

# Investigating the Relationships between Job Satisfaction with Organizational Commitment, and Ethical Climate among Public Librarians of Kermanshah Province using Structural Equation Modeling<sup>1</sup>

Saleh Rahimi 

Associate Professor, Department of Knowledge and Information Science, Razi University, Kermanshah, Iran (Corresponding Author). s.rahimi@razi.ac.ir

Faramarz Soheili 

Associate Professor, Department of Knowledge and Information Science, Payame Noor University, Tehran, Iran. F\_soheili@pnu.ac.ir

Vajiheh Naseri

M.A., Department of Knowledge and Information Science, Public Librarian, Kermanshah, Iran. rezvana.86@gmail.com

Sara Bahrami Nia 

PhD., Department of Knowledge and Information Science, Payame Noor University, Mashhad, Iran. bahramisaraa@gmail.com

## Abstract

**Purpose:** This study aims to determine the structural equation pattern of relationships between job satisfaction with organizational commitment and ethical climate among librarians of public libraries in Kermanshah province.

**Methods:** The research method is the type of correlation studies and the modeling of structural equations. The statistical population of this study included all 180 public librarians of Kermanshah province. Using stratified random sampling, 122 people were selected as the sample size based on the Cochran formula. Spector's Job Satisfaction Questionnaire (1999), Allen & Meyer's Organizational Commitment Questionnaire (1990), and the revised Victor and Cullen's Questionnaire (1988) were used. To test the hypotheses, structural equation modeling and correlation coefficient tests, simple linear regression, and the Seville test were used with SPSS software.

**Findings:** The findings showed that there is a significant relationship between the job satisfaction of public library librarians and their understanding of the ethical climate. The state of job satisfaction, organizational commitment and ethical climate is more than average at the public libraries in Kermanshah province.

1. Cite this article: Rahimi, S., Soheili, F., Naseri, V. & Bahrami Nia, S. (2023). Investigating the Relationships between Job Satisfaction with Organizational Commitment, and Ethical Climate among Public Librarians of Kermanshah Province using Structural Equation Modeling. *Sciences and Techniques of Information Management*, 9(1): 333-356.

DOI: 10.22091/stim.2020.5756.1410

Received: 2020-07-19 ; Revised: 2020-09-01 ; Accepted: 2020-09-07 ; Published online: 2023-03-23

© The Author(s).

Published by: University of Qom.

This is an open access article under the: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>



Also, the more job satisfaction librarians of public libraries have, the more commitment they will have to their organization, and public library officials should pay more attention to this issue. High organizational commitment increases the effect of job satisfaction on ethical climate. Finally, organizational commitment has an effect on the relationship between job satisfaction and organizational climate and makes the relationship between these two variables stronger.

**Conclusions:** Ethical climate and recognition of ethical values in the organization lead to ethical behaviors. Furthermore, ethical climate plays a fundamental role in receiving organizational rewards and benefits, implementing organizational procedures and decisions, dealings, and interactions. Employees who find high satisfaction and commitment in the organization, their understanding of the ethical climate in the organization increases. The results of the structural equation analysis test on the proposed research model showed that the model had a good and acceptable fit and all paths (hypotheses) were confirmed with high confidence. The results showed that if the librarians have job satisfaction, they can have a positive understanding of the ethical climate in the library, spend more time there and show a high commitment to performing their duties.

**Keywords:** Job Satisfaction, Organizational Commitment, Ethical Climate, Public Library Librarians, Kermanshah province.



## بررسی روابط بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی و جو اخلاقی در میان کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه با استفاده از الگویابی معادلات ساختاری<sup>۱</sup>

صالح رحیمی

دانشیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشکده علوم اجتماعی و تربیتی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران  
(نویسنده مسئول). s.rahimi@razi.ac.ir

فرامرز سهیلی

دانشیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. F\_soheili@pnu.ac.ir

وجیهه ناصری

کارشناسی ارشد، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، کتابدار کتابخانه عمومی، کرمانشاه، ایران. rezvana.86@gmail.com

سارا بهرامی‌نیا

دکتری، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه پیام نور، مشهد، ایران. bahramisaraa@gmail.com

### چکیده

**هدف:** هدف پژوهش حاضر تعیین الگوی معادله ساختاری روابط بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی و جو اخلاقی در میان کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه می‌باشد.

**روش:** روش پژوهش از نوع مطالعات همبستگی و مدل‌یابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه به تعداد ۱۸۰ نفر بود. نمونه پژوهش بر اساس فرمول کوکران ۱۲۳ نفر محاسبه گردید. جهت گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه رضایت شغلی اسپکتور (۱۹۹۹)، پرسشنامه تعهد سازمانی آلن و می‌بر (۱۹۹۰) و پرسشنامه بازنگری شده جو اخلاقی ویکتور و کالن (۱۹۸۸) استفاده شده است. همچنین روش نمونه‌گیری، تصادفی طبقه‌ای است. جهت آزمون فرضیه‌ها و پیدا کردن روابط بین متغیرها از مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار لیزرل و آزمون‌های ضریب همبستگی، رگرسیون خطی ساده و آزمون سویل در نرم‌افزار اس.پی.اس.اس. استفاده شده است.

**یافته‌ها:** یافته‌ها نشان داد که بین رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی و درک آن‌ها از جو اخلاقی رابطه معناداری وجود دارد. وضعیت رضایت شغلی، تعهد سازمانی و جو اخلاقی در بین کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه در سطح بیش از متوسط است.

۱. **استناد به این مقاله:** رحیمی، صالح؛ سهیلی، فرامرز؛ ناصری، وجیهه؛ بهرامی‌نیا، سارا (۱۴۰۲). بررسی روابط بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی و جو اخلاقی

در میان کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه با استفاده از الگویابی معادلات ساختاری. *علوم و فنون مدیریت اطلاعات*، ۹(۱): ۳۵۶-۳۳۳.

DOI: 10.22091/stim.2020.5756.1410

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۴/۲۹؛ تاریخ اصلاح: ۱۳۹۹/۰۶/۱۱؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۶/۱۷؛ تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۲/۰۱/۰۳

ناشر: دانشگاه قم

© نویسندگان.



همچنین هرچقدر کتابداران کتابخانه‌های عمومی از رضایت شغلی بالایی برخوردار باشند، نسبت به سازمان خود تعهد بیشتری خواهند داشت و باید مسئولین کتابخانه‌های عمومی به این مسئله توجه بیشتری داشته باشند. تعهد سازمانی بالا باعث می‌شود تأثیر رضایت شغلی بر جو اخلاقی بیشتر شود. در نهایت، تعهد سازمانی بر رابطه بین رضایت شغلی و جو سازمانی تأثیرگذار است و باعث می‌شود که رابطه بین این دو متغیر تقویت شود.

**نتیجه‌گیری:** جو اخلاقی و شناخت ارزش‌های اخلاقی در سازمان منجر به رفتارهای اخلاقی می‌شود. همچنین جو اخلاقی در دریافت پاداش‌ها و مزایای سازمانی، اجرای رویه‌ها و تصمیمات سازمانی، برخوردها و تعاملات، نقش اساسی دارد. کارکنانی که رضایت بالا و تعهد در سازمان پیدا کنند، درک آن‌ها از جو اخلاقی در سازمان افزایش می‌یابد. نتایج آزمون تحلیل معادلات ساختاری بر روی مدل پیشنهادی پژوهش نشان داد که مدل از برازش خوب و قابل قبولی برخوردار بود و تمامی مسیرها (فرضیه‌ها) با اطمینان بالا مورد تأیید قرار گرفتند. نتایج نشان داد، در صورتی که کتابداران رضایت شغلی داشته باشند، می‌توانند در کتابخانه درک مثبتی از جو اخلاقی داشته، و مدت بیشتری را در آن بگذرانند و تعهد بالایی را نسبت به انجام وظایف خود بروز دهند.

**کلیدواژه‌ها:** رضایت شغلی، تعهد سازمانی، جو اخلاقی، کتابداران، کتابخانه‌های عمومی، استان کرمانشاه.

## ۱. مقدمه

در عصر پرتلاطم کنونی که سازمان‌ها به سوی تخصصی شدن پیش می‌روند و در رقابت تنگاتنگ به فعالیت خود ادامه می‌دهند، جهت بقا، علاوه بر ابزار و تجهیزات، به نیروی انسانی متعهد به عنوان اصلی‌ترین و ضروری‌ترین عامل نیازمند هستند. نیروی انسانی، مهم‌ترین سرمایه سازمان‌ها بوده و هرچه این سرمایه کیفیت مطلوب‌تری داشته باشد، احتمال موفقیت، بقا و ارتقای سازمان، بیشتر خواهد شد؛ لذا، باید در مورد بهبود کیفی نیروی انسانی، تلاش فراوانی کرد. چرا که این اقدام هم به نفع سازمان و هم افرادی که حاضرند فراتر از وظایف مقرر فعالیت کنند، می‌باشد (افشانی و همکاران، ۱۳۹۵). عدم رضایت و عدم احساس تعلق و وفاداری کارکنان به سازمان، تأخیر، غیبت (روانی و فیزیکی) و ترک سازمان را به همراه دارد. همچنین، از سایر منابع از قبیل تجهیزات و مواد اولیه استفاده بهینه نمی‌شود و در نتیجه باعث کاهش کارایی و بهره‌وری سازمان خواهند شد که علاوه بر هزینه‌های متعدد، در روحیه سایر کارکنان نیز تأثیرگذار است (زکی، ۱۳۸۳).

یکی از نمودهای نیروی انسانی باکیفیت، داشتن رضایت شغلی<sup>۱</sup> است. برحسب نظر فوگارتی<sup>۲</sup> رضایت شغلی وضعیتی است که در آن کارکنان از تلاش‌هایشان در محیط کار لذت می‌برند. وی معتقد است زمانی که یک کارمند، سطح بالایی از رضایت شغلی داشته باشد، این به آن معنی است که وی به شغلش نگرش مثبتی دارد. رضایت شغلی کارکنان سازه‌ای چندبعدی است، همانند رضایت توأم با نظارت در کار، رضایت از پرداختی‌ها، شرایط محیط کار، رضایت از ارزیابی‌ها، رضایت از برنامه‌های توسعه مهارت‌های فردی و مانند آن (برونتو و فر-ورتون<sup>۳</sup>، ۲۰۰۲).

رضایت شغلی می‌تواند ابعاد متفاوتی داشته باشد، به صورتی که هم می‌تواند به نگرش‌های کلی یک کارمند اشاره کند و هم به قسمت‌هایی از شغل یا حرفه او مربوط گردد. نظریه‌های مختلفی درباره رضایت شغلی وجود دارد که مهم‌ترین آن‌ها نظریه‌های برابری<sup>۴</sup>، گروه مرجع<sup>۵</sup> و انگیزشی بهداشتی هرزبرگ<sup>۶</sup> است (نجفی و همکاران، ۱۳۸۹). نظریه برابری، احساسات و عکس‌العمل‌های کارکنان

1. Job Satisfaction
2. Fogarty
3. Brunetto & Farr-Wharton
4. Equity theory
5. Refereve- group theory
6. Herzberg hygien- motivator theory

را به سیستم پاداشی سازمان ربط می‌دهد (لاتام<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷). نظریه گروه مرجع، به‌جای در نظر گرفتن خواست‌ها، علائق و نیازهای افراد، دیدگاه‌ها و علایق گروه را مد نظر قرار می‌دهد (کورمن، ۱۳۸۱)؛ و نظریه انگیزشی بهداشتی هرزبرگ، تحت نظریه‌های روابط انسانی است که نقش رضایت شغلی را در تعیین انگیزه افراد برجسته و روشن می‌سازد (تیتجن و میرف<sup>۲</sup>، ۱۹۹۸).

کارایی هر سازمان تا حد زیادی به عملکرد مناسب و صحیح کارکنان بستگی دارد که از عوامل مهم ارتقای عملکرد صحیح اخلاق و جو اخلاقی<sup>۳</sup> سازمان است (شاکری‌نیا، ۱۳۹۱). یکی از عوامل مهم در شکل‌گیری ارتباطات درون سازمانی و شرایط کارکنان، جو اخلاقی است که تأثیر قابل ملاحظه‌ای در بهره‌وری سازمانی دارد (قلاوندی و مرادی، ۱۳۹۴). جو اخلاقی درون یک سازمان، رفتارهای کارکنان را در محیط کار به‌صورت معناداری تحت تأثیر قرار می‌دهد (لوئیز<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۰۴). جو اخلاقی جزئی از جو عمومی سازمان است. طبق نظر ویکتور و کالن<sup>۵</sup> (۱۹۸۸)، جو اخلاقی در سازمان به ادراکات مشترک از رفتارهای صحیح اخلاقی و اینکه موضوع اخلاقی چگونه باید اداره شود، اشاره می‌کند. جو اخلاقی به عنوان چارچوبی برای ایجاد و تقویت هنجارهای قابل قبول، ارزش‌ها و عقایدی است که ممکن است با این دیدگاه نهادی که کارها چطور باید انجام شود، مرتبط گردد (السی و آلپکان<sup>۶</sup>، ۲۰۰۹).

یکی از ارکان سازمانی که تحت تأثیر عملکرد کارکنان و رضایت شغلی آن‌ها قرار می‌گیرد، تعهد سازمانی<sup>۷</sup> است. تعهد، با احساس اعتماد افزایش می‌یابد. چنانچه فرد به قابل اعتماد بودن یک سازمان و مدیر آن، باور داشته باشد، منجر به افزایش تعهد وی خواهد شد (شیرازی و احمدی زهرانی، ۱۳۹۳). از طرف دیگر، افزایش اعتماد و تعهد در سازمان، به بهبود رفتار سازمانی و روابط بین کارکنان و سازمان کمک شایانی خواهد کرد. همچنین بسیاری از پژوهش‌های انجام شده حاوی این نکته هستند که کارکنان با رضایت شغلی بالاتر، از نظر فیزیکی بدنی و توان ذهنی در وضعیت بهتری قرار دارند و از نظر سازمانی، سطح بالای رضایت شغلی، منعکس‌کننده جو اخلاقی بسیار

1. Latham
2. Tietgen & Myref
3. Ethical Atmosphere
4. Lewis
5. Victor & Cullen
6. Elci & Alpkan
7. Organizational Commitment

مطلوب است، که منجر به جذب و ماندگاری کارکنان می‌شود. تعهد سازمانی فرایند پویای تعامل بین شخص و محیطش بوده و یک ساختار چند بُعدی است، که می‌توان آن را حالتی روانی دانست که پایداری اشخاص را به سازمان منتقل کند (رئوفی، ۱۳۹۳). مطالعات مختلفی بر روی تعهد سازمانی صورت گرفته و تعریف‌های متعددی برای این عامل درون‌سازمانی ارائه شده است. آلن و می‌یر<sup>۱</sup> (۱۹۹۰)، مدلی سه بخشی از تعهد سازمانی مشتمل بر تعهد هنجاری<sup>۲</sup>، تعهد عاطفی<sup>۳</sup> و تعهد مستمر<sup>۴</sup> ارائه نموده‌اند. تعهد عاطفی شامل وابستگی عاطفی کارکنان به تعیین هویت با سازمان و درگیر شدن در فعالیت‌های سازمان با داشتن احساس مثبت است. تعهد هنجاری، مجموعه فشارهای هنجاری درونی شده برای عمل کردن به روشی بوده که فرد اعتقاد دارد از نظر اخلاقی صحیح است. در این بُعد فرد، ادامه دادن به کار را وظیفه و تکلیف خود می‌داند. در تعهد مستمر، فرد به علت بالا بودن هزینه‌های ناشی از ترک سازمان، به سازمان متعهد می‌ماند (سیچی، جاج و کیم<sup>۵</sup>، ۲۰۱۱).

در این میان، بسیاری از کاربران کتابخانه‌های عمومی به راهنمایی کتابداران متکی هستند. بنابراین، کتابداران با عملکرد مطلوب خود، مهم‌ترین و مؤثرترین عامل شناخته شده برای اثربخشی کتابخانه به‌شمار می‌آیند. لذا، برای عملکرد شغلی بهتر، باید تشویق شوند. به بیان دیگر، برای آنکه کتابداران به‌گونه‌ای مؤثر هدایت شوند و نقش خود را بهتر ایفا کنند، به انگیزش آن‌ها باید توجه کافی شود (ساکا و سلمان<sup>۶</sup>، ۲۰۱۴).

از سوی دیگر، ویژگی‌های مختلفی وجود دارد که بر درک کتابداران از رضایت شغلی تأثیر می‌گذارد. متغیرهای شخصی از قبیل جنسیت، سن و سابقه خدمت می‌توانند بسته به واکنش‌های محیطی و حضور و یا نبود نظام‌های حمایتی رسمی و یا غیررسمی، نقش مهمی ایفا کنند (رینالدز<sup>۷</sup>، ۲۰۰۶).

1. Allen & Meyer
2. Normative commitment
3. Emotional commitment
4. Continuous commitment
5. Cichy, Jaj & Kim
6. Saka & Salman
7. Reynolds

## ۲. پیشینه پژوهش

پژوهش‌هایی در راستای مؤلفه‌های پژوهش حاضر در داخل و خارج از ایران انجام شده است که در ادامه به آن‌ها اشاره می‌گردد:

بلیاس و لیو<sup>۱</sup> (۲۰۱۸)، نشان دادند که تفاوت‌های قابل توجهی بین کشورها و قاره‌ها در رضایت شغلی و تعهد سازمانی وجود دارد. همچنین آنها از تعامل اجتماعی مثبت مدرسه، ایمنی، منابع انسانی، استقلال برای نیروی انسانی، نوع مدیریت مدرسه و منابع مالی، به عنوان عواملی که به طور قابل توجهی نگرش مدیران نسبت به شغل و مدرسه را پیش‌بینی می‌کند، یاد کرده‌اند. ثاریک و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۱۶)، نیز در پژوهشی از همبستگی مثبت و معناداری بین رضایت شغلی، تعهد سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی، در میان معلمان مدارس متوسطه نام بردند.

بلیاس<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۵)، دریافتند که اکثر کارکنان ترجیح می‌دهند در یک محیط دوستانه‌تر کار کنند، که در آن اعتماد متقابل و روابط غیررسمی بین همکاران غالب است، جاه‌طلبی‌های شخصی مورد توجه قرار گرفته و کار گروهی پاداش داده می‌شود. همچنین از فرهنگ سازمانی به عنوان عاملی که می‌تواند سطوح رضایت شغلی کارکنان را تا حدودی پیش‌بینی کند، نام می‌برند. اکپرا و وین<sup>۴</sup> (۲۰۰۸)، در پژوهشی نشان دادند که رابطه معناداری بین اخلاق کار سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی در کشور نیجریه وجود دارد.

فراه‌پور، پوستی‌زاده و فروتن (۱۳۹۷)، نشان دادند که حدود ۴۰ درصد از میزان کیفیت خدمات اطلاعاتی و توانمندسازی کارکنان، به رضایت شغلی آن‌ها بستگی دارد و توانمندسازی به مراتب سهم بیشتری در مقایسه با سایر متغیرها در پیشگویی کیفیت خدمات اطلاعاتی دارد.

افشانی و همکاران (۱۳۹۵)، نیز در پژوهشی به نقش مهم و مؤثر رضایت شغلی کارکنان بر تعهد سازمانی آن‌ها اشاره داشته و رفتار مدیریت را در توزیع پاداش‌ها، اطلاع‌رسانی کافی و سایر امکانات بر اساس ضوابط معین، در ایجاد احساس عدالت سازمانی و افزایش تعهد افراد نسبت به سازمان مؤثر دانستند.

1. Bellibas & Liu
2. Tharikh
3. Belias
4. Okpar & Wynn



راد و اخگری (۱۳۹۴)، نشان دادند که میان مؤلفه‌های جو سازمانی کتابخانه و رضایت شغلی کتابداران، رابطه معناداری وجود دارد.

کبریایی، باغبانیان و کیخایی (۱۳۹۲)، در پژوهشی دریافته‌اند که بین رضایت شغلی کارکنان و تعهد سازمانی آنان همبستگی آماری معناداری وجود دارد.

نادی و حاذقی (۱۳۹۰)، در مطالعه خود دریافته‌اند که بین جو اخلاقی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کارکنان بیمارستان‌های خصوصی شهر شیراز، رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

نجفی و همکاران (۱۳۸۹)، در بررسی ابعاد جو اخلاقی و رضایت شغلی کارکنان اداره‌های آموزش و پرورش شهر اصفهان نشان دادند که جو نفع شخصی با رضایت شغلی رابطه دارد و ابعاد منفعت سازمان و کارایی، دوستی، اخلاق شخصی و رویه‌های سازمانی هیچ رابطه‌ای با رضایت شغلی ندارد. همچنین بین جو علایق تیمی، مسئولیت اجتماعی و قوانین و کدهای حرفه‌ای، رابطه مثبت و معناداری با رضایت شغلی وجود دارد.

بررسی متون تخصصی در حوزه علم اطلاعات و دانش‌شناسی نشان می‌دهد که در ارتباط با نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه بین رضایت شغلی و جو اخلاقی کتابخانه‌های عمومی در ایران، توجه اندکی صورت گرفته است و پژوهش‌های انجام شده نیز موضوع رضایت شغلی، تعهد سازمانی و جو اخلاقی را به صورت جداگانه و یا به صورت غیر مستقیم مورد توجه قرار داده‌اند.

توجه به روحیه، اخلاق و انگیزه‌های انسانی در هر سازمانی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. کتابخانه‌ها به عنوان یک سازمان اجتماعی - فرهنگی حساس، نقش مهمی در تحقق اهداف اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی در جامعه بر عهده دارد و لازمه تحقق این اهداف داشتن کارمندان خشنود و راضی است. از سوی دیگر جو اخلاقی و تعهد سازمانی در محیطی همچون کتابخانه موجب افزایش روابط مثبت بین کتابداران و بهبود عملکرد آنان می‌گردد و دستیابی به اهداف سازمانی را تسهیل می‌نماید. از این رو، نظر به اهمیت رضایت شغلی کتابداران و نیز نقشی که مؤلفه‌های تعهد سازمانی و جو اخلاقی سازمان می‌تواند داشته باشد، هدف پژوهش حاضر طراحی و آزمون الگویی است که در آن رضایت شغلی به عنوان متغیر مستقل، جو اخلاقی سازمان به عنوان متغیر وابسته و تعهد سازمانی به عنوان متغیر میانجی منظور شده است.

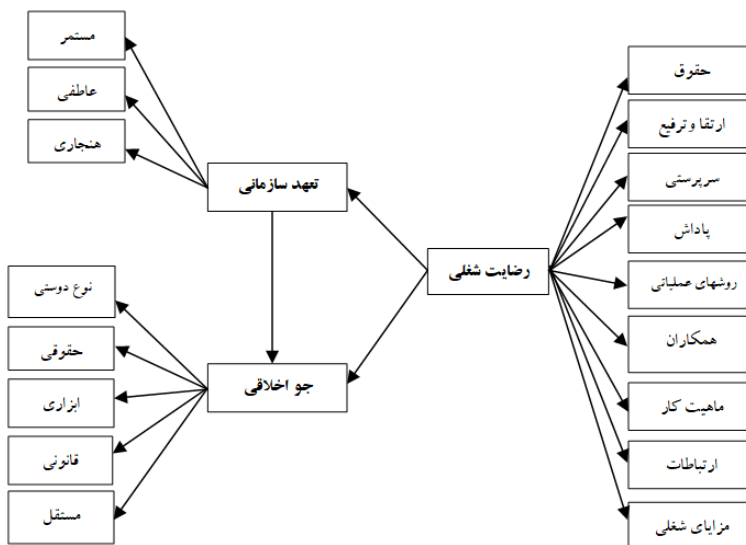
سوالات اساسی پژوهش حاضر به این شرح است:

۱) آیا رضایت شغلی به صورت مستقیم و غیر مستقیم (از طریق تعهد سازمانی) بر جو اخلاقی

سازمان تأثیرگذار است؟

۲) آیا رضایت شغلی که خود نوعی آرامش و امنیت شغلی را برای کتابداران فراهم می‌کند، موجب بهبود روابط مثبت سازمان و تقویت ارزش‌ها و اخلاق در کتابخانه‌های عمومی کرمانشاه خواهد شد؟

۳) رضایت شغلی کتابداران از طریق ایجاد تعهد سازمانی و بهبود عملکرد، وظیفه‌شناسی و وفاداری آن‌ها نسبت به سازمان، تا چه میزان بر توسعه اخلاق و قانون‌مداری و نوع‌دوستی اثرگذار است؟ شکل شماره (۱) الگوی پیشنهادی پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.



شکل ۱- الگوی پیشنهادی پژوهش

ارائه نتایج این پژوهش به‌عنوان یکی از نخستین پژوهش‌ها در حوزه کتابخانه‌ها، می‌تواند مقدمه‌ای برای توجه بیشتر مسئولان ذی‌ربط به این مقوله باشد و راهکارهای پیشنهادی می‌تواند موجبات تعالی رضایت شغلی کتابداران و به تبع آن عملکرد کتابخانه‌ها را در پی داشته باشد. بنابراین، با توجه به موارد ذکر شده، بررسی این مؤلفه‌ها اهمیت و ضرورت دارد.

### ۳. فرضیه‌های پژوهش

۱) بین رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه و درک آن‌ها از جو اخلاقی، رابطه وجود دارد.

۲) بین رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه و درک آن‌ها از تعهد

سازمانی، رابطه وجود دارد.

۳) بین رضایت شغلی با جو اخلاقی از طریق متغیر تعهد سازمانی، در میان کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه، رابطه وجود دارد.

#### ۴. روش پژوهش

پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل تمامی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه است. براساس آخرین آمار اداره کتابخانه‌های عمومی، کتابداران شاغل در استان کرمانشاه به تعداد ۱۸۰ نفر می‌باشند. از این تعداد حجم نمونه مورد نظر با استفاده از فرمول کوکران<sup>۱</sup>، ۱۲۲ نفر تعیین شد. در این تحقیق برای توزیع تعیین حجم نمونه، از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شده است. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش، پرسشنامه بوده و برای گردآوری داده‌ها از سه پرسشنامه به شرح زیر استفاده گردید:

۱. پرسشنامه رضایت شغلی اسپکتور<sup>۲</sup> (۱۹۹۹) که در ایران توسط علاقمند و همکاران در سال ۱۳۹۴ هنجاریابی شده است.

۲. پرسشنامه تعهد سازمانی (آلن و می‌یر، ۱۹۹۰)، که این پرسشنامه سه بعد تعهد سازمانی شامل تعهد عاطفی، تعهد مستمر، تعهد هنجاری را اندازه می‌گیرد. آلن و می‌یر اعتبار زیرمقیاس تعهد عاطفی ۰/۸۷، تعهد مستمر ۰/۷۵ و تعهد هنجاری را ۰/۷۹ گزارش کردند. تحلیل عاملی ۲۴ سؤال هم نشان داد که این سه عامل به ترتیب ۵۸/۸، ۲۵/۸ و ۱۵/۴ درصد واریانس کل را تشکیل می‌دهند (آلن و می‌یر، ۱۹۹۰، به نقل از: لاکا-متبول<sup>۳</sup>، ۲۰۰۴). همچنین جعفرزاده (۱۳۸۴)، ضریب پایایی برای این مقیاس را از طریق ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب: تعهد هنجاری: ۰/۷۳، تعهد مستمر: ۰/۷۰، تعهد عاطفی: ۰/۷۹ به دست آورد که بیانگر این است که این پرسشنامه از پایایی لازم برخوردار است.

پرسشنامه بازنگری شده جو اخلاقی ویکتور و کالن (۱۹۸۸)، که ۵ بعد جو اخلاقی (نوع دوستی، حقوقی و اصولی، قانونی، ابزاری و مستقل) را می‌سنجد. پرسشنامه جو اخلاقی ویکتور و کالن در سال ۱۳۸۹ توسط نجفی و همکاران در ایران هنجاریابی شده است. ضریب پایایی به دست

1 Cochran Formula  
2. Spector  
3. Laka-Mathebula

آمده از طریق آلفای کرونباخ در این پژوهش برای پرسشنامه‌های رضایت شغلی، تعهد سازمانی و جو اخلاقی به ترتیب مقادیر ۰/۸۸، ۰/۷۵ و ۰/۷۷ بدست آمد که نشانگر پایایی مطلوب پرسشنامه‌های مذکور است.

تحلیل عاملی تأییدی متغیرهای رضایت شغلی، تعهد سازمانی و جو اخلاقی برای سنجش روایی همگرا، دو معیار زیر را به طور همزمان در نظر می‌گیرد:

- **بار عاملی:** پیش شرط اول روایی همگرا این است که بارهای عاملی بزرگ‌تر از ۰/۵ و در حالت ایده‌آل بزرگ‌تر از ۰/۷ باشند.

- **میانگین واریانس استخراج شده<sup>۱</sup>:** میانگین واریانس استخراج شده، خلاصه‌ای از میزان تبیین واریانس متغیرهای آشکار در یک متغیر مکنون است. واریانس استخراج شده برای یک متغیر مکنون عبارت است از مجموع مربعات بارهای عاملی تقسیم بر تعداد آن‌ها.

نتایج تحلیل عاملی تأییدی نشان داد که بار عاملی تمامی و میانگین واریانس استخراج شده (AVE) گویه‌های مربوط به متغیر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و جو اخلاقی از ۰/۵ بزرگ‌تر است. بنابراین، پیش شرط اول و دوم روایی همگرای سازه‌های رضایت شغلی، تعهد سازمانی و جو اخلاقی رعایت شده است. در نتیجه روایی همگرا برای متغیرهای رضایت شغلی، تعهد سازمانی و جو اخلاقی وجود دارد.

## ۵. روایی تشخیصی

روایی تشخیصی حدی است که یک سازه خود را از بقیه سازه‌ها مجزا می‌سازد. عدم وجود روایی تشخیصی بدان مفهوم است که یک شاخص به دو سازه تعلق دارد و در اصطلاح بار متقاطع<sup>۲</sup> وجود دارد. در تحلیل عاملی تأییدی هیچ سؤالی نباید در دو متغیر مکنون بار داشته باشد. برای محاسبه روایی تشخیصی، چنانچه میزان میانگین واریانس استخراج شده بزرگ‌تر از مربع (توان دوم) ارتباط (ضریب همبستگی) متغیر با سایر متغیرها باشد، روایی تشخیصی برای آن متغیر (سازه) وجود دارد. همچنین میزان میانگین واریانس استخراج شده (AVE) بزرگ‌تر از توان دوم ضریب همبستگی هر سازه در متغیر رضایت شغلی با سایر سازه‌ها می‌باشد. بنابراین، روایی تشخیصی وجود دارد.

1. Average Variance Extracted (AVE) شده واریانس استخراج شده
2. Cross Loading

میزان میانگین واریانس استخراج شده (AVE) بزرگ‌تر از توان دوم ضریب همبستگی هر سازه در متغیر تعهد سازمانی با سایر سازه‌ها می‌باشد؛ بنابراین، روایی تشخیصی وجود دارد. میزان میانگین واریانس استخراج شده (AVE) بزرگ‌تر از توان دوم ضریب همبستگی هر سازه در متغیر جو اخلاقی با سایر سازه‌ها می‌باشد؛ بنابراین، روایی تشخیصی وجود دارد.

با توجه به اینکه روایی همگرا و روایی تشخیصی وجود دارد، می‌توان گفت که روایی متغیرهای مکنون (سازه‌ها) وجود دارد. در تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش، از مدل‌سازی معادلات ساختاری در نرم‌افزار لیزرل و ضریب همبستگی، رگرسیون خطی ساده و آزمون سوبل و شاخص‌های برازش فزاینده، هنجار شده، هنجار نشده، مقایسه‌ای، همچنین شاخص نیکویی برازش در نرم‌افزار اسپس<sup>۱</sup> استفاده شده است.

## ۶. تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای آزمون نرمال بودن متغیرها، از آزمون کولموگروف-اسمیرنف<sup>۲</sup> استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره (۱) آمده است.

جدول ۱- نتایج آزمون نرمال بودن متغیرهای پژوهش

متغیر	آماره Z کولموگروف-اسمیرنف	سطح معناداری
رضایت شغلی	۰/۹۰۳	۰/۳۸۹
تعهد سازمانی	۱/۰۰۹	۰/۲۶۱
جو اخلاقی	۰/۸۷۹	۰/۴۲۳

همان‌گونه که در جدول شماره (۱) مشاهده می‌گردد، سطح معناداری مربوط به آزمون کولموگروف-اسمیرنف برای هر سه متغیر، از ۰/۰۵ بزرگ‌تر است. بنابراین، دلیلی برای رد فرض صفر وجود ندارد و هر سه متغیر دارای توزیع نرمال هستند.

به منظور آزمون فرضیه‌های پژوهش، از مدل‌یابی معادلات ساختاری با به‌کارگیری روش حداکثر درست‌نمایی<sup>۳</sup> در نرم‌افزار لیزرل<sup>۴</sup> استفاده شد که، در طی همه مراحل تحلیل، ماتریس

1. Spss
2. Kolmogorov-Smirnov test
3. Maximum Likelihood Estimation Method
4. Lisrel

کوواریانس<sup>۱</sup> مبنای کار قرار گرفت. در این مدل، متغیر رضایت شغلی به عنوان متغیر مکنون برونزا، متغیر تعهد سازمانی به عنوان متغیر میانجی و متغیر جو اخلاقی به عنوان متغیر مکنون درونزا در نظر گرفته شدند.

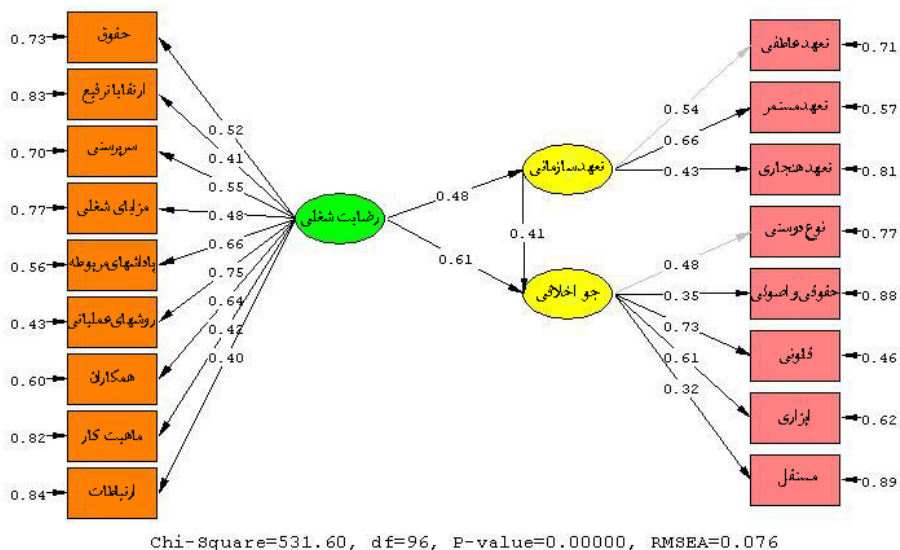
به منظور برازش مدل پژوهش، از شاخص‌های برازندگی مدل معادلات ساختاری استفاده گردید که براساس آن، شاخص‌ها بدین‌گونه برآورد شده است:

جدول ۲- محدوده دامنه شاخص و خوبی برازش

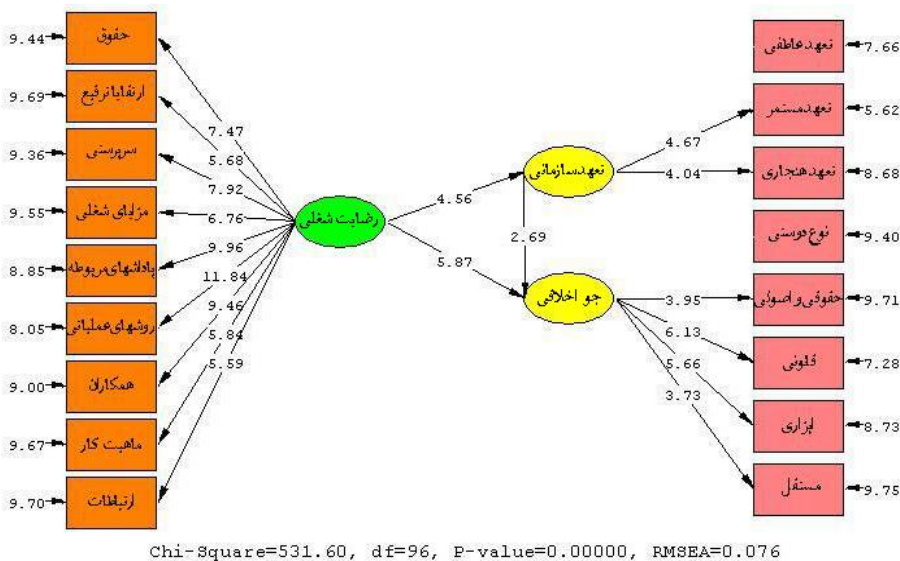
مقدار محاسبه شده	برازش خوب	معادل فارسی	شاخص برازندگی
۵/۵۷۳	$\chi^2 / df \leq 5$	نسبت کای اسکوئر به درجه آزادی	$\chi^2 / df$
۰/۰۷۶	$0 \leq RMSEA \leq 0/08$	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	$RMSEA^2$
۰/۹۱	$0/90 \leq GFI \leq 1$	شاخص نیکویی برازش	$GFI^3$
۰/۸۷	$0/90 \leq AGFI \leq 1$	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	$AGFI^4$
۰/۸۹	$0/90 \leq IFI \leq 1$	شاخص برازندگی فزاینده	$IFI^5$
۰/۹۱	$0/90 \leq NFI \leq 1$	شاخص برازش هنجار شده	$NFI^6$
۰/۹۰	$0/90 \leq NNFI \leq 1$	شاخص برازش هنجار نشده	$NNFI^7$
۰/۹۲	$0/90 \leq CFI \leq 1$	شاخص برازش مقایسه‌ای	$CFI$

در مدل پژوهش، مقدار کای دو به درجه آزادی ۵/۵۷۳ و نزدیک به عدد ۵ می‌باشد. همچنین جذر میانگین مربعات خطای برآورد برابر با ۰/۰۷۶ و کوچک‌تر از ۰/۰۸ است. با توجه به اینکه شاخص برازندگی افزایشی، شاخص برازندگی هنجاریافته، شاخص برازندگی هنجار نیافته، شاخص نیکویی برازش و شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته اکثراً از ۰/۹ بزرگ‌تر هستند (جدول ۲)، پس مدل برازش قابل قبولی را نشان داده و مورد تأیید است.

1. Covariance Matrix
2. Root Mean Square Error of Approximation
3. Goodness Of Fit Index
4. Adjusted Goodness of Fit Index
5. Incremental Fit Index
6. Normal Fit Index
7. Non-Normal Fit Index



شکل ۲- مدل تخمین استاندارد مبتنی بر ضرایب همبستگی دوتایی مدل مفهومی



شکل ۳- مدل اعداد معناداری مدل مفهومی

از مجموع شاخص‌های نیکویی برارزش می‌توان دریافت که داده‌ها با مدل مفروض، هماهنگی کامل دارند و مدل مفهومی قابل قبول است. شکل‌های شماره (۲ و ۳) نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش و روابط ساختاری بین متغیرهای مدل پژوهش را نشان می‌دهند. براساس این مدل، نتایج

آزمون فرضیه‌های پژوهش به صورت زیر بیان می‌شوند:

فرضیه اول پژوهش که به بررسی رابطه معنادار رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی و درک آن‌ها از جو اخلاقی می‌پردازد، با توجه به ضریب مسیر  $0/61$  و مقدار تی  $5/87$  در سطح تشخیص  $0/05$  مورد تأیید قرار گرفت (زیرا آماره  $t$  خارج از بازه  $(1/96, 1/96)$  قرار گرفته است). در نتیجه می‌توان گفت که بین رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی و درک آن‌ها از جو اخلاقی رابطه معناداری وجود دارد. بنابراین، فرضیه اول پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد.

فرضیه دوم پژوهش که به بررسی رابطه معناداری رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی و درک آن‌ها از تعهد سازمانی می‌پردازد، با توجه به ضریب مسیر  $0/48$  و مقدار تی  $4/56$  در سطح تشخیص  $0/05$  مورد تأیید قرار گرفت (زیرا آماره  $t$  خارج از بازه  $(1/96, 1/96)$  قرار گرفته است). در نتیجه می‌توان گفت که بین رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی و درک آن‌ها از تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. یعنی هرچقدر کتابداران کتابخانه‌های عمومی از رضایت شغلی بالایی برخوردار باشند، نسبت به سازمان خود تعهد بیشتری خواهند داشت و مسئولین کتابخانه‌های عمومی باید به این مسئله توجه بیشتری داشته باشند. بنابراین، فرضیه دوم پژوهش نیز مورد تأیید قرار می‌گیرد.

جدول ۳- محاسبه اثرات مستقیم و غیرمستقیم متغیرها در مدل پیشنهادی

مسیر	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل
رضایت شغلی بر جو اخلاقی	$0/61$	$0/29$	$0/89$
رضایت شغلی بر تعهد سازمانی	$0/48$	-	$0/48$

جدول شماره (۳)، ضرایب مسیرهای مستقیم و غیرمستقیم بین متغیرهای برون‌زا و درون‌زا را نشان می‌دهد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، متغیر برون‌زا به طور مستقیم هر دو متغیر درون‌زا را پیش‌بینی می‌کند. همچنین متغیر برون‌زا متغیر درون‌زای جو اخلاقی را به طور غیرمستقیم پیش‌بینی می‌کند. ضریب مسیر تأثیر مستقیم رضایت شغلی در جو اخلاقی برابر با  $0/61 = \beta$  و تأثیر غیرمستقیم رضایت شغلی در جو اخلاقی برابر با  $0/29 = \beta$  می‌باشد. همچنین، متغیر رضایت شغلی با ضریب مسیر استاندارد  $0/48 = \beta$  به طور مستقیم بر تعهد سازمانی تأثیر می‌گذارد.

فرضیه سوم پژوهش به بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های عمومی در رابطه بین رضایت شغلی و درک آن‌ها از جو اخلاقی می‌پردازد. برای آزمون این فرضیه از آزمون



سوئیل<sup>۱</sup> استفاده شده است.

جدول ۴- نتایج حاصل از آزمون سوئیل برای بررسی نقش میانجی متغیر تعهد سازمانی در رابطه بین رضایت شغلی و جو اخلاقی

متغیر ملاک	متغیر پیش‌بین	ضریب	خطای استاندارد	Z	P
تعهد سازمانی	رضایت شغلی	a = ۰/۵۱	s <sub>a</sub> = ۰/۰۴۱	۴/۳۵۰	۰/۰۰۰
جو اخلاقی	تعهد سازمانی	b = ۰/۳۷	s <sub>b</sub> = ۰/۰۲۸		

نتایج ارائه شده در جدول شماره (۴)، گویای این است که نقش میانجی این متغیر، تأیید می‌گردد؛ زیرا سطح معناداری مربوط به آزمون، از ۰/۰۵ کوچک‌تر شده است ( $P < ۰/۰۵$ ). در نتیجه نقش میانجی متغیر تعهد سازمانی در رابطه بین رضایت شغلی و جو اخلاقی تأیید شد. این نکته نشان‌دهنده آن است که تعهد سازمانی بالا باعث می‌شود تأثیر رضایت شغلی بر جو اخلاقی بیشتر شود. در اصل رضایت شغلی بر جو اخلاقی تأثیر مثبت دارد، اما تعهد سازمانی بالا هم می‌تواند این رابطه را قوی‌تر کند و تأثیر رضایت شغلی بر جو اخلاقی را بیشتر خواهد کرد.

## ۷. نتیجه‌گیری

در بررسی فرضیه اول پژوهش مشخص شد که بین رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه و درک آن‌ها از جو اخلاقی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. این رابطه به این معنا است که با افزایش رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی، درک آن‌ها از جو اخلاقی نیز افزایش می‌یابد. این نتیجه با نتایج حاصل از مطالعات اکپرا و وین (۲۰۰۸)، نجفی و همکاران (۱۳۸۹)، نادى و حاذقى (۱۳۹۰)، همخوانی دارد. بنابراین، پژوهشگران بر اهمیت رابطه مثبت رضایت شغلی و جو اخلاقی در سازمان‌ها تأکید می‌کنند. شوپکر<sup>۲</sup> (۲۰۰۱) معتقد است جو اخلاقی بالا، می‌تواند در افزایش رضایت شغلی نقش داشته باشد. همچنین، مولکی، جارامیلو و لوکاندر<sup>۳</sup> (۲۰۰۶) در تحقیقات خود به این نتایج دست یافتند که جو اخلاقی با رضایت شغلی ارتباط مثبتی دارد (نقل در: نادى و حاذقى، ۱۳۹۰). بدین معنا که هرچه رضایت کتابداران از شغلشان بیشتر باشد، جو اخلاقی سازمان قوی‌تر خواهد بود. جو اخلاقی دارای يك ساختار چند

1. Sobel test
2. Schepker
3. Mulki, Jaramillo & Locander

بُعدی است که ابعاد آن بر نگرش و رفتارهای شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارد. بنابراین، هرچقدر رضایت شغلی در کتابخانه‌های عمومی افزایش یابد، کتابداران بیشتر از ارزش‌ها و رفتارهای اخلاقی کتابخانه‌ها در جهت بهبود روابط و عملکرد استفاده خواهند کرد. با توجه به مدل معادله ساختاری و شاخص‌های برازندگی، رضایت شغلی اثر مستقیمی بر جو اخلاقی دارد. براساس نظریه برابری، اگر پاداش یا تنبیه در محیط کار بر پایه عدل و انصاف باشد، کارکنان از شغل خود احساس رضایت خواهند کرد. یکی از پیامدهای رفتاری و نگرشی مثبت منتج از رضایت شغلی، رعایت قانون و اخلاق صحیح و نوع‌دوستی است که از متغیرهای بسیار مطرح در حوزه مدیریت و روانشناسی سازمانی است. از ارزیابی محیط کاری، که در آن به کارکنان پاداش و کار ارضاءکننده ارائه می‌شود، رضایت شغلی به وجود می‌آید. فردی که از رضایت شغلی بالایی برخوردار است، به کار خویش نگرش مثبتی دارد، اما کسی که از شغلش ناراضی است، دارای نگرش منفی است. به‌علاوه، نارضایتی از شغل، باعث کاهش روحیه کارکنان می‌شود و روحیه پایین، عملکرد آن‌ها را تحت تأثیر قرار می‌دهد. بسیاری از تحقیقات نشان داده‌اند که اخلاق و رضایت شغلی به صورت مثبت با هم در ارتباط هستند، بخشی از این رضایت مربوط به استانداردها و رهنمودهای روشنی است که سازمان به کارکنان خود در زمان بروز مشکلات اخلاقی ارائه می‌کند. در این شرایط، آن‌ها جو سازمانی را اخلاقی ارزیابی می‌کنند. بنابراین، در سازمانی که کارکنان دارای رضایت شغلی بالایی هستند، رفتارهای سؤال برانگیز اخلاقی کارکنان کم‌تر می‌شود.

در کتابخانه‌های مورد بررسی در این پژوهش، کتابداران معتقد بودند در ازای کاری که انجام می‌دهند، حقوق منصفانه‌ای دریافت نمی‌کنند، ارتقای شغلی آن‌ها بسیار کم است. مزایای جانبی کم، مقررات و برنامه دست و پاگیر، افزایش حقوقی بسیار کم و فاصله زیاد زمانی بین آن‌ها، عدم دریافت مزایای جانبی برابر با سایر سازمان‌ها، کند بودن سرعت پیشرفت در مقایسه با سایر سازمان‌ها، عدم دریافت پاداش، عدم در اختیار قرار دادن فرصت‌هایی برای افزایش حقوق ماهیانه و... مواردی بودند که باعث نارضایتی کتابداران شده‌اند. اما اکثر کتابداران از مواردی مانند منصف بودن ناظر کار خود، قدردانی‌های شایسته هنگام انجام کار خوب، دوست داشتن همکاران، عدم بیهوده بودن کار خود، تبادل اطلاعات خوب بین بخش‌های مختلف، دوست داشتن فعالیت‌های مربوط به شغل خود، روشن بودن اهداف سازمان و غیره احساس رضایت کرده‌اند.

با توجه به یافته‌های ذکر شده در بالا می‌توان گفت که، افزایش حقوق و مزایای جانبی متناسب با کار، افزایش ارتقای شغلی، برداشتن مقررات و برنامه‌های دست و پاگیر و در اختیار قرار دادن

فرصت‌های برای افزایش حقوق ماهیانه کتابداران، از عوامل مؤثر بر افزایش میزان رضایت شغلی کتابداران خواهد بود. داده‌ها حاکی از آن است که مقدار میانگین نمره پاسخ‌گویان در مورد متغیر رضایت شغلی، متوسط است، یعنی نمره بیشتر پاسخ‌گویان در متغیر رضایت شغلی تقریباً با مقدار میانگین برابر است.

در بررسی فرضیه دوم پژوهش مشخص شد که بین رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه و درک آن‌ها از تعهد سازمانی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. این رابطه به این معناست که با افزایش رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی، درک آن‌ها از تعهد سازمانی نیز افزایش می‌یابد. این نتیجه با نتایج حاصل از تحقیق ثاریخ، ینگ و ساد (۲۰۱۶)، کبریایی، باغبانیان و کیخایی (۱۳۹۲) و نادری و حادقی (۱۳۹۰) همخوانی دارد. بنابراین، پژوهشگران زیادی بر اهمیت رابطه مثبت رضایت شغلی و تعهد سازمانی در سازمان‌ها تأکید می‌کنند. یکی از نگرش‌های مثبت در سازمان‌ها که منجر به تعهد سازمانی کارکنان می‌گردد، رضایت شغلی آن‌ها است. به این معنا که هرچه رضایت کتابداران از مدیریت، حقوق و مزایا، ارتقاء شغلی، ارتباطات و غیره بیشتر باشد، تعهد آن‌ها را نسبت به بهبود عملکرد خود و رسیدن به اهداف کتابخانه افزایش می‌دهد. کتابداران متعهد، اهداف و ارزش‌های سازمانی را پذیرفته‌اند و امیدوارند که با سازمان بمانند و تمام تلاش خود را برای تعالی آن به‌کار گیرند. امروزه شواهدی دال بر وجود ارتباط بین عناصر جو سازمانی با تعهد سازمانی به‌دست آمده است، مبنی بر اینکه کارکنانی که احساس رضایت بیشتری دارند، تلاش زیادی به خرج می‌دهند تا از روش‌های گمراه‌کننده استفاده نکنند. از این‌رو، رضایت آن‌ها باعث می‌شود که نسبت به شغل خود دید مثبتی نشان دهند و مدت بیشتری را در سازمان بگذرانند.

در کتابخانه‌های مورد بررسی در پژوهش حاضر، کتابداران از اینکه باید مابقی دوره خدمت خود را در کتابخانه‌های عمومی بگذرانند، زیاد خوشحال نبودند. عدم لذت بردن از صحبت درباره سازمان محل کار خود با افراد خارج سازمان، ترس از عواقب ترک کردن کار خود بدون دسترسی داشتن به کار دیگر، از هم گسیختگی زندگی به هنگام ترک سازمان، پرهیزینه بودن و زیان‌بار بودن ترک سازمان، پایین بودن احتمال پیدا کردن کار دیگر بعد از ترک سازمان، ترک کردن سازمان در صورت دریافت پیشنهاد کاری بهتر و غیره، سایر مواردی بودند که نشان‌دهنده عدم تعهد کتابداران به کتابخانه‌ها بود. اما اکثر کتابداران دلیل باقی ماندن خود در کتابخانه و وفاداری به کتابخانه را مواردی همچون اعتقاد به ارزش‌های اخلاقی و وفادار ماندن به کتابخانه، مهم بودن وفاداری به محل کار خود، تمایل شخصی

به ماندن، معنی و مفهوم شخصی بسیار زیاد کتابخانه برای کتابداران، علاقه به کتابخانه از لحاظ عاطفی و غیره می‌دانستند.

با توجه به یافته‌های ذکر شده در بالا می‌توان گفت که تمامی مواردی که باعث کاهش تعهد کتابداران نسبت به کتابخانه شده بود، به مسائل مالی و پایین بودن حقوق و مزایا در مقایسه با سایر سازمان‌های مربوط می‌شود و اگر این موارد رفع شوند، کتابداران از شاخص‌های اولیه وفاداری و تعهد به سازمان برخوردار هستند و سازمان محل کار خود را دوست دارند. داده‌ها حاکی از آن است که مقدار میانگین نمره پاسخ‌گویان در مورد متغیر تعهد سازمانی، بیشتر از مقدار متوسط است، یعنی نمره بیشتر پاسخ‌گویان در متغیر تعهد سازمانی، از مقدار میانگین بزرگ‌تر است.

شوپکر معتقد است جو اخلاقی بالا، می‌تواند در افزایش تعهد سازمانی نیز نقش داشته باشد. همچنین، مولکی و جارمیلو و لوکاندر (۲۰۰۶)، در تحقیقات خود به این نتایج دست یافتند که جو اخلاقی با رضایت شغلی ارتباط مثبتی دارد و این امر منجر به افزایش تعهد سازمانی می‌شود (نقل در: نادى و حاذقى، ۱۳۹۰).

در بررسی فرضیه سوم پژوهش مشخص شد که بین رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کرمانشاه و درک آن‌ها از جو اخلاقی از طریق متغیر تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. این رابطه به این معنا است که تعهد سازمانی، رابطه بین رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی و درک آن‌ها از جو اخلاقی را تقویت می‌کند. این نتیجه با نتایج حاصل از مطالعات اکپرا و وین (۲۰۰۸)، نجفی و همکاران (۱۳۸۹)، نادى و حاذقى (۱۳۹۰)، همخوانی دارد. بنابراین، مسئولین کتابخانه‌ها باید به این نکته توجه داشته باشند که علاوه بر اینکه افزایش رضایت شغلی باعث افزایش تعهد سازمانی و جو اخلاقی خواهد شد، توجه به تعهد سازمانی و تقویت آن نیز، موجب تقویت رابطه بین رضایت شغلی و جو اخلاقی می‌گردد، یعنی افزایش تعهد سازمانی، تأثیر رضایت شغلی بر جو اخلاقی را بیشتر می‌کند.

با توجه به یافته‌های ذکر شده در بالا می‌توان گفت که علاوه بر افزایش حقوق و مزایای جانبی متناسب با کار، افزایش ارتقای شغلی، برداشتن مقررات و برنامه‌های دست و پاگیر، در اختیار قرار دادن فرصت‌های برای افزایش حقوق ماهیانه کتابداران جهت افزایش میزان رضایت شغلی کتابداران، افزایش تعهد سازمانی نیز از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است، زیرا تعهد سازمانی بر رابطه بین رضایت شغلی و درک کتابداران از جو اخلاقی تأثیرگذار است و این رابطه را تقویت می‌کند.

تحلیل نتایج آزمون معادلات ساختاری بیانگر تأیید فرضیه‌های پژوهش است، یعنی بین رضایت

شغلی و جو اخلاقی، هم رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد و هم از طریق تأثیر متغیر میانجی تعهد سازمانی رابطه غیرمستقیم معناداری بین آن‌ها برقرار است. به عبارت دیگر، متغیر تعهد سازمانی، رابطه بین رضایت شغلی و جو اخلاقی را تقویت می‌کند. سازمان‌هایی که با رویکرد آموزشی و مطالعه‌ای (مانند کتابخانه‌های عمومی) در جامعه فعالیت می‌کنند، اخلاق‌مداری را از اصول پایه خود قلمداد می‌کنند و با ایجاد جو اخلاقی منسجم، بر حفظ نیروی انسانی راضی و متعهد تأکید دارند. به عبارت دیگر، در صورتی که کتابداران رضایت شغلی داشته باشند، می‌توانند در کتابخانه درک مثبتی از جو اخلاقی داشته باشند، مدت بیشتری را در آن بگذرانند و تعهد بالایی را نسبت به انجام وظایف خود بروز دهند؛ زیرا کتابخانه محیطی است که اکثر افراد جامعه به آن علاقه‌ای خاص دارند و محیطی علمی و فرهنگی به حساب می‌آید و هر فردی به خودی خود به کتابخانه علاقه‌مند است.

در مجموع باید گفت جو اخلاقی و شناخت ارزش‌های اخلاقی در سازمان، منجر به رفتارهای اخلاقی می‌شود. همچنین این جو در دریافت پاداش‌ها و مزایای سازمانی، اجرای رویه‌ها و تصمیمات سازمانی، برخوردها و تعاملات نقش اساسی دارد.

#### ۸. پیشنهادهای پژوهش

با توجه به تأیید رابطه بین رضایت شغلی با تعهد سازمانی و جو اخلاقی، به مدیران سازمان‌ها پیشنهاد می‌گردد، با افزایش رضایت شغلی از طریق برگزاری دوره‌های تخصصی، پاداش و قوانین صحیح، در جهت افزایش تعهد سازمانی کارکنان و در نتیجه درک صحیح آن‌ها از جو اخلاقی سازمان استفاده مؤثر گردد. استفاده از نظرات و پیشنهادات کتابداران و در میان گذاشتن مسائل و مشکلات کتابخانه با آنان به منظور پیدا کردن راه‌حل، اصلاح و بهبود کارها می‌تواند اقدام مهمی در جهت افزایش رضایت شغلی و به تبع آن تعهد سازمانی کتابداران تلقی شود. همچنین از طریق اجرای نظامی مناسب برای اندازه‌گیری میزان جو اخلاقی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی توسط مدیریت کتابخانه‌های عمومی، وضعیت هفتگی، ماهانه و سالیانه سازمان به لحاظ مبانی اخلاقی پایش و نقاط ضعف آن در قالب یک برنامه راهبردی مرتفع گردد.

## منابع

افشانی، ع.، توکلی‌زاده راوری، م.، سهیلی، ف.، جنتی‌فر، ا. (۱۳۹۵). بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان یزد. *مطالعات کتابداری و علم اطلاعات*، ۲۳(۱۸): ۱۴۴-۱۲۱.

DOI: 10.22055/slis.2017.11651

جعفرزاده، م. (۱۳۸۴). بررسی تعهد سازمانی کارکنان شرکت ملی پالایش فرآورده‌های نفتی و ارتباط آن با ویژگی‌های جمعیتی آنان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. تهران: واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی.

راد، ا.، اخگری، م. (۱۳۹۴). بررسی رابطه میان جو سازمانی کتابخانه و رضایت شغلی کتابداران (مطالعه موردی: کتابخانه مرکزی آستان قدس رضوی). *کتابداری و اطلاع‌رسانی*، ۱۸(۳): ۵۲-۲۱.

رنوفی، م. (۱۳۹۳). مدیریت و آموزش عمومی. مشهد: انتشارات روان مهر، چاپ دوم.  
زکی، م. ع. (۱۳۸۳). بررسی تأثیر ابعاد رضایت شغلی بر تعهد سازمانی معلمان دبیرستان‌های شهر اصفهان. *علوم انسانی*، ۱۳(۵۱): ۷۴-۴۷.

شاکری‌نیا، ا. (۱۳۹۱). رابطه جو اخلاقی و حمایت سازمانی بر رفتار مدنی سازمانی در پرستاران بیمارستان‌های دولتی شهر رشت. *بیمارستان*، ۱۱(۱): ۲۸-۱۹.

شیرازی، ع.، احمدی‌زهرانی، م. (۱۳۹۳). رابطه جو اخلاقی سازمان با اعتماد سازمانی و تعهد سازمانی دبیران دوره متوسطه. *رهیافتی‌نوردر مدیریت آموزشی*، ۵(۴): ۶۴-۴۱.

فراه‌پور، م.، پوستی‌زاده، ن.، فروتن، ف. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر رضایت شغلی بر رابطه بین توانمندسازی کارکنان و کیفیت خدمات اطلاعاتی در کتابخانه‌های دانشگاهی استان خوزستان. *مطالعات کتابداری و علم اطلاعات*، ۱۳(۲): ۱۳-۲.

DOI: 10.22055/slis.2018.23509.1390

قلاوندی، ح.، مرادی، ز. (۱۳۹۴). تحلیل رابطه جو اخلاقی سازمان، هویت سازمانی و سکوت سازمانی. *اخلاق در علوم و فناوری*، ۱۰(۲): ۷۱-۶۳.

کورمن، آ. (۱۳۸۱). *روانشناسی صنعتی و سازمانی*. ترجمه ح. شکرکن. تهران: انتشارات رشد.  
کبریایی، ع.، باغبانیان، ع.، کیخایی، ر. (۱۳۹۲). مطالعه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی زاهدان. *دانشگاه علوم پزشکی زابل (رستمینه)*، ۳(۱): ۵۹-۵۱.

نادی، م.، حاذقی، ف. (۱۳۹۰). الگویابی معادله ساختاری روابط بین جو اخلاقی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با نیت ترک خدمت در بین کارکنان بیمارستان‌های خصوصی شهر شیراز. *مدیریت اطلاعات سلامت*، ۸(۵): ۷۰۸-۷۰۰.  
نجفی، م.، کریمی، م.، قهرمانی‌فر، ع.، رضوانی، م. (۱۳۸۹). بررسی رابطه بین ابعاد جو اخلاقی و رضایت شغلی در میان کارکنان اداره‌های آموزش و پرورش شهر اصفهان. *رویکردهای نوین آموزشی*، ۵(۲): ۲۲-۱.

## References

Afshani, S.A., Tavakolizadeh Ravi, M., Soheili, F. & Janatifar, A. (2017). A survey on the relationship between job satisfaction and organizational commitment among Yazd province public libraries. *Journal of Library and Information Science Studies*, 23(18): 121-144.

DOI: 10.22055/slis.2017.11651. [in persian]

Allen, N.J. & Meyer, J.P. (1990). The measurement and antecedent's effective continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63: 1-18.

- DOI: 10.1111/j.2044-8325.1990.tb00506.x.
- Belias, D., Koustelios, A., Vairaktarakis, G. & Sdrolis, L. (2015). Organizational Culture and Job Satisfaction of Greek Banking Institutions. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 175: 314-323. DOI: 10.1016/j.sbspro.2015.01.1206.
- Bellibas, M.S. & Liu, Y. (2018). Multilevel analysis of the relationship between principals' perceived practices of instructional leadership and teachers' self-efficacy perceptions. *Journal of Educational Administration*, 55(1): 49-69. DOI: 10.1108/JEA-12-2015-0116.
- Brunetto, Y. & Farr-Wharton, R. (2002). Using social identity theory to explain the job satisfaction of public sector employees. *International journal of public sector management*, 15(7): 534-551. Doi: 10.1108/09513550210448571.
- Cichy, R., Jaj, C.H. & Kim, S. (2011). The relationship between organizational commitment and contextual performance among private club leaders. *International Journal of Hospitality Management*. 28(1): 53-62. DOI: 10.1016/j.ijhm.2008.03.001.
- Elci, M. & Alpan, L. (2009). The impact of perceived organizational ethical climate on work satisfaction. *Journal of Business Ethics*, 84: 297-311. DOI: 10.1007/s10551-008-9709-0.
- Farhadpour, M.R., Poustizadeh, N. & Foroutan, F. (2018). Investigate the Effect of Job Satisfaction on the Relationship between Employee Empowerment and the Quality of Information Services in Academic Libraries of Khuzestan province. *Journal of Library and Information Science Studies*, 13(2). DOI: 10.22055/slis.2018.23509.1390. [in persian]
- Jafarzadeh, M. (2005). Investigating the organizational commitment of the employees of the national petroleum products refining company and its relationship with their demographic characteristics. *Masters' dissertation*. Tehran: Islamic Azad University, Science & Research Branch. [in persian]
- Kebriaei, A., Baghbanian, A. & Keikhaei, M. (2011). A study of job satisfaction and organizational commitment among headquarter employees of Zahedan University of medical sciences. *Journal of Zabol University of medical sciences and health services (journal of rostamineh)*, 3(1): 51-59. [in persian]
- Korman, A. (2002). *Industrial and organizational psychology*. Translation: H. Shekarkan. Tehran: Roshd publications. [in persian]
- Laka-Mathebula, M.R. (2004). *Modeling the relationship between organizational commitment, leadership style, human resources management practices and organizational trust*. PhD. Dissertation. University of Pretoria.
- Latham, G.P. (2007). *Work motivation*. Sage Publication.
- Lewis, P.S., Goodman, S.H., Fandt, P.M. & Michlitsch, J.F. (2004). *Management: challenges for tomorrow's leaders*. 4<sup>th</sup> ed. Florence (KY): Cengage Learning.
- Mulki, J.P., Jaramillo, F. & Locander, W.B. (2006). Emotional exhaustion and organizational deviance: can the right job and a leader's style make a difference? *Journal of Business Research*, 59: 1222-1230. DOI: 10.1016/j.jbusres.2006.09.001.
- Nadi, M.A. & Hazeghy, F. (2011). Structural Equation Modeling of the Relationship between the Intention to Quit and Ethical Climate, Job Satisfaction, and Organizational Commitment among the Staff of Shiraz Private Hospitals. *Health Information Management*, 8(5): 700-708.

[in persian]

- Najafi, M., Karimi, M., Ghahramani Far, A. & Rezvani, S. (2010). Study of the relation between ethical climate dimensions and Job satisfaction among employees at Isfahan office of Education. *New Educational Approaches*, 5(2): 1-22. [in persian]
- Okpar, J.O. & Wynn, P. (2008). The impact of ethical climate on job satisfaction, and commitment in Nigeria. Implications for management development. *Journal of Management Development*, 27(9): 930-650. DOI: 10.1108/02621710810901282.
- Qalavandi, H. & Moradi, Z. (2015). Analysis of the Relationship between Ethical Climate of the Organization, Organizational Identity and Organizational Silence. *Ethics in science and Technology*, 10(2): 63-71. [in persian]
- Rad, I. & Akhgari, M. (2015). A study on determining the relationship between organizational climate and job satisfaction of librarians of Astan-e-Quds-e-Razavi central library. *Library and Information Sciences*, 18(3): 21-52. [in persian]
- Raufi, M.H. (1383). *General management and training*. Mashhad: Ravan Mehr Publications, second edition. [in persian]
- Reynolds, C. (2006). *Perception of organizational climate and job satisfaction among full-time and part-time community college faculty*. Doctoral dissertation. University of Florida, Gainesville, Florida.
- Saka, K.A. & Salman, A.A. (2014). An Assessment of the Levels of Job Motivation and Satisfaction as Predictors of Job Performance of Library Personnel in Nigerian Universities. *Journal of Balkan Libraries Union*, 2(2): 26-33.
- Schwepker, C.H. (2001). Ethical climate's relationship to job satisfaction, organizational commitment, and turnover intention in the salesforce. *Journal of Business Research*, 54(1): 39-52. DOI: 10.1016/S0148-2963(00)00125-9.
- Shakerinia, I. (2012). The ethical climate relationships with organizational supports in organizational behaviors of nurses in public hospitals in Rasht province. *Jhosp*, 11(1): 19-28. [in persian]
- Shirazi, A. & Ahmadi Zahrani, M. (2014). The relationship between organizational ethics and organizational trust and organizational commitment of high school teachers. *Journal of new approaches in educational administration*, 5(4): 41-64. [in persian]
- Spector, P.E. (1999). Measurement of human service staff satisfaction: development of the job satisfaction survey. *Am J Community Psychology*, 13: 693-713. DOI: 10.1007/BF00929796.
- Tharikh, S.M., Ying, C.Y., Saad, Z.M. & Sukumaran, P. (2016). Managing job attitudes: The roles of job satisfaction and organizational commitment on organizational citizenship behaviors. *Procedia Economics and Finance*, 35: 604-611. DOI: 1016/S2212-5671(16)00074-5.
- Tiegen, A. & Myref, M. (1998). Motivation and Job satisfaction. *Management Decision*, 36(4): 226-231.
- Victor, B. & Cullen, B. (1988). A theory and measure of ethical climate in organizations. *Administrative Science Quarterly*, No.33: 101-125.
- Zaki, M.A. (2004). The effect of job satisfaction dimensions on the organizational commitment of teachers of high schools in Isfahan. *Humanities Bimonthly*, 13(51): 74-47. [in persian]