

# Relationship between Psychological Well-being and Work Overload with the Moderating Role of Perceived Organizational Support among Public Librarians in Isfahan Province

**Zeinab Hemati**

MSc in Knowledge and Information Science, Iran Public Libraries Foundation, Isfahan Province, Iran  
zeinabh067@gmail.com

**Ahmad Shabani**

Prof., Department of Knowledge and Information Science,  
University of Isfahan, Isfahan, Iran  
shabania@edu.ui.ac.ir

**Saeed Rajaeepour**

Associate Prof., Department of Educational Administration,  
University of Isfahan, Isfahan, Iran  
drsrajaeepour@gmail.com

**Maryam Keshvari** (Corresponding Author)

PhD in Knowledge and Information Science, Iran Public  
Libraries Foundation, Lorestan Province, Iran  
ma.keshvari@gmail.com

## Abstract

**Purpose:** The purpose of this study is to investigate the relationship between psychological well-being and work overload with the moderating role of perceived organizational support among librarians of public libraries in Isfahan province during 2020-2021.

**Method:** This study is a descriptive correlational study with a sample of 202 librarians of public libraries in Isfahan province, who were selected by simple random sampling. In order to collect data, the questionnaires of Ryff's Psychological Well-Being (1995), Spector & Jex Work Overload (1998), and Eisenberger and others' Perceived Organizational Support (1986) were used. The reliability coefficients of these questionnaires through Cronbach's alpha were 0.92, 0.94 and 0.95, respectively. To analyze the findings, descriptive and inferential statistics, and Smart-PLS3 and SPSS software version 22 were used.

**Findings:** The results of correlation coefficient showed that the components of psychological well-being have a significant negative relationship with work overload ( $p < 0.05$ ). The moderating role of perceived organizational support between these two variables was also confirmed. Findings also showed that the moderating variable of perceived organizational support has a significant effect on the intensity of the relationship between psychological well-being and work overload, as when there is high organizational support among librarians, their psychological well-being is higher and their work overload decreases.

**Originality/value:** Examining the relationship between psychological well-being and work overload with the moderating role of perceived organizational support among librarians in public libraries in Iran and abroad has been very innovative, and so far, little research has been done on this issue. In addition, in the present study, the moderating role of perceived organizational support has also been considered. On the other hand, addressing this issue in the population of public libraries in Isfahan province makes the subject of this research novel. The findings of this study can pave the way for librarians and library managers to improve the desired work environment.

**Keywords:** Psychological well-being, Work overload, Perceived organizational support, Public libraries, Isfahan province

**Conflicts of Interest:** None

**Funding:** None.

**Citation:** Hemati, Z., Shabani, A., Rajaeepour, S., & Keshvari, M. (2021). Relationship between Psychological Well-being and Work Overload with the Moderating Role of Perceived Organizational Support among Public Librarians in Isfahan Province. *Research on Information Science & Public Libraries*. 27(3), 521-544.

Research on Information Science and Public Libraries, 2021, Vol.27, No.3, pp. 521-544

[DOI: 10.1001.1.26455730.1400.27.3.6.6](https://doi.org/10.1001.1.26455730.1400.27.3.6.6)

Received: 14<sup>th</sup> October 2021; Accepted: 31<sup>th</sup> December 2021

Article Type: Research-based

© Iran Public Libraries Foundation



## رابطه بهزیستی روان‌شناختی و گران‌باری شغلی با نقش تعدیل کننده حمایت سازمانی ادراک شده در کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان اصفهان

زینب همتی

کارشناس ارشد، علم اطلاعات و دانش‌شناسی، نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور، استان اصفهان، ایران  
zeinab067@gmail.com

احمد شعبانی

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

سعید رجایی پور

دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران  
drsrajaeepour@gmail.com

مریم کشوری (نویسنده مسئول)

دکتری، علم اطلاعات و دانش‌شناسی، نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور، استان لرستان، ایران  
ma.keshvari@gmail.com

### چکیده

**هدف:** این پژوهش به دنبال کشف رابطه بهزیستی روان‌شناختی و گران‌باری شغلی با نقش تعدیل کننده حمایت سازمانی ادراک شده در کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان اصفهان در سال ۱۴۰۰-۱۳۹۹ انجام شده است.

**روش:** پژوهش حاضر در قالب یک مطالعه توصیفی از نوع همبستگی با نمونه‌ای به تعداد ۲۰۲ نفر از کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان اصفهان به روش تصادفی ساده انجام گرفت. برای جمع آوری اطلاعات از پرسش‌نامه‌های بهزیستی روان‌شناختی ریف (۱۹۹۵)، گران‌باری شغلی اسپکتور و جکس (۱۹۹۸) و حمایت سازمانی ادراک شده آیزنبرگر (۱۹۸۶) استفاده شد. ضریب پایایی این پرسش‌نامه‌ها از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۹۲، ۰/۹۴ و ۰/۹۵ به دست آمد. برای تحلیل یافته‌ها، از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش با نرم‌افزارهای Smart-PLS3 و SPSS ویرایش ۲۲ انجام شد.

**یافته‌ها:** یافته‌ها نشان داد متغیر تعديل کننده حمایت سازمانی ادراک شده تأثیری معنادار در شدت ارتباط بین بهزیستی روان‌شناختی و گران‌باری شغلی دارد، به طوری که با افزایش حمایت سازمانی ادراک شده کتابداران، بهزیستی روان‌شناختی افزایش و گران‌باری شغلی آن‌ها کاهش یافت. همچنین، نتایج حاصل از ضریب همبستگی مؤلفه‌های بهزیستی روان‌شناختی با گران‌باری شغلی حاکی از رابطه‌ای منفی و معنادار بین این مؤلفه‌ها بود ( $p < 0.05$ ).

**اصالت/ارزش:** بررسی رابطه بهزیستی روان‌شناختی و گران‌باری شغلی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی کشور و خارج از کشور کاری بسیار بدیع بوده است و تاکنون پژوهش‌های اندکی به این مسئله پرداخته‌اند، ضمن اینکه در پژوهش حاضر، نقش تعديل کننده حمایت سازمانی ادراک شده نیز مورد توجه واقع شده است. یافته‌های این پژوهش می‌تواند راهگشای کتابداران و مدیران کتابخانه‌ها به منظور بهبود وضعیت محیط کاری باشد.

**کلیدواژه‌ها:** بهزیستی روان‌شناختی، گران‌باری شغلی، حمایت سازمانی ادراک شده، کتابخانه‌های عمومی، استان اصفهان

تعارض منافع: گزارش نشده است.

منبع حمایت کننده: حامی مالی نداشته است.

استناد: همتی، زینب؛ شعبانی، احمد؛ رجایی‌پور، سعید؛ و کشوری، مریم (۱۴۰۰). رابطه بهزیستی روان‌شناختی و گران‌باری شغلی با نقش تعديل کننده حمایت سازمانی ادراک شده در کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان اصفهان. تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۵۲۱، (۳)، ۵۲۱-۵۴۴.

تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی. دوره ۲۷، شماره ۳، صص ۵۲۱-۵۴۴.

DOR: 20.1001.1.26455730.1400.27.3.6.6

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۷/۲۲؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۱۰/۱۰

نوع مقاله: علمی پژوهشی

© نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور

## تحقیقات اطلاعاتی کتابخانه‌های عمومی

رابطه بهزیستی روان‌شناختی و گران‌باری شغلی با نقش تغییر کننده حمایت سازمانی ادراک شده در ...

### مقدمه

امروزه در کتابخانه‌های عمومی انواع خدمات سنتی و الکترونیکی ارائه می‌شود. گروه‌های مختلفی مانند زنان خانه‌دار، افراد پاسواد و کم‌سواد، کشاورزان، کودکان و نوجوانان، و دانشجویان برای افایش اطلاعات، رفع نیازهای اطلاعاتی، آموزش، و پر کردن اوقات فراغت به کتابخانه عمومی مراجعه می‌کنند، از این‌رو، لازم است با کارکنانی دارای سلامت روانی و با اخلاق و رفتار مناسب رویه‌رو شوند. بنابراین، نقش کلیدی کتابداران در این میان بسیار حائز اهمیت است؛ زیرا کتابدار می‌تواند موجب ترغیب افراد به مطالعه و هدایت کاربران در مسیر مطالعاتی شود، و از این لحاظ، یک کتابخانه در صورتی در انجام اهداف سازمانی موفق می‌شود که به‌دلیل تأمین مؤلفه‌های مختلف بهزیستی روان‌شناختی<sup>۱</sup> و مراعات جنبه‌های مختلف آن در کارکنان کتابخانه باشد<sup>۲</sup>؛ این امر به‌دلیل درک حمایت‌های سازمانی توسط کتابداران میسر است و با به‌کارگیری خلاقیت و شیوه‌های مختلف در جذب عموم به نهادهای فرهنگی و از جمله کتابخانه‌ها قابلیت قابل اجراست.

بهزیستی روان‌شناختی شامل دو احساس مثبت و رضایتمندی فرد از زندگی است که خود و دیگران را در حوزه‌های مختلف — مانند خانواده، شغل و نظر این موارد — در بر می‌گیرد (تقریبی، شریفی و سوکی، ۱۳۹۱). بهزیستی روان‌شناختی را می‌توان خوشبختی، شادی و داشتن احساسات مثبت در زندگی تعریف کرد که در آن فرد در تلاش است توانایی‌های بالقوه خود را شکوفا کند (ریف، ۱۹۹۵). بهزیستی روان‌شناختی درک چالش‌های واقعیت‌های زندگی است. احساس بهزیستی شامل مؤلفه‌های عاطفی و شناختی است. افرادی که دارای احساس بهزیستی بالا هستند عمدتاً هیجانات مثبت را تجربه می‌کنند و از وقایع پیرامون خود برداشت مطلوبی دارند، در حالی که افرادی که دارای احساس بهزیستی پایین هستند از موقعیت زندگی ارزیابی نامطلوبی دارند و بیشتر هیجانات منفی مانند اضطراب، افسردگی، و خشم را تجربه می‌کنند (مایرز، گیمز و گوارین، ۲۰۱۶). از مهم‌ترین مدل‌هایی که بهزیستی روان‌شناختی را مفهوم‌سازی و عملیاتی کرده است، می‌توان به مدل چندبعدی ریف<sup>۳</sup> (۱۹۹۵) اشاره کرد. این

1. psychological well-being

2. در بخش‌های بعدی مقاله، به جنبه‌های مختلف بهزیستی روان‌شناختی پرداخته شده است.

3. Meyers, Gamest & Goarin

4. Ryff's multidimensional model

مدل از طریق ادغام نظریه‌های گوناگون رشد فردی و عملکرد سازگارانه گسترش یافته است. ریف (۱۹۹۵) بر اساس مبانی فلسفی صاحب‌نظرانی مانند ارسطو و راسل<sup>۱</sup>، شش عامل «پذیرش خود»، «هدفمندی در زندگی»، «رشد فردی»، «داشتن ارتباط مؤثر با دیگران»، «تسلط بر محیط»، و «خودنمختاری» را به عنوان مؤلفه‌های تشکیل دهنده بهزیستی روان‌شناختی بازشناخت.

از سوی دیگر، گرانباری شغلی<sup>۲</sup> (حجم کار) راجع به تقاضای کاری است که شغل به کارمند محول کرده، و عامل اصلی در ایجاد فشارهای روانی در محل کار است. مطالعات اخیر حاکی از آن است که تنش‌های ناشی از مسائل روزمره شغلی تأثیراتی زیان‌بار بر سلامت جسمانی و روان‌شناختی افراد دارد، و زمانی که این تنش‌ها شدت پیدا می‌کند یا به‌دلایل مختلفی فرد هر تنشی را به صورت منفی درک کند، سلامت و عملکردش تحت تأثیر قرار می‌گیرد. ازین‌رو، پژوهش حاضر به کتابداران و اطلاع‌رسان به عنوان دارایی بالارزش کتابخانه و سازمان مادر اشاره دارد و از طریق بررسی رابطه بین بهزیستی روان‌شناختی، گرانباری شغلی و حمایت سازمانی ادراک شده سعی دارد به وضعیت کتابداران و اطلاع‌رسانان متخصص شاغل در کتابخانه‌های عمومی استان اصفهان پردازد. به عبارت دیگر، مسئله اصلی پژوهش حاضر این است که آیا بین بهزیستی روان‌شناختی و گرانباری شغلی کتابداران و اطلاع‌رسانان کتابخانه‌های عمومی استان اصفهان رابطه وجود دارد؟ و آیا حمایت سازمانی ادراک شده بر رابطه بین بهزیستی روان‌شناختی و گرانباری شغلی کتابداران و اطلاع‌رسانان کتابخانه‌های عمومی استان اصفهان نقش تعدیل‌کننده دارد؟

پژوهش‌های اندکی این مسئله را مورد بررسی قرار داده‌اند. حریری و بطلائی (۱۳۸۹) در پژوهشی به بررسی رابطه سلامت روان و رضایت شغلی کتابداران دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان اصفهان پرداختند. یافته‌های پژوهش آنان نشان داد که در تحلیل سلامت روان و رضایت شغلی بر حسب تفکیک جنسیتی، تفاوتی معنادار بین زنان و مردان کتابدار مشاهده نشد؛ همچنین، رابطه‌ای معنادار بین سلامت روان و رضایت شغلی کتابداران وجود نداشت. یافته‌های پژوهش حریری، روتن، و جان‌محمدی (۱۳۹۲) حاکی از این بود که میزان حمایت سازمانی ادراک شده و میزان بی‌تفاوتی سازمانی در کتابداران کتابخانه‌های

1. Russell      3. work overload

## تحقیقات اطلاعاتی کتابخانه‌های عمومی

رابطه بهزیستی روان‌شناسی و گران‌باری شغلی با نقش تعديل‌کننده حمایت سازمانی ادراک شده در ...

مرکزی دانشگاه‌های دولتی تابعه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مستقر در شهر تهران پایین تر از حد متوسط بود و بین حمایت سازمانی ادراک شده و بروز بی تفاوتی سازمانی کتابداران جامعه آماری رابطه معکوس معناداری مشاهده شد. مظفری، حریری، و ابادری (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی رابطه ادراک از عوامل محیط کار (نقش‌های شغلی و ویژگی‌های شغل) و بیگانگی با کار در کتابداران دانشگاه‌های آزاد شهر تهران پرداختند. یافته‌های پژوهش ایشان نشان داد بیگانگی با کار با هیچ‌یک از ویژگی‌های جمعیت‌شناسی رابطه‌ای معنادار نداشت، سابقه کاری با ویژگی‌های شغلی رابطه‌ای معنادار داشت و به طور کلی کتابداران جامعه پژوهش با کار بیگانه نبودند ولی از نظر گران‌باری نقش، بیشترین نارضایتی را داشتند. عبدالهزاده و مسلمی (۱۳۹۶) به بررسی کیفیت زندگی کتابداران کتابخانه‌های عمومی آذربایجان غربی از نظر سلامت جسمی و روانی پرداختند. یافته‌های پژوهش آنان نشان داد سلامت روانی در جامعه مورد مطالعه در سطح کمتر از متوسط و کیفت زندگی آنان در سطح نسبتاً مطلوبی قرار داشت. در نهایت، عملکرد جسمانی و ایفادی نقش جسمی کتابداران کتابخانه‌های عمومی آذربایجان غربی بیشتر از حد متوسط بود و این نتیجه بر آگاهی از وضعیت سلامت جسمانی و روانی کتابداران به‌منظور برنامه‌ریزی برای ارتقای سلامت آنان تأکید داشت.

بررسی برخی پژوهش‌های انجام‌شده در خارج از ایران نتایجی مشابه با نتایج پژوهش‌های داخلی را نشان داد؛ پژوهش توجیا<sup>۱</sup> (۲۰۰۶) حاکی از سطح پایین گران‌باری شغلی و سطح متوسط رضایت شغلی در ۱۳۶ کتابدار دانشگاهی در یونان بود. همچنین، این پژوهش تأثیر نوع استخدام (موقع و دائم) را بر سطح گران‌باری شغلی نشان داد. ویلکینز جوردن<sup>۲</sup> (۲۰۱۴) در پژوهشی به بررسی عوامل استرس‌زا در کتابداران کتابخانه‌های عمومی چند ایالت در آمریکا پرداخت. یافته‌های این پژوهش نشان داد وقایه‌های بسیار در کار، مشکلات با همکاران، ضرب‌الاجل‌های کاری، و مسائل بودجه در صدر این عوامل قرار دارند. پتک<sup>۳</sup> (۲۰۱۸) در پژوهشی به بررسی شرایط استرس‌زا و گران‌باری شغلی در میان کتابداران مرجع دانشگاهی و عمومی در بولونیای<sup>۴</sup> ایتالیا پرداخت. پژوهش او نشان داد که برخی شرایط استرس‌زا منجر به گران‌باری شغلی در کتابداران بخش مرجع کتابخانه‌های عمومی شده و مواردی مانند نگرانی

1. Togia      2. Wilkins Jordan      3. Petek      4. Bologna

در رابطه با دانش و مهارت محدود کتابدار و یا مجموعه و منابع محدود از مهم‌ترین عوامل استرس‌زا بوده است. سالریس<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی به بررسی متغیرهای پیش‌بینی کننده گران‌باری شغلی در کارکنان کتابخانه‌های عمومی ایندیانا<sup>۲</sup> پرداختند. نتایج این پژوهش نشان داد خستگی عاطفی با فشار کاری رابطه‌ای معنادار داشته و با استقلال، شفافیت نقش، حمایت همکاران و تجربیات بازیابی آرامش، مدیریت، و کنترل ارتباط رابطه‌ای نداشته است. الیو و پنگ<sup>۳</sup> (۲۰۲۰) در پژوهش خود به بررسی اثرات سلامت مطلوب روانی بر پاسخ‌گویی حرفة‌ای کتابداران پرداختند. یافه‌های آنان نشان داد که جنسیت، تحصص، و سابقه کاری کتابداران بر سلامت روان و پاسخ‌گویی حرفة‌ای تأثیرات مطلوب داشت.

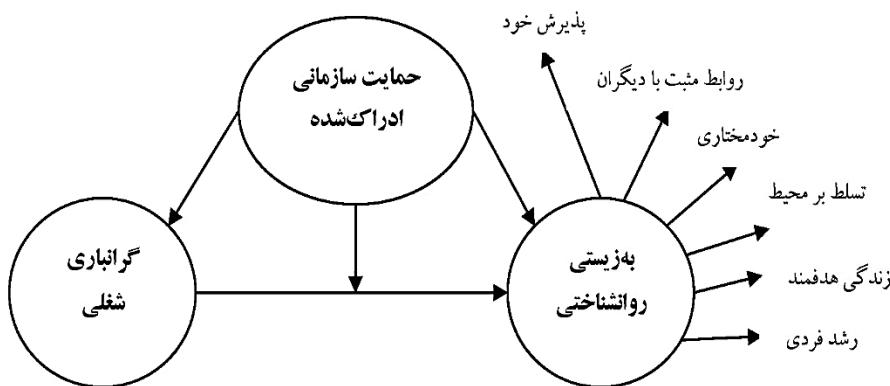
بررسی پیشینهٔ پژوهش‌های انجام‌شده در خصوص موضوع مورد پژوهش نشان می‌دهد که موضوع رابطه بهزیستی روان‌شناختی و گران‌باری شغلی با نقش تعديل کننده حمایت سازمانی ادراک‌شده در کتابداران کتابخانه‌های عمومی کشور و خارج از کشور بسیار بدیع است. در پژوهش‌های داخلی، تنها یک پژوهش موضوع بهزیستی روان‌شناختی (سلامت روان) را در کتابداران کتابخانه‌های عمومی مورد سنجش قرار داده است، و در پژوهش‌های خارج از کشور، بهزیستی روان‌شناختی، گران‌باری شغلی، حمایت سازمانی با متغیرهای دیگر بررسی شده است؛ با این حال، پژوهشی که رابطه این متغیرها را در کتابداران مطالعه کند مشاهده نشد. با بررسی این متون مشخص شد که بیشتر پژوهش‌ها رابطه دو متغیر را از نظر همبستگی مورد توجه قرار داده‌اند، اما در این پژوهش، نقش تعديل کننده حمایت سازمانی ادراک‌شده نیز مورد توجه واقع شده است. بنابراین، رابطه بهزیستی روان‌شناختی و گران‌باری شغلی با نقش تعديل کننده حمایت سازمانی ادراک‌شده کتابداران در کتابخانه‌ها از یک سو و اهتمام به این مسئله در قالب کتابخانه‌های عمومی استان اصفهان از سوی دیگر، موضوع این پژوهش را بدیع می‌سازد. از این‌رو، هدف اصلی پژوهش حاضر تعیین رابطه بهزیستی روان‌شناختی و گران‌باری شغلی با نقش تعديل کننده حمایت سازمانی ادراک‌شده در کتابداران و اطلاع‌رسانان کتابخانه‌های عمومی استان اصفهان است. همچنین این پژوهش دارای یک فرضیه است: حمایت سازمانی ادراک‌شده در رابطه بهزیستی روان‌شناختی و گران‌باری شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر اصفهان نقش تعديل کننده دارد.

1. Salyers      2. Indiana      3. Liu & Pang

## تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌گرانی

رابطه بهزیستی روان‌شناختی و گران‌باری شغلی با نقش تغییرات سازمانی ادراک شده در ...

بر مبنای الگوی مفهومی پژوهش مبتنی بر متون مربوطه (شکل ۱)، سه متغیر اصلی پژوهش بررسی شده است؛ در این الگو، حمایت سازمانی ادراک شده و بهزیستی روان‌شناختی مدنظر قرار گرفته، و برای بررسی بهزیستی روان‌شناختی از نظریه ریف و درخصوص حمایت سازمانی ادراک شده از نظریه آیزنبرگ<sup>۱</sup> استفاده شده است؛ همچنین، بهزیستی روان‌شناختی متغیر ملاک، گران‌باری شغلی متغیر پیش‌بین، و حمایت سازمانی ادراک شده متغیر تغییر تغییرات سازمانی ادراک شده کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی استان اصفهان (مأخذ: نویسنده‌گان مقاله)



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش: رابطه بهزیستی روان‌شناختی و گران‌باری شغلی با نقش تغییرات سازمانی ادراک شده کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی استان اصفهان (مأخذ: نویسنده‌گان مقاله)

### روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و روش آن توصیفی و از نوع همبستگی است. توصیفی است؛ زیرا هدف آن توصیف سه متغیر بهزیستی روان‌شناختی، گران‌باری شغلی، و حمایت سازمانی ادراک شده در کتابخانه‌ها است، و همبستگی است؛ زیرا همبستگی برای دو هدف عمده کشف ارتباط بین متغیرها و پیشگویی نمره‌های آزمودنی در یک متغیر از روی نمره‌ها در متغیرهای دیگر به کار می‌رود (گال، والتر، و گال، ۱۳۸۷).

جامعه پژوهش موردنظر شامل کلیه کتابداران و اطلاع‌رسانان کتابخانه‌های عمومی استان اصفهان (۴۳۰ نفر) است. برای تعیین سهم کتابداران کتابخانه‌ها به عنوان آزمودنی در این

1. Eisenberger      2. Gall, Walter & Gall

پژوهش، با توجه به حجم جامعه آماری، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران<sup>۱</sup> (۱۹۹۷) استفاده شد. بر این قرار، حجم نمونه آماری ۲۰۲ نفر محاسبه شد که بر حسب این میزان، پرسشنامه بین آن‌ها توزیع شد. در نهایت، ۲۰۲ پرسشنامه تکمیل و پاسخ داده شد (نرخ بازگشت پرسشنامه ۱۰۰ درصد). گردآوری داده‌ها در بازه زمانی اسفند ۱۳۹۹ تا اردیبهشت ۱۴۰۰ انجام شد (سه ماه).

به منظور گردآوری اطلاعات، علاوه بر پرسشنامه ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، برای سنجش به زیستی روان‌شناختی کتابداران از پرسشنامه ریف (۱۹۹۵)، برای منظور سنجش گران‌باری شغلی از پرسشنامه اسپیکتور و جکس<sup>۲</sup> (۱۹۹۸)، و برای سنجش حمایت سازمانی ادراک‌شده از پرسشنامه آیزنبرگ<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۰۱) استفاده شد. به منظور بررسی روایی محتوایی پرسشنامه‌ها، از هفت متخصص روان‌شناسی و علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه اصفهان نظرخواهی شد، که ضمن ویرایش و بازسازی، روایی محتوایی پرسشنامه‌ها تأیید شد. همچنین، برای سنجش پایایی، پرسشنامه‌ها در میان ۳۰ نفر از جامعه پژوهش به صورت تصادفی توزیع و سپس با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ مورد سنجش قرار گرفت. ضرایب پایایی کل برای هریک از پرسشنامه‌ها در جدول ۱ نشان داده شده است. همان طور که مشاهده می‌شود، پایایی هر متغیر به صورت جداگانه و همچنین پایایی کل پرسشنامه مقداری قابل قبول بوده است.

جدول ۱. ضرایب پایایی برای هریک از پرسشنامه‌ها

گران‌باری حمایت سازمانی شغلی ادراک‌شده		به زیستی روان‌شناختی						
۰/۹۴	۰/۹۵	سلط بر محیط	پذیرش خدود	خودمندی فردی	روابط زمدگی	رشد مثبت	خود خود	خودختاری هدفمند
۰/۸۳	۰/۸۲	۰/۸۶	۰/۸۴	۰/۷۳	۰/۸۲			
						۰/۹۲		

1. Cochran      2. Spector & Jex      3. Eisenberger

## تحقیقات اطلاعاتی گنجانهای عمومی

رابطه بهزیستی روان‌شناسی و گران‌باری شغلی با نقش تعديل‌کننده حمایت‌سازمانی ادراک شده در ...

پس از جمع‌آوری داده‌ها، برای تحلیل نتایج و نمره‌گذاری پرسش‌نامه‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شد. به منظور تجزیه و تحلیل یافته‌های پژوهش، نرم‌افزارهای Smart-PLS3 و SPSS22 مورد استفاده قرار گرفت.

در بخش توصیفی، ابتدا ویژگی‌های جمعیت‌شناسی بر اساس جنسیت، مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی، سابقه خدمت، و پست سازمانی بررسی شد، و سپس آمارهای توصیفی متغیرهای پژوهش ارائه شده است. در بخش استنباطی نیز ابتدا برآش الگوی پیشنهادی پژوهش مورد آزمون قرار گرفت؛ سپس، برای مقایسه میانگین‌ها بر اساس ویژگی‌های جمعیت‌شناسی از آزمون‌های T مستقل، ضریب همبستگی پیرسون<sup>۱</sup>، و تحلیل واریانس یک‌راهه<sup>۲</sup> استفاده شد. به منظور سنجش ارزیابی مدل به دست آمده، از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی<sup>۳</sup> برای ارزیابی سازگاری درونی<sup>۴</sup>، از میانگین واریانس استخراج شده<sup>۵</sup> برای ارزیابی روایی هم‌گرا<sup>۶</sup>، و از معیار HTMT<sup>۷</sup> برای ارزیابی روایی افتراقی استفاده شده است.

### یافته‌های توصیفی پژوهش

**ویژگی‌های جمعیت‌شناسی:** در جدول ۲، ویژگی‌های جمعیت‌شناسی جامعه آماری پژوهش ارائه شده است.

جدول ۲. ویژگی‌های جمعیت‌شناسی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان اصفهان

متغیر	فراوانی	ویژگی	درصد
جنسیت	زن	۱۴۵	۷۱/۸
	مرد	۵۷	۲۸/۲
	کارداری	۱۱	۵/۴
مدرک تحصیلی	کارشناسی	۱۰۵	۵۲/۰
	کارشناسی ارشد	۸۶	۴۲/۶
	کمتر از ۵ سال	۳۴	۱۶/۸
سابقه خدمت	۵ تا ۱۰ سال	۷۰	۳۴/۷
	۱۱ تا ۱۵ سال	۴۴	۲۱/۸

1. Pearson Correlation Coefficient  
3. Composite reliability  
5. Average Variance Extracted (AVE)

2. One Way ANOVA  
4. Internal consistency  
6. Convergent Validity  
7. heterotrait-monotrait ratio

متغیر	کتابداری	سایر	مسئول	کتابدار	متغیر
۱۶ تا ۲۰ سال	بیشتر از ۲۰ سال				۱۷/۸
۱۸					۸/۹
کتابداری					۷۳/۸
سایر					۲۶/۲
مسئول					۳۵/۶
کتابدار					۶۴/۴

داده های مندرج در جدول ۲ حاکی از آن است که ۷۱/۸ درصد از کتابداران زن و ۲۸/۲ درصد مرد هستند. همچنین، بیشترین مدرک تحصیلی مربوط به مدرک کارشناسی (۵۲ درصد) و بیشترین سابقه کاری بین ۵ تا ۱۵ سال (۵۶/۵ درصد) است.

### ماتریس همبستگی

جدول ۳ نشان‌دهنده آماره توصیفی (میانگین، انحراف معیار) و ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش است. ضرایب همبستگی بین «بهزیستی روان‌شناختی» و «حمایت سازمانی ادراک شده» رابطه مثبت و معنادار ( $p = 0/69$ )، بین «بهزیستی روان‌شناختی» و «گران‌باری شغلی» رابطه منفی و معنادار ( $p = -0/54$ )؛ و بین «حمایت سازمانی ادراک شده» و «گران‌باری شغلی» رابطه منفی و معناداری را نشان داد ( $p = -0/49$ ).

جدول ۳ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

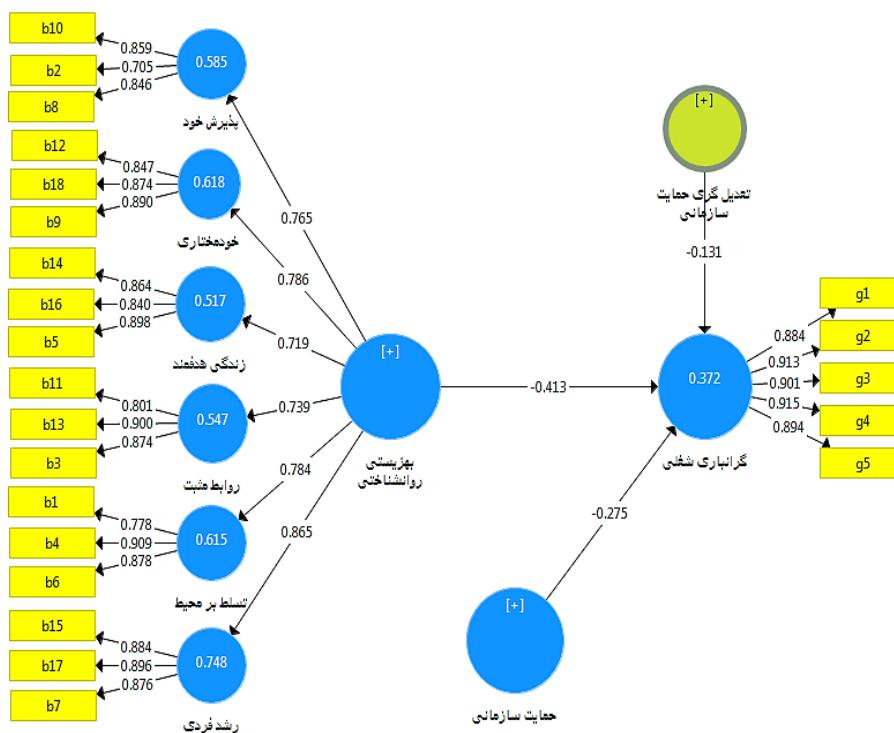
۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	متغیرها	انحراف معیار	متغیرها
-							جنسيت	۰/۴۵۱	۱
	-						مدرک تحصیلی	۰/۵۸۷	۲
		-					رشته تحصیلی	۰/۴۴۱	۳
			-				سابقه خدمت	۱/۲۰۶	۴
				-			بهزیستی روان‌شناختی	۰/۶۱۳	۵
					-		گران‌باری شغلی	۰/۹۴۲	۶
						-	حمایت سازمانی	۰/۹۴۷	۷
$N = 202$ ; * $P < 0.05$ ; ** $P < 0.01$									

## تحقیقات اطلاعاتی کتابخانه‌های عمومی

رابطه بهزیستی روان‌شناختی و گران‌باری شغلی با نقش تعديل‌کننده حمایت سازمانی ادراک‌شده در ...

### آزمون فرضیه پژوهش

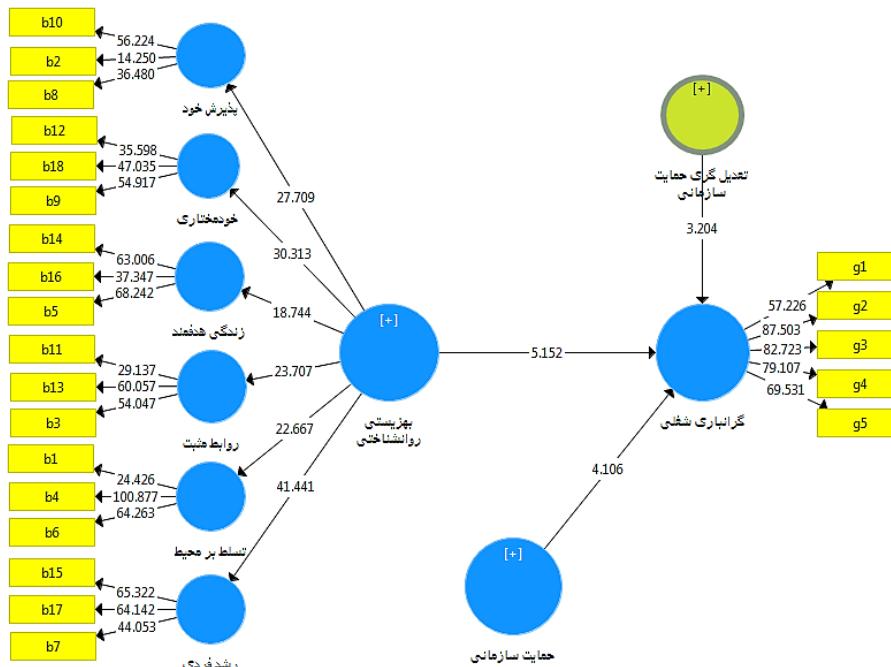
حمایت سازمانی ادراک‌شده در رابطه بین بهزیستی روان‌شناختی و گران‌باری شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان اصفهان نقش تعديل‌کننده دارد.



شکل ۲. نقش تعديلگری حمایت سازمانی ادراک‌شده

شکل ۲ نشان‌دهنده نقش تعديلگری حمایت سازمانی ادراک‌شده در ارتباط بین بهزیستی روان‌شناختی و گران‌باری شغلی است. یافته‌ها نشان داد متغیر تعديل‌کننده حمایت سازمانی ادراک‌شده تأثیری معنادار در شدت ارتباط بین بهزیستی روان‌شناختی و گران‌باری شغلی دارد و مقدار آن برابر با  $-0.13$  است ( $Moderator = -0.13$  ;  $T = 3.20$ ). بر این اساس، هنگامی که حمایت سازمانی ادراک‌شده در سطح متوسط قرار دارد رابطه بین بهزیستی روان‌شناختی و گران‌باری شغلی برابر با  $-0.41$  است. اگر میانگین حمایت سازمانی ادراک‌شده به اندازه یک انحراف معیار افزایش یابد، رابطه بین بهزیستی روان‌شناختی و گران‌باری شغلی افزایش می‌یابد

(۵۴/۰)، و با کاهش یک انحراف معیار، رابطه بین دو متغیر کاهش پیدا می‌کند (۲۸/۰). با توجه به این یافته‌ها، فرضیه اصلی پژوهش منی بر نقش تعديل کننده حمایت سازمانی ادراک شده تأیید می‌شود. در ادامه، مدل مفهومی پژوهش بر حسب مقادیر t-value معناداری ضرایب مسیر ارائه شده است که مقادیر بالاتر از ۱/۹۶ نشان‌دهنده معنادار بودن ضرایب تأثیر و بارهای عاملی است.



شکل ۳. نقش تعديل‌گرای حمایت سازمانی ادراک شده بر اساس مقادیر t-value

### برآذش مدل پژوهش

برای بررسی برآذش مدل پژوهش با نرم‌افزار Smart-PLS، از دو روش ارزیابی مدل اندازه گیری و مدل ساختاری استفاده شده است. در ابتدا، بارهای عاملی و سطح معناداری مؤلفه و سؤال‌های مرتبط با مدل مفهومی پژوهش برای تأیید روایی سازه ابزار اندازه گیری متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

## تحقیقات اطلاعاتی چیزهای مفهومی

رابطه بهزیستی روان‌شناسی و گران‌باری شغلی با نقش تغییرکننده حمایت سازمانی ادراک شده در ...

جدول ۴. بارهای عاملی و سطح معناداری مؤلفه‌ها و سؤال‌های مربوطه

P-Values	م مؤلفه	سؤال‌ها		م مؤلفه	متغیر
	T-Values	بار عاملی	T-Values	سؤال	
			۵۶/۲۲	۰/۸۵	۱۰
۰/۰۰۱	۲۸/۰۱	۰/۷۶	۱۴/۲۵	۰/۷۱	پذیرش خود
			۳۶/۴۸	۰/۸۴	۸
			۳۵/۵۹	۰/۸۵	۱۲
۰/۰۰۱	۳۰/۹۵	۰/۷۹	۴۷/۰۳	۰/۸۷	خودنمختاری
			۵۴/۹۱	۰/۸۹	۹
			۶۳/۰۱	۰/۸۶	۱۴
۰/۰۰۱	۱۷/۸۱	۰/۷۲	۳۷/۳۴	۰/۸۴	زندگی هدفمند
			۶۸/۲۴	۰/۸۹	بهزیستی
			۲۹/۱۳	۰/۸۰	روان‌شناسی
۰/۰۰۱	۲۳/۰۷	۰/۷۴	۶۰/۰۵	۰/۹۰	روابط مثبت با دیگران
			۵۴/۰۴	۰/۸۷	
			۲۴/۴۲	۰/۷۸	سلط بر محیط
۰/۰۰۱	۲۳/۹۷	۰/۷۸	۱۰۰/۸۷	۰/۹۱	
			۶۴/۲۶	۰/۸۸	
			۶۵/۳۲	۰/۸۸	رشد فردی
۰/۰۰۱	۴۳/۴۹	۰/۸۶	۶۴/۱۴	۰/۸۹	
			۴۴/۰۵	۰/۸۷	
			۱۲/۷۱	۰/۶۵	حمایت
--	--	--	۱۹/۲۵	۰/۷۴	سازمانی
			۲۷/۵۶	۰/۸۰	ادراک شده
			۲۴/۹۰	۰/۷۸	
			۲۸/۲۷	۰/۷۹	
			۱۶/۶۱	۰/۷۲	
			۱۰/۸۷	۰/۵۸	
			۲۴/۷۸	۰/۷۹	
			۲۳/۹۸	۰/۷۸	

P-Values	مؤلفه	سوالات		متغیر
	T-Values	بار عاملی	T-Values	مؤلفه
--		74/02	0/89	10
		21/33	0/77	11
		23/01	0/81	12
		22/38	0/79	13
		27/59	0/81	14
		22/49	0/79	15
		57/22	0/88	1
		87/50	0/91	2
		82/72	0/90	3
		79/10	0/91	4
		69/53	0/89	5

جدول ۴ بیانگر بارهای عاملی و مقادیر معناداری متغیرهای پژوهش (بهزیستی روان‌شناختی، حمایت سازمانی ادراک‌شده و گران‌باری شغلی) است. با توجه به پیشنهاد فالک و میلر<sup>۱</sup> (۱۹۹۲)، نقطه برش قابل قبول بودن بارهای عاملی برای نگهداری شاخص‌ها برابر با ۰/۶۱۴ لحاظ شده است. اما بهطور کلی، هیر<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۹) پیشنهاد می‌کنند که بارهای عاملی بین ۰/۴۰ تا ۰/۷۰ را تنها در صورتی حذف کنند که منجر به بهبود پایایی ترکیبی و یا میانگین واریانس استخراج شده بالاتر از مقدار آستانه پیشنهادی شود. یافته‌ها نشان داد کلیه مؤلفه‌ها و سوالاتی انتخاب شده برای متغیرهای پژوهش دارای بار عاملی بالاتر از ۰/۶۱۴ و در سطح خطای معنادار بودند ( $P < 0.05$ ). فقط سوال ۷ متغیر حمایت سازمانی ادراک‌شده با بار عاملی ۰/۵۸ کمتر از نقطه برش پیشنهادشده توسط فالک و میلر (۱۹۹۲) بود، اما با توجه به اینکه حذف این سوال تأثیری بر بهبود برآش مدل نداشت و همچنین در محدوده بین ۰/۴۰ و ۰/۷۰ معنادار بود به عنوان یک شاخص مؤثر به کار گرفته شد (هیر و همکاران، ۲۰۱۹). بر این اساس، روایی سازه ابزار اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش تأیید شد.

1. Falk & Miller      2. Hair

## تحقیقات اطلاعاتی چیزهای مفهومی

رابطه بهزیستی روان‌شناختی و گران‌باری شغلی با نقش تغییر کننده حمایت سازمانی ادراک شده در ...

### ارزیابی مدل اندازه‌گیری

برای تفسیر یافته‌های به دست آمده از تخمین روابط الگوی مفهومی، ابتدا باید میزان برازش و اعتبار مدل‌های اندازه‌گیری مورد بررسی قرار گیرد تا مشخص شود آیا الگوی پیشنهادی که بر اساس مبانی نظری پیشین به دست آمده است با داده‌های گردآوری شده از نمونه آماری پژوهش مناسب است یا خیر؟ بدین منظور، نقطه برش تأیید بارهای عاملی برای حفظ شاخص‌ها ( $\leq 0.708$ )، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی ( $\leq 0.70$ )، میزان واریانس تبیین شده ( $\leq 0.050$ )، و معیار HTMT برای سازه‌های مشابه از لحاظ مفهومی ( $> 0.90$ ) تعیین شد (هیر و همکاران، ۲۰۱۹). در ادامه، یافته‌های ارزیابی الگوی مفهومی بر اساس روایی و پایایی مدل‌های اندازه‌گیری انعکاسی ارائه شده‌اند.

جدول ۵. شاخص‌های ارزیابی مدل‌های اندازه‌گیری

میانگین واریانس (AVE)	بهزیستی روان‌شناختی			مدل‌های اندازه‌گیری
	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	تبیین شده	
۰/۵۸۲	۰/۹۳	۰/۹۲	۰/۸۲	سلط بر محیط
۰/۷۳۴	۰/۸۹	۰/۸۲	تسلط بر محیط	
۰/۶۵	۰/۸۴	۰/۷۳	پذیرش خود	
۰/۷۶	۰/۹۰	۰/۸۴	خودنمختاری	
۰/۷۸	۰/۹۱	۰/۸۶	رشد فردی	
۰/۷۴	۰/۸۹	۰/۸۲	روابط مثبت	
۰/۷۵	۰/۹۰	۰/۸۳	زندگی هدفمند	
۰/۵۹	۰/۹۵	۰/۹۵	-----	حمایت سازمانی ادراک شده
۰/۸۱	۰/۹۵	۰/۹۴	-----	گران‌باری شغلی
>۰/۵	>۰/۷	>۰/۷		حد قابل قبول

یافته‌های ارزیابی پایابی و روایی مدل‌های اندازه‌گیری پژوهش در جدول ۵ نشان داد مقادیر آلفای کرونباخ و پایابی ترکیبی بالاتر از ۰/۷۰ و در حد قابل قبول بودند. همچنین، مقادیر میانگین واریانس استخراج شده برای سنجش ارزیابی روایی هم‌گرا بیشتر از ۰/۵۰ و در سطح قابل قبول بود. با توجه به یافته‌های به‌دست‌آمده، پایابی و روایی هم‌گرای الگوی مفهومی پژوهش تأیید شد.

جدول ۶. روایی افتراقی بر اساس معیار HTMT

شماره	متغیرها	۸	۷	۶	۵	۴	۳	۲	۱
۱	سلط بر محیط	--							
۲	حایت سازمانی	--	۰/۵۸						
۳	خدمختاری	--	۰/۷۰	۰/۵۷					
۴	رشد فردی	--	۰/۷۱	۰/۶۹	۰/۷۲				
۵	روابط مثبت	--	۰/۶۱	۰/۶۳	۰/۵۱	۰/۵۷			
۶	زندگی هدفمند	--	۰/۴۹	۰/۷۰	۰/۵۷	۰/۵۴	۰/۴۵		
۷	پذیرش خود	--	۰/۴۴	۰/۵۸	۰/۷۱	۰/۶۴	۰/۶۲	۰/۷۸	
۸	گرانباری شغلی	--	۰/۴۰	۰/۵۳	۰/۴۴	۰/۴۷	۰/۶۱	۰/۵۲	۰/۳۳

یافته معیار HTMT جدول ۶ نشان می‌دهد کلیه مقادیر پایین‌تر از ۰/۸۵ هستند و روایی افتراقی بر اساس معیار HTMT مورد تأیید قرار می‌گیرد. به طور کلی، یافته‌های مرتبط با ارزیابی مدل‌های اندازه‌گیری بر اساس معیارهای روایی و پایابی حاکی از تأیید مدل است و از برازش مناسب و قابل قبول برخوردار است.

### ارزیابی مدل ساختاری

پس از تأیید روایی و پایابی سازه‌ها، مرحله بعد، ارزیابی نتایج مدل ساختاری است که شامل قابلیت پیش‌بینی مدل و روابط میان سازه‌های است. در این مرحله، از یک رویکرد سیستماتیک برای ارزیابی مدل ساختاری پژوهش استفاده شد که شامل مراحل زیر است:

## تحقیقات اطلاعاتی تجانشایی‌های عمومی

رابطه بهزیستی روان‌شناسی و گران‌باری شغلی با نقش تغییر کننده حمایت سازمانی ادراک شده در ...

۱. ارزیابی هم خطی<sup>۱</sup>؛

۲. ارزیابی معناداری و تناسب روابط مدل ساختاری<sup>۲</sup>؛

۳. ارزیابی سطح  $R^2$ ؛

۴. ارزیابی اندازه اثر  $f^2$ ؛ و

۵. ارزیابی تناسب پیش‌بین  $Q^2$ <sup>۳</sup>.

۱. در مرحله اول، هم خطی بین متغیرهای پیش‌بین از طریق عامل سورم واریانس<sup>۴</sup> (VIF) بررسی شد. طبق دیدگاه هیر و همکاران (۲۰۱۹)، مقادیر کمتر از ۳ ( $VIF < 3$ ) نشان‌دهنده حالت ایدئال هم خطی هستند. در مدل پژوهش حاضر، مقادیر VIF برای متغیرهای تعدیل کننده (۱/۱۰)، حمایت سازمانی ادراک شده (۲/۰۲)، و بهزیستی روان‌شناسی (۱/۹۷) در سطح قابل قبول و کمتر از ۳ بودند؛ بنابراین، مدل ساختاری از لحاظ هم خطی بین متغیرهای پژوهش در سطحی مطلوب قرار دارد.

۲. در مرحله دوم، بررسی تحلیل معناداری ضرایب مسیر، یا وزن‌های رگرسیونی استاندارد شده<sup>۵</sup> است. این ضریب باید به عنوان یک شاخص از توانایی نسبی از روابط آماری تفسیر شود. تحلیل معناداری ضرایب مسیر در شکل ۳-۴ حاکی از آن است که مقدار T-Value ضریب مسیر متغیر تعدیل کننده (۳/۲۰) بزرگ‌تر از ۱/۹۶ و در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است. همچنین، مقدار T-Value برای ارتباط بین بهزیستی روان‌شناسی و گران‌باری شغلی (۵/۱۵) بالاتر از ۱/۹۶ و معنادار است.

۳. توان مدل به وسیله توان هر مسیر ساختاری مشخص می‌شود و با استفاده از مقدار  $R^2$  از طریق متغیر مکتون وابسته تحلیل می‌شود. با توجه به اینکه مقدار  $R^2$  در مدل پژوهش حاضر برابر با ۰/۳۷۲ است، متغیرهای مکتون بیرون‌زا در حد بالای<sup>۶</sup> توانایی پیش‌بینی مدل را دارند (هیر و همکاران، ۲۰۱۶).

۴. علاوه بر این، اندازه اثر ( $f^2$ ) محاسبه شد. اندازه<sup>۷</sup> تغییر در مقدار  $R^2$  را هنگامی که یک سازه بیرون‌زا از مدل حذف می‌شود محاسبه می‌کند. بر اساس دیدگاه کوهن (۱۹۹۸)، مقادیر ۰/۰۲، ۰/۰۱۵ و ۰/۰۳۵ برای<sup>۸</sup> به ترتیب اثرات کوچک، متوسط، و

1. collinearity

4. standardized regression weight

2. Predictive relevance

5. substantial

3. variance inflation factor

بزرگ‌تر مغایر مکنون بروزنزا را نشان می‌دهد. در مدل پژوهشی حاضر، اندازه اثر بهزیستی روان‌شناختی و مغایر تعدیل کننده بر گران‌باری شغلی به ترتیب برابر با  $0.138$  و  $0.032$  است که حاکی از اندازه اثر اندک بر گران‌باری شغلی است.

۵. معیار  $Q^2$  استون-گیسر<sup>۱</sup> معرفی برای ارزیابی تناسب پیش‌بین مدل است که مقادیر بزرگ‌تر از  $0.25$  و  $0.50$  به ترتیب نشان‌دهنده تناسب پیش‌بین کوچک، متوسط و بزرگ است. مقدار  $Q^2$  در مدل پژوهش حاضر برابر با  $0.267$  است که نشان‌دهنده قابل قبول بودن تناسب پیش‌بین مدل برای سازهٔ درونی گران‌باری شغلی است. به طور کلی، این یافته‌ها نشان می‌دهد که مدل ساختاری پژوهش برازش قابل قبول دارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر، به بررسی رابطهٔ بهزیستی روان‌شناختی و گران‌باری شغلی با نقش تعدیل کننده حمایت سازمانی ادراک‌شده در کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان اصفهان پرداخته شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد حمایت سازمانی ادراک‌شده در رابطهٔ بهزیستی روان‌شناختی و گران‌باری شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر اصفهان نقش تعدیل کننده دارد و با توجه به این نتایج، فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر نقش تعدیل کننده حمایت سازمانی ادراک‌شده تأیید شد. همچنین، مدل حاصل در این پژوهش از برازش مطلوبی برخوردار است؛ در نتیجه، هرچه حمایت سازمانی ادراک‌شده در کتابداران بالاتر باشد، بهزیستی روان‌شناختی آن‌ها بالاتر و سطح گران‌باری شغلی در آن‌ها کاهش می‌باید. نتایج حاکی از آن است که ضریب همبستگی بهزیستی روان‌شناختی و گران‌باری شغلی برابر با  $0.054 < p < 0.05$  (نحوه  $-0.054$ ) است. همچنین، نتایج نشان داد که دو مؤلفه «خودمختاری» و «زندگی هدفمند» به ترتیب بیشترین میزان همبستگی منفی را با گران‌باری شغلی دارند ( $0.05 < p < 0.05$ )؛ این یافته با یافته‌های پژوهش مظفری، حریری، و ابذری (۱۳۹۵) همسوی دارد. از طرفی، نتایج حاکی از آن است که ضریب همبستگی بهزیستی روان‌شناختی و حمایت سازمانی ادراک‌شده برابر با  $0.069$  است و حدود  $0.047$  درصد از واریانس حمایت سازمانی را تبیین می‌کند ( $0.05 < p < 0.05$ ). بر این اساس، می‌توان گفت دو مؤلفه «رشد فردی» و «خودمختاری» به ترتیب بیشترین میزان

1. Stone-Geisser

## تحقیقات اطلاع‌رسانی کتابخانه‌ها می‌بود

رابطه بهزیستی روان‌شناختی و گران‌باری شغلی با نقش تغییر کننده حمایت سازمانی ادراک شده در ...

هم‌بستگی، و مؤلفه «سلط بر محیط» کمترین میزان هم‌بستگی را با حمایت سازمانی ادراک شده دارند ( $p < 0.05$ ). این یافته با یافته‌های سالریس و همکاران (۲۰۱۹) هم‌سویی دارد که به رابطه مثبت و معنادار این دو متغیر اشاره دارد. بر اساس این یافته‌ها، می‌توان نتیجه گیری کرد که هرچه بهزیستی روان‌شناختی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان اصفهان بالاتر باشد، میزان حمایت سازمانی ادراک شده در آن‌ها افزایش پیدا می‌کند.

علی‌رغم این تصور کلی که کتابداری شغلی بدون استرس، دارای محیطی خوشایند و همراه با آرامش است، امروزه کتابداران با موقعیت‌های چالش‌برانگیز بسیاری مواجه هستند (پنجم، ۲۰۱۸)؛ چالش‌هایی که می‌تواند بر عملکرد شغلی آن‌ها تأثیرات ناخوشایندی داشته باشد. این مستلزم در مرور کتابداران کتابخانه‌های عمومی بازتر است، زیرا تنوع جامعه مخاطب و تنوع درخواست‌ها می‌تواند طیفی از موقعیت‌های استرس‌زا را ایجاد کند که بر بهزیستی شغلی آن‌ها تأثیرگذار باشد (همان‌طور که در پژوهش جوردن (۲۰۱۴) اشاره شد). به عقیده اولندورف<sup>۱</sup> (۱۹۹۰)، کتابداران آگاهی اندکی نسبت به بهزیستی شغلی دارند و تنها در صد کمی از آن‌ها روش‌هایی را برای مقابله با بهبود وضعیت به کار می‌گیرند. آگاهی از شرایط استرس‌زا می‌تواند اولین گام برای بهبود وضعیت باشد. با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر، نقش سازمان در حمایت از کتابداران در کاهش شرایطی که منجر به کاهش گران‌باری شغلی شده است بیش از پیش احساس می‌شود.

طبق یافته‌های حاصل از تجزیه و تحلیل پرسش‌ها مبنی بر بررسی رابطه بهزیستی روان‌شناختی و گران‌باری شغلی با نقش تغییر کننده حمایت سازمانی ادراک شده پیشنهاد می‌شود:

۱. از آنجا که طبق یافته‌های پژوهش حاضر حمایت سازمانی ادراک شده نقش تغییر لگری در شدت ارتباط بین بهزیستی روان‌شناختی و گران‌باری شغلی دارد، پیشنهاد می‌شود مدیران کتابخانه‌ها میزان حمایت سازمانی از کتابداران خود را ارتقا دهند و به طور جدی در سازمان خود در این زمینه برنامه‌ریزی کنند. همچنین، برگزاری جلسات هماندیشی به منظور آگاهی رؤسای ادارات کتابخانه‌های عمومی شهرستان‌ها از مشکلات کتابداران پیشنهاد می‌شود.

1. Ollendorff

۲. با توجه به اینکه بهزیستی روان‌شناختی با ابعاد مختلف آن با گرانباری شغلی رابطه‌ای معنادار و منفی دارد، پیشنهاد می‌شود مدیران کتابخانه‌ها کلاس‌های آموزشی در زمینه روان‌شناسی برای کتابداران در طول سال برگزار کنند.
۳. با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر، مشاهده شد که بین حمایت سازمانی ادراک شده و گرانباری شغلی رابطه‌ای معنادار و منفی وجود دارد؛ بنابراین، پیشنهاد می‌شود به منظور افزایش میزان حمایت سازمانی، از شیوه‌های مدیریتی مشارکتی با کتابداران به جای شیوه‌های دستوری استفاده شود.

## منابع

- تقریبی، زهراء؛ شریفی، خدیجه؛ و سوکی، زهراء (۱۳۹۱). بهزیستی ذهنی در دانشجویان دانشکده پرستاری و مامایی کاشان. *مجله مراقبت پرستاری و مامایی این‌سینا*، ۱(۲۰)، ۵۴-۶۴.
- حریری، نجلا؛ و بطلانی، فهیمه (۱۳۸۹). رابطه سلامت روان و رضایت شغلی کتابداران دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان اصفهان. *فصلنامه مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات*، ۲(۲۴)، ۵۸-۷۵.
- حریری، نجلا؛ روتون، سیده زهراء؛ و جان‌محمدی، مریم (۱۳۹۲). سنجش رابطه حمایت سازمانی ادراک شده و بی‌تفاوتی سازمانی در کتابداران مطالعه موردنی: کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی تابعه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مستقر در شهر تهران. *تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی*، ۴(۴)، ۴۱۴-۳۹۷.
- عبدالهزاده، پروین؛ و مسلمی، معصومه (۱۳۹۶). بررسی کیفیت زندگی کتابداران کتابخانه‌های عمومی از نظر سلامت جسمی و روانی. *کتابداری و اطلاع‌رسانی*، ۲۰(۲)، ۱۰۸-۱۳۰.
- گال، مردیت دامین؛ گال، جویس پی؛ و بورک، والتر آر. (۱۳۸۷). روش‌های تحقیق کمی و کیفی در علوم تربیتی و روان‌شناسی (احمدرضا نصر اصفهانی و همکاران، مترجمان). تهران: سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاه‌ها (سمت).
- مظفری، غزاله؛ حریری، نجلا؛ و زهراء، اباذری (۱۳۹۵). سنجش رابطه ادراک از عوامل محیط کار (نقش‌های شغلی و ویژگی‌های شغل) و بیگانگی با کار در کتابداران دانشگاه‌های آزاد شهر تهران. *نظام‌ها و خدمات اطلاعاتی*، ۵(۱)، ۶۴-۵۳.

### References

- Abdollahzadeh, P., & Muslemi, M. (2017). The life quality of librarians on public libraries in terms of physical and mental health. *Library and Information Science*, 20(2), 108-130. (in Persian)
- Cochran, W. G. (1997). *Sampling techniques* (3rd ed.). John Wiley & Sons.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocal of Perceived Organizational Support. *The Journal of applied psychology*, 86(1), 42-51.
- Falk, R. F., & Miller, N. B. (1992). *A Primer for Soft Modelling*. University of Akron Press, Akron, OH.
- Gall, M. D., Gall, J. P., & Borg, W. R. (2008). *Educational research: An introduction*. (Ahmad Reza Nasr Isfahani et al. Trans.). Tehran: SAMT. (Original work published 1996) (in Persian)
- Hariri, N., & Botlani, F. (2013). A survey on the relationship between mental health and job satisfaction among the librarians of Isfahan University of Medical Sciences and Health Services. *National Studies on Librarianship and Information Organization*, 24(2), 58-75. (In Persian)
- Hariri, N., Rootan, S. Z. & Janmohammadi, M. (2013). Assessing the Relationship between Perceived Organizational Support and organizational Indifference in Librarians Case Study: Central Libraries of Universities Affiliated to the Ministry of Science, Research and Technology in Tehran. *Journal of Academic librarianship and Information Research*, 47(4), 397-414. (in Persian)
- Liu, P., & Pang, Y. (2020). Positive effects of good mental health on professional responsibility of librarians. *Revista Argentina de Clínica Psicológica*, 29(2), 232.
- Meyers, L. S., Gamst, G., & Guarino, A. J. (2016). *Applied multivariate research: Design and interpretation*. Sage publications.
- Mozaffari, G., Hariri, N., & Abazari, Z. (2016). Assessing the relationship between perception of work environment factors (job maps and job characteristics) and aversion from work in librarians of Tehran Azad University. *Information Systems and Services*, 5(1-2), 53-64. (in Persian)
- Ollendorff, M. (1990). How much do librarians know about stress management?. *Behavioral & Social Sciences Librarian*, 8(1-2), 67-98.
- Petek, M. (2018). Stress among reference library staff in academic and public libraries. *Reference Services Review*, 46(1), 1-19.
- Ryff, C. D. (1995). Psychological well-being in adult life. *Current directions in psychological science*, 4(4), 99-104.

- Salyers, M. P., Watkins, M. A., Painter, A., Snajdr, E. A., Gilmer, L. O., Garabrant, J. M., & Henry, N. H. (2019). Predictors of burnout in public library employees. *Journal of Librarianship and Information Science*, 51(4), 974-983.
- Spector, P. E., & Jex, S. M. (1998). Development of four self-report measures of job stressors and strain: interpersonal conflict at work scale, organizational constraints scale, quantitative workload inventory, and physical symptoms inventory. *Journal of occupational health psychology*, 3(4), 356-367.
- Tagharobi, Z., Sharifi, Kh., & Soki, Z. (2012). Subjective Well-Being in the Students of Kashan Nursing & Midwifery Faculty (KNMF). *Avicenna Journal of Nursing and Midwifery Care*, 20(1), 54-64. (in Persian)
- Togia, A. (2005). Measurement of burnout and the influence of background characteristics in Greek academic librarians. *Library management*, 26(3), 130-138.
- Wilkins Jordan, M. (2014). All stressed out, but does anyone notice? Stressors affecting public libraries. *Journal of Library Administration*, 54(4), 291-307.