



# 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

[DOR: 20.1001.1.26455730.1400.27.3.6.6](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 تعدیل‌کننده حمایت سازمانی ادراک‌شده در کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان اصفهان

زینب همتی

کارشناس ارشد، علم اطلاعات و دانش‌شناسی، نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور، استان اصفهان، ایران

zeinabh067@gmail.com

احمد شعبانی

استاد، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

shabania@edu.ui.ac.ir

سعید رجایی‌پور

دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

drsrajaepour@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 تعدیل‌کننده حمایت سازمانی ادراک‌شده در کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان اصفهان در سال ۱۳۹۹-۱۴۰۰ 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 پذیرفت. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسش‌نامه‌های به‌زیستی روان‌شناختی ریف (۱۹۹۵)، گران‌باری شغلی اسپکتور و جکس (۱۹۹۸) و حمایت سازمانی ادراک‌شده 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 تعدیل‌کننده حمایت سازمانی ادراک‌شده تأثیری معنادار در شدت ارتباط بین به‌زیستی روان‌شناختی و گران‌باری شغلی دارد، به‌طوری‌که با افزایش حمایت سازمانی ادراک‌شده 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 تعدیل‌کننده حمایت سازمانی ادراک‌شده نیز مورد توجه واقع شده است. یافته‌های این پژوهش می‌تواند راهگشای کتابداران و مدیران کتابخانه‌ها به‌منظور بهبود وضعیت محیط کاری باشد.

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

**تعارض منافع:** گزارش نشده است.

**منبع حمایت‌کننده:** حامی مالی نداشته است.

**استناد:** همتی، زینب؛ شعبانی، احمد؛ رجایی‌پور، سعید؛ و کشوری، مریم (۱۴۰۰). رابطه به‌زیستی روان‌شناختی و گران‌باری شغلی با نقش تعدیل‌کننده حمایت سازمانی ادراک‌شده در کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان اصفهان. *تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*. ۲۷(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](https://doi.org/10.1001.1.26455730.1400.27.3.6.6)

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

نوع مقاله: علمی پژوهشی

© نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور

## مقدمه

امروزه در کتابخانه‌های عمومی انواع خدمات سنتی و الکترونیکی ارائه می‌شود. گروه‌های مختلفی مانند زنان خانه‌دار، افراد باسواد و کم‌سواد، کشاورزان، کودکان و نوجوانان، و دانشجویان برای افزایش اطلاعات، رفع نیازهای اطلاعاتی، آموزش، و پر کردن اوقات فراغت به کتابخانه عمومی مراجعه می‌کنند، از این رو، لازم است با کارکنانی دارای سلامت روانی و با اخلاق و رفتار مناسب روبه‌رو 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 به دنبال تأمین مؤلفه‌های مختلف به‌زیستی روان‌شناختی<sup>۱</sup> و مراعات جنبه‌های مختلف آن در کارکنان کتابخانه باشد؛<sup>۲</sup> این امر به دنبال 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 نظیر 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 گوآرین<sup>۳</sup>، ۲۰۱۶). از مهم‌ترین مدل‌هایی که به‌زیستی روان‌شناختی را مفهوم‌سازی و عملیاتی کرده است، می‌توان به مدل چندبُعدی ریف<sup>۴</sup> (۱۹۹۵) اشاره کرد. این

1. psychological well-being

۲. 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 «خودمختاری» را به‌عنوان 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 به‌صورت منفی درک کند، سلامت و عملکردش تحت تأثیر قرار می‌گیرد. از این رو، پژوهش حاضر به کتابداران و اطلاع‌رسان به‌عنوان دارایی باارزش کتابخانه و سازمان مادر اشاره دارد و از طریق بررسی رابطه بین به‌زیستی روان‌شناختی، گران‌باری شغلی و حمایت سازمانی ادراک‌شده سعی دارد به وضعیت کتابداران و اطلاع‌رسانان متخصص شاغل در کتابخانه‌های عمومی استان اصفهان بپردازد. به‌عبارت 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 ادراک‌شده 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 بطلائنی (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 برحسب 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 ادراک‌شده و میزان بی‌تفاوتی سازمانی در کتابداران کتابخانه‌های

1. Russell      3. work overload

مرکزی دانشگاه‌های دولتی تابعه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مستقر در شهر تهران پایین‌تر از حد متوسط بود و بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و بروز بی‌تفاوتی سازمانی کتابداران جامعه آماری رابطه معکوس معناداری مشاهده شد. مظفری، حریری، و اباذری (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 جمعیت‌شناختی رابطه‌ای معنادار نداشت، سابقه کاری با ویژگی‌های شغلی رابطه‌ای معنادار داشت و به‌طور کلی کتابداران جامعه پژوهش با کار بیگانه نبودند ولی از نظر گران‌باری نقش، بیشترین نارضایتی را داشتند. عبدالله‌زاده 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 کیفیت زندگی آنان در سطح نسبتاً مطلوبی قرار داشت. در نهایت، عملکرد جسمانی و ایفای 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 نتایج 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 (موقت 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 وقفه‌های 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

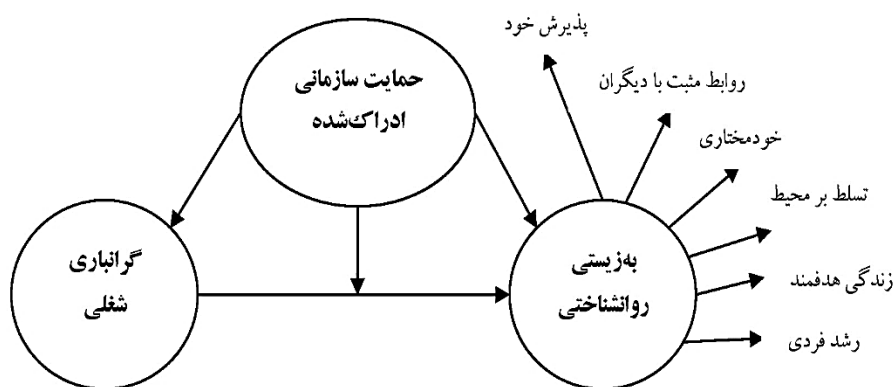
1. Togia 2. Wilkins Jordan 3. Petek 4. Bologna

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 پیش‌بینی‌کننده 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 پننگ<sup>۳</sup> (۲۰۲۰) در پژوهش خود به بررسی اثرات سلامت مطلوب روانی بر پاسخ‌گویی حرفه‌ای کتابداران پرداختند. یافته‌های آنان نشان داد که جنسیت، تخصص، و سابقه کاری کتابداران بر سلامت روان و پاسخگویی حرفه‌ای تأثیرات مطلوب داشت.

بررسی پیشینه پژوهش‌های انجام‌شده در خصوص موضوع مورد پژوهش نشان می‌دهد که موضوع رابطه به‌زیستی روان‌شناختی و گران‌باری شغلی با نقش تعدیل‌کننده 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 تعدیل‌کننده حمایت سازمانی ادراک‌شده نیز مورد توجه واقع شده است. بنابراین، رابطه به‌زیستی روان‌شناختی و گران‌باری شغلی با نقش تعدیل‌کننده 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 این رو، هدف اصلی پژوهش حاضر تعیین رابطه به‌زیستی روان‌شناختی و گران‌باری شغلی با نقش تعدیل‌کننده 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 تعدیل‌کننده دارد.

1. Salyers      2. Indiana      3. Liu & Pang

بر مبنای الگوی مفهومی پژوهش مبتنی بر متون مربوطه (شکل ۱)، سه متغیر اصلی پژوهش بررسی شده است؛ در این الگو، حمایت سازمانی ادراک‌شده و به‌زیستی روان‌شناختی مدنظر قرار گرفته، و برای بررسی به‌زیستی روان‌شناختی از نظریه ریف و در خصوص حمایت سازمانی ادراک‌شده از نظریه آیزنبرگر<sup>۱</sup> استفاده شده است؛ همچنین، به‌زیستی روان‌شناختی متغیر ملاک، گران‌باری شغلی متغیر پیش‌بین، و حمایت سازمانی ادراک‌شده متغیر تعدیل‌کننده است.



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش: رابطه به‌زیستی روان‌شناختی و گران‌باری شغلی با نقش تعدیل‌کننده حمایت سازمانی ادراک‌شده کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی استان اصفهان (مأخذ: نویسندگان 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 ادراک‌شده 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<sup>۲</sup>، ۱۳۸۷).

جامعه پژوهش موردنظر شامل کلیه کتابداران و اطلاع‌رسانان کتابخانه‌های عمومی استان اصفهان (۴۳۰ نفر) است. برای تعیین سهم کتابداران کتابخانه‌ها به‌عنوان 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 برحسب 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 به‌زیستی روان‌شناختی کتابداران از پرسش‌نامه ریف (۱۹۹۵)، برای منظور سنجش گران‌باری شغلی از پرسش‌نامه اسپکتور و جکس<sup>۲</sup> (۱۹۹۸)، و برای سنجش حمایت سازمانی ادراک شده از پرسش‌نامه آیزنبرگر<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 هر یک 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 هر یک از پرسش‌نامه‌ها

حمایت سازمانی ادراک شده		گران‌باری شغلی		به‌زیستی روان‌شناختی			
۰/۹۴		۰/۹۵		۰/۹۲			
		زندگی هدفمند	روابط مثبت	رشد فردی	خودمختاری	پذیرش خود	تسلط بر محیط
		۰/۸۳	۰/۸۲	۰/۸۶	۰/۸۴	۰/۷۳	۰/۸۲

1. Cochran      2. Spector & Jex      3. Eisenberger

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

در بخش توصیفی، ابتدا ویژگی‌های جمعیت‌شناختی بر اساس جنسیت، مدرک تحصیلی، رشته تحصیلی، سابقه خدمت، و پست سازمانی بررسی شد، و سپس آماره توصیفی متغیرهای پژوهش ارائه شده است. در بخش استنباطی نیز ابتدا برازش الگوی پیشنهادی پژوهش مورد آزمون قرار گرفت؛ سپس، برای مقایسه میانگین‌ها بر اساس ویژگی‌های جمعیت‌شناختی از آزمون‌های T مستقل، ضریب هم‌بستگی پیرسون<sup>۱</sup>، و تحلیل واریانس یک‌راهه<sup>۲</sup> استفاده شد. به‌منظور سنجش ارزیابی مدل به‌دست آمده، از آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی<sup>۳</sup> برای ارزیابی سازگاری درونی<sup>۴</sup>، از میانگین واریانس استخراج‌شده<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 جمعیت‌شناختی: در جدول ۲، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی جامعه آماری پژوهش ارائه شده است.

جدول ۲. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان اصفهان

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

1. Pearson Correlation Coefficient
2. One Way ANOVA
3. Composite reliability
4. Internal consistency
5. Average Variance Extracted (AVE)
6. Convergent Validity
7. heterotrait-monotrait ratio

متغیر	ویژگی	فراوانی	درصد
رشته تحصیلی	۱۶ تا ۲۰ سال	۳۶	۱۷/۸
	بیشتر از ۲۰ سال	۱۸	۸/۹
	کتابداری	۱۴۹	۷۳/۸
	سایر	۵۳	۲۶/۲
پست سازمانی	مستول	۷۲	۳۵/۶
	کتابدار	۱۳۰	۶۴/۴

داده‌های 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 ادراک‌شده» رابطه مثبت و معنادار ( $r = 0/69$ ,  $p < 0/01$ )، بین «به‌زیستی روان‌شناختی» و «گران‌باری شغلی» رابطه منفی و معنادار ( $r = -0/54$ ,  $p < 0/01$ )؛ و بین «حمایت سازمانی ادراک‌شده» و «گران‌باری شغلی» رابطه منفی و معناداری را نشان داد ( $r = -0/49$ ,  $p < 0/01$ ).

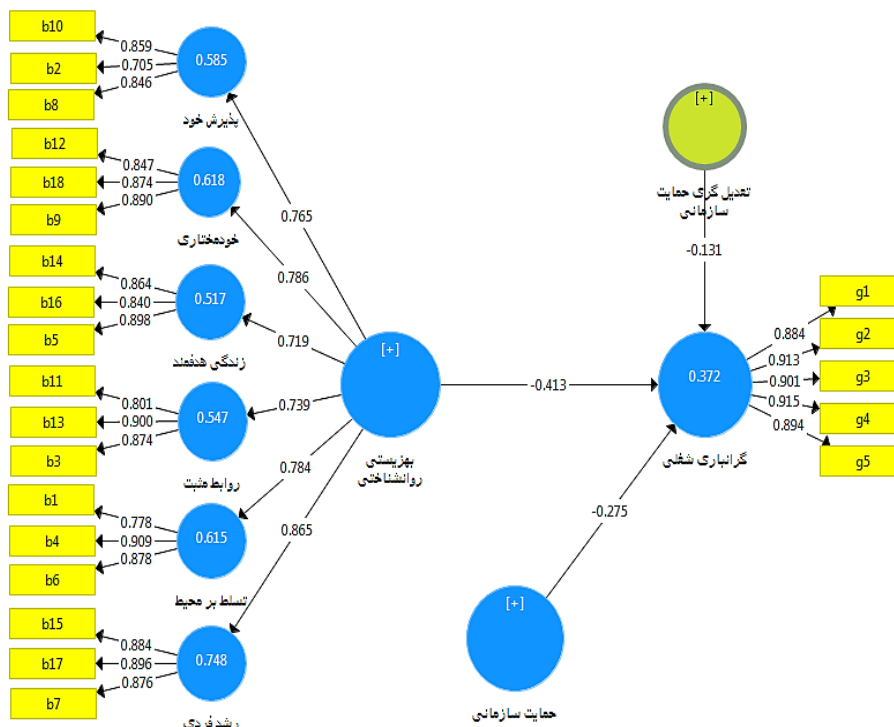
جدول ۳. ماتریس هم‌بستگی متغیرهای پژوهش

متغیرها	انحراف معیار	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷
۱ جنسیت	۰/۴۵۱	-						
۲ مدرک تحصیلی	۰/۵۸۷	-۰/۰۴۱	-					
۳ رشته تحصیلی	۰/۴۴۱	۰/۲۷**	۰/۰۴	-				
۴ سابقه خدمت	۱/۲۰۶	۰/۰۲	-۰/۱۹**	-۰/۱۰	-			
۵ به‌زیستی روان‌شناختی	۰/۶۱۳	۰/۰۶	۰/۰۵	-۰/۰۳	-۰/۰۱	-		
۶ گران‌باری شغلی	۰/۹۴۲	-۰/۲۵**	-۰/۰۶	-۰/۰۹	۰/۰۱	-۰/۵۴**	-	
۷ حمایت سازمانی	۰/۹۴۷	۰/۱۱	-۰/۰۶	-۰/۰۸	۰/۱۰	۰/۶۹**	-۰/۴۹**	-

N = 202; \* P < 0.05; \*\* P < 0.01

### آزمون فرضیه پژوهش

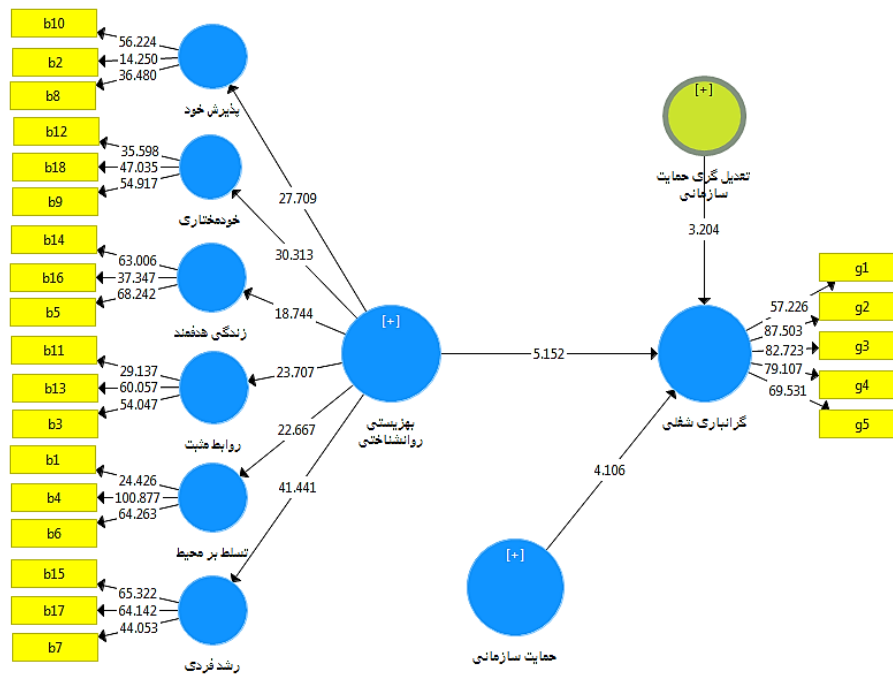
حمایت سازمانی ادراک‌شده در رابطه بین به‌زیستی روان‌شناختی و گران‌باری شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان اصفهان نقش تعدیل‌کننده دارد.



شکل ۲. نقش تعدیلگری حمایت سازمانی ادراک‌شده

شکل ۲ نشان‌دهنده نقش تعدیلگری حمایت سازمانی ادراک‌شده در ارتباط بین به‌زیستی روان‌شناختی و گران‌باری شغلی است. یافته‌ها نشان داد متغیر تعدیل‌کننده حمایت سازمانی ادراک‌شده تأثیری معنادار در شدت ارتباط بین به‌زیستی روان‌شناختی و گران‌باری شغلی دارد و مقدار آن برابر با  $0.13$  است ( $T = 3.20$ ; Moderator = -0.13). 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.

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



شکل ۳. نقش تعدیلگری حمایت سازمانی ادراک‌شده بر اساس مقادیر t-value

### برازش مدل پژوهش

برای بررسی برازش مدل پژوهش با نرم‌افزار Smart-PLS، از دو روش ارزیابی مدل اندازه‌گیری 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 اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

## تحقیقات اطلاعاتی کتابخانه‌های عمومی

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

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

متغیر	مؤلفه	سؤال	سؤال‌ها		مؤلفه		P-Values
			T-Values	بار عاملی	T-Values	بار عاملی	
به‌زیستی روان‌شناختی	پذیرش خود	۱۰	۰/۸۵	۵۶/۲۲			
		۲	۰/۷۱	۱۴/۲۵	۰/۷۶	۲۸/۰۱	۰/۰۰۱
		۸	۰/۸۴	۳۶/۴۸			
	خودمختاری	۱۲	۰/۸۵	۳۵/۵۹			
		۱۸	۰/۸۷	۴۷/۰۳	۰/۷۹	۳۰/۹۵	۰/۰۰۱
		۹	۰/۸۹	۵۴/۹۱			
	زندگی هدفمند	۱۴	۰/۸۶	۶۳/۰۱			
		۱۶	۰/۸۴	۳۷/۳۴	۰/۷۲	۱۷/۸۱	۰/۰۰۱
		۵	۰/۸۹	۶۸/۲۴			
	روابط مثبت با دیگران	۱۱	۰/۸۰	۲۹/۱۳			
		۱۳	۰/۹۰	۶۰/۰۵	۰/۷۴	۲۳/۰۷	۰/۰۰۱
		۳	۰/۸۷	۵۴/۰۴			
	تسلط بر محیط	۱	۰/۷۸	۲۴/۴۲			
		۴	۰/۹۱	۱۰۰/۸۷	۰/۷۸	۲۳/۹۷	۰/۰۰۱
		۶	۰/۸۸	۶۴/۲۶			
رشد فردی	۱۵	۰/۸۸	۶۵/۳۲				
	۱۷	۰/۸۹	۶۴/۱۴	۰/۸۶	۴۳/۴۹	۰/۰۰۱	
	۷	۰/۸۷	۴۴/۰۵				
حمایت سازمانی ادراک‌شده	۱	۰/۶۵	۱۲/۷۱				
	۲	۰/۷۴	۱۹/۲۵				
	۳	۰/۸۰	۲۷/۵۶				
	۴	۰/۷۸	۲۴/۹۰				
	۵	۰/۷۹	۲۸/۲۷	--	--	--	
	۶	۰/۷۲	۱۶/۶۱				
	۷	۰/۵۸	۱۰/۸۷				
	۸	۰/۷۹	۲۴/۷۸				
	۹	۰/۷۸	۲۳/۹۸				

متغیر	مؤلفه	سؤال	سؤال‌ها		مؤلفه		P-Values	
			بار عاملی	T-Values	بار عاملی	T-Values		
گران‌باری شغلی		۱۰	۰/۸۹	۷۴/۰۲				
		۱۱	۰/۷۷	۲۱/۳۳				
		۱۲	۰/۸۱	۲۳/۰۱				
		۱۳	۰/۷۹	۲۲/۳۸				
		۱۴	۰/۸۱	۲۷/۵۹				
	گران‌باری		۱۵	۰/۷۹	۲۲/۴۹			
			۱	۰/۸۸	۵۷/۲۲			
			۲	۰/۹۱	۸۷/۵۰			
			۳	۰/۹۰	۸۲/۷۲			--
			۴	۰/۹۱	۷۹/۱۰			--
	شغلی		۵	۰/۸۹	۶۹/۵۳			

جدول ۴ بیانگر بارهای عاملی و مقادیر معناداری متغیرهای پژوهش (به‌زیستی روان‌شناختی، حمایت سازمانی ادراک‌شده و گران‌باری شغلی) است. با توجه به پیشنهاد فالدک 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 استخراج‌شده بالاتر از مقدار آستانه پیشنهادی شود. یافته‌ها نشان داد کلیه مؤلفه‌ها و سؤال‌های انتخاب‌شده برای متغیرهای پژوهش دارای بار عاملی بالاتر از ۰/۶۱۴ و در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار بودند ( $P < 0.05$ ). فقط سؤال ۷ متغیر حمایت سازمانی ادراک‌شده با بار عاملی ۰/۵۸ کمتر از نقطه برش پیشنهادشده توسط فالدک و میلر (۱۹۹۲) بود، اما با توجه به اینکه حذف این سؤال تأثیری بر بهبود برازش مدل نداشت و همچنین در محدوده بین ۰/۴۰ و ۰/۷۰ معنادار بود به‌عنوان 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

### ارزیابی مدل اندازه‌گیری

برای تفسیر یافته‌های به‌دست 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 گردآوری‌شده از نمونه آماری پژوهش متناسب 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 تبیین‌شده ( $\leq 0/50$ )، 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

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

یافته‌های ارزیابی پایایی و روایی مدل‌های اندازه‌گیری پژوهش در جدول ۵ نشان داد مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی 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 به‌دست آمده، پایایی و روایی هم‌گرای الگوی مفهومی پژوهش تأیید شد.

جدول ۶. روایی افتراقی بر اساس معیار HTMT

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

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. به‌طور کلی، یافته‌های مرتبط با ارزیابی مدل‌های اندازه‌گیری بر اساس معیارهای روایی و پایایی حاکی از تأیید مدل است و از برآزش مناسب و قابل قبول برخوردار است.

### ارزیابی مدل ساختاری

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



بزرگ متغیر مکنون برون‌زا را نشان می‌دهد. در مدل پژوهشی حاضر، اندازه اثر به‌زیستی روان‌شناختی و متغیر تعدیل‌کننده بر گران‌باری شغلی به ترتیب برابر با ۰/۱۳۸ و ۰/۰۳۲ 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 ۰، ۰/۲۵ و ۰/۵۰ به ترتیب نشان‌دهنده تناسب پیش‌بین کوچک، متوسط و بزرگ است. مقدار  $Q^2$  در مدل پژوهش حاضر برابر با ۰/۲۶۷ است که نشان‌دهنده قابل قبول بودن تناسب پیش‌بین مدل برای سازه درونی گران‌باری شغلی است. به‌طور کلی، این یافته‌ها نشان می‌دهد که مدل ساختاری پژوهش برازش قابل قبول دارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر، به بررسی رابطه به‌زیستی روان‌شناختی و گران‌باری شغلی با نقش تعدیل‌کننده حمایت سازمانی ادراک‌شده در کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان اصفهان پرداخته شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد حمایت سازمانی ادراک‌شده در رابطه به‌زیستی روان‌شناختی و گران‌باری شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر اصفهان نقش تعدیل‌کننده دارد و با توجه به این نتایج، فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر نقش تعدیل‌کننده 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 می‌یابد. نتایج حاکی از آن است که ضریب هم‌بستگی به‌زیستی روان‌شناختی و گران‌باری شغلی برابر با ۰/۵۴ بود ( $p < ۰/۰۵$ )، ( $r = -۰/۵۴$ ). همچنین، نتایج نشان داد که دو مؤلفه «خودمختاری» و «زندگی هدفمند» به ترتیب بیشترین میزان هم‌بستگی منفی را با گران‌باری شغلی دارند ( $p < ۰/۰۵$ )؛ این یافته با یافته‌های پژوهش مظفری، حریری، و ابادری (۱۳۹۵) هم‌سویی دارد. از طرفی، نتایج حاکی از آن است که ضریب هم‌بستگی به‌زیستی روان‌شناختی و حمایت سازمانی ادراک‌شده برابر با ۰/۶۹ است و حدود ۴۷/۸ درصد از واریانس حمایت سازمانی را تبیین می‌کند ( $r = ۰/۶۹$ ،  $p < ۰/۰۵$ ). بر این اساس، می‌توان گفت دو مؤلفه «رشد فردی» و «خودمختاری» به ترتیب بیشترین میزان

1. Stone-Geisser

هم‌بستگی، و مؤلفه «تسلط بر محیط» کمترین میزان هم‌بستگی را با حمایت سازمانی ادراک‌شده 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 نتیجه‌گیری کرد که هرچه به‌زیستی روان‌شناختی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان اصفهان بالاتر باشد، میزان حمایت سازمانی ادراک‌شده 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 (پتک، ۲۰۱۸)؛ چالش‌هایی که می‌تواند بر عملکرد شغلی آن‌ها تأثیرات ناخوشایندی داشته باشد. این مسئله در مورد کتابداران کتابخانه‌های عمومی بارزتر 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 درصد 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 تعدیل‌کننده حمایت سازمانی ادراک‌شده پیشنهاد می‌شود:

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

1. Ollendorf

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 ادراک‌شده و گران‌باری شغلی رابطه‌ای معنادار و منفی وجود دارد؛ بنابراین، پیشنهاد می‌شود به‌منظور افزایش میزان حمایت سازمانی، از شیوه‌های مدیریتی مشارکتی با کتابداران به‌جای شیوه‌های دستوری استفاده شود.

## منابع

- تقریبی، زهرا؛ شریفی، خدیجه؛ و سوکی، زهرا (۱۳۹۱). به‌زیستی ذهنی در دانشجویان دانشکده پرستاری و مامایی کاشان. *مجله مراقبت پرستاری و مامایی ابن‌سینا*، ۲۰(۱)، 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*، ۲۴(۲)، ۵۸-۷۵.
- حریری، نجلا؛ روتن، سیده زهرا؛ و جان‌محمدی، مریم (۱۳۹۲). سنجش رابطه حمایت سازمانی ادراک‌شده و بی‌تفاوتی سازمانی در کتابداران مطالعه موردی: کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی تابعه وزارت علوم، تحقیقات و فناوری مستقر در شهر تهران. *تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی*، ۴۷(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، جوئیس 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 زهرا، 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(۲-۱)، 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). Reciprocation 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.