ها بتوانند شرایطی را فراهم آورند تا کیفیت زندگی کاری کتابداران افزایش یابد، به دنبال آن تعهد سازمانی آن‌ها نیز به خودی خود بهبود خواهد یافت.

واژه‌های کلیدی

کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی، کتابداران، کتابخانه‌های عمومی، استان آذربایجان غربی.

مقدمه

در محیط کتابخانه‌ها شده و این امر نیز به نوبه خود عدم بازدهی مورد انتظار را به دنبال خواهد داشت.

کیفیت زندگی کاری به عنوان بخش مهمی از تجربیات کارکنان در محیط کار از سال ۱۹۷۰ وارد ادبیات شد و در طول چند دهه‌ای که از پیدایش مفهوم آن می‌گذرد، از آن به عنوان یک متغیر که بتواند رضایت‌مندی کارکنان را تأمین کند، یاد شده است؛ این مسئله عمدتاً در پاسخ به کمبود نیروی کار و مشکل جذب کارکنان جوان در کارهای دفتری و تولیدی عادی شکل گرفت. در دهه ۱۹۸۰، کیفیت زندگی کاری مجدداً به طور عمده مورد توجه قرار گرفت و افراد می‌کوشیدند درک کنند که کیفیت زندگی کاری واقعاً و دقیقاً چیست و مفاهیم آن چگونه می‌تواند به منظور بهبود سازمان‌های آن‌ها مورد استفاده قرار گیرد (لاولر^۳، ۱۹۸۲: ۴۸۷).

در یک تعریف می‌توان گفت کیفیت زندگی کاری مجموعه‌ای از اقدامات و اصلاحات مستمری 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 محقق می‌سازد (شریف‌زاده و خیراندیش، ۱۳۸۸: ۶).

والتون^۴ (۱۹۷۳) معتقد است کیفیت زندگی کاری عبارت است از میزان توان اعضای یک سازمان کاری در برآوردن نیازهای مهم فردی در سازمان از طریق تجربیات خود. او یک الگوی نظری برای بهبود کیفیت زندگی کاری تنظیم کرده است که شامل هشت مؤلفه زیر می‌باشد.

۱. پرداخت منصفانه و کافی^۵: پرداخت مساوی برای کار مساوی و نیز تناسب پرداخت‌ها با میزان سختی کار، معیارهای اجتماعی و معیارهای کارکنان و نیز تناسب آن با دیگر انواع کار همچون منافع و مزایای جانبی؛
۲. محیط کار ایمن و بهداشتی^۶: ایجاد شرایط کاری ایمن از نظر فیزیکی، میزان سازگاری فرد با محیط کار و تعیین ساعات کار منطقی؛
۳. تأمین فرصت رشد و امنیت^۷: فراهم کردن زمینه بهبود توانایی‌های فردی، فرصت‌های پیشرفت، فرصت‌های به کارگیری مهارت‌های آموخته شده، و تأمین امنیت در زمینه درآمد و اشتغال؛
۴. قانون‌گرایی در سازمان^۸: فراهم بودن زمینه آزادی

امروزه سازمان‌ها برای بقا و بالندگی می‌کوشند تا از طریق منابع خود در گستره جهانی رو به رشد، به بهبودی مستمر، کارآمدی، سودبخشی، انعطاف‌پذیری، آمادگی برای آینده و برخورداری از موقعیت ممتاز در عرصه فعالیت نائل شوند (شولر و جکسون^۱، ۲۰۰۱: ۲۳۹).

از جمله منابعی که می‌تواند در سطح سازمانی و محیط‌های شغلی مورد بررسی قرار گرفته و از اهمیت خاصی نیز برخوردار است، مسئله وجود نیروی انسانی کارآمد و خودانگیخته می‌باشد. زیرا نقش و اهمیت نیروی انسانی در اجرای برنامه‌های سازمان‌ها به قدری مهم و ارزشمند است که بسیاری از اندیشمندان معتقدند که تفاوت یک کشور صنعتی و غیر صنعتی، تنها در کیفیت نیروی انسانی آن‌ها است (کمال‌زاده، خسروی و سروقد، ۱۳۹۲: ۳۲).

وجود شرایط مطلوب کاری برای کارکنان یکی از ضرورت‌های انجام فعالیت در سازمان‌هاست. وضعیت مناسب کاری که از آن به عنوان کیفیت زندگی کاری تعبیر می‌شود، موجب به وجود آمدن انگیزه و رضایت خاطر افراد شده و آن‌ها را به کار و تلاش بیشتر و مطلوب‌تر سوق می‌دهد (فخرپور و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۵۴).

رسیدن به اهداف خود از طریق سازمان، باعث تعهد افراد نسبت به سازمان می‌شود. نیروی انسانی متعهد خود را متعلق به سازمان می‌بیند، اهداف سازمان را در جهت اهداف خود دانسته و در جهت تحقق آن می‌کوشند، نسبت به سازمان وابسته شده و با آن به خود هویت می‌بخشد که علاوه بر بالندگی خود در جهت ترقی و عظمت سازمان گام برمی‌دارد و از این طریق سازمان به مأموریت و فلسفه وجودی خود نزدیک تر می‌شود (آلن و می^۲، ۲۰۰۷، نقل در حاجیوند غلامی، ۱۳۹۳: ۲). یکی از این سازمان‌ها نیز کتابخانه‌های عمومی می‌باشند.

کتابخانه‌های عمومی از جمله مکان‌هایی هستند که نقش بسیار مهمی را در افزایش سرانه مطالعه - به عنوان یکی از معیارهای سنجش فرهنگ کشورها - ایفا می‌کنند. نیروی انسانی با شرایط کاری مطلوب باعث بهبود عملکرد سازمان و دستیابی به اهداف مورد نظر خواهد شد.

از سوی دیگر نبود شرایط کاری مناسب برای کارکنان موجب عدم بهره‌برداری مناسب از امکانات موجود

3. Lawler
4. Walton
5. Adequate and Fair Compensation
6. Safe and Healthy Working
7. Opportunity for Continued Growth Security
8. Constitutionalism in the Work Organization

1. Schuler and Jackson
2. Allen and Meyer

تعهد عاطفی^۶: به معنای دلبستگی هیجانی و احساس هویت و درگیری کارمندان در سازمان است که در این شکل از تعهد کارکنان در سازمان باقی می‌مانند چون می‌خواهند بمانند.

تعهد مستمر^۷: دربردارنده هزینه‌های متصور ناشی از ترک سازمان است. یعنی تمایل فرد به ماندن در سازمان بیانگر آن است که وی به آن کار احتیاج دارد و کار دیگری نمی‌تواند انجام دهد. کارکنان در سازمان می‌مانند چون که نیاز دارند که بمانند.

تعهد هنجاری^۸: به احساس التزام کارمند مبنی بر باقی ماندن در سازمان اشاره دارد. این احساسات از فرایندهای اولیه اجتماعی شدن مانند خانواده سرچشمه می‌گیرند. بنابراین افرادی که دارای تعهد هنجاری بالایی می‌باشند به دلیل این که خود را مکلف به ماندن در آن سازمان می‌دانند به کارشان ادامه می‌دهند در این شکل از تعهد کارکنان در سازمان باقی می‌مانند چون می‌خواهند بمانند.

در زمینه بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی پژوهش‌هایی صورت گرفته که در ادامه به چندین مورد اشاره می‌شود.

نورمالا^۹ (۲۰۱۰) در پژوهشی به بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان شرکت‌های مالزیایی پرداخت. نتایج نشان داد که رابطه مثبت و معناداری بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کارکنان وجود دارد.

فرید^{۱۰} و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی به بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی در یک دانشگاه تحقیقاتی در مالزی، به این نتیجه رسیدند که رابطه معناداری بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی اعضای هیئت علمی وجود دارد.

نبی زاده (۱۳۹۰) در پایان نامه کارشناسی ارشد خود با موضوع بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی معلمان مدارس شهرستان دیواندره، به این نتیجه رسید که بین تمام مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی معلمان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد.

حاجیوند غلامی (۱۳۹۳) در پایان نامه کارشناسی ارشد خود به بررسی رابطه بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی

سخن بدون واژه از عکس‌العمل مقام بالاتر و نافذ بودن سلطه قانون نسبت به سلطه انسانی، شایسته سالاری و رفتار منصفانه مدیران با کارکنان؛

۵. وابستگی اجتماعی کاری^۱: نحوه برداشت و ادراک کارکنان درباره مسؤلیت اجتماعی در سازمان، احساس مسؤلیت سازمان نسبت به محیط و میزان احترام مدیران به مقررات؛

۶. فضای کلی زندگی کاری^۲: برقراری توازن و تعادل بین زندگی کاری و زندگی شخصی و امکان ادامه تحصیل؛

۷. یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان کار^۳: ایجاد جو و فضای کاری مناسب در جهت ایجاد اعتماد میان کارکنان و جلوگیری از اعمال تبعیض‌آمیز؛

۸. توسعه قابلیت‌های انسانی^۴: فراهم بودن فرصت‌هایی نظیر استفاده از استقلال و خودکنترلی در کار، بهره‌مند شدن از مهارت‌های گوناگون و دسترسی به اطلاعات متناسب با کار.

طرفداران نظریه کیفیت زندگی کاری در جستجوی نظام‌های جدیدی برای کمک به کارکنان هستند تا آن‌ها بتوانند بین زندگی کاری و زندگی شخصی خود تعادل برقرار کنند (آکدره^۵، ۲۰۰۶).

یکی از مواردی که کیفیت زندگی کاری می‌تواند روی آن تأثیر مستقیم داشته باشد، تعهد سازمانی است. به عقیده می‌یر و آلن تعهد سازمانی می‌تواند به عنوان یک حالت روانشناختی تعریف شود که ارتباط کارکنان با سازمان را توصیف می‌کند و احتمال اینکه آن‌ها سازمان را ترک کنند، کاهش می‌دهد.

تعهد سازمانی اثرات بالقوه و جدی بر عملکرد سازمان دارد و پیشگویی ارزشیابی منابع انسانی و حمایت‌های لازم سازمانی، می‌تواند بستر ایجاد تعهد در بین کارکنان را باعث شود؛ زیرا وجود تعهد در بین کارکنان نسبت به سازمان می‌تواند مقدمه دستیابی به اهداف سازمان باشد (سمیع، ۱۳۸۸، نقل در کمال‌زاده، خسروی و سروق، ۱۳۹۲: ۳۲).

بنا به نظر می‌یر و آلن تعهد سازمانی شامل سه خرده‌مقیاس تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری می‌باشد.

6. Affective Commitment
7. Continuance Commitment
8. Normative Commitment
9. Normala
10. Farid

1. The Social Relevance of Work life
2. Total life Space
3. Social Integration in the Work Organization
4. Human progress Capabilities
5. Akdere

از لحاظ سابقه خدمت تفاوت معناداری وجود دارد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر یک مطالعه توصیفی از نوع همبستگی و بوده و جامعه آماری آن نیز کلیه کتابداران کتابخانه‌های تحت پوشش نهاد کتابخانه‌های استان آذربایجان غربی به روش سرشماری است که تعداد کل آن‌ها ۱۸۴ نفر می‌باشند. از میان ۱۸۴ پرسشنامه توزیع شده، ۱۵۵ پرسشنامه برگردانده (نرخ پاسخ ۸۴/۲۳ درصد) و کار تجزیه و تحلیل یافته‌ها بر اساس تعداد مذکور انجام شد. به منظور گردآوری داده‌ها از دو پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون و تعهد سازمانی آلن و می‌یر استفاده شد.

پایایی دو پرسشنامه با استفاده از فرمول آلفای کرونباخ به دست آمد که مقدار آن برای پرسشنامه کیفیت زندگی کاری ۰/۹۴، و برای پرسشنامه تعهد سازمانی نیز ۰/۹۲ می‌باشد. این مقادیر برای پرسشنامه‌هایی با طیف لیکرت پایایی قابل قبولی است.

به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح آمار توصیفی از میانگین و انحراف معیار، و در سطح آمار استنباطی نیز از آزمون تی، آزمون تحلیل واریانس و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

یافته‌های تحقیق

در جدول ۱ آمار توصیفی مربوط به کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کتابداران ارائه شده است.

جدول ۱. توزیع میانگین و انحراف معیار نمره‌های کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کتابداران

شاخص آماری	تعداد	میانگین	انحراف معیار
کیفیت زندگی کاری	۲۴	۳/۱۲	۱/۲۶
تعهد سازمانی	۲۴	۳/۱۰	۱/۲۲

با توجه به جدول ۱، میانگین کیفیت زندگی کاری (۳/۱۲) و تعهد سازمانی کتابداران (۳/۱۰) نشان می‌دهد که کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کتابداران از حد متوسط (۳) بالاتر است.

جدول ۲ نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی را نشان می‌دهد.

کاری و تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان پرداخت. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که بین تمامی مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

رسولی، نقشینه و فهیم‌نیا (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان "بررسی کیفیت زندگی کاری کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر تهران" به این نتیجه رسیدند که سطح مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری کتابداران کتابخانه‌های عمومی نسبتاً مطلوب بوده و تفاوت سطح کیفیت زندگی کاری کتابداران تنها با توجه به پس‌زمینه آموزشی و رشته تحصیلی کتابداران معنادار بوده است.

کریمی گوغری و رضوانفر (۱۳۹۳) در پژوهش خود با عنوان اثر کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی کارشناسان ترویج کشاورزی استان کرمان به این نتیجه رسیدند که همبستگی مثبت و معناداری بین کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های تعهد سازمانی (عاطفی، مستمر و هنجاری) وجود دارد.

با توجه به مطالب ذکر شده، پژوهش حاضر بر آن است تا ضمن تعیین وضعیت کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی، با ارائه فرضیه‌های زیر وجود رابطه بین این دو مقوله را بررسی نماید.

۱. بین کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی رابطه معناداری وجود دارد.

۲. بین هر یک از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی رابطه معناداری وجود دارد.

۳. بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی در رابطه با کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی از لحاظ جنسیت تفاوت معناداری وجود دارد.

۴. بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی در رابطه با کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی از لحاظ رشته تحصیلی تفاوت معناداری وجود دارد.

۵. بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی در رابطه با کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی از لحاظ سمت تفاوت معناداری وجود دارد.

۶. بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی در رابطه با کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی

جدول ۲. نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی

شاخص آماری	ضریب همبستگی پیرسون (r)	سطح معناداری (P)	سطح خطا (α)	تعداد
تعهد سازمانی	۰/۸۵	۰/۰۰	۰/۰۵	۱۵۵

تعهد سازمانی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد و برعکس با کاهش کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی نیز کاهش می‌یابد.

جدول ۳ نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون بین هر یک از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی را نشان می‌دهد.

نتایج مندرج در جدول ۲ نشان می‌دهد که مقدار ضریب همبستگی ۰/۸۵ در سطح معناداری ۰/۰۰ بوده و فرضیه اول پژوهش تأیید می‌شود. بدین ترتیب در پاسخ به فرضیه اول پژوهش می‌توان گفت که بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کتابداران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یعنی هرچه کیفیت زندگی کاری کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی بالاتر باشد،

جدول ۳. نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی

تعهد سازمانی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی				شاخص آماری
ضریب همبستگی پیرسون (r)	سطح معناداری (P)	سطح خطا (α)	تعداد	
۰/۷۷	۰/۰۰	۰/۰۵	۱۵۵	پرداخت منصفانه و کافی
۰/۷۷	۰/۰۰	۰/۰۵	۱۵۵	محیط کار ایمن و بهداشتی
۰/۷۴	۰/۰۰	۰/۰۵	۱۵۵	ایجاد فرصت رشد و امنیت مداوم
۰/۶۷	۰/۰۰	۰/۰۵	۱۵۵	قانون‌گرایی در سازمان
۰/۸۰	۰/۰۰	۰/۰۵	۱۵۵	وابستگی اجتماعی
۰/۷۹	۰/۰۰	۰/۰۵	۱۵۵	فضای کلی کار و زندگی
۰/۷۲	۰/۰۰	۰/۰۵	۱۵۵	یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان
۰/۸۳	۰/۰۰	۰/۰۵	۱۵۵	توسعه قابلیت‌های انسانی

بدین ترتیب در صورت افزایش هر یک از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی نیز افزایش خواهد یافت. در نتیجه فرضیه دوم پژوهش تأیید می‌شود.

با توجه به مقادیر ضرایب همبستگی موجود در جدول ۳، در پاسخ به فرضیه دوم پژوهش می‌توان گفت که بین هر یک از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کتابداران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

جدول ۴. نتایج t مربوط به مقایسه کتابداران مرد و زن در رابطه با کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی

متغیر	جنسیت	تعداد n	میانگین M	انحراف معیار SD	درجه آزادی Df	t	سطح معناداری
کیفیت زندگی کاری	مرد	۷۹	۷۵/۲۵	۲۴/۰۲	۱۵۳	۰/۱۰	۰/۹۱
	زن	۷۶	۷۴/۸۵	۲۴/۵۵			
تعهد سازمانی	مرد	۷۹	۷۴/۶۹	۲۲/۲۶	۱۵۳	۰/۰۸	۰/۹۳
	زن	۷۶	۷۴/۳۸	۲۲/۴۸			

کتابداران زن است، اما با توجه به سطح معناداری ۰/۹۱ در فاصله اطمینان ۰/۹۵، این اختلاف معنادار نیست ($> 0/05$)

نتایج آزمون t مستقل در جدول ۴ نشان می‌دهد که میانگین کیفیت زندگی کاری در کتابداران مرد بالاتر از

(P) همچنین میانگین تعهد سازمانی کتابداران مرد بالاتر از زنان بوده، ولی با توجه به سطح معناداری ۰/۹۳ در فاصله اطمینان ۰/۹۵، این اختلاف معنادار نیست ($P > ۰/۰۵$). بنابراین فرضیه سوم پژوهش رد می‌شود.

جدول ۵. نتایج t مربوط به رشته تحصیلی کتابداران در رابطه با کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی

متغیر	رشته تحصیلی	تعداد n	میانگین M	انحراف معیار SD	درجه آزادی Df	t	سطح معناداری
کیفیت زندگی کاری	کتابداری	۱۰۶	۷۶/۵۷	۲۴/۴۳	۱۵۳	۰/۹۱	۰/۳۶
	غیر کتابداری	۴۹	۷۲/۷۷	۲۲/۸۰			
تعهد سازمانی	کتابداری	۱۰۶	۷۵/۱۱	۲۲/۷۹	۱۵۳	۰/۲۰	۰/۸۳
	غیر کتابداری	۴۹	۷۴/۳۳	۲۰/۳۴			

نتایج آزمون t مستقل در جدول ۵ نشان می‌دهد که میانگین کیفیت زندگی کاری در رشته کتابداری بالاتر از غیر کتابداری است، اما با توجه به سطح معناداری ۰/۳۶ در فاصله اطمینان ۰/۹۵، این اختلاف معنادار نیست ($P > ۰/۰۵$). به علاوه میانگین تعهد سازمانی رشته کتابداری بالاتر از غیر کتابداری بوده، ولی با توجه به سطح معناداری ۰/۸۳ در فاصله اطمینان ۰/۹۵، این اختلاف معنادار نیست ($P > ۰/۰۵$). در نتیجه فرضیه چهارم پژوهش رد می‌شود.

جدول ۶. نتایج t مربوط به سمت کتابداران در رابطه با کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی

متغیر	سمت	تعداد n	میانگین M	انحراف معیار SD	درجه آزادی Df	t	سطح معناداری
کیفیت زندگی کاری	مسئول کتابخانه	۴۴	۷۷/۷۰	۲۰/۲۹	۱۵۳	۰/۸۵	۰/۳۹
	کتابدار	۱۱۱	۷۴/۰۰	۲۵/۶۰			
تعهد سازمانی	مسئول کتابخانه	۴۴	۷۵/۹۳	۱۷/۸۹	۱۵۳	۰/۴۸	۰/۶۲
	کتابدار	۱۱۱	۷۳/۹۹	۲۳/۸۷			

نتایج آزمون t مستقل در جدول ۶ نشان می‌دهد که میانگین کیفیت زندگی کاری در مسئولین کتابخانه بالاتر از کتابداران است، اما با توجه به سطح معناداری ۰/۳۹ در فاصله اطمینان ۰/۹۵، این اختلاف معنادار نیست ($P > ۰/۰۵$). همچنین میانگین تعهد سازمانی مسئولین کتابخانه بالاتر از کتابداران بوده، ولی با توجه به سطح معناداری ۰/۶۲ در فاصله اطمینان ۰/۹۵، این اختلاف معنادار نیست ($P > ۰/۰۵$). بر این اساس فرضیه پنجم پژوهش رد می‌شود.

جدول ۷. نتایج تحلیل آنوا مربوط به سابقه خدمت کتابداران در رابطه با کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی

شاخص آماری گروه‌ها	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معنی‌داری
کیفیت زندگی کاری	۲۴۶۳/۷۸	۴	۶۱۵/۹۴	۱/۰۵	۰/۳۸
تعهد سازمانی	۹۴۵/۹۰	۴	۲۳۶/۴۷	۰/۴۶	۰/۷۵

ششم پژوهش رد می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

وضعیت موجود کیفیت زندگی کاری در هر سازمان، متأثر از شرایط خاص آن سازمان است. سازمانی که به کارکنان خود به مثابه ماشین می‌نگرد، نخواهد توانست به حیات

با توجه به جدول ۷ نتایج تحلیل آنوا نشان می‌دهد که بین کیفیت زندگی کاری کتابداران از لحاظ سابقه خدمت تفاوت معناداری وجود ندارد ($P > ۰/۰۵$). همچنین بین تعهد سازمانی کتابداران از لحاظ سابقه خدمت نیز تفاوت معناداری وجود ندارد ($P > ۰/۰۵$). بنابراین فرضیه

در ادامه پیشنهاداتی ارائه می‌شود.

- تأکید بر مشارکت کارکنان در مسائل ایمنی و بهداشتی؛
- کوشش در جهت ایجاد جوی سالم در محیط کار و صمیمیت بین کارکنان؛
- ایجاد تعادل و توازن بین زندگی کاری و غیرکاری از طریق برنامه‌هایی در جهت آسایش کارکنان و ایجاد امنیت روانی؛
- فراهم آوردن فرصت‌های مناسب برای ادامه تحصیل، و تشویق کارکنان به ادامه تحصیل، به منظور افزایش دانش در خصوص فعالیت‌های کاری؛
- برگزاری برنامه‌های تفریحی از سوی سازمان برای کارمندان و خانواده‌هایشان به منظور افزایش روحیه؛
- تقدیر از کارکنان به دلیل انجام فعالیت‌های برجسته و جانبی به خصوص انجام فعالیت‌های فرهنگی متنوع در کتابخانه‌ها.

منابع

حاجیوند غلامی، کبری (۱۳۹۳). "بررسی رابطه بین مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری با تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان". پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه شهید چمران اهواز، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.

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.

شریف‌زاده، فتاح؛ خیراندیش، مهدی (۱۳۸۸). "تجزیه و تحلیل رابطه بین کیفیت زندگی کاری (QWL) و عملکرد کارکنان در شرکت ایران خودرو دیزل". پژوهش‌های مدیریت، ۲ (۳)، ۲۹-۵۲.

فخرپور، رقیه و دیگران (۱۳۹۱). "رابطه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی اعضای هیأت علمی دانشکده‌ها و گروه‌های آموزشی تربیت بدنی دانشگاه‌های کشور". مدیریت ورزشی، ۴ (۲)، ۱۵۳-۱۶۸.

کریمی گوغری، حمید؛ رضوانفر، احمد (۱۳۹۳). "اثر کیفیت زندگی کاری بر تعهد سازمانی کارشناسان ترویج کشاورزی (مورد مطالعه: استان کرمان)". تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، ۴۵ (۱)، ۱۲۵-۱۴۱.

کمال‌زاده، حمیده؛ خسروی، صدرالله؛ سرورقد، سیروس (۱۳۹۲). "بررسی رابطه تعهد سازمانی با کیفیت زندگی کاری و شادکامی". ماهنامه فناوری سیمان، ۸ (۶)، ۳۱-۳۶.

خود ادامه داده و به اهداف خود نائل شود. در مقابل، سازمانی که نیروی انسانی خود را مهم‌ترین و گرانبهاترین منابع خود می‌داند، می‌تواند به این نکته امیدوار باشد که بازدهی خود را به حداکثر رسانده و به سوی اهداف خود پیش رود.

نتایج این پژوهش نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های آن با تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. تأیید وجود رابطه بین کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی، با پژوهش‌های صورت گرفته در داخل و خارج از کشور هم‌خوانی دارد. در تمام این پژوهش‌ها به رابطه مثبت و معنادار متغیرهای کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی پی بردند. برای مثال در ایران نتایج پژوهش‌های نبی‌زاده (۱۳۹۰)، کریمی و همکاران (۱۳۹۳)، و حاجیوند غلامی (۱۳۹۳)، و در خارج از کشور نورمالا (۲۰۱۰) و فرید و همکاران (۲۰۱۵) وجود رابطه میان این دو مقوله را اثبات نمودند.

علاوه بر آن یافته‌های پژوهش نشان داد که بین کیفیت زندگی کاری کتابداران از لحاظ اطلاعات جمعیت‌شناختی شامل جنسیت، رشته تحصیلی، سمت، و سابقه خدمت تفاوت معناداری وجود ندارد. حاجیوند غلامی (۱۳۹۳) نیز در پژوهش خود به نتیجه مشابهی دست یافته بود.

یافته‌های پژوهش همچنین نشان داد که بین تعهد سازمانی کتابداران از لحاظ اطلاعات جمعیت‌شناختی شامل جنسیت، رشته تحصیلی، سمت، و سابقه خدمت تفاوت معناداری وجود ندارد. این امر با نتایج پژوهش حاجیوند غلامی (۱۳۹۳) همسو می‌باشد.

با توجه به مطالب فوق می‌توان گفت در صورتی که کیفیت زندگی کاری کتابداران بهبود یابد، تعهد سازمانی آن‌ها نیز افزایش خواهد یافت. بنابراین اگر کتابخانه‌ها بتوانند شرایطی در محیط کار فراهم آورند تا میزان حقوق و مزایا، امکانات رفاهی، بهداشتی و ایمنی، مشارکت در تصمیم‌گیری، و فرصت بروز قابلیت‌های کتابداران افزایش یابد، آنگاه می‌توان شاهد بهبود تعهد سازمانی و به دنبال آن رشد و پویایی کتابخانه‌ها در جهت دستیابی به اهداف مورد نظر بود. به منظور بهبود کیفیت زندگی کاری کتابداران و به دنبال آن بهبود تعهد سازمانی،

تربیت دبیر شهید رجایی، دانشکده علوم انسانی.

نبی‌زاده، ولی (۱۳۹۰). "بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی معلمان مدارس شهرستان دیواندره در سال تحصیلی ۸۸-۸۹". پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه

- Akdere, Mesut (2006). "Improving Quality of Work-Life Implications for Human Resources". *Business Review*, 6 (1) , 173-183.
- Farid, hadi et al (2015). "Relationship between quality of work life and organizational commitment among lecturers in a Malaysian public research university". *The social science journal*, 52 (1) , 54-61.
- Lawler, Edward. E. (1982). "Strategies for improving the quality of work life". *American Psychologist*, 37 (5) , 486-493.
- Meyer, J. P. , & Allen, N. J. (1991). "A three-component conceptualization of organizational commitment". *Human resource management review*, 1 (1) , 61-89.

- Normala, D. (2010). "Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees in Malatsian Firms". *International Journal of Business and Management*, 5 (10) , 74-82.
- Schuler, Randall & Jackson, Susan (2001). "HR issues and activities in mergers and acquisitions". *European Management Journal*, 19 (3) , 239-253.
- Walton, R. E. (1973). "Quality of working life-what is it". *Sloan Management Review*, 15 (1) , 11-21.