



The relationship between the Quality of Work Life and Self-Efficacy with the Mediating Role of Job Involvement among the Librarians of Public University Libraries in Isfahan

Fatemeh Mohammadsharifi

M.A. in Knowledge and Information Science, University of Isfahan, Isfahan, Iran. Email: msharifi@gmail.com

Ahmad Shabani

Professor, Department of Knowledge and Information Science, University of Isfahan, Isfahan, Iran. (Corresponding Author), Email: shabania@edu.ui.ac.ir

Saeed Rajaeepour

Associate Professor, Department of Education Science, University of Isfahan, Isfahan, Iran. Email: s.rajaeepour@edu.ui.ac.ir

Morteza Mohammadi Ostani

Assistant Professor, Department of Knowledge and Information Science, University of Isfahan, Isfahan, Iran. Email: m.ostani@edu.ui.ac.ir

Received: 2025-07-20

Revised: 2025-09-26

Accepted: 2025-11-08

Published: 2025-11-08

Citation: Mohammadsharifi, F., Shabani, A., Rajaeepour, S. & Mohammadi Ostani, M. (2025). The relationship between the Quality of Work Life and Self-Efficacy with the Mediating Role of Job Involvement among the Librarians of Public University Libraries in Isfahan. *Library and Information Science Research*, 15(2), 101-124. doi: 10.22067/infosci.2025.94403.1243

Abstract

Introduction: Quality of work life is a comprehensive program that enhances satisfaction, fosters organizational learning, and supports employees' growth and development. Like other organizations, libraries and information centers require efficient, effective, and high-quality human resources to deliver services and achieve their objectives. Librarians should be supported for their mental and psychological needs within the organization. Psychologists suggest that addressing these needs requires attention to the quality of work life, which in turn increases library productivity and improves user satisfaction. Moreover, factors such as self-efficacy and job involvement also influence the quality of work life among librarians, and neglecting these factors may create challenges for libraries. Therefore, the aim of the present study is to examine the relationship between quality of work life and self-efficacy, with the mediating role of job involvement, among librarians in public university libraries in Isfahan.

Methodology: This applied quantitative study employed a correlational design using Structural Equation Modeling (SEM). The statistical population comprised all librarians of public universities in Isfahan in 2024, including those from Isfahan University of Technology, the Art University of Isfahan, the University of Isfahan, and Isfahan University of Medical Sciences—a total of 101 librarians with at least one year of work experience. The sample size (80 librarians) was determined using the Krejcie and Morgan table and selected through stratified random sampling proportional to population size. Data were collected using three questionnaires: Woocoon's (1973) Work Life, Hhrrr eer nnd Jrrusmmmm (1991) ffff-Efficacy Scale, and Knnungo's (1982) Job Involvement



©2025 The author(s). This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, as long as the original authors and source are cited. No permission is required from the authors or the publishers.

questionnaire. The validity and reliability of the questionnaire were confirmed through face validity and Cronbach's alpha. The data were analyzed using SPSS 24 software. The Kolmogorov-Smirnov test was applied to assess data normality, and Levene's test was used to check for homogeneity of variance among variables. Additionally, t-test, Levene's test, and one-way ANOVA were used to analyze relationships and test hypotheses.

Findings: The findings showed that the self-efficacy level among librarians in Isfahan's public university libraries was above average (3.94), indicating a favorable condition. However, job involvement and quality of work life were below the hypothetical average (3), suggesting less favorable conditions. Among the components of the quality of work life of librarians, "social relevance of life at work" had the highest mean, while "fair and adequate compensation" had the lowest. Overall, all the components except ... The KMO and Bartlett tests confirmed the adequacy of the sample and the suitability of correlations among constructs. Also, the Kolmogorov-Smirnov test statistic indicated the normality of the data of the present study. The findings of the first hypothesis of the study were confirmed, based on the existence of a relationship between the quality of work life and job involvement of librarians. The component of "career opportunities and security" alone explained 12% of the variance in librarians' self-efficacy. The findings of the second hypothesis of the study also indicated a significant positive correlation between job involvement and librarians' self-efficacy. The relationship between quality of work life and job involvement was also confirmed, with the component of "work and total living space" alone explaining 12% of the variance in job involvement among librarians. Also, the main hypothesis of the study that there is a relationship between quality of work life and self-efficacy with the mediating role of job involvement among librarians of university libraries in Isfahan was confirmed, and the proposed model and all of its path coefficients had a good fit according to the values of Chi-Square/df, RMSEA, NFI, TLI, and CFI indexes.

Discussion and Conclusion: Designing and implementing programs to improve the quality of work life—such as providing positive feedback, ensuring fairness in task distribution and rewards, and involving librarians in decision-making—should be viewed not as a cost but as a strategic investment in organizational development. Enhancing the quality of work life fosters a better work environment, strengthens self-efficacy, and increases job involvement, which ultimately boosts user engagement and library utilization. Library managers can nurture self-efficacy by creating supportive work conditions, recognizing positive performance, protecting librarians from excessive supervision, and mitigating stress and anxiety. Investing in the quality of work life and self-efficacy development is, therefore, an investment in improving librarian engagement and the overall quality of library services.

Originality/Value: The quality of work life of librarians is influenced by several interrelated factors that must be considered to enhance workplace well-being. Examining the quality of work life alongside self-efficacy and job involvement provides an original and valuable contribution, as this combined focus has received little prior attention. Another novel aspect of this study is its clarification and modeling of the mediating mechanism—job involvement—linking tangible capital (quality of work life) and psychological capital (self-efficacy) to desirable organizational outcomes among librarians.

Keywords: Quality of work life, Self-efficacy, Job involvement, University librarians, State universities.



رابطه کیفیت زندگی کاری و خودکارآمدی با نقش میانجی دلبستگی شغلی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان

فاطمه محمدشریفی ^{ID}

کارشناسی ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران. msharifi@gmail.com

احمد شعبانی ^{ID}

استاد، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران. (نویسنده مسئول). shabania@edu.ui.ac.ir

سعید رجائی پور ^{ID}

دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران. s.rajaeepour@edu.ui.ac.ir

مرتضی محمدی استانی ^{ID}

استادیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران. m.ostani@edu.ui.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۴/۲۹	تاریخ بازنگری: ۱۴۰۴/۰۷/۰۴	تاریخ پذیرش: ۱۴۰۴/۰۸/۱۷	تاریخ انتشار: ۱۴۰۴/۰۸/۱۷
استناد: محمدشریفی، فاطمه؛ شعبانی، احمد؛ رجائی پور، سعید و محمدی استانی، مرتضی (۱۴۰۴). رابطه کیفیت زندگی کاری و خودکارآمدی با نقش میانجی دلبستگی شغلی در بین کتابداران کتابخانه‌های دولتی شهر اصفهان. پژوهش‌نامه کتابداری و اطلاع‌رسانی، ۱۵(۲)، ۱۰۱-۱۲۴. doi: 10.22067/infosci.2025.94403.1243			

چکیده

مقدمه و اهداف: کیفیت زندگی کاری برنامه‌های جامع و گسترده است که باعث افزایش رضایت، ارتقای یادگیری سازمانی و یاریگر تغییر و تحول کارکنان می‌شود. متغیرهای تأثیرگذار دیگری نظیر خودکارآمدی و دلبستگی شغلی نیز با کیفیت زندگی کاری در ارتباط است. از این رو، هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و خودکارآمدی با نقش میانجی دلبستگی شغلی در بین کتابداران کتابخانه‌های دولتی شهر اصفهان است.

روش‌ها: پژوهش حاضر با روش توصیفی-همبستگی انجام گرفت. جامعه آماری شامل تمامی کتابداران کتابخانه‌های دولتی شهر اصفهان در سال ۱۴۰۳ به تعداد ۱۰۱ نفر بود. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌های استاندارد متغیرها بود. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای اسپ‌اس‌اس ۲۶ و اسمارت پی‌ال‌اس استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که میانگین خودکارآمدی، بالاتر از حد متوسط و میانگین کیفیت زندگی کاری و دلبستگی شغلی کتابداران، پایین‌تر از حد متوسط بود. همچنین فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر وجود رابطه میان کیفیت زندگی کاری و خودکارآمدی با نقش میانجی دلبستگی شغلی در بین کتابداران کتابخانه‌های دولتی شهر اصفهان تأیید شد و الگوی پیشنهادی و تمام ضرایب مسیرهای آن از برازش مناسبی برخوردار بودند.

بحث و نتیجه‌گیری: با بهبود کیفیت زندگی کاری، محیط کاری کتابداران توسعه پیدا کرده و خودکارآمدی نیز افزایش می‌یابد که این افزایش موجب دلبستگی شغلی بیشتر کتابداران و افزایش علاقه‌مندی کاربران به کتابخانه و استفاده از آن خواهد شد. مدیران کتابخانه‌ها می‌توانند با ایجاد فضای مناسب کاری، در نظر گرفتن پاداش برای کارهای مثبت، حمایت از

کتابداران در مقابل نظارت و نیز کاهش سطح اضطراب و استرس آنان، خودکارآمدی در کتابداران را تقویت نمایند. **اصالت/ارزش:** کیفیت زندگی کاری کتابداران به عوامل دیگری مرتبط بوده که توجه به این عوامل در جهت تقویت کیفیت زندگی کاری امری لازم و ضروری است. به نظر می‌رسد که تمرکز و بررسی توأمان کیفیت زندگی کاری با سایر مولفه‌های دخیل نظیر خودکارآمدی و دلبستگی شغلی از اصالت و تازگی برخوردار بوده و تاکنون انجام نشده است. **کلیدواژه‌ها:** کیفیت زندگی کاری، خودکارآمدی، دلبستگی شغلی، کتابداران دانشگاهی، دانشگاه‌های دولتی

مقدمه

به‌زعم بسیاری از متخصصان علم رفتار سازمانی، نحوه و شرایط کیفیت زندگی کاری کارکنان یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار بر عملکرد افراد در سازمان‌ها است. عدم رضایت کارکنان از کیفیت زندگی کاری، مسئله‌ای است که تقریباً بر وضعیت و موقعیت آن‌ها تأثیرگذار است. بنابراین افزایش رضایت و بهبود کیفیت زندگی کاری کارکنان، هدف اکثر سازمان‌ها می‌باشد. اصطلاح «کیفیت زندگی کاری» مشتمل بر مفاهیم زیادی بوده که یکی از آن‌ها درک کارکنان از زندگی کاری و غیرکاری است (Saraji & Dargahi, 2006). امروزه کیفیت زندگی کاری به‌عنوان مفهومی جهانی در مرحله مدیریت منابع انسانی و توسعه سازمانی مطرح است و تأمین و بهبود آن، رمز اصلی موفقیت مدیریت هر سازمانی به شمار می‌رود. بررسی ادبیات حوزه کیفیت زندگی کاری نشان از آن دارد که تعریف مشترک و پذیرفته‌شده‌ای وجود ندارد و متغیرهای گوناگونی نظیر خط‌مشی سازمانی، سبک‌های رهبری، روش‌ها و عملیات بر دیدگاه کارکنان نسبت به کیفیت زندگی کاری مؤثر است (Lewis et al., 2001). هدف بیشتر برنامه‌های کیفیت زندگی کاری آن است که رضایتمندی شغلی عملکرد کارکنان به‌وسیله ارتقا سطح انگیزش درونی آن‌ها افزایش یابد (Rostami et al., 2016).

کیفیت زندگی کاری با هدف بهبود شرایط کاری و افزایش کارایی سازمان مشتمل بر مجموعه‌ای از رویه‌ها و اقداماتی بوده که سبب ارتقا و حفظ رضایت کارکنان می‌شود. به‌عبارتی، کیفیت زندگی کاری فرآیندی است که طی آن ذی‌نفعان سازمان، مدیریت، اتحادیه‌ها و کارکنان یاد می‌گیرند که چگونه بهتر با یکدیگر کار کنند، عملیات را برای خود توصیف کنند و بهبودهای لازم را در راستای دو هدف بهبود کیفیت زندگی کاری برای اعضای سازمان و افزایش اثربخشی شرکت و اتحادیه‌ها اعمال کنند (Rostami et al., 2016). به‌منظور تبیین دقیق مراحل و مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری، پژوهشگران مدل‌ها و چهارچوب‌هایی را نظیر مدل هشت‌گانه والتون^۱ معرفی کرده‌اند. مؤلفه‌های مدل والتون عبارت‌اند از:

- پرداخت منصفانه و کافی: پرداخت برابر برای کار مساوی و همچنین سازگاری پرداخت‌ها با استانداردهای

- اجتماعی و استانداردهای کارکنان و سایر انواع کارهای مشابه؛
 - تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم: ایجاد زمینه ارتقای توانمندی‌های فردی، فرصت‌های پیشرفت و استفاده از مهارت‌های مکتسبه و تأمین امنیت، درآمد و اشتغال؛
 - محیط کاری ایمن و بهداشتی: ایجاد شرایط ایمن از لحاظ فیزیکی و تعیین ساعات کاری معقول و یا کاهش اثرات نامطلوب محیط کار نظیر اثرات آلودگی بر وضعیت جسمی و روحی کارکنان؛
 - وابستگی اجتماعی زندگی کاری: درک کارکنان از مسئولیت اجتماعی سازمان؛
 - قانون‌گرایی در سازمان: تأمین آزادی بیان کارکنان بدون ترس از انتقام مقامات بالاتر و حاکمیت قانون بر حاکمیت انسان؛
 - یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان: ایجاد فضای کاری و حس تعلق به سازمان در کارکنان و القای نیاز سازمان به کارکنان؛
 - فضای کلی زندگی: برقراری تعادل میان زندگی کاری کارکنان و سایر بخش‌های زندگی نظیر اوقات فراغت، تحصیل و زندگی خانوادگی؛
 - توسعه قابلیت‌های انسانی: ایجاد فرصت‌هایی نظیر استفاده از استقلال و خودکنترلی در کار، بهره‌مندی از مهارت‌های مختلف، دسترسی به اطلاعات مناسب برای کار و برنامه‌ریزی شغلی برای کارکنان (Rostami et al., 2016).
- مفهوم مورد توجه و مرتبطی که بر اثربخشی و کارایی سازمان نیز تأثیرگذار بوده، خودکارآمدی است. مفهوم «خودکارآمدی»^۱ اولین بار توسط باندورا^۲ مطرح شد. به‌زعم باندورا، خودکارآمدی به معنی احساس شایستگی، کفایت و توانایی در کنار آمدن با زندگی است. طبق نظر باندورا (۱۹۸۹)، چهار عامل اساسی سبب ایجاد خودکارآمدی در فرد می‌شود: عملکردهای موفقیت‌آمیز، تجارب جانشینی یا نیابتی، اقناع کلامی و کاهش برانگیختگی عاطفی (Ghanbari & Hemmati, 2015). خودکارآمدی درجه‌ای از تسلط در مورد توانایی خود در انجام فعالیت‌های خاص است. بر این اساس، بین خود ادراک شده و رفتارهای مقابله‌ای فرد، رابطه وجود دارد. نظریه خودکارآمدی در زمینه‌های گوناگونی نظیر محیط کار و سازمان قابل کاربرد و بحث است؛ زیرا خودکارآمدی، اصلی بوده که آگاهی و عمل را به یکدیگر پیوند می‌دهد. خودکارآمدی بر انتخاب رفتار، زمان و شرایط انجام رفتار یا کار خاصی تأثیر مستقیم می‌گذارد (Izadi et al., 2017). اگر افراد باور نداشته باشند که می‌توانند به موفقیت دست پیدا کنند، احتمالاً در انجام فعالیت‌های خود با مشکل روبرو خواهند شد؛ بدین سبب خودکارآمدی می‌تواند تأثیر قابل توجهی در توانمندسازی کارکنان داشته باشد (Rahnama et al., 2021).

1. self-efficacy
2. Bandura

انتظارات خودکارآمدی بر عملکرد واقعی افراد، احساسات، انتخاب رفتار و در نهایت میزان تلاش صرف شده برای یک فعالیت تأثیر دارد (Miltiadou & Savenye, 2003). حتی افراد بسیار با استعداد زمانی که اعتماد به نفس پایینی دارند، کمتر از قابلیت‌های خود بهره می‌جویند. ناکارآمدی ادراک شده نقش بسزایی در افسردگی، استرس و سایر حالات عاطفی دارد. به علاوه، خودکارآمدی پایین حالات روحی و روانی مثل عصبانیت، خستگی و درد و رنج در فرد ایجاد کرده و کیفیت زندگی وی را کاهش می‌دهد. بنابراین خودکارآمدی به عنوان عاملی مؤثر بر کیفیت زندگی، بر درک فرد از قابلیت‌ها و مهارت‌های خود در انجام موفقیت‌آمیز عملکرد شایسته می‌پردازد. نظریه پردازان بر این باورند که به منظور تغییر و ارتقای سطح خودکارآمدی افراد باید به افزایش قوای جسمانی و کیفیت زندگی کاری آنان اهمیت داد و باورهای نادرست فردی را به وسیله کاهش سطح استرس و تمایلات منفی عاطفی اصلاح نمود (Izadi et al., 2017). اگر این باور تقویت شود و سایر شرایط محیطی و سازمانی مهیا باشد، کارکنان قادرند با چالش‌های موجود در محیط کار روبرو شده و اهداف خود را محقق سازند (Shahidi & Hadadnia, 2023).

از سوی دیگر، «دلبستگی شغلی»^۱ به عنوان یکی از مهم‌ترین شاخص‌های کیفیت زندگی کاری قلمداد می‌شود. دلبستگی شغلی میزانی است که کارمند با کار خود همانندسازی کرده، فعالانه در شغل خود فعالیت می‌کند و به عملکرد شغلی خود به عنوان عامل مهمی برای ارزش به خود قائل شدن توجه می‌کند. دلبستگی شغلی، عنصر مطلوب و مورد انتظار کارفرما یا سازمان از کارکنان است. کیفیت زندگی کاری، میزان رضایت فرد از هر آنچه به شغلش مربوط می‌شود نظیر محیط فیزیکی و اجتماعی، اصول و قوانین، حقوق و مزایا و سایر موارد مهم را نشان می‌دهد. بنابراین می‌توان گفت وجود هر دو مؤلفه به منظور بهره‌وری بیشتر و رضایت طرفین برای یک سازمان ضروری است. نیروی انسانی متعهد و متخصص با ارزش‌ها و اهداف سازمان سازگاری داشته، انگیزه قوی‌تری دارند و به شغل خود دلبستگی بالایی نشان می‌دهند. افزون بر آن، سازمان‌ها به کارکنانی نیازمندند که بیش از شرح وظایف خاص و معمول خود فعالیت انجام دهند. کارکنانی که می‌توانند فراتر از مقدار معمول برای رسیدن به اهداف سازمانی کار کنند. چنین نیرویی در هر سازمانی، علاوه بر کاهش غیبت، جابجایی و تأخیر، موجب افزایش به‌سزای عملکرد سازمان، روحیه کارکنان، ظهور عالی‌ترین اهداف سازمان و دستیابی به اهداف انسانی می‌شود. قطعاً سازمانی که افراد آن بدون انگیزه و بدون هیچ‌گونه دلبستگی شغلی کار می‌کنند، سازمانی کارآمد و اثربخش نیست (Jalilpour et al., 2013).

امروزه نقش و اهمیت نیروی انسانی بر کسی پوشیده نیست. بی‌توجهی به بهره‌وری نیروی انسانی و توجه بیش‌از اندازه به سایر عوامل، سبب کاهش اثربخشی و کارایی سازمان و ایجاد نارضایتی خواهد شد (Izadi et al., 2017). کیفیت زندگی کاری یکی از جالب‌ترین روش‌های ایجاد انگیزه و راه‌حلی قابل توجه

در طراحی و غنی‌سازی شغل است که ریشه در دیدگاه مدیران و کارکنان نسبت به انگیزه دارد. کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی همانند سایر سازمان‌ها به‌منظور ارائه خدمات و دستیابی به اهداف خود به نیروی انسانی کارآمد و اثربخش و باکیفیت نیازمند است. کتابداران کتابخانه‌ها می‌بایست از لحاظ نیازهای روحی و روانی در سازمان تأمین شوند. روانشناسان راه رفع نیازهای روانی را استفاده از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری می‌دانند و توجه به آن‌ها می‌تواند باعث افزایش بهره‌وری کتابخانه‌ها و نیز ارتقای سطح خدمات دریافتی کاربران از کتابخانه و رضایت آن‌ها شود (Jalilpour et al., 2013). از سوی دیگر مؤلفه‌های نظیر خودکارآمدی و دلبستگی شغلی نیز بر کیفیت زندگی کاری کتابداران مؤثر هستند و بی‌توجهی به آن‌ها می‌تواند کتابخانه‌ها را با چالش مواجه نماید. با توجه به نکات مطرح‌شده، می‌توان چنین فرض نمود که بین سه متغیر کیفیت زندگی کاری، خودکارآمدی و دلبستگی شغلی رابطه وجود دارد و با توجه به اینکه تاکنون پژوهشی بر روی رابطه این سه متغیر در بین کتابداران یافت نشد، لذا پژوهش حاضر سعی دارد رابطه بین این سه متغیر را در میان کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان بررسی نماید.

پیشینه

بررسی پیشینه‌ها نشان داد که پژوهش‌های بی‌شماری در بافت‌های گوناگون و عمدتاً سازمانی درباره هر یک از متغیرهای مورد بررسی به‌صورت مجزا و در ارتباط با سایر متغیرها انجام شده است. در حوزه کیفیت زندگی کاری صابرفرزام، شادت‌جو و قورچیان (Saberfarzam et al., 2022) به بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری، سرمایه شناختی و عملکرد شغلی در حوزه سلامت جهاد دانشگاهی؛ سابونته و همکاران (Sabonete et al., 2021) به بررسی کیفیت زندگی کاری بر اساس مدل والتون در حوزه دفاعی موزامبیک؛ ضمیجا، گوپتا و بگ (Dhamija et al., 2019) به اندازه‌گیری میزان رضایت شغلی با استفاده از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری در بانک‌های هند؛ صادقی‌جیلی و همکاران (Sadeqi Jabali et al., 2019) به بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری با بهره‌وری کارکنان در حوزه سلامت کشور پرداختند. همان‌طور که ملاحظه می‌شود رابطه کیفیت زندگی کاری با سایر متغیرهای تأثیرگذار در سازمان که عمدتاً مرتبط با مفاهیم شغلی و سازمانی در بافت‌هایی نظیر حوزه سلامت، بیمارستان و بانک‌داری مورد بررسی قرار گرفته است. اکثر این پژوهش‌ها به ارتباط و تأثیر مثبت کیفیت زندگی کاری در سازمان‌ها با سایر متغیرها تأکید داشتند و تنها در پژوهش سابونته و همکاران (Sabonete et al., 2021) وضعیت کیفیت زندگی کاری در موسسه آموزش عالی دفاعی موزامبیک در حد متوسط بود. لزوم توجه و ایجاد سازوکار لازم جهت تقویت این مؤلفه در تمام پژوهش‌ها به جهت تأثیر در سایر مؤلفه‌های سازمانی مورد توجه بوده است.

در حوزه پژوهش‌های خودکارآمدی نیز برخی کارها صورت گرفته است. خان، پرتی و گوپتا (Khan et al., 2024) به بررسی روابط بین خودکارآمدی، رهبری آموزشی و رضایت شغلی معلمان در مدارس

ابتدایی هند؛ اصغرشایان و همکاران (Asgarshyan et al., 2023) به بررسی اثربخشی آموزش روش حل مسئله بر خودکارآمدی، اضطراب امتحان و منبع کنترل دانش‌آموزان دوره متوسطه تبریز؛ دمیر (mmmmr, 2020) به بررسی نقش خودکارآمدی در رضایت شغلی، تعهد سازمانی، انگیزش و درگیری شغلی در مدارس ترکیه پرداختند. عمده این پژوهش‌ها بر تأثیرگذاری خودکارآمدی بر متغیرهایی نظیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی تأکید داشتند.

در حوزه دلبستگی شغلی نیز پژوهش‌هایی نظیر شهیدی و حدادی‌نیا (Shahidi & Hadadnia, 2023) به بررسی نقش واسطه‌ای دلبستگی شغلی در رابطه میان خودکارآمدی و اثربخشی معلمان تربیت‌بدنی؛ اسلامی‌خلیلی و حاجیان (Eslami Khalili & Hajian, 2022) به بررسی تأثیر سبک رهبری اصیل و فرهنگ سازمانی بر عملکرد شغلی با نقش میانجی دلبستگی شغلی در میان کارکنان دانشگاه پیام نور مازندران؛ شریعت‌الله، اسلام و اوکیل (Shariat Ullah et al., 2022) نیز در طی دوران کووید ۱۹ و دورکاری اجباری کارکنان به بررسی نقش امید درک‌شده، معنویت درونی و حمایت سرپرست بر دلبستگی شغلی؛ شرفی و همکاران (Sharafi et al., 2020) به بررسی رابطه میان دلبستگی شغلی با استقلال شغلی با نقش میانجی خودکارآمدی شغلی در یک بیمارستان نظامی؛ و در نهایت پژوهش تاجوران و صیف (Tajvaran & Seif, 2018) به بررسی رابطه و تأثیر دلبستگی شغلی بر کیفیت زندگی کاری، تعهد سازمانی و عدالت سازمانی در میان معلمان تربیت‌بدنی شهر شیراز پرداخته‌اند. نتایج نشان از تأثیرگذاری دلبستگی شغلی بر سایر روابط چه به صورت مستقیم و چه در نقش میانجی بود.

همچنین برخی از پژوهش‌ها نیز به بررسی روابط میان متغیرهای مورد بررسی پژوهش حاضر پرداخته بودند. پوترا و همکاران (Putra et al., 2021) به بررسی تأثیر کیفیت زندگی کاری بر رضایت شغلی، انگیزه کاری، اخلاق کاری، رضایت شغلی و خودکارآمدی در کارکنان هتل در لومبوک^۱ اندونزی پرداختند. ایزدی و همکاران (Izadi et al., 2017) به بررسی رابطه هوش هیجانی و کیفیت زندگی با خودکارآمدی کارکنان در نیروی انتظامی پرداخت. نتایج حاکی از وجود رابطه معنادار میان متغیرهای مورد بررسی بود. به عبارت دیگر، کارکنانی که دارای هوش هیجانی و کیفیت زندگی کاری بهتری بودند، خودکارآمدی بالاتری نیز داشتند. قنبری و هممتی (Ghanbari & Hemmati, 2015) نیز در پژوهشی رابطه میان کیفیت زندگی کاری با خودکارآمدی معلمان مدارس ابتدایی شهر همدان را بررسی کردند. نتایج نشان از کیفیت زندگی کاری متوسط و خودکارآمدی بالاتر از حد متوسط در میان معلمان بود. همچنین یافته‌ها حاکی از ارتباط مثبت و معنادار میان متغیرها داشت.

در بافت کتابخانه نیز در ارتباط با هرکدام از متغیرها به صورت مجزا پژوهش‌های چندی صورت گرفته است. در حوزه کیفیت زندگی کاری، عبادالله‌عموقین و دریکوند (Ebadollah Amoughin &

Derikvand, 2022) به بررسی رابطه هوش سازمانی بر رضایت شغلی و کیفیت زندگی کاری کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر خرم‌آباد؛ عبدالله‌زاده و مسلمی (Abdolazadeh & Moslemi, 2017) به بررسی کیفیت زندگی کتابداران کتابخانه‌های عمومی از نظر سلامت جسمی و روانی؛ و سیفی و عسگری (Seifi & Asgari, 2017) به بررسی کیفیت زندگی کاری و فرسودگی شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان خراسان جنوبی پرداختند. نتایج پژوهش‌های فوق حاکی از وضعیت نسبتاً متوسط کیفیت زندگی کاری کتابداران در انواع کتابخانه‌های عمومی، دانشگاهی و وابسته به شهرداری‌ها داشت.

در حوزه دلبستگی شغلی در بافت کتابخانه تعداد پژوهش‌ها بسیار انگشت‌شمار می‌باشد. صابری و همکاران (Saberi et al., 2018) در پژوهشی به بررسی نقش میانجی دلبستگی شغلی و تعهد عاطفی در رابطه بین بازاریابی داخلی و رفتار مشتری محور کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمان پرداختند. همچنین پژوهش‌های حوزه خودکارآمدی نیز در بافت کتابخانه بسیار اندک است. حسین‌زاده‌بندقی‌ری، رضوی و فاضلی (Hosseinzadeh Bandaghirri et al., 2018) در پژوهشی به تأثیر خودکارآمدی و سرسختی روانشناختی بر فرسودگی شغلی با میانجی‌گری انگیزش شغلی در میان کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان خوزستان پرداختند. به‌طور کلی مفاهیم و متغیرهای حوزه روانشناسی در بافت کتابخانه کمتر مورد پژوهش قرار گرفته است. همچنین در زمینه ارتباط میان متغیرهای مورد بررسی در پژوهش حاضر در بافت کتابخانه نیز تا آنجا که نویسندگان این مقاله بررسی کرده‌اند، تنها پژوهش انجام‌شده مربوط به بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و دلبستگی شغلی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های شهید چمران و علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز بود که توسط جلیل‌پور و همکاران (Jalilpour et al., 2013) انجام گرفت. یافته‌ها حاکی از آن بود که میان کیفیت زندگی کاری و دو مؤلفه قانون‌گرایی و فرصت رشد مستمر با دلبستگی شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود داشت.

مرور پیشینه‌ها نشان داد که در حوزه کیفیت زندگی کاری پژوهش‌های بیشتری نسبت به خودکارآمدی و دلبستگی شغلی صورت گرفته است. کیفیت زندگی کاری کتابداران در کتابخانه‌ها به‌عنوان سازمانی مستقل یا وابسته، به عوامل دیگری مرتبط می‌باشد. پژوهش‌های انجام‌شده در بافت غیرکتابخانه‌ای مؤید همین نکته است. این امر نشانگر توجه به وضعیت کیفیت زندگی کاری کتابداران و توجه به سایر عوامل مؤثر به‌منظور تقویت این متغیر دارد. مرور پیشینه‌ها نشان از خلأ پژوهشی در حوزه بررسی وضعیت توأمان کیفیت زندگی کاری کتابداران با سایر مؤلفه‌های دخیل و مرتبط نظیر خودکارآمدی و دلبستگی شغلی دارد که پژوهش حاضر در پی پر کردن این خلأ پژوهشی است.

روش‌ها

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ رویکرد، کمی بود که با روش همبستگی از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری انجام گرفت. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان در سال ۱۴۰۳ در چهار دانشگاه صنعتی اصفهان، دانشگاه هنر اصفهان، دانشگاه اصفهان و دانشگاه علوم پزشکی اصفهان به تعداد ۱۰۱ نفر بود که حداقل یک سال سابقه خدمت داشتند. به‌منظور تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان استفاده گردید که تعداد ۸۰ کتابدار به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شد. برای اطمینان از بازگشت تعداد کافی پرسشنامه‌ها، تعداد ۹۰ پرسشنامه توزیع شد.

ابزار گردآوری داده‌ها، سه پرسشنامه کیفیت زندگی کاری والتون (Walton, 1973)، پرسشنامه خودکارآمدی شوارتز و جروسلم (Schwarzer & Jerusalem, 1991)، و پرسشنامه دلبستگی شغلی کانونگو (Kanungo, 1982) بود. پرسشنامه‌های خودکارآمدی و دلبستگی شغلی هر کدام دارای ۱۰ پرسش بسته و با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) و بدون خرده مقیاس بود. پرسشنامه کیفیت زندگی کاری مشتمل بر ۳۲ پرسش بسته و با مقیاس پنج درجه‌ای لیکرت (از خیلی زیاد تا خیلی کم) بود. این پرسشنامه ۸ مؤلفه «پرداخت منصفانه و کافی»، «محیط کاری ایمن و بهداشتی»، «تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم»، «قانون‌گرایی در سازمان»، «وابستگی اجتماعی زندگی کاری»، «فضای کلی زندگی»، «یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان» و «توسعه قابلیت‌های انسانی» را می‌سنجد. روایی پرسشنامه‌ها به‌شیوه صوری، توسط پنج نفر از متخصصان و اساتید گروه علوم تربیتی و گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه اصفهان تأیید شد. پایایی ابزار گردآوری داده‌ها نیز به روش آلفای کرونباخ برای پرسشنامه‌های کیفیت زندگی کاری، خودکارآمدی و دلبستگی شغلی به ترتیب برابر با ۰/۸۴، ۰/۹۴ و ۰/۸۷ محاسبه گردید که مقدار قابل قبولی بود. به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای اسپ‌اس‌اس^۱ نسخه ۲۶ و اسمارت پی‌ال‌اس^۲ نسخه ۲۴ استفاده شد. برای بررسی نرمال بودن داده‌ها به‌منظور استفاده از آزمون‌های پارامتریک، از آزمون کلموگروف اسمیرنوف و جهت بررسی کفایت حجم نمونه نیز از آزمون KMO و جهت بررسی تأیید همبستگی کلی بین سازه‌ها از آزمون بارلت بهره‌جویی شد. همچنین برای بررسی روابط میان متغیرها و آزمون فرضیه‌ها از آزمون‌های تی، لوین، همبستگی پیرسون، و واریانس یک‌راهه (آنووا) استفاده شد. در پژوهش حاضر به‌منظور بررسی روابط مستقیم و غیرمستقیم میان متغیرها و تبیین تأثیر هرکدام از متغیرهای پیش‌بین بر متغیر ملاک از مدل‌یابی معادلات ساختاری و رگرسیون گام‌به‌گام بهره‌جویی شد.

1. Spss

2. Smart PLS

یافته‌ها

وضعیت داده‌های توصیفی متغیرهای پژوهش و وضعیت آن‌ها از منظر کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان در جدول (۱) ارائه شده است.

جدول ۱. داده‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

انحراف معیار	میانگین	متغیر/ مؤلفه‌های پژوهش		
		انحراف معیار	میانگین	مؤلفه‌ها
۰/۳۹	۲/۹۹	۰/۵۸	۲/۴۲	پرداخت منصفانه و کافی
		۰/۶۹	۳/۱۹	محیط کار ایمن و بهداشتی
		۰/۵۹	۳/۱۷	تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم
		۰/۶۷	۳/۱۲	قانون‌گرایی در سازمان
		۰/۶۰	۳/۳۷	وابستگی اجتماعی زندگی کاری
		۰/۶۰	۲/۴۴	فضای کلی زندگی
		۰/۷۰	۳/۰۴	یکپارچگی و انسجام اجتماعی
		۰/۵۷	۳/۱۸	توسعه قابلیت‌های انسانی
۰/۶	۳/۹۴	خودکارآمدی		
۰/۵۵	۲/۴۲	دلبستگی شغلی		

مطابق داده‌های جدول (۱)، وضعیت خودکارآمدی در میان کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان در وضعیت مطلوبی قرار دارد و بالاتر از میانگین (۳/۹۴) است، اما دلبستگی شغلی و کیفیت زندگی کاری پایین‌تر از میانگین فرضی (۳) بوده و در وضعیت مناسبی قرار ندارند. همچنین در میان مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری کتابداران، مؤلفه‌های «وابستگی اجتماعی زندگی کاری» و «پرداخت منصفانه و کافی» دارای بیشترین و کمترین میزان بودند. همچنین تمام مؤلفه‌های این متغیر بالاتر از میانگین فرضی (۳) بوده و تنها دو مؤلفه «فضای کلی زندگی» و «پرداخت منصفانه و کافی» پایین‌تر از میانگین می‌باشند.

به‌منظور بررسی کفایت حجم نمونه از آزمون کفایت حجم نمونه KMO، تأیید همبستگی کلی میان سازه‌ها از آزمون بارلت و همچنین بررسی وضعیت نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف اسمیرنف استفاده گردید که نتایج آن به‌ترتیب در جدول‌های ۲ و ۳ ارائه شده است:

جدول ۲. آزمون KMO و بارلت برای کفایت حجم نمونه و همبستگی سازه‌ها

آزمون بارلت			KMO
سطح معناداری	درجه آزادی	خی‌دو	
۰/۰۰۱	۴۹۶	۱۶۱۰/۷۹۵	۰/۷۳

جدول ۳. یافته‌های آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

سطح معناداری	کولموگروف - اسمیرنوف	پرسشنامه
۰/۰۷۰	۰/۰۹۵	کیفیت زندگی کاری
۰/۲۰۰	۰/۰۵۷	خودکارآمدی
۰/۰۶۹	۰/۰۹۵	دلبستگی شغلی

با توجه به مقادیر $P \leq 0/05$ سطح معناداری جدول (۲)، مقدار مشاهده شده در سطح $P \leq 0/05$ معنادار بوده. از این رو، کفایت حجم نمونه و همبستگی کلی میان سازه‌ها مورد تأیید است. همچنین مطابق داده‌های جدول (۳) مربوط به آزمون کولموگروف اسمیرنوف، با توجه به این که سطح معناداری هر سه متغیر اصلی پژوهش در سطح $P \leq 0/05$ معنادار نبوده، فرض نرمال بودن متغیرهای اصلی پژوهش تأیید شد.

بررسی فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اول: بین کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های آن با خودکارآمدی کتابداران رابطه وجود دارد. به منظور بررسی میزان ارتباط و تأثیرپذیری متغیر خودکارآمدی کتابداران به عنوان متغیر ملاک از ابعاد کیفیت زندگی کاری به عنوان متغیر پیش‌بین، از رگرسیون خطی گام‌به‌گام استفاده شد. نتایج این بررسی در جدول (۴) ارائه شده است:

جدول ۴. آماره و خلاصه مدل رگرسیونی برازش شده خودکارآمدی برحسب ابعاد کیفیت زندگی کاری

سطح معناداری	ضریب F	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب تعیین	همبستگی چندگانه	مدل	گام
۰/۰۰۱	۵۵/۲۱۴	۰/۱۲۵	۰/۱۲۸	۰/۳۶۴	تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	گام اول
۰/۰۰۱	۳۶/۱۴۸	۰/۱۵۱	۰/۱۵۶	۰/۳۹۲	تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم؛ محیط کاری ایمن و بهداشتی	گام دوم
۰/۰۰۱	۲۷/۶۵۳	۰/۱۶۳	۰/۱۶۷	۰/۴۰۳	تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم؛ محیط کاری ایمن و بهداشتی؛ قانون‌گرایی در سازمان	گام سوم

گام چهارم	تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم؛ محیط کاری ایمن و بهداشتی؛ قانون‌گرایی در سازمان؛ وابستگی اجتماعی زندگی کاری	۰/۴۱۲	۰/۱۷۸	۰/۱۷۲	۲۳/۵۴۷	۰/۰۰۱
--------------	---	-------	-------	-------	--------	-------

مطابق داده‌های جدول (۴)، مؤلفه «تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم» به‌تنهایی ۱۲ درصد واریانس خودکارآمدی کتابداران را تبیین کرده و در گام‌های بعدی تحلیل به‌ترتیب با ورود مؤلفه‌های «محیط کاری ایمن و بهداشتی»، «قانون‌گرایی در سازمان» و «وابستگی اجتماعی زندگی کاری» میزان واریانس تبیین‌شده به‌ترتیب به ۱۵، ۱۶ و ۱۷ درصد ارتقا یافت. بنا بر ضرایب F مشاهده‌شده، گام‌های برآزش‌شده در سطح $P \leq 0/05$ نیز معنادار بوده و کفایت لازم را داشته است. همچنین در جدول (۵)، ضرایب تحلیل رگرسیون خطی گزارش شده است.

جدول ۵. ضرایب تحلیل رگرسیون خطی گام‌به‌گام خودکارآمدی برحسب ابعاد کیفیت زندگی کاری

سطح معناداری	ضریب t	ضریب استاندارد بتا	ضرایب غیراستاندارد		مدل رگرسیونی	
			خطای معیار	بتا		
۰/۰۰۱	۵/۹۹۱	۰/۳۶۴	۰/۰۲۹	۰/۲۷۴	تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	مدل ۱
۰/۰۰۱	۵/۰۴۸	۰/۳۰۷	۰/۰۳۲	۰/۲۴۱	تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	مدل ۲
۰/۰۰۱	۴/۰۲۲	۰/۲۲۸	۰/۰۳۵	۰/۲۰۵	محیط کاری ایمن و بهداشتی	
۰/۰۰۷	۴/۲۵۸	۰/۲۳۵	۰/۰۳۶	۰/۲۱۷	تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	مدل ۳
۰/۰۱۱	۳/۹۷۵	۰/۲۲۰	۰/۰۳۵	۰/۱۹۳	محیط کاری ایمن و بهداشتی	
۰/۰۱۰	۳/۲۱۷	۰/۱۴۷	۰/۰۳۰	۰/۱۲۹	قانون‌گرایی در سازمان	
۰/۰۰۱	۳/۵۲۳	۰/۲۰۳	۰/۰۳۹	۰/۱۷۲	تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	مدل ۴
۰/۰۱۰	۳/۳۵۱	۰/۱۸۲	۰/۰۳۷	۰/۱۵۳	محیط کاری ایمن و بهداشتی	
۰/۰۲۰	۲/۹۶۸	۰/۱۲۸	۰/۰۲۹	۰/۱۱۴	قانون‌گرایی در سازمان	
۰/۰۲۲	۲/۶۱۲	۰/۱۱۶	۰/۰۲۵	۰/۰۹۲	وابستگی اجتماعی زندگی کاری	

مطابق داده‌های جدول (۵)، در میان ابعاد کیفیت زندگی کاری، بهترین پیش‌بینی‌کننده خودکارآمدی کتابداران به‌ترتیب «تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم»، «محیط کاری ایمن و بهداشتی»،

«قانون‌گرایی در سازمان» و «وابستگی اجتماعی زندگی کاری» است. همچنین با توجه به سطوح معناداری که در هر چهار گام حاصل شده، می‌توان بیان داشت میزان تأثیر مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری بر خودکارآمدی معنادار است.

فرضیه دوم: بین دلبستگی شغلی با خودکارآمدی کتابداران رابطه وجود دارد. به‌منظور بررسی ارتباط میان دلبستگی شغلی با خودکارآمدی کتابداران از آزمون همبستگی پیرسون استفاده گردید که نتایج این آزمون در جدول (۶) ارائه شده است:

جدول ۶. ضریب همبستگی میان متغیر دلبستگی شغلی و خودکارآمدی کتابداران

۰/۲۶۶	ضریب همبستگی پیرسون
۰/۰۰۱	سطح معناداری

مطابق داده‌های جدول (۶)، همبستگی و ارتباط میان دلبستگی شغلی با خودکارآمدی کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان، مثبت و معنادار است ($P \leq 0/05$). بنابراین فرضیه دوم مبنی بر اینکه بین دلبستگی شغلی با خودکارآمدی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد، تأیید می‌شود.

فرضیه سوم: بین کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های آن با دلبستگی شغلی کتابداران رابطه وجود دارد.

به‌منظور بررسی رابطه و میزان تأثیرپذیری دلبستگی شغلی در میان کتابداران به‌عنوان متغیر ملاک، با از مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری به‌عنوان متغیر پیش‌بین، از رگرسیون خطی گام‌به‌گام بهره گرفته شده است. نتایج این بررسی در جدول (۷) ارائه شده است.

جدول ۷. آماره و خلاصه مدل رگرسیونی برازش شده دلبستگی شغلی برحسب مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری

مدل	همبستگی چندگانه	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	ضریب F	سطح معناداری
گام اول	۰/۳۵۶	۰/۱۲۷	۰/۱۱۶	۱۱/۴۴۸	۰/۰۰۱
گام دوم	۰/۴۴۷	۰/۲۰۰	۰/۱۷۹	۹/۷۴۵	۰/۰۰۹

مطابق با داده‌های جدول (۷)، مؤلفه «فضای کلی زندگی» به‌تنهایی ۱۲ درصد واریانس دلبستگی شغلی میان کتابداران را تبیین کرده. در گام بعدی تحلیل با ورود مؤلفه «یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان»، میزان واریانس تبیین شده به ۱۸ درصد افزایش یافت. بنا بر ضرایب F مشاهده شده، گام‌های

برازش‌شده در سطح $P \leq 0/05$ نیز معنادار بوده و کفایت لازم را داشته است. همچنین در جدول ۸، ضرایب تحلیل رگرسیون خطی گزارش شده است.

جدول ۸. ضرایب تحلیل رگرسیون خطی گام‌به‌گام دلبستگی شغلی برحسب مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری

سطح معناداری	ضریب t	ضریب استاندارد بتا	ضرایب غیراستاندارد		مدل رگرسیونی	
			خطای معیار	بتا		
۰/۰۰۱	۳/۳۸۴	۰/۳۵۶	۰/۰۹۷	۰/۳۲۷	فضای کلی زندگی	مدل ۱
۰/۰۰۴	۲/۹۶۹	۰/۳۰۶	۰/۰۹۵	۰/۲۸۱	فضای کلی زندگی	مدل ۲
۰/۰۰۹	۲/۶۷۴	۰/۲۷۵	۰/۰۸۲	۰/۲۱۸	یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان	

مطابق یافته‌های جدول (۸)، در میان مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری، بهترین پیش‌بینی‌کننده دلبستگی شغلی کتابداران به ترتیب مؤلفه‌های «فضای کلی زندگی» و «یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان» است. همچنین با توجه به سطوح معنادار حاصل‌شده می‌توان بیان داشت که میزان تأثیر مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری بر متغیر دلبستگی شغلی معنادار است.

همچنین به‌منظور سنجش فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر وجود رابطه میان کیفیت زندگی کاری و خودکارآمدی با نقش میانجی دلبستگی شغلی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج این مدل و برازش کلی الگو در جدول (۹) ارائه شده است.

جدول ۹. شاخص‌های برازش کلی الگو

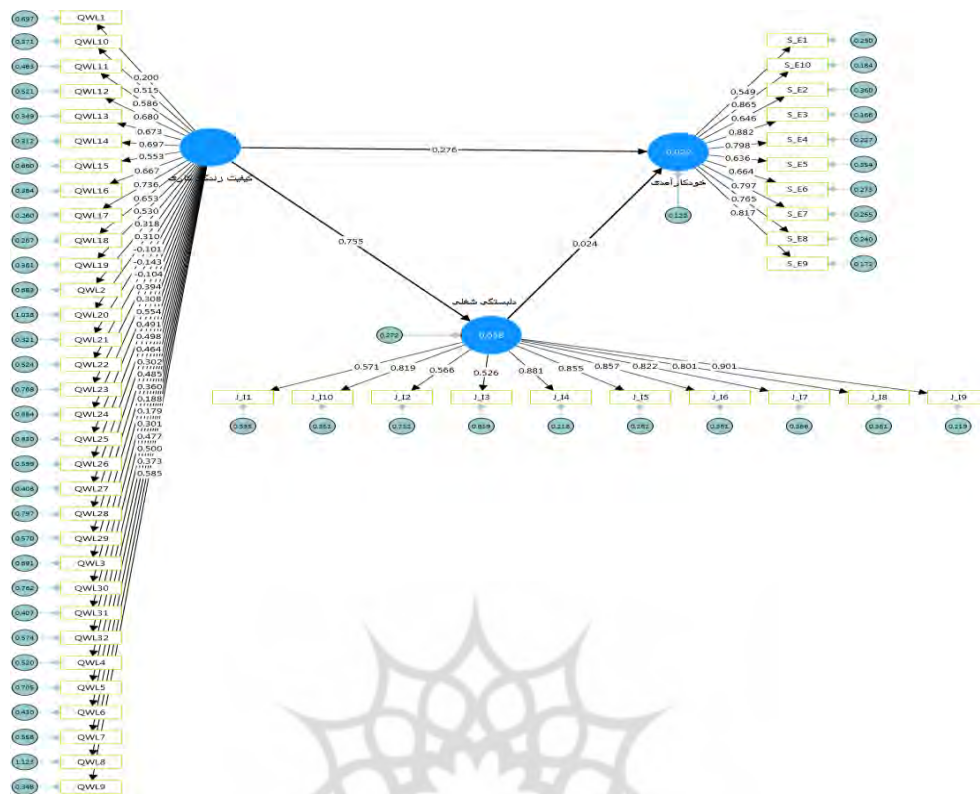
شاخص	دامنه قابل قبول	مقدار	نتیجه
مجذور خی	-	۲۸۸۲/۳۷۲	-
درجه آزادی	-	۱۲۷۱	-
خی‌دو به هنجار برابر (ChiSqr/df)	کمتر از ۳	۲/۲۶۸	برازش مقبول
جذر برآورد خطای تقریبی (RMSEA)	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۶۵	برازش مقبول
شاخص برازش هنجار شده (NFI)	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۳۲	برازش مقبول
شاخص تاکر-لویر (TLI)	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۴۴	برازش مقبول
شاخص برازش تقریبی (CFI)	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۵۷	برازش مقبول

مطابق با داده‌های جدول (۹)، نتایج نکویی برازش الگو نشان داد که مقادیر شاخص‌های χ^2/df ، RMSEA، NFI، TLI و CFI به ترتیب برابر با ۲/۲۶۸، ۰/۰۶۵، ۰/۹۳۲، ۰/۹۴۴ و ۰/۹۵۷ است. شاخص‌های NFI، CFI و TLI دامنه صفر تا یک را شامل می‌شوند و هرچه مقدار آن به یک نزدیک‌تر باشد، الگو از برازندگی مطلوب‌تری برخوردار است. همچنین وقتی که جذر برآورد خطای تقریبی (RMSEA) کوچک‌تر از ۰/۰۸ و χ^2 دو به هنجار برابر کوچک‌تر از ۳ شود، بیانگر برازش مطلوب مدل است. از این رو، طبق یافته‌های حاصل شده می‌توان نتیجه گرفت که مدل برازش مناسبی دارد و میان کیفیت زندگی کاری و خودکارآمدی با متغیر میانجی دلبستگی شغلی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه وجود دارد.

شاخص‌های تأیید الگوی معادلات ساختاری تنها به شاخص‌های برازش کلی الگو محدود نمی‌شود، بلکه پارامترهای استاندارد ضرایب مسیر و معناداری هر یک از مسیرهای علی باید بررسی گردد. در ادامه معناداری هر یک از ضرایب مسیر، بررسی و یافته‌های آن در جدول (۱۰) و همچنین مدل آن در شکل (۱) ارائه شده است:

جدول ۱۰. برآورد ضرایب اثرات مستقیم

مسیر	ضریب مسیر	نسبت بحرانی (آماره T)	سطح معناداری	نتیجه
تأثیر کیفیت زندگی کاری بر خودکارآمدی	۰/۲۷۶	۲/۳۷۱	۰/۰۰۱	تأیید
تأثیر کیفیت زندگی کاری بر دلبستگی شغلی	۰/۷۵۵	۵/۷۲۲	۰/۰۰۱	تأیید
تأثیر دلبستگی شغلی بر خودکارآمدی	۰/۲۴	۲/۱۱۲	۰/۰۰۱	تأیید
تأثیر کیفیت زندگی کاری بر خودکارآمدی با متغیر میانجی دلبستگی شغلی	۰/۱۸	۱/۹۸	۰/۰۴۷	تأیید



شکل ۱. مدل معادلات ساختاری تأثیر کیفیت زندگی کاری بر خودکارآمدی کتابداران با نقش میانجی دلبستگی شغلی

مطابق با داده‌های آزمون معناداری ضرایب مسیر، بیانگر معناداری تمامی ضرایب مسیر مستقیم و غیرمستقیم است ($P \leq 0.05$; $t \geq 1.96$). یافته‌های ضرایب اثرات مستقیم متغیرها بر یکدیگر به این صورت است که کیفیت زندگی کاری با ضرایب اثر ۰/۷۵۵ و ۰/۲۷۶، دلبستگی شغلی و خودکارآمدی کتابداران را به‌طور مستقیم تحت تأثیر قرار می‌دهد. دلبستگی شغلی با ضریب اثر ۰/۲۴ بر خودکارآمدی کتابداران به‌طور مستقیم تأثیرگذار است. همچنین کیفیت زندگی کاری بر خودکارآمدی به توجه به دلبستگی شغلی به‌عنوان متغیر میانجی با ضریب اثر ۰/۱۸ تأثیرگذار است.

بحث و نتیجه‌گیری

کیفیت زندگی کاری برنامه‌ای جامع و گسترده است که باعث افزایش رضایت، ارتقای یادگیری سازمانی و یاری در مدیریت، تغییر و تحول کارکنان می‌شود. نارضایتی کارکنان از کیفیت زندگی کاری مسئله‌ای است که تقریباً به همه کارکنان و سطوح سازمان بدون توجه به مقام و آن‌ها آسیب وارد می‌کند. بنابراین

توجه به این مسئله و لزوم تقویت و افزایش رضایت کارکنان در همه سطوح هدف بسیاری از سازمان‌ها خواهد بود. اما این امر موضوع پیچیده‌ای است، زیرا تفکیک و تعیین اینکه کدام ویژگی‌ها با کیفیت زندگی کاری در ارتباطند، امری دشوار است. کیفیت زندگی کاری، ساختاری پویا و چندبعدی دارد که شامل مفاهیمی نظیر امنیت شغلی، سامانه‌های پاداش، فرصت‌های پیشرفت آموزشی و شغلی و مشارکت در تصمیم‌گیری است. همچنین متغیرهای تأثیرگذار دیگری نظیر خودکارآمدی و دلبستگی شغلی نیز با کیفیت زندگی کاری در ارتباط است. از این رو، پژوهش حاضر به بررسی رابطه و تأثیر میان کیفیت زندگی کاری و خودکارآمدی با نقش میانجی دلبستگی شغلی مبادرت کرد.

یافته‌های پژوهش حاضر حاکی از آن بود که وضعیت خودکارآمدی بالاتر از حد متوسط (میانگین فرضی) و وضعیت کیفیت زندگی کاری و دلبستگی شغلی در میان کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اصفهان پایین‌تر از حد متوسط بود. نتایج این بخش با پژوهش‌های عبداله‌زاده و مسلمی (Abdolahzadeh & Moslemi, 2017) و سیفی و عسگری (Seifi & Asgari, 2017) مبنی بر وضعیت نامطلوب و در حد متوسط کیفیت زندگی کاری مطابقت داشت؛ اما با پژوهش سابونته و همکاران (Sabonete et al., 2021) مبنی بر وضعیت متوسط کیفیت زندگی کار همخوانی نداشت. مدیران سطوح عالی دانشگاه و مسئولین کتابخانه‌های دانشگاهی می‌توانند با ایجاد فضای مناسب کاری، در نظر گرفتن پاداش برای کارهای خوب و شایسته، حمایت از کتابداران در مقابل نظارت بر آن‌ها و نیز کاهش سطح اضطراب و استرس آنان، خودکارآمدی در کتابداران را تقویت نمایند. عامل دیگر ارتقای سطح خودکارآمدی در کتابداران، افزایش میزان انگیزه است چون در این صورت افراد فعالانه در شغل خود فعالیت می‌کنند و برای رسیدن به اهداف، بیشتر از مقدار معمول کار می‌کنند.

دلبستگی شغلی کتابداران دانشگاهی تأثیرات عمیقی بر عملکرد و کیفیت خدمات ارائه‌شده در کتابخانه‌ها دارد. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که کاهش کیفیت زندگی کاری می‌تواند منجر به افت انگیزه، خستگی مفرط و در نهایت کاهش رضایت شغلی شود. کتابداران به‌عنوان یکی از خدمات‌دهندگان نظام آموزشی و پژوهشی موجود در دانشگاه‌های کشور، نیازمند محیطی حمایتی و متعادل هستند تا بتوانند به بهترین نحو ممکن به نیازهای دانشجویان و اساتید پاسخ دهند. عدم توجه به این جنبه‌ها می‌تواند منجر به افزایش نرخ ترک شغل، کاهش کارایی و عملکرد سازمانی گردد. از سوی دیگر، خودکارآمدی کتابداران دانشگاهی به‌عنوان یکی از عوامل کلیدی در بهبود کیفیت خدمات کتابخانه و رشد حرفه‌ای تأثیرگذار است. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که هرچه احساس خودکارآمدی کتابداران بیشتر باشد، توانایی ارائه خدمات مؤثر، مدیریت اطلاعات و ارتباط با کاربران افزایش می‌یابد. همچنین، خودکارآمدی بالا می‌تواند به افزایش انگیزه، خلاقیت و رضایت شغلی آن‌ها منجر شود. با این حال، عواملی مانند فشارهای کاری، کمبود منابع و ناکافی بودن آموزش‌های حرفه‌ای می‌تواند به کاهش احساس خودکارآمدی در بین کتابداران انجامد. یافته‌های فرضیه اول پژوهش حاکی از همبستگی و ارتباط میان کیفیت زندگی کاری با

خودکارآمدی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان داشت که این ارتباط مثبت و معنادار بود. یافته‌های تحلیل رگرسیون نشان داد که بهترین پیش‌بینی‌کننده خودکارآمدی کتابداران در میان ابعاد کیفیت زندگی کاری به ترتیب مؤلفه‌های «تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم»، «محیط کاری ایمن و بهداشتی»، «قانون‌گرایی در سازمان» و «وابستگی اجتماعی زندگی کاری» بود. یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش پوترا و همکاران (Putra et al., 2021)، همسو است. آن‌ها بیان می‌کنند که میان کیفیت زندگی کاری و خودکارآمدی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد و کیفیت زندگی کاری بر خودکارآمدی کارکنان تأثیرگذار است. همچنین یافته‌های این پژوهش با یافته‌های پژوهش ایزدی و همکاران (Izadi et al., 2017)، مبنی بر وجود رابطه بین کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های آن با خودکارآمدی، همخوان و همسو می‌باشد. نتایج پژوهش آن‌ها رابطه مستقیم و معنادار میان تمامی این مؤلفه‌ها با خودکارآمدی را نشان داد که بیشترین همبستگی مستقیم مربوط به مسائل مالی و رفاهی و کمترین همبستگی مربوط به امنیت شغلی می‌شد.

نتایج پژوهش‌های فوق نشان از آن داشت که کیفیت زندگی کاری یکی از عوامل اصلی در پیش‌بینی خودکارآمدی به شمار می‌آید. احمدی و همکاران (Ahmadi et al., 2022) در این باره اظهار داشتند که مدیران سازمان به منظور افزایش و تقویت خودکارآمدی کارکنان باید آن‌ها را در انجام وظایف و مسئولیت‌های اعلامی تشویق نمایند و به جای نادیده‌انگاری توانایی‌ها، بازخوردهای مثبتی به کارکنان بدهند و نسبت به آن‌ها بی‌اعتنا نباشند تا تمایل و انگیزه افراد برای فعالیت‌ها کم نشود. همچنین با کارکنان دارای استعداد و قابلیت‌های برابر که در یک طبقه کاری قرار می‌گیرند، برخورد یکسانی داشته باشند و عدالت در پرداخت نیز رعایت شود، چون اگر کارکنان احساس بی‌عدالتی کنند ممکن است از تلاش‌های خود دست بکشند. از سوی دیگر، محیطی که کارکنان در آن مشغول به کار هستند باید فضایی مناسب باشد تا افراد بدون دغدغه و با خیال راحت فعالیت کنند. در واقع کارکنانی که در محیط کاری مناسبی مشغول به کار هستند و شرایط کاری مطلوب‌تری دارند، روحیه و احساس خودکارآمدی در آن‌ها بالاتر رفته و بیشتر از فرصت‌ها و امکاناتی که در اختیارشان قرار گرفته استفاده می‌کنند و عملکرد بهتری از خود نشان می‌دهند.

یافته‌های فرضیه دوم نشان داد که میان دلبستگی شغلی با خودکارآمدی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، اما با توجه به ضریب همبستگی مشاهده‌شده، این رابطه ضعیف است. یافته‌های پژوهش شهیدی و حدادنیا (Shahidi & Hadadnia, 2023)، تأثیرگذاری نقش واسطه‌ای دلبستگی شغلی را در رابطه میان خودکارآمدی و اثربخشی معلمان تربیت‌بدنی تأیید کرد که با یافته‌های پژوهش حاضر همخوانی ندارد. همچنین پژوهش یافته‌های این بخش نیز مغایر با پژوهش شرفی و همکاران (Sharafi et al., 2020) مبنی بر رابطه بین دلبستگی شغلی و خودکارآمدی بود. از آنجایی که نقش دلبستگی شغلی به‌عنوان متغیری مؤثر در بهبود خودکارآمدی

نمایان شد، مواردی که بتواند کتابداران را به شغلشان علاقه‌مند کند خواهد توانست خودکارآمدی آنها را به‌طور مستقیم افزایش دهد. در تبیین این مسئله می‌توان بیان داشت که هر چه کارکنان نسبت به شغلشان دلبستگی بیشتری داشته باشند در راستای اهداف سازمان تلاش بیشتری خواهند کرد که این خود، باور انسان به توانمندی‌هایش را بالا برده و خودکارآمدی وی را افزایش می‌دهد. افراد خودکارآمد در موقعیت‌های چالش‌برانگیز احساس ضعف و ناتوانی نمی‌کنند و تمام تلاش خود را می‌کنند تا بر آن چیره شوند. باندورا (Bandura, 1977) در این باره می‌گوید که دارا بودن دانش، مهارت و دستاوردهای پیشین اشخاص، پیش‌بینی‌کننده مناسبی جهت عملکرد آینده او نیست؛ بلکه باور و ایمان فرد به توانمندی‌هایش بوده که بر عملکرد وی تأثیرگذار است. پس مدیران باید به خودکارآمدی کتابداران توجه ویژه‌ای داشته باشند، چون در غیر این صورت وظایف برای افرادی با خودکارآمدی پایین، سخت‌تر از واقعیت‌شان تصور می‌شود و هنگام انجام آنها، نامنظم و غیرقابل پیش‌بینی می‌شوند.

یافته‌های فرضیه سوم پژوهش حاکی از وجود رابطه و اثرگذاری مثبت و معنادار میان کیفیت زندگی کار و ابعاد آن با بر دلبستگی شغلی کتابداران بود. همچنین بهترین پیش‌بینی‌کننده دلبستگی شغلی کتابداران در میان ابعاد کیفیت زندگی کاری، به ترتیب مؤلفه‌های «فضای کلی زندگی» و «یکپارچگی و انسجام اجتماعی در سازمان» بود. یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش جلیل‌پور و همکاران (Jalilpour et al., 2013) مبنی بر وجود رابطه مثبت و معنادار میان کیفیت زندگی کاری و دلبستگی شغلی همسو است. به این صورت که با افزایش کیفیت زندگی کاری کتابداران می‌توان انتظار افزایش دلبستگی آنها به شغلشان را داشت. همچنین یافته‌های پژوهش حاضر با یافته‌های پژوهش تاجوران و صیف (Tajvaran & Seif, 2018) مبنی بر مدل پیش‌بینی دلبستگی شغلی براساس کیفیت زندگی کاری و عدالت سازمانی در یک راستا قرار دارد. کتابداران باید از نظر نیازهای روحی و روانی تأمین شوند که مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری در تأمین این نیازها مؤثر است و موجب احساس امنیت شغلی در کتابداران می‌شود. کتابدارانی که از محیط کار و شرایط حاکم بر کتابخانه راضی هستند علاقه بیشتری نسبت به کار نشان می‌دهند و در برابر کتابخانه و مراجعه‌کنندگان احساس مسئولیت می‌کنند.

یافته‌های فرضیه اصلی پژوهش نیز همبستگی مثبت و معنادار بین متغیرهای کیفیت زندگی کاری، خودکارآمدی با توجه به نقش میانجی دلبستگی شغلی را نشان داد. با توجه به جستجوی پژوهشگران تاکنون پژوهشی که هر سه این متغیرها را با یکدیگر بررسی کند، یافت نشد. این یافته‌ها حاکی از آن است که صرف وجود کیفیت زندگی (محیط) کاری مناسب و باور به توانمندی‌های فردی (خودکارآمدی) جهت دستیابی به سطوح عالی عملکرد و رضایت کافی نیست، بلکه این عوامل عمدتاً از طریق ایجاد یک حالت روان‌شناختی مثبت و عمیق به نام دلبستگی شغلی تأثیر خود را اعمال می‌کند. به عبارت دیگر، زمانی که کتابداران از امکانات رفاهی، امنیت شغلی، قوانین سازنده سازمانی، حقوق منصفانه و روابط سالم در محیطی ایمن و بهداشتی (ابعاد کیفیت زندگی کاری) برخوردار باشند و همچنین خود را در انجام

وظایف حرفه‌ای توانا ببینند، احتمال بیشتری وجود دارد که به‌طور کامل در کار خود غرق شده، احساس انرژی و فداکاری کنند (ابعاد دلبستگی شغلی). این دلبستگی سپس به‌عنوان موتور محرکه‌ای برای بروز رفتارهای مثبت شغلی عمل می‌کند.

نوآوری اصلی پژوهش حاضر، تبیین و برازش سازوکار دقیق‌تر این رابطه، یعنی نقش واسطه‌ای دلبستگی شغلی است. دلبستگی شغلی، حلقه گمشده یا سازوکار واسطه‌ای حیاتی در تبدیل سرمایه‌های ملموس (کیفیت زندگی کاری) و سرمایه‌های روان‌شناختی (خودکارآمدی) به پیامدهای مطلوب سازمانی در میان کتابداران است. این یافته تبیین می‌کند که چرا در برخی موارد، بهبود شرایط کاری به‌تنهایی ممکن است منجر به تغییرات چشمگیر نشود؛ چراکه عامل روان‌شناختی کلیدی دلبستگی مورد غفلت واقع می‌شود. در بافت خاص کتابخانه‌های دانشگاهی، این مسئله از اهمیت مضاعفی برخوردار است. طراحی و اجرای برنامه‌های بهبود کیفیت زندگی کاری (مانند ارائه بازخوردهای مثبت، ایجاد عدالت در توزیع وظایف و پاداش، و مشارکت دادن کتابداران در تصمیم‌گیری‌ها) نباید صرفاً به‌عنوان یک هزینه، بلکه به‌عنوان راهبرد اساسی برای افزایش دلبستگی سازمانی در نظر گرفته شود. کتابداران امروزی به‌جای نقش‌های سنتی، به تسهیل‌گران فعال فرآیند یادگیری و پژوهش تبدیل شده‌اند. بنابراین، دلبستگی شغلی آنان مستلزم این است که نه‌تنها از محیط کار خود راضی باشند، بلکه به دلیل باور به توانایی‌های خود در مدیریت و اشاعه محتوای متنوع در بسترهای مختلف، آموزش کاربران و همکاری با اعضای هیئت‌علمی، احساس معناداری و تعلق خاطر به مأموریت علمی دانشگاه پیدا کنند. سرمایه‌گذاری بر روی ارتقای کیفیت زندگی کاری و تقویت خودکارآمدی کتابداران، در واقع یک سرمایه‌گذاری برای تقویت دلبستگی آنان و در نهایت، ارتقای کیفیت خدمات کتابخانه‌ای است.

توجه به کیفیت زندگی کاری و دلبستگی شغلی کتابداران دانشگاهی باید به‌عنوان یک اولویت در سیاست‌گذاری‌های سازمانی و برنامه‌های توسعه حرفه‌ای قرار گیرد. پیشنهاد می‌شود که دانشگاه‌ها با شناسایی و بهبود عوامل مؤثر بر کیفیت زندگی کاری، همچون بهبود شرایط محیطی، فراهم کردن فرصت‌های آموزشی و حرفه‌ای، و ارتقای روابط بین فردی، اقدام کنند. به‌این ترتیب، نه‌تنها رضایت شغلی کتابداران افزایش می‌یابد، بلکه کیفیت خدمات کتابخانه نیز بهبود می‌یابد و در نهایت به ارتقای روند یادگیری و پژوهش در دانشگاه‌ها کمک خواهد کرد. به‌منظور تقویت خودکارآمدی کتابداران دانشگاهی، توصیه می‌شود که مؤسسات آموزشی برنامه‌های آموزشی مستمر، کارگاه‌های توسعه مهارت و حمایت‌های حرفه‌ای را ارائه دهند. این اقدامات نه‌تنها به افزایش اعتمادبه‌نفس و احساس کفایت کتابداران کمک می‌کند، بلکه بهبود کیفیت خدمات کتابخانه و رضایت کاربران را نیز به ارمغان می‌آورد. به‌این ترتیب، ایجاد محیط کاری حمایتی و پرورش مهارت‌های حرفه‌ای می‌تواند به‌عنوان راهکارهای مؤثری برای ارتقای خودکارآمدی در کتابداران دانشگاهی تلقی شود. از این طریق نیز بستر روانی لازم برای دلبستگی شغلی کتابداران تقویت خواهد شد.

با توجه به یافته‌های حاصل از فرضیه‌های پژوهش می‌شود، مدیران به آگاهی‌سازی درباره کیفیت زندگی کاری و راه‌های افزایش آن و میزان علاقه آن‌ها نسبت به شغل‌شان و ارتباطات دوطرفه بین مدیر و کتابداران توجه کنند و همچنین امکان رشد ظرفیت و توانایی‌های بالقوه را برای کتابداران فراهم آورند. همچنین پیشنهاد می‌شود که محیط کاری کتابخانه‌ها از نظر ایمنی و بهداشت و ساعات کاری مورد توجه قرار گیرد و شرح وظایف یا ساعات کاری کتابداران به‌گونه‌ای باشد که مانع از انجام مسئولیت‌های خانوادگی و سایر نقش‌های اجتماعی در زندگی غیر کاری نشود.

سپاسگزاری

از معاونت محترم پژوهشی دانشگاه اصفهان و همچنین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اصفهان به‌خاطر حمایت معنوی و همکاری در اجرای پژوهش حاضر سپاسگزاری می‌شود.

References

- Abdolahzadeh, P., & Moslemi, M. (2017). The life quality of librarians on public libraries in terms of physical and mental health. *Library and Information Sciences*, 20(2), 108-130. https://lis.aqr-libjournal.ir/article_48761.html?lang=en
- Ahmadi, M., Amiri Darreh Bidi, M., Jamshidi, A., & Kameli, A. R. (2022). Positive psychological capital: Identify and present the framework of factors affecting employees' feeling of self-efficacy in the workplace (Case study: University of Tehran). *Journal of Human Resources & Capital Studies*, 2(1), 207-229. https://www.hureca.ir/article_151161.html
- Asgarshyan, P., Kheyri, E., Bayazi, N., Asgarshyan, B., & Asgarshyan, F. (2023). The effectiveness of problem solving skills training on exam anxiety, self-efficacy and source of control of male secondary school students. *Rooyesh-e-Ravanshenasi Journal (RRJ)*, 12(5), 203-212. DOR:20.1001.1.2383353.1402.12.5.20.2
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological review*, 84(2), 191-215. <https://doi.org/10.1037//0033-295x.84.2.191>
- mmmm, .. (2020). The roee of sfff-efficacy in job satisfaction, organizational commitment, motivation and job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 20(85), 205-224. <https://doi.org/10.1/4689/ejer.2020.85.10>
- Dhamija, P., Gupta, S., & Bag, S. (2019). Measuring of job satisfaction: the use of quality of work life factors. *Benchmarking: An International Journal*, 26(3), 871-892. <https://doi.org/10.1108/BIJ-06-2018-0155>
- Ebadollah Amoughin, J & ,Derikvand, Z. (2022). Investigating the relationship between organizational intelligence on job satisfaction and quality of life of university librarians. *Sciences and Techniques of Information Management*, 8(4), 442-458. <https://doi.org/10.22091/stim.2023.7482.1674>.

- Eslami Khalili, A., & Hajian, P. (2022). *Investigating the effect of authentic leadership style and organizational culture on job performance mediated by job involvement* 10th International Conference on Management Research and Humanities in Iran, 14 September 2022, University of Tehran, Tehran .
- Ghanbari, S., & Hemmati, M. (2015). Investigating the relationship between quality of work life and self-efficacy of elementary school teachers in Hamedan city. *Journal of Educational Leadership & Administration*, 9(1), 117-134. <https://sanad.iau.ir/en/Journal/edu/Article/857455>
- Hosseinzadeh Bandaghi, A., Razavi, S. A. A., & Fazelli, A. (2018). The Effect of Self-efficiency and Psychological Hardiness on Job Burnout through the Mediating Role of Job Motivation (Study Case: the Employees of Public Libraries of Khuzestan Province). *Research on Information Science and Public Libraries*, 24(3), 479-494. DOR:20.1001.1.26455730.1397.24.3.3.2
- Izadi, A., Barzegar, M., & Javidi, H. (2017). Investigating the relationship between emotional intelligence and quality of work life with self-efficacy of staff members of police headquarter commanders. *Resource Management in Police*, 5(3), 147-160 .
- Jalilpour, P., Akbari Shaye, Y., & Piruzfar, M. (2013). The relationship between quality of life and job involvement among librarians of Shahid Chamran University and Jondishapoor University of Medical Sciences libraries. *Library and Information Science Research*, 3(2), 51-66. <https://doi.org/10.22067/riis.v3i1.13495>
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of applied psychology*, 67(3), 341-349. <https://doi.org/10.1037/0021-9010.67.3.341>
- Khan, F., Preeti, & Gupta, V. (2024). Examining the relationships between instructional leadership, teacher self-efficacy and job satisfaction: a study of primary schools in India. *Journal of Educational Administration*, 62(2), 223-238. <https://doi.org/10.1108/JEA-09-2022-0145>
- Lewis, D., Brazil, K., Krueger, P., Lohfeld, L., & Tjam, E. (2001). Extrinsic and intrinsic determinants of quality of work life. *Leadership in Health Services*, 14(2), 9-15. <https://doi.org/10.1108/13660750110391539>
- Miltiadou, M., & Savenye, W. C. (2003). Applying social cognitive constructs of motivation to enhance student success in online distance education. *AACE Review (formerly AACE Journal)*, 11(1), 78-95. <https://www.learntechlib.org/primary/p/17795/>
- Putra, I. N. T. D., Ardika, I. W., Antara, M., Idrus, S., & Hulfa, I. (2021). The effects of quality of work life on job performance, work motivation, work ethics, job satisfaction, and self-efficacy of hotel employees in Lombok. *Asia-Pacific Journal of Innovation in Hospitality and Tourism*, 10(3), 19-37. <https://www.cabidigitallibrary.org/doi/pdf/10.5555/20220228433>
- Rahnama, N., Bakhtiarpour, S., Bavi, S., Jayrvand, H., & Bozorgi, Z. D. (2021). Providing a Model of Quality of Work Life Based on Job Stress and Self-efficacy Mediated by Fatigue in Married Nurses. *Iranian Journal of Psychiatric Nursing (IJPN)*, 9(1), 43-55. https://ijpn.ir/browse.php?a_id=1663&sid=1&slc_lang=en
- Rostami, R., Mohamadi, A., Nazari, M., Veysmoradi, A., & Bahraini, S. S. (2016). The effect on the quality of working life, job performance mediating psychological empowerment of citizens. *Urban and Rural Management*, 14(41), 309-322. <https://ijurm.imo.org/article-1-721-en.html>

- Saberfarzam, A., Reshadatjoo, H., & Ghourchian, N. (2022). The Relationship between the Quality of Work-Life, Psychological Capital, and Job Performance: A Study on Health Researchers. *Journal of the Iranian Institute for Health Sciences Research*, 21(4), 377-384. <https://doi.org/10.52547/payesh.21.4.377>
- Saberi, M. K., Soltani, N. N., Rashid, A. A., & Mazloom, J. (2018). The role of job attachment and emotional commitment as a mediator between internal marketing and customer-oriented behavior of librarians in public libraries. *Research on Information Science and Public Libraries*, 24(1), 81-102. DOR:20.1001.1.26455730.1397.24.1.9.4
- Sabonete, S. A., Lopes, H. S. C., Rosado, D. P & ,Reis, J. C. G. d. (2021). Quality of work eeeecoordng ooWoon's mod:: Cee su dy of hle hghrr insuuue of dffnse sudsss of Mozambique. *Social Sciences*, 10(7), 244. <https://doi.org/https://doi.org/10.3390/socsci10070244>
- Sadeqi Jabali, M. J., Maryam, Torki, S., Peykani Qarneh, F., & Safari Mohammadi, F. (2019). The Relationship between Quality of Work Life and Productivity of Health Information Management Staff in Educational Hospitals of Isfahan. *Management Strategies in Health System*, 4. ۱۴۷-۱۳۶, (۲) <https://doi.org/10.18502/mshsj.v4i2.1409>
- Saraji, G. N., & Dargahi, H. (2006). Study of quality of work life (QWL). *Iranian journal of public health*, 35(4), 8-14. <https://ijph.tums.ac.ir/index.php/ijph/article/view/2143/2124>
- Schwarzer, R., & Jerusalem, M. (1991). *Scales for the assessment of teacher and student variables*. Freie Universitat (German) .
- Seifi, L., & Asgari, A. (2017). Work life quality and burnout of public librarians of South Khaorsan in Iran. *Research on Information Science and Public Libraries*, 22(4), 631-651. DOR:20.1001.1.26455730.1395.22.4.1.8
- Shahidi, N., & Hadadnia, S. (2023). The mediating role of job attachment in the relationship between self-efficacy and effectiveness of physical education teachers. *Journal of New Approaches in Educational Administration*, 13(6), 98-110 .
- Sharafi, Z., Akbari, M., Ahmadian, H., & Hassani, R. (2020). Designing the causal model of job attachment based on social support and job independence with a mediating role of job self-efficacy among the staff of a military hospital. *EBNESINA*, 22(1), 66-73. <https://doi.org/10.22034/22.1.66>
- Shariat Ullah, M., Islam, M., & Ukil, M. I. (2022). Work from home during COVID-19: the role of perceived hope, intrinsic spirituality and perceived supervisor support on job involvement. *Management Matters*, 19(1), 57-72. <https://doi.org/10.1108/MANM-12-2021-0005>
- Tajvaran, M., & Seif, M. H. (2018). Prediction Model of Job Involvement based on quality of work life and organizational justice of Physical Education Teachers in Shiraz City: the mediating role of conflict and organizational commitment. *Sport Management and Development*, 6(3), 71-85. <https://doi.org/10.22124/jsmd.2018.2969>
- Walton, R. E. (1973). Quality of working life: what is it? *Sloan Management Review (pre-1986)*, 15(1), 11-21. <https://www.proquest.com/openview/05174145ee53de19223eae9febab8ba8/1?pq-origsite=gscholar&cbl=35193> .