

**The Relationship of Job Attitudes with Job Performance in  
Kermanshah Public Librarians**

**Saleh Rahimi\***

**Vakil Ahmadi\*\***

**Zohre Azizi\*\*\***

**Abstract**

**Introduction**

Job attitudes is a concept that reflects the positive and negative perceptions of the individuals about work and the various aspects of their work environment. An appropriate and positive attitude is concerned for achieving individual and organizational success. Research regarding the attitudes of employees in the organization will make managers be aware of employees' views and expectations about their jobs, responsibilities, and organization climate, and to determine whether the policies and practices implemented by them are equitable for all employees. The purpose of this study was to investigate the relationship of job attitudes (Job engagement, organizational commitment, and job satisfaction) with job performance of Kermanshah public librarians.

---

\* Assistant Professor, Department of Knowledge and Information Science, Razi University, Kermanshah, Iran

\*\* Assistant Professor, Department of Sociology, Razi University, Kermanshah, Iran

\*\*\* MA student of Knowledge and Information Science, Razi University, Kermanshah, Iran

**Corresponding Author: Saleh Rahimi**

**Email: s.rahimi@razi.ac.ir**

**Method**

Research design was a descriptive correlational study. The population of this study was all Kermanshah public librarians. 83 librarians were randomly selected. Instrument included Allen & Meyer' (1990) Organizational Commitment, Schaufeli & Bakker' (2006) Job Engagement, Weis et al' (1967) Job Satisfaction, and Hersey & Goldsmith' (1980) Job Performance Questionnaires. The content validity and internal consistency reliability of the questionnaires were confirmed. The data were analyzed by Pearson correlation coefficient and multivariate regression analysis.

**Results**

The results showed that there was a positive significant relationship between job engagement, job satisfaction and organizational commitment with librarians' job performance. Also, the results of Multivariate Regression Analysis showed that job engagement ( $\beta=0.52$ ,  $p<0.001$ ), job satisfaction ( $\beta=0.44$ ,  $p<0.001$ ), and organizational commitment ( $\beta=0.45$ ,  $p<0.001$ ) predicted job performance, significantly.

**Discussion**

The results showed that organizational commitment, job engagement and job satisfaction are important factors that can predict job performance of librarians. Librarians with high organizational commitment, job engagement, and job satisfaction do more efforts because they are motivated to and satisfied with their organization and their jobs. As the findings showed, the highest the correlation between job engagement (an attitude that makes individuals psychologically identify themselves with their job) and job performance, the level of librarians' performance would be high. Therefore, in the long-term planning for public libraries, librarians' job attitudes should be taken into consideration. This requires managers to provide appropriate context for improving and increasing employees' job engagement, job satisfaction and organizational commitment. Managers should pay attention to employees' attitudes, because employees' attitudes affect the behavior of individuals in the organization.

**Keywords:** job engagement, organizational commitment, job satisfaction, job performance

## بررسی رابطه نگرش‌های شغلی با عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی کرمانشاه

صالح رحیمی\*

وکیل احمدی\*\*

زهره عزیزی\*\*\*

### چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه نگرش‌های شغلی (اشتیاق شغلی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی) با عملکرد شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه انجام شده است. پژوهش حاضر کاربردی و از نظر روش از نوع توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش شامل تمامی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه (۱۰۵ نفر) بود که از بین آن‌ها ۸۳ نفر به عنوان نمونه آماری پژوهش به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار پژوهش شامل چهار پرسشنامه استاندارد اشتیاق شغلی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و عملکرد شغلی بود. تجزیه و تحلیل داده‌های پژوهش از طریق آمار توصیفی و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه) و با استفاده از نرم‌افزار SPSS-24 انجام شد. نتایج نشان داد که رابطه مثبت و معنی‌داری بین اشتیاق شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی با عملکرد شغلی کتابداران وجود دارد. همچنین، نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که اشتیاق شغلی ( $\beta=0/52, p<0/001$ )، رضایت شغلی ( $\beta=0/44, p<0/001$ ) و تعهد سازمانی ( $\beta=0/45, p<0/001$ )، توان پیش‌بینی عملکرد شغلی را دارند.

\* استادیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران

\*\* استادیار گروه جامعه‌شناسی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران

\*\*\* دانشجوی کارشناسی ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران

نویسنده مسئول: صالح رحیمی

رایانامه: s.rahimi@razi.ac.ir

در مجموع، نتایج نشان داد که اشتیاق شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی، عوامل مهم اثرگذار بر عملکرد شغلی کتابداران می‌باشند.

**کلیدواژگان:** اشتیاق شغلی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی، عملکرد شغلی

### مقدمه

امروزه، سازمان‌ها دریافته‌اند مهم‌ترین سرمایه‌های آنان منابع انسانی هستند که عامل مهمی در موفقیت و پیشرفت هر سازمان بوده و هیچ سازمانی بدون وجود آن نخواهد توانست به تمامی اهداف موردنظر خود دست یابد. ظهور و حاکمیت این دیدگاه که موفقیت و اثربخشی سازمان‌ها را در گرو هدایت صحیح منابع، به‌ویژه منابع انسانی می‌دانند، موجب شده تا در سال‌های اخیر به بررسی و مطالعه رفتارهای کارکنان، از جمله عملکرد آنان توجه قابل ملاحظه‌ای معطوف شود. آنچه می‌توان به‌طور صریح بیان کرد این است که حیات سازمانی، در گرو عملکرد صحیح کارکنان است و با مدیریت مؤثر عملکرد می‌توان کارکنان را پرورش داده، نقاط قوت و ضعف آنان را گوشزد کرد و به سوی آرمان‌ها و اهداف سازمانی پیش برد (Abtahi, 1999). به همین خاطر، عملکرد شغلی کارکنان، از موضوعات اساسی و مهمی است که مدیران و دست‌اندرکاران سازمان‌ها به دنبال افزایش آن هستند (Bahrami, Zardoshtiyani, & Hosseini, 2017).

این موضوع هم در مورد سازمان‌های دولتی اهمیت دارد که در آن عملکرد ضعیف به معنی ناتوانی در فراهم کردن خدمات عمومی قانونی است و هم درباره شرکت‌های خصوصی ضروری می‌باشد که عملکرد ضعیف می‌تواند به ورشکستگی آن‌ها منجر شود. عملکرد خوب بهره‌وری سازمان را افزایش می‌دهد و این نیز مستقیماً باعث ارتقاء اقتصاد ملی و همین‌طور ارتقاء خدمات سازمان می‌شود (Mohammadi, Rahimi, Fakher, & Shoabi, 2016).

بنابراین، در طول زمان اندیشمندان مدیریت از منظرهای متفاوتی به این مقوله توجه داشته‌اند. برخی از پژوهشگران توجه خود را بر عوامل مؤثر بر عملکرد متمرکز داشته و عوامل فردی، سازمانی و محیطی مرتبط با عملکرد را شناسایی و معرفی نموده‌اند. در غالب تحقیقات پژوهشی، توجه پژوهشگر به عملکرد (به‌عنوان یکی از نمودهای رفتاری کارکنان) به گونه‌ای است که با در نظر گرفتن عملکرد به عنوان یک متغیر وابسته رفتاری، جستجو برای متغیرهای مستقل و تأثیرگذار بر عملکرد به عنوان هدف پژوهش تعقیب می‌شود (Hosseini & Mehdizadeh, 2006).

از عوامل مؤثر بر عملکرد کارکنان، نگرش آن‌ها نسبت به شغل و سازمانشان است. تحقیقات پژوهشگران، ارتباط نگرش با رفتار افراد در سازمان را به‌عنوان علت و معلول فرض کرده‌اند و ادعان داشته‌اند نگرش‌ها هستند که تعیین‌کننده چگونگی عملکرد افراد در شغل و حرفه خود می‌باشند و در واقع بررسی نگرش‌های کارکنان به‌عنوان یکی از شاخص‌های اجتماعی، به دلیل نتایج قابل ملاحظه‌ای که می‌تواند بر بهبود رفتار سازمانی، عملکرد، اثربخشی و پیشرفت سازمان و کاهش هزینه‌ها داشته باشد از اهمیت به خصوصی برخوردار است. از طرفی هر سازمانی درصدد آگاهی از نگرش‌هایی است که کارکنان در آن باره تجربه‌ای دارند تا این نگرش‌ها به نحوی در خدمت اهداف سازمانی قرار گیرد و نتایج چشمگیری بر بهبود رفتار سازمانی داشته باشد (Talebpour & Emami, 2007).

طبق پژوهش‌های صورت گرفته در مباحث رفتار سازمانی در این مورد سه نگرش عمده بیشترین توجه را از سوی محققان به خود جلب کرده‌اند. این سه نگرش عبارتند از تعهد سازمانی<sup>۱</sup>، اشتیاق شغلی<sup>۲</sup> و رضایت شغلی<sup>۳</sup> (Haghighi, Borhani, Rostami, & Rahimiinik, 2001).

در پژوهش‌های داخلی در ترجمه واژه «Job engagement» اشتیاق شغلی (Talebpour & Emami, 2007)، درگیری شغلی (Shaygani, Sadrifar, & Samanian, 2015)، وابستگی شغلی (Hassanpour, Memarzadeh, & Ambarlooi, 2012) و یا مشارکت شغلی (Derakhshede & Kazemi, 2014)، به کار گرفته شده است و به نظر می‌رسد تفاوتی بین آن‌ها وجود ندارد. اشتیاق شغلی، به درجه‌ای که اشخاص به لحاظ روان‌شناختی با شغل فعلی‌شان هویت‌یابی می‌کنند، اشاره دارد. اشتیاق به معنای متمرکز و معطوف شدن به کار است به‌طوری‌که فرد در چنین حالتی نسبت به گذر زمان و مشکلاتش ناآگاه است (Momenpour, Hasani, & Ghasemzadeh, 2015). اشتیاق شغلی تأثیر چشمگیری بر افزایش عملکرد کارکنان و موفقیت سازمان دارد؛ کارکنان درگیر در شغل انرژی بسیار زیادی داشته و برای انجام وظایف شغلی خود شور و اشتیاق کافی دارند. آن‌ها طوری در کار خود تمرکز داشته و غوطه‌ورند که متوجه گذشت زمان نمی‌شوند و سعی‌شان بر این است که کارشان را به‌طور اثربخشی به انجام برسانند. کارکنانی که بیش از مقدار معمول برای دستیابی به اهداف سازمانی

1- organizational commitment

2- job engagement

3- job satisfaction

مشغول به کار باشند، در هر سازمانی باعث افزایش چشمگیر عملکرد سازمان و تجلی هرچه بهتر اهداف متعالی سازمان خواهند شد (Shaygani et al., 2015).

به‌علاوه، تعهد سازمانی یکی از عوامل مهم در عملکرد شغلی است. تعهد سازمانی، حالتی است که فرد سازمان را معرف خود دانسته، آرزو می‌کند که در عضویت آن باقی بماند و این حالت، با پیوند افراد به سازمان، اعتقاد قوی و پذیرش اهداف و ارزش‌های سازمان، تمایل به تلاش زیاد برای سازمان و میل قوی برای باقی ماندن در سازمان شناخته می‌شود (Rahnama Rodposhti & Mahmoud Zadeh, 2008).

نیروی انسانی وفادار و سازگار با اهداف و ارزش‌های سازمانی حاضر است فراتر از وظایف مقرر نیز فعالیت نماید و می‌تواند عامل مهمی در اثربخشی سازمانی باشد. افرادی که دارای تعهد سازمانی بالا می‌باشند بر این باورند که کار در سازمان برایشان مهم است و آن‌ها با ارزش‌های سازمان‌شان موافق بوده، خود را به عنوان بخشی از سازمان حس کرده، در انجام وظایف محوله ثابت قدم هستند و تجارب کاری مهم را جهت رفاه خود و سازمان‌شان کسب می‌کنند. تعهد سازمانی منبع قوی انگیزشی برای تقویت عملکرد کارکنان و نیز متقاعد ساختن آن‌ها برای ادامه کار در شرایط دشوار نظیر تنش و فشارهای مرتبط با کار، محسوب می‌شود (Ramzgouian & Hasanpour, 2013). از مباحث بسیار مهمی که مورد توجه مدیران است، تأثیر رضایت شغلی بر عملکرد شغلی کارکنان و بهره‌وری سازمان‌هاست. رضایت شغلی شامل احساس‌ها و نگرش‌هایی است که هرکس نسبت به شغل خود دارد و تمام جنبه‌های خوب و بد، مثبت و منفی، همه احتمالاً در ایجاد احساس رضایت یا نارضایتی تأثیر دارند (Riggio, 1995). بدون شک کارکنانی که رضایت شغلی آن‌ها در سطح بالایی می‌باشد، عملکرد خوبی نیز دارند؛ زیرا کارکنانی که نگرش مثبت در مورد کارشان دارند سطح عملکردشان بالاست (Soleimani, 2000). به همین خاطر رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی و عامل افزایش کارایی فرد در سازمان محسوب می‌شود.

نگرش شغلی برای سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌های عمومی مثل کتابخانه‌های عمومی بسیار حائز اهمیت است؛ زیرا به درک رفتار کارکنان، پیش‌بینی عملکرد آن‌ها و شناخت عوامل ترغیب کارکنان به منظور تحقق اهداف خودشان و سازمان کمک می‌کند.

کتابخانه‌های عمومی را می‌توان از مهم‌ترین کانون‌های فرهنگی - اجتماعی جوامع پیشرفته امروز به شمار آورد. با توجه به وسعت مخاطبان کتابخانه‌های عمومی که قشرهای مختلف

جامعه را شامل می‌شوند، این مراکز نقشی زیربنایی در توسعه اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی جوامع را بر عهده دارند و یکی از مهم‌ترین ارکان تحولات بنیادی جوامع به شمار می‌روند. امروزه، نقش اساسی نیروی انسانی فعال و کارآمد در این سازمان‌ها نیز همانند سایر نهادهای اجتماعی بر کسی پوشیده نیست. رسالت اجتماعی خطیری که بر عهده کتابخانه‌های عمومی قرار دارد، توجه جدی به عوامل اثرگذار بر عملکرد نیروی انسانی شاغل در این کتابخانه‌ها را ایجاب می‌کند (Hariri & Ashrafirisy, 2009).

کتابداران به‌عنوان کارکنان این سازمان با داشتن مهارت‌های تخصصی به خدمت‌رسانی در سازمان کتابخانه‌ها مشغول‌اند. کتابدارانی که از شرایط و محیط سازمان کتابخانه راضی باشند و با تعهد بیشتری به ایفای نقش بپردازند، نسبت به سازمان و مراجعه‌کنندگان احساس مسئولیت خواهند نمود و بر بهبود عملکرد و بهره‌وری سازمان تأثیر قابل توجهی می‌گذارند. بر این اساس برای افزایش و بهبود عملکرد کتابداران شناخت نگرش‌های شغلی به‌عنوان یکی از عوامل اثرگذار و تعیین‌میزان اثرگذاری آن‌ها بر عملکرد می‌تواند راهگشای بسیاری از مسائل و برنامه‌ریزی‌ها در جهت رسیدن به اهداف کتابخانه‌ها باشد. بنابراین پژوهش حاضر به دنبال این است که رابطه نگرش‌های شغلی با عملکرد کتابداران را بررسی نماید.

Hosseini and Mehdizadeh (2006) در پژوهشی، نگرش‌های شغلی (وابستگی شغلی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی) و عملکرد کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد فیروزکوه را مورد بررسی قرار دادند و نتایج تحقیق بیانگر وجود رابطه مثبت و معنی‌دار بین نگرش‌های سازمانی و عملکرد کارکنان بوده است. (Hassanpour et al. (2012) در پژوهش پیرامون رابطه نگرش‌های شغلی با عملکرد کارکنان به این نتیجه رسیدند که هر یک از انواع نگرش‌های شغلی بر عملکرد کارکنان تأثیر مستقیم و معنی‌داری دارد و وابستگی شغلی از دو نوع دیگر نگرش تأثیر بیشتری بر عملکرد کارکنان دارد. (Ramzgoouian and Hasanpour (2013) به بررسی رابطه بین تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان در وزارت امور اقتصادی و دارایی پرداخته و یافته‌های آنان نشان داد که بین تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد. (Shaygani et al. (2015) به بررسی رابطه بین نگرش‌های شغلی کتابداران با اشتیاق شغلی آن‌ها در کتابخانه‌های وابسته به آستان قدس رضوی شهر مشهد پرداختند و دریافتند که نگرش‌های شغلی کتابداران می‌تواند اشتیاق شغلی کتابداران را پیش‌بینی کند. (Derakhshede and Kazemi (2014) بیان کردند که مشارکت شغلی، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری را تحت تأثیر قرار می‌دهد. تعهد عاطفی و تعهد هنجاری، رضایت

شغلی و عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهند و در نهایت، مشارکت شغلی بر عملکرد و رضایت شغلی تأثیرگذار است. (Zincirkiran, Emhan, and Yasar (2015) در بررسی اثرات کار تیمی و تعهد سازمانی بر عملکرد سازمانی کارکنان بیمارستان عمومی در کشور ترکیه، نشان دادند که بین کار گروهی و تعهد سازمانی کارکنان با عملکرد شغلی آنان رابطه مثبت وجود دارد. (Afshani, Tokolizadehravi, Soheili, and Gentifar (2016) در تحقیقی به بررسی رابطه رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر یزد پرداخته و به این نتیجه رسیدند که بین میانگین میزان رضایت شغلی و میزان تعهد سازمانی مردان و زنان تفاوت معنی‌داری وجود نداشته و بین میزان رضایت شغلی و میزان تعهد سازمانی رابطه مستقیم و معنی‌داری وجود داشته است. (Karimi and Shahdosty (2018) در پژوهشی نشان دادند که تعهد سازمانی در رابطه بین سرمایه اجتماعی و انگیزش شغلی با عملکرد شغلی کارکنان نقش میانجی ایفا می‌کند.

مرور پژوهش‌ها در حوزه نگرش‌های شغلی و عملکرد شغلی نشان می‌دهد، پژوهشگران تحقیقات متعددی را پیرامون رابطه این چهار مقوله (تعهد سازمانی، عملکرد کارکنان، رضایت شغلی و اشتیاق شغلی) با یکدیگر انجام داده‌اند و در اکثر آن‌ها بر تأثیر این نگرش‌ها بر عملکرد تأکید شده است؛ اما پژوهشی در کشور در جامعه کتابداران انجام نگرفته است و پژوهش‌هایی که در این زمینه انجام شده به صورت جداگانه و یا در رابطه با متغیرهای دیگری بررسی شده‌اند. بنابراین، هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه ساده و چندگانه نگرش‌های شغلی با عملکرد شغلی در کتابداران بود.

## روش

### جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

تحقیق حاضر از نوع کاربردی و از نظر روش تحقیق از نوع توصیفی - همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهر کرمانشاه در سال ۱۳۹۷ بود که ۱۰۵ نفر بودند و بر اساس جدول مورگان ۸۳ نفر از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. در رابطه با اطلاعات جمعیت‌شناختی اعضای نمونه، ۵۹ درصد نمونه را زنان و ۴۱ درصد را مردان تشکیل داده‌اند. همچنین، ۷۴/۷ درصد نمونه متأهل و ۲۵/۳ درصد مجرد بودند. بیشترین فراوانی سطح تحصیلات نیز مربوط به مقطع تحصیلی کارشناسی ارشد با ۶۱/۴ درصد بود و از این بین ۷۳/۵ درصد دارای تحصیلات مرتبط با کتابداری بودند.



به منظور بررسی رابطه بین نگرش‌های شغلی و عملکرد شغلی کتابداران، اطلاعات موردنیاز از طریق بهره‌گیری از پرسشنامه تعهد سازمانی (Allen and Meyer (1990) با سه بُعد (تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر) و ۱۳ ماده، پرسشنامه اشتیاق شغلی (Schaufeli and Bakker (2006) با سه بُعد (شور و حرارت، وقف شدن و غرق شدن در کار) و ۱۴ ماده، پرسشنامه رضایت شغلی (Weis, Davis, England, and Lofquist (1967) با دو بُعد (رضایت درونی و رضایت بیرونی) و ۱۸ ماده و جهت سنجش عملکرد شغلی از پرسشنامه ۲۱ ماده‌ای (Hersey and Goldsmith (1980) استفاده شد که متشکل از هفت بُعد (توانایی عملکرد، وضوح عملکرد، کمک، مشوق عملکرد، ارزیابی عملکرد، اعتبار عملکرد و محیط عملکرد) می‌باشد. ماده‌ها بر اساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای از ۱ (خیلی کم) تا ۵ (خیلی زیاد) نمره‌گذاری شدند. به منظور بررسی روایی محتوای پرسشنامه‌ها از نظرات پنج نفر از اساتید علم اطلاعات و دانش‌شناسی و جامعه‌شناسی استفاده شد. برای سنجش پایایی پرسشنامه‌ها از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب آلفای کرونباخ متغیر اشتیاق شغلی ۰/۹۲، متغیر رضایت شغلی ۰/۹۴، متغیر تعهد سازمانی ۰/۸۹ و متغیر عملکرد کتابداران ۰/۹۱ به‌دست آمد که نشانگر پایایی بالای ابزار پژوهش است.

## یافته‌ها

جدول ۱، میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی متغیرهای پژوهش حاضر را نشان می‌دهد.

**Table 1. Descriptive statistics and Pearson correlation coefficients between research variables**

Variable	Mean	S.D	Correlation coefficients of variables with job performance
Job Performance	78.15	13.68	1
Job Engagement	59.15	10.10	0.495
Job satisfaction	63.89	14.89	0.512
Organizational commitment	51.37	10.07	0.493

با توجه به مندرجات جدول ۱، میانگین متغیرهای عملکرد شغلی، تعهد سازمانی، رضایت شغلی و اشتیاق شغلی کتابداران در وضعیت بیشتر از متوسط قرار دارند. همان‌طور که مشاهده می‌شود به‌ترتیب، متغیرهای عملکرد شغلی و رضایت شغلی بالاترین میانگین را دارند، پس از

آن‌ها نیز اشتیاق شغلی و تعهد سازمانی قرار دارند. آزمون همبستگی پیرسون نیز میزان رابطه میان متغیرهای اصلی پژوهش را نشان می‌دهد. همان‌گونه که مشاهده می‌گردد، رابطه معنی‌دار و بالایی بین تمامی متغیرها وجود دارد (کلیه داده‌ها در سطح معنی‌داری ۰/۰۰۱ می‌باشند). اشتیاق شغلی با ضریب همبستگی ۰/۴۹۵، رضایت شغلی با ضریب همبستگی ۰/۵۱۲ و تعهد سازمانی با ضریب همبستگی ۰/۴۹۳، با عملکرد شغلی رابطه داشتند. جدول ۲، نتایج حاصل از تحلیل رگرسیون چندگانه را به منظور پیش‌بینی عملکرد شغلی بر اساس نگرش‌های شغلی (اشتیاق شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی) نشان می‌دهد.

**Table 2. The results of multivariate regression analysis for predicting job performance based on job attitudes**

Predictor Variables	$\beta$	T-value	Sig
Job engagement	0.52	4.791	0.001
Job satisfaction	0.44	3.903	0.001
Organizational commitment	0.45	4.167	0.001

با توجه به نتایج جدول ۲، می‌توان نتیجه گرفت که اشتیاق شغلی ( $\beta=0/52$ ،  $p<0/001$ )، رضایت شغلی ( $\beta=0/44$ ،  $p<0/001$ ) و تعهد سازمانی ( $\beta=0/45$ ،  $p<0/001$ )، توان پیش‌بینی عملکرد شغلی را دارند.

### بحث و نتیجه‌گیری

نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که تعهد سازمانی، اشتیاق شغلی و رضایت شغلی عوامل مهمی هستند که بر عملکرد شغلی کتابداران و سازمان تأثیر می‌گذارند. کسی که تعهد سازمانی، اشتیاق شغلی و رضایت شغلی بالایی دارد تلاش‌های برجسته‌ای انجام می‌دهد زیرا این افراد با انگیزه‌ترین‌اند و راضی و خوشحال از شغل و سازمان‌شان هستند. آن‌ها به وسیله شغل و سازمان جذب شده‌اند. در این بین، بیشترین میزان اثر مربوط به رابطه بین اشتیاق و عملکرد شغلی کتابداران بود؛ به این معنا که با افزایش اشتیاق شغلی (نگرشی که باعث می‌شود اشخاص به لحاظ روان‌شناختی با شغل فعلی‌شان هویت‌یابی کنند) عملکرد کارکنان نیز افزایش می‌یابد. این یافته با نتایج تحقیق (Derakhshede and Kazemi (2014)؛ Hosseini and (2006)

Mehdizadeh و Hassanpour et al. (2012) همخوانی دارد. کارکنان با اشتیاق شغلی بالا برای انجام بهتر وظایف و ایفای نقش خود بیشتر برانگیخته می‌شوند و مسئولیت خود را با دقت بیشتری انجام می‌دهند.

مدیران باید تمایلی به واگذاری برخی از صلاحیت‌ها و اختیارات به زیردستان داشته باشند. عدم پاسخ به پیشنهادات کارکنان از سوی مدیر، اشتیاق شغلی را کاهش می‌دهد. بهتر است مدیران یک ارزیابی از نیروهای داخل سازمان داشته باشند این‌که چه افرادی برای کاری که انجام می‌دهند مناسب‌اند و از آن لذت می‌برند و چه کسانی برای آن کار نامناسب‌اند، شناسایی شوند. شناخت ارزش‌های هر فرد، درک انگیزه‌های انسان، اختصاص افراد به موقعیت‌هایی که می‌توانند در آن موفق باشند و گوش دادن به نظرات کارکنان و دادن پاداش و وجه نقد برای پیشنهاداتی که منجر به کاهش هزینه و بهبود کیفیت خدمات می‌شود از جمله ابزارهای مدیران برای ایجاد و حفظ اشتیاق شغلی در کارکنان است.

رضایت شغلی بر عملکرد شغلی کتابداران مؤثر است. نتیجه‌ای که همسو با پژوهش‌های Kazemian, Nourian, and Parvin (2005) و Bacotic (2016) بود ولی با نتایج پژوهش Ram (2013) همسو نبود. این نتیجه مبین آن است که توجه به بهبود رضایت شغلی کارکنان می‌تواند آثار مثبت قابل توجهی بر بهبود عملکرد کتابداران داشته باشد و از پیامدهای نامطلوبی مثل ترک خدمت، غیبت، کم‌کاری، بهره‌وری و روحیه پایین کارکنان در محیط کار جلوگیری کند. در این راستا بدون شک اندازه‌گیری دوره‌ای میزان رضایت شغلی کتابداران و رفع عوامل نارضایتی می‌تواند کتابخانه را در ارائه خدمات بهتر و دستیابی به اهداف خود کمک نماید.

همچنین نتایج نشان داد که تعهد سازمانی می‌تواند عملکرد شغلی را پیش‌بینی کند. این یافته با نتایج Zircirkiran et al. (2015) و Ramzgouian and Hasanpour (2013) مطابقت دارد. از آنجایی که تعهد سازمانی یک مفهوم ایستا نیست، بنابراین کتابخانه‌ها می‌توانند بر تعهد سازمانی کتابداران اثرگذار باشند و با شناخت عوامل فردی، شغلی و سازمانی مؤثر بر تعهد سازمانی کارکنان، در جهت بهبود تعهد سازمانی کتابداران اقدام نمایند.

در جمع‌بندی پایانی می‌توان گفت که سازمان‌ها زمانی می‌توانند عملکرد مناسبی داشته باشند و نقش خود را به درستی ایفا کنند که به منابع انسانی خود توجه نمایند. چرا که موفقیت

سازمان‌ها بستگی به کارکنانش دارد. با کارکنان راضی‌تر، با انگیزه‌تر، متعهدتر، عملکرد سازمان‌ها کارآمدتر و مؤثرتر خواهد بود. کارکنان با انگیزه و متعهد، در افزایش کیفیت خدمات تأثیر زیادی دارند (Singh, 2009, cited in Shirzad, Banisi, & Sodagar, 2018). کتابخانه‌ها می‌توانند در صورت داشتن مدیران و کارکنان با نگرش مثبت، با اطمینان در راستای اهداف واقعی خود گام بردارند و از اتلاف سرمایه‌های مادی و معنوی ناشی از عدم تعهد و رضایت کارکنان جلوگیری کنند؛ زیرا شناسایی عوامل مؤثر بر نگرش‌های شغلی و افزایش میزان آن در بین کارکنان، باعث افزایش کارایی و اثربخشی نیروی انسانی می‌شود و متعاقباً این امر بهره‌وری سازمان را افزایش می‌دهد. برای دست یافتن به این مهم، با عنایت به یافته‌های تحقیق حاضر، پیشنهاد می‌شود با بهبود نگرش شغلی کارکنان، تعهد آن‌ها را نسبت به سازمان خود بالا برده که این امر عملکرد کتابداران را بهبود می‌بخشد؛ در حالی که عدم توجه به این روابط باعث تضعیف کتابخانه مربوطه شده و کتابخانه را از اهداف خود دور می‌کند.

### تشکر و قدردانی

بدین وسیله از کلیه همکاران محترم کتابخانه‌های عمومی که در انجام این پژوهش همکاری نموده‌اند، تشکر و قدردانی به عمل می‌آید.

### تعارض منافع

در انجام این پژوهش، نویسندگان هیچ‌گونه تضاد منافی نداشته‌اند.

### References

- Abtahi, H. (1999). *Human resource management* (2nd Ed.). Tehran: Payam Noor Publications.
- Afshani, A., Tokolizadehravi, M., Soheili, F., & Gentifar, A. (2016). Relationship between job satisfaction and organizational commitment among librarians of public libraries in Yazd. *Journal of Library and Information Science Studies*, 8(18), 121-144. (Persian)
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational and Organizational psychology*, 63(1), 1-18.

- Bacotic, D. (2016). Relationship between job satisfaction and organizational performance. *Journal of Economic Research*, 29(1), 118-130.
- Bahrami, S., Zardoshtiyani S., & Hosseini, M. (2017). Impact of job satisfaction and organizational on citizenship behavior (individual and organizational) employees of the ministry of sport and youth. *Scientific Journal of Organizational Behavior Management in Sport Studies*, 4(1), 11-8. (Persian)
- Derakhshede, H., & Kazemi, A. (2014). The effect of job engagement and organizational commitment on employee satisfaction and job performance in Mashhad hotel industry using structural equation model. *Applied Sociology*, 25(55), 89-101. (Persian)
- Haghighi, M. A., Borhani, B., Rostami, M., & Rahimiinik, A. (2001). *Management of organizational behavior*. Tehran: Terme Publications. (Persian)
- Hariri, N., & Ashrafirisy, H. (2009). Study of job satisfaction of librarians working in public libraries affiliated with public libraries institute in city centers. *Library and Information Science*, 1(1), 5-30. (Persian)
- Hassanpour, A., Memarzadeh, G., & Ambarlooi, M. (2012). Research on the relationship between the impact of occupational attitudes and their relationship with employee performance. *Quarterly of Development Management*, 5(12), 21-28. (Persian)
- Hersey, H., & Goldsmith, M. (1980). A situational approach to performance planning. *Training and Development Journal, Madison*, 34(11), 34-38.
- Hosseini, M., & Mehdizadeh, A. (2006). Relationship between attitude and performance. *Journal of Management Promotion*, 3(4), 43-49. (Persian)
- Karimi, S., & Shahdosty, M. (2018). Investigating the mediating role of organizational commitment in the relationship between social capital and job motivation with job performance in jihad-e-agriculture organization of Hamadan province. *Iranian Journal of Agricultural Economics and Development*, 2(4), 703-717. (Persian)
- Kazemian, A., Nourian, K., & Parvin, N. (2005). The Relationship between Job Satisfaction and Nursing Staff in Hospitals in Chaharmahal and Bakhtiari Province. *Two Quarterly Nursing and Midwifery Faculty of Guilan Province*, 15(54), 39-44. (Persian)
- Mohammadi, J., Rahimi, F., Fakher, E., & Shoaibi, Gh. (2016). Evaluation of personality-job fit and its relationship with job performance: The mediating role of organizational commitment in employees of Khuzestan steel company. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 3(1), 19-40. (Persian)
- Momenpour, N., Hasani, M., & Ghasemzadeh, A. (2015). The role of ethical atmosphere on the dimensions of occupational engagement of employees. *Bioethics*, 5(17), 65-90. (Persian)

- Rahnama Rodposhti, F., & Mahmoud Zadeh, N. (2008). *Human resource development: Case study, commitment and organizational commitment and competitiveness*. Tehran: Industrial Management Organization. (Persian)
- Ram, P. (2013). Relationship between job satisfaction and job performance in the public sector: A case study from India. *International Journal of Academic Research in Economics and Management Sciences*, 2(2), 16-35.
- Ramzgouian, G., & Hasanpour, K. (2013). Investigating the relationship between employee commitment and performance in the ministry of economic affairs and finance. *Economic Magazine*, 13(3-4), 33-48. (Persian)
- Riggio, R. (1995). *The field of industrial and organizational psychology*. translation by davood hosseinzadeh, zahra labadi and parviz Salehi (2004). Tehran: Mazia Publications. (Persian)
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2006). The Measurement of Work Engagement with a Short Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), 701-716.
- Shaygani, M., Sadrifar, S., & Samanian, M. (2015). Investigating the relationship between job attitudes and librarians' organizations with the level of their occupational engagement in libraries affiliated to Quds Razavi city of Mashhad. *Educational Research*, 10(42), 115-132. (Persian)
- Shirzad, B., Banisi, P., & Sodagar, E. (2018). The relationship between work motivation and job satisfaction in hotel's employees. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 4(2), 75-84. (Persian)
- Soleimani, M. R. (2000). Job satisfaction of librarians and their impact on the quality of library services. *Academic Library and Information Research*, 32(35), 49-60. (Persian)
- Talebpour, M., & Emami, F. (2007). The relationship between organizational commitment and occupational attachment and its comparison among physical education instructors in Mashhad seven-faced schools. *Journal of Research in Sport Sciences*, 12(4), 15-32. (Persian)
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967). *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. University of Minnesota, Industrial Relations Center, Minneapolis.
- Zincirkiran, M., Emhan, A., & Yasar, M. F. (2015). Analysis of teamwork, organizational commitment and organizational performance: A study of health sector in Turkey. *Asian Journal of Business and Management*, 3(2), 172-182.

