

بررسی میزان فرسودگی شغلی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهید بهشتی
**The study of burnout in academic librarians in Shahid Beheshti
University**

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۳/۱۰/۲۴، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۳/۱۲/۲۲، تاریخ پذیرش مقاله ۱۳۹۴/۱۱/۱۴

M. Rahmani(M.A.), A.R. Asnafi(Ph.D.), M.
Ansari (M.A.)

Abstract: The aim of this study is to evaluate the burnout in academic librarians in Shahid Beheshti University. **Methods:** It is an applied research and based on data gathering methods is analytic and survey. The population consists of all librarians Shahid Beheshti University is number 82 sample of 66 patients, according to Morgan. The data collection tool questionnaire on work Maslach (1982), respectively. **Results:** Results showed that burnout librarians Shahid Beheshti University in moderate to high, and among librarians and career burnout, marital status, gender, level of education, school educational and employment status there is a significant difference. **Conclusion:** It is recommended to library management using suitable decisions and actions in all levels of the organization to provide th productivity of human resources.

Key Words: Burnout, librarians, library, Shahid Beheshti University

مهدی رحمانی^۱، دکتر امیررضا اصنافی^۲ و مریم
انصاری^۳

چکیده: هدف از پژوهش حاضر بررسی میزان فرسودگی شغلی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهید بهشتی می‌باشد. روش: روش پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ شیوه گردآوری داده‌ها تحلیلی پیمایشی است. جامعه پژوهش شامل تمام کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهید بهشتی به تعداد ۸۲ نفر است که نمونه پژوهش طبق جدول مورگان برابر با ۶۶ نفر بود. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه محقق ساخته براساس کار مازلاک (۱۹۸۲) و پرسشنامه رضایت شغلی حریری و اشرفی ریزی (۱۳۸۸) بود. یافته‌ها: نتایج پژوهش نشان داد که فرسودگی شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهید بهشتی در حد متوسط به بالا است، و میان فرسودگی شغلی کتابداران و سابقه کاری، وضعیت تاهل، جنسیت، مدرک تحصیلی، مقطع تحصیلی، وضعیت استخدام و رضایت شغلی تفاوت معنادار وجود دارد. نتیجه‌گیری: توصیه می‌شود تا مدیریت کتابخانه‌ها با تصمیمات و اقدامات مناسب در همه سطوح سازمان موجبات بهره‌وری نیروی انسانی را فراهم سازند.

کلیدواژه‌ها: فرسودگی شغلی، کتابداران، کتابخانه

دانشگاهی، دانشگاه شهیدبهشتی

۱. نویسنده مسئول، دانشجوی کارشناسی ارشد، علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران،
Email: Mehdi.lis89@gmail.com

۲. استادیار گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

۳. کارشناس بخش دیجیتال کتابخانه مرکزی، مرکز نشر و مرکز اسناد، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران

مقدمه

نیروی انسانی، یکی از مهمترین عوامل پیشبرد اهداف یک سازمان به شمار می‌آید. به واسطه کارایی صحیح نیروهای انسانی در هر سازمان، موجبات بازدهی و پیشرفت یک سازمان فراهم می‌گردد. بنابراین عامل انسانی در فرایند کار، یک سرمایه محسوب می‌شود و هرچه که قابلیت‌های این سرمایه افزایش یابد میزان بهره‌وری فعالیتهای سازمان و در نتیجه جامعه رو به گسترش و افزایش می‌دهد.

شرایط نامطلوب کاری می‌تواند موجبات تحلیل قوای روحی و جسمی کارکنان و به تبع آن نارضایتی آنان از محیط کار و کاهش بازدهی فعالیتهای آنها را فراهم سازد. در محیط کار، عوامل تحریک کننده روانی وجود دارد که می‌تواند موجب تنیدگی و استرس در کارکنان شود. این عوامل، تاثیرات منفی شدیدی را روی کارکنان می‌گذارد و قابلیت‌های آنها را در انجام فعالیتهای تحت تاثیر قرار می‌دهند.

فرسودگی شغلی را به عنوان فقدان انرژی و نشاط تعریف میکنند و فرد دچار این عارضه احساس کسالت انگیزی را نسبت به انجام رفتار شغلی نشان میدهد. فرسودگی شغلی حالتی است که در یک فرد شاغل به وجود می‌آید و پیامدی از فشار شغلی دائم بوده و در این وضعیت احساس کاهش انرژی رخ میدهد.

اما از دیدگاه مازلاک^۱ (۱۹۸۲) فرسودگی شغلی، سندرمی است که در پاسخ به فشار روانی مزمن به وجود می‌آید و شامل سه جزء خستگی یا تحلیل عاطفی، از خودبیگانگی یا مسخ شخصیت، فقدان موفقیت یا پیشرفت شخصی است. این سندرم، فرد را به سوی احساس بی‌کفایتی، شکست و عدم علاقه به دیگران می‌کشاند. فرسودگی شغلی، ناشی از عدم ثبات در شرایط، تنیدگی و موقعیتهای مثبت شغلی در محیط کار است و غالباً در حرفه‌های خدمات انسانی مانند پرستاران، پزشکان، پلیسها، معلمان، مددکاران اجتماعی، روانشناسان و ... به چشم می‌خورد. فرسودگی شغلی یک مشکل جدی است که نباید به راحتی از کنار آن گذشت. این سندرم، روی حفظ تعادل و بهداشت روانی کارکنان و در نتیجه کارایی و بازدهی آنها در محیط کار تاثیرگذار است. از آنجا که کتابداری، به دلیل تعامل مستقیم با کاربران یکی از حرفه‌های پرتنش و پرکار است مقاله حاضر درصدد است به شناخت، بررسی و تبیین عوامل استرس‌زا و ایجاد کننده فرسودگی شغلی میان کتابداران بپردازد و راههای پیشگیری از این سندرم را میان کتابداران مورد بررسی قرار دهد.

1. Maslach

کتابخانه‌ها، به جهت آنکه دارای ماهیت خدمت مدار دارند، محیطی سرشار از فشارهای کاری، روحی و روانی می‌باشند که می‌تواند تاثیر بسزایی بر عملکرد کارکنان آنها یعنی کتابداران داشته باشد.

ماهیت کاری کتابدار به گونه‌ای است که از یک طرف با انواع مراجعه کنندگان با نیازهای متنوع و گوناگون تعامل دارد و از طرف دیگر، در شرایطی چون سوء مدیریت در کتابخانه، کمبود امکانات و تجهیزات ضروری در کتابخانه، عدم آشنایی با فناوری‌های روز، حجم انبوه کارهای روزانه یکسان همچون فهرست نویسی منابع، سفارش نشریات، به قفسه بازگرداندن منابع مختلف و ... قرار می‌گیرد که باعث بروز واکنشهای منفی و پیدایش احساس خستگی و افسردگی در وی می‌شود و همین امر بر کاهش بازدهی او و در نتیجه عدم رضایتمندی کاربران از ارائه خدمات، تاثیر گذار است.

مفهوم فرسودگی شغلی در اوایل دهه ۱۹۷۴ برای اولین بار توسط فرویدنبرگر معرفی شد. ظهور و رشد فرسودگی شغلی را باید مرهون زحمات فرویدنبرگر در نیویورک و مسلش و پاینز در کالیفرنیا دانست. نبرگر از اولین پژوهشگرانی است که از واژه فرسودگی شغلی با مضمون امروزی آن استفاده کرد، و آن را حالتی از خستگی عاطفی و جسمانی که از شرایط موجود در محیط کار نشأت می‌گیرد، دانسته است. (شعبانی، رضایی آدریانی و متقی فر، ۱۳۹۰، ص. ۶۸) در زیر برخی از تعاریف فرسودگی شغلی ارائه می‌گردد:

فرسودگی شغلی حالتی از خستگی جسمی، عاطفی و روحی است که، در نتیجه رویارویی مستقیم و طولانی مدت با افراد و شرایطی که از لحاظ عاطفی بسیار طاقت فرساست، ایجاد می‌شود. (فاربر، ۱۹۸۳، نقل در شعبانی، رضایی آدریانی و متقی فر، ۱۳۹۰)

تیم و برد^۱ (۲۰۰۵) فرسودگی شغلی را این گونه تعریف می‌کند: فرسودگی یکی از حالات متعدد خستگی جسمی، روحی و عاطفی است که به علت استرس مزمن ناشی از ارتباط طولانی مدت با مراجعین ایجاد می‌شود.

فرسودگی شغلی: سندرمی است که در پاسخ به فشار روانی مزمن به وجود می‌آید. این پدیده به خصوص در حرفه‌های خدماتی مشهودتر است (مازلاک، ۱۹۸۲).

طبق تعاریف ارائه شده در فوق می‌توان عنوان کرد که فرسودگی به معنای تحمل فشار زیاد استرس در محیط کار است.

کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی در شرایط خاص قرار دارند. محیطی که در آن فعالیت می‌کنند بسیار مورد توجه دانشگاه و جامعه علمی است. بنابراین شناسایی عوامل برجسته تنش‌زا موجب

می‌شود تا راه‌های پیشگیری از فرسودگی شغلی در کتابداران فراهم گردد و برنامه‌ریزی اصولی جهت بهبود وضعیت آن‌ها صورت گیرد. وجود تنش و خستگی در محیط کار، اجتناب ناپذیر است و از آن‌گزیری نیست. لیکن باید عوامل ایجاد این تنش، خستگی و افسردگی را بازشناخت و برای از بین بردن و کاهش آن در محیط کاری تلاش نمود.

عامل اصلی ایجاد فرسودگی شغلی تحمل فشار روانی از کار به مدت طولانی و زیاد است. اما متغیرهای دیگری نیز در پیدایش این عارضه نقش دارند که به تدریج موب تخلیه انرژی روانی فرد می‌شوند. این متغیرها به سه دسته عوامل فردی، سازمانی و محیطی تقسیم می‌شوند. (بیگلر، غفاری و مصیب زاده، ۱۳۹۳، ص. ۷۶)

اسلمی و رزمی زاده (۱۳۹۰) این سه دسته عوامل را این‌گونه تفسیر می‌کنند:

عوامل فردی: آمادگی نداشتن برای احراز شغل، متغیرهای جمعیت شناختی و ویژگی‌های شخصی افراد به عنوان عوامل فردی در فرسودگی شغلی شناخته شده است. افرادی که آموزش‌های لازم را برای احراز شغل کسب نکرده‌اند، آمادگی بیشتری برای ابتلای به فرسودگی شغلی دارند.

عوامل سازمانی: این عوامل خود شامل سه بخش ابهام نقش، تعارض نقش و تراکم نقش است.

۱. تعارض نقش

شخصی که مسولیت‌های متعارض دارد، این احساس را خواهد داشت که به چند جهت کشیده می‌شود. چنین شخصی مجبور خواهد بود چندین کار را همزمان انجام دهد در نتیجه خستگی از کار و نهایتاً فرسودگی شغلی دچار خواهد شد. از این رو کتابدارانی که مسولیت بخش‌های مختلف کتابخانه (امانت و مرجع، امانت و عضو گیری، و ...) را همزمان بر عهده دارند، از آنجا که هر یک از بخش‌ها وظایف و مسولیت‌های خاص خود را دارند، در معرض خطر فرسودگی شغلی به سر می‌برند.

۲. ابهام نقش

بعضی افراد از انتظاری که از آنها می‌رود آگاه نیستند. چنین افرادی تنها میدانند که از آنها انتظار می‌رود در حرفه خود کارآمد باشند، اما مطمئن نیستند چگونه می‌توانند این انتظار را برآورده سازند و این عدم اطمینان، بدین دلیل است که برای ایفای نقش خود، الگو یا راهنمایی ندارند که از او پیروی نمایند. نتیجه این عدم آگاهی از وظیفه محوله، این خواهد بود که فرد شاغل هرگز این احساس را تجربه نخواهد نمود که می‌تواند در انجام کار خود ارزشمند و موفق باشد.

بررسی میزان فرسودگی شغلی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهید بهشتی

از این رو در کتابخانه بسیار بجاست که از ساختار اداری مدون و تثبیت شده ای استفاده نموده و تقسیم وظایف به منظور شفاف سازی شرح وظایف کتابداران صورت گیرد. این کار میتواند کتابداران را در آگاهی از انتظاراتی که از آنها می‌رود کمک نماید.

۳. تراکم نقش

بعضی افراد نمیتوانند به پیشنهاد کاری و مسولیت های فراوان و بیش از حد که به آنها میشود، نه بگویند و گاه قبول مسولیت در اختیار فرد نیست چرا که سازمان بنا بر سیاست های خاص خود فرد را در قبول چندین مسولیت مجبور میکند. در نتیجه این افراد بیشتر در معرض خطر ابتلا به فرسودگی شغلی به سر می‌برند. این مشکل عموماً در کتابخانه های ایران به چشم می‌خورد، زیرا کتابداران در انواع کتابخانه حداقل دو وظیفه متفاوت کتابخانه ای را بر دوش دارند.

عوامل محیطی: برخی از محققان معتقدند که توقعات بالا در محیط شغلی، موجبات بروز فشارهای شغلی را فراهم می‌آورد و در نهایت فرسودگی شغلی را در دراز مدت ایجاد می‌کند. برخی دیگر از محققان نیز کمبود درآمد را عامل اصلی فرسودگی شغلی بیان می‌کنند.

تحقیقاتی که در زمینه فرسودگی شغلی صورت گرفته غالباً بر حرفه‌هایی چون پزشکی، پرستاری و کارکنان خدمات عمومی نهادها و سازمان‌ها تمرکز داشته‌اند. لیکن در طول دهه‌هایی اخیر کتابداری به عنوان یکی از حرفه‌های خدمت مدار و تنش‌زا مورد توجه محققان قرار گرفته و بسیاری از محققان با عنایت به خدمت مدار بودن حرفه کتابداری، بررسی‌هایی را روی کتابداران به منظور سنجش میزان فرسودگی و استرس شغلی در آن‌ها صورت داده‌اند.

عزیزنژاد و حسینی (۱۳۸۳) در پژوهشی تحت عنوان "فرسودگی شغلی و علل آن در پرستاران بالینی شاغل در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی بابل ۱۳۸۳" به این نتیجه دست یافتند که افراد شاغل در بیمارستان کودکان بالاترین میزان فرسودگی شغلی را کسب نموده‌اند و بین میزان فرسودگی شغلی با سابقه کار پرستاران ارتباط معناداری وجود دارد.

پروین (۱۳۸۴) در رساله کارشناسی ارشد به شناسایی عوامل استرس‌زای شغلی ۱۶۶ کتابدار شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی استان خوزستان اعم از دولتی یا خصوصی پرداخت. این کتابداران در امور فنی و تخصصی کتابداری فعالیت مستقیم داشتند. یافته‌های تحقیق وی نشان داد که قطع مداوم شبکه اینترنت، عدم معرفی و تشویق مادی و معنوی کتابداران نمونه، عدم سرکشی مسئولان به بخش‌های مختلف کتابخانه و عدم نظارت بر روند امور جاری، نارضایتی اساتید و دانشجویان از ضعف خدمات و امکانات کتابخانه، ناتوانی در پاسخگویی به سؤال‌های مراجعه‌کنندگان، عدم همکاری بعضی کتابخانه‌ها در سیستم امانت بین کتابخانه‌ای و عدم توجه

به زیباسازی محیط و فضای کتابخانه به ترتیب از عوامل استرس‌زای شغلی برای کتابداران بوده-
اند.

ملک‌آرا (۱۳۸۸) در پژوهشی تحت عنوان "بررسی رابطه مدیریت زمان با فرسودگی شغلی کارکنان اداره کل امور مالیاتی آذربایجان غربی در سال مالی ۱۳۸۶" به این نتیجه دست یافت که بین مدیریت زمان و فرسودگی شغلی کارکنان تفاوت معناداری وجود دارد و کلیه ابعاد مدیریت زمان به غیر از بعد نه گفتن با فرسودگی شغلی رابطه معنادار دارند.

حریری و حسن زاده (۱۳۸۹) در پژوهشی تحت عنوان "سنجش فرسودگی شغلی در میان کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مازندران" به این نتیجه دست یافتند که گروه مورد مطالعه دارای خستگی عاطفی پایین، مسخ شخصیت پایین و عملکرد فردی در حد متوسط و نزدیک به بالا می‌باشند. همچنین نتایج پژوهش نشان داد که میان فرسودگی شغلی کتابداران مرد و زن تفاوت معناداری وجود دارد و بین میانگین فرسودگی شغلی کتابداران برحسب گروه‌های سنی، سطح تحصیلات، سابقه اشتغال در کتابخانه و سابقه کار در محل کار فعلی نیز تفاوت معناداری وجود دارد.

اشرفی ریزی و کاظم پور (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت عنوان "بررسی عوامل استرس‌زای شغلی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاهی علوم پزشکی اصفهان" به این نتیجه دست یافتند که از نظر کتابداران مهم‌ترین عام استرس‌زا به ترتیب عدم حمایت مدیران، عدم توجه به ارتقای شغلی، عدم امنیت شغلی، انجام کار فقط به منظور رفع تکلیف و عدم همکاری مدیر کتابخانه است.

ریاحی نیا (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت عنوان "تأثیر مشاوره گروهی و کتاب درمانی بر کاهش فرسودگی شغلی زنان کتابداران دانشگاهی" به بررسی فرسودگی شغلی میان زنان کتابدار دانشگاهی پرداخت، نتایج این پژوهش نشان داد که هر دو روش مشاوره و کتاب درمانی در گروه آزمایش موثر بوده اما مشاوره درمانی نسبت به کتاب درمانی موثرتر بوده است.

فهمینیا، موسی‌خانی و آذرگون (۱۳۹۰) در پژوهشی تحت عنوان "بررسی ارتباط بین ابعاد سازمان یادگیرنده و فرسودگی شغلی کتابداران سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران" به این نتیجه دست یافتند که بین ابعاد هفت گانه سازمان یادگیرنده و خستگی عاطفی ارتباط معنی‌دار و منفی وجود دارد. همچنین بین ابعاد ایجاد سامانه‌هایی برای کسب و اشتراک یادگیری و فراهم ساختن رهبری راهبردی برای یادگیری ارتباط معنی‌دار و منفی وجود داشت. علاوه بر این عملکرد فردی با ابعاد ایجاد سامانه‌هایی برای کسب و اشتراک یادگیری، توانمندسازی افراد برای رسیدن به چشم‌انداز مشترک، برقراری ارتباط سازمان با محیط و فراهم ساختن رهبری راهبردی برای یادگیری ارتباط معنی‌دار مثبت وجود داشت.

بررسی میزان فرسودگی شغلی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهید بهشتی

مصطفوی و قاسمی نژاد (۱۳۹۱) در پژوهشی تحت عنوان "میزان فرسودگی شغلی و رابطه آن با سن و سابقه کار کتابداران دانشگاهی دولتی شهر تهران" به این نتیجه دست یافتند که با افزایش سن و سابقه کار کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر تهران، فرسودگی آنان در سه مولفه مربوط به آن افزایش یافته است. از این رو پیشنهاد کردند که مدیران کتابخانه‌ها باید با اتخاذ تصمیمات و اقدامات به موقع در همه سطوح سازمان موجب بهره‌وری و شکوفایی هر چه بیشتر در سرمایه نیروی انسانی تلاش کنند.

بیگلو، غفاری و مصیب زاده (۱۳۹۳) در پژوهشی تحت عنوان "بررسی میزان فرسودگی شغلی و عوامل موثر بر آن در میان کتابداران کتابخانه‌های عمومی" به این نتیجه دست یافتند که میزان فرسودگی شغلی در میان کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرستان اردبیل در دو مقیاس فراوانی و شدت در سطح پایینی است. همچنین میزان فرسودگی شغلی در بعد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عملکرد فردی نیز در دو مقیاس فراوانی و شدت در سطح پایینی می‌باشد، همچنین فرسودگی شغلی در بعد درگیری در مقیاس فراوانی، متوسط و در مقیاس شدت بالا گزارش شد. در خارج از ایران نیز پژوهش‌های مختلفی در مورد فرسودگی شغلی انجام گرفته است که در زیر به برخی از آن‌ها اشاره می‌شود.

اسمیت و نلسون^۱ (۱۹۸۳) به بررسی فرسودگی شغلی در کتابداران مرجع ۷۵ کتابخانه دانشگاهی در ایالات متحده پرداختند. یافته‌ها نشان داد که در مجموع کتابداران در مجموع از شغل خود رضایت داشتند و تعداد اندکی از آنها فرسودگی شغلی را تجربه کرده بودند.

هاک، جونز و رسه^۲ (۱۹۸۴) در پژوهشی استرس شغلی را میان ۹۲ کتابدار مورد بررسی قرار داد، نتایج نشان داد که ۱۴ درصد از کتابداران جامعه مورد پژوهش، به شدت دارای استرس بوده و اثرات تنش روحی و روانی در آن‌ها مشاهده می‌شود. ۲۸ درصد علائم پیشرفته‌ای از استرس روحی و روانی را نشان می‌دادند و ۴۲ درصد نیز مستعد ابتلاء به استرس بودند.

بانگ^۳ (۱۹۸۹) عقیده دارد که کتابداران به دلایلی از قبیل: انجام کارهای یکنواخت روزانه، فقدان دانش و مهارت کافی در انجام کارها، حجم زیاد کارهای روزانه، ارتباط با کاربران متنوع در کتابخانه، عدم توجه کافی مدیران به آن‌ها و عدم نگرش مثبت دیگر کارکنان سازمان و حتی جامعه به آن‌ها، دچار افسردگی و فرسودگی شغلی می‌شوند.

-
1. Smith & Nelson
 2. Haack, Jones, & Rosse
 3. Bunge

کوپر^۱ (۱۹۹۲) به بررسی استرس ناشی از ورود فناوری‌ها بر روی کتابداران پرداخت. وی معتقد بود عدم توانایی سازگاری با فناوری‌های نوین رایانه‌ای برای کتابداران موجب تنش‌های شغلی را برای آنان فراهم می‌آورد. در این بررسی، نگرش منفی به سوی نظام‌های جدید رایانه‌ای، احساس ناکامی و جدائی، افکار منفی در مورد توانایی شخصی به‌منظور غلبه بر رایانه و نگرش منفی نسبت به خود به‌عنوان کسی که نمی‌تواند از طریق رایانه به جستجوی اطلاعات بپردازد از عوامل فن هراسی کتابداران تعیین شده است.

توگیا^۲ (۲۰۰۴) به بررسی سطوح فرسودگی شغلی میان ۱۳۶ تن از کتابداران دانشگاهی در یونان پرداخت. وی در بررسی خود از آزمون فرسودگی شغلی مازلاک سود جست و به این نتیجه رسید که هریک از کتابداران دانشگاهی در یونان به گونه‌ای فرسودگی شغلی و خستگی از کار یکنواخت را تجربه کرده‌اند. به نظر می‌رسد که تماس مستقیم با کاربران کتابخانه‌ها تنش و فرسودگی را در آنها بیشتر می‌کند. از این گذشته، کتابدارانی که به‌صورت کوتاه مدت یا قراردادی در کتابخانه مشغول به کار شده بودند نسبت به سایر همکاران خود، احساس امنیت کمتر و در عوض سطح بالایی از فرسودگی شغلی را داشتند.

میلر^۳ (۲۰۰۳) در پایان‌نامه دکتری خود با عنوان "فرسودگی شغلی در کتابخانه‌ها و مراکز کامپیوتری در موسسات آموزش عالی" به بررسی ارتباط بین جو سازمانی و فرسودگی شغلی پرداخت و به این نتیجه دست یافت که بین ویژگی‌های جمعیت شناختی و فرسودگی در کتابخانه‌ها، بین تعداد سال‌های آموزش رسمی با ابعاد خستگی عاطفی و مسخ شخصیت ارتباط مثبتی وجود دارد، همچنین بین رده کارمندی با خستگی عاطفی ارتباط منفی وجود داشت. سن نیز به طور منفی با خستگی عاطفی و مسخ شخصیت ارتباط داشت. هیچ ارتباطی بین ابعاد فرسودگی با ارتباط با مشتری، تعداد سال‌های خدمت، وضعیت تاهل، و جنسیت وجود نداشت.

صیامیان، شهرابی، واحدی، عباسی راد و چراتی^۴ (۲۰۰۶) استرس و فرسودگی شغلی را میان کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی مورد بررسی قرار دادند. یافته‌های آن‌ها نشان داد که ۵۳/۳ درصد از کتابداران این کتابخانه‌ها از استرس شغلی رنج می‌بردند. آن‌ها عوامل استرس‌زا و ایجادکننده فرسودگی شغلی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی بابل را به این ترتیب ذکر نمودند: فقدان امکانات و زمان کافی برای انجام وظایف، کسالت‌بار بودن رویه‌های فعالیت‌های روزانه، عدم امکان مطرح نمودن پیشنهاد یا انتقاد در مورد بهبود وضعیت محیط

-
1. Kuper
 2. Togia
 3. Miller
 4. Siamian, Shahrabi, Vahedi, Abbsai Rad, & Cherati

بررسی میزان فرسودگی شغلی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهید بهشتی

کار، فقدان ارتباط میان وظایف تعیین شده و فعالیت‌های مفید کارکنان، عدم امکان پیشرفت در محیط کار و فقدان انگیزه برای پیشبرد کار.

تروتسی^۱ و همکاران (۲۰۰۸) به بررسی فرسودگی شغلی در گروهی از افراد مراقب بیماران آلزایمری در برزیل پرداختند. در این پژوهش، علاوه بر آزمون‌های تخصصی در حوزه‌های روان‌پزشکی و پزشکی برای شناسایی شدت بیماری بر روی افراد مبتلا به آلزایمر، پرسشنامه فرسودگی مسلج، و پرسشنامه افسردگی و اضطراب یک بر روی کلیه شرکت‌کنندگان اجرا شد. ۶٪ از مراقباتی که در این پژوهش شرکت کردند احساس فرسودگی شغلی داشتند و در ۴۷/۸ درصد از آن‌ها فرسودگی عاطفی گزارش شد.

مارتین^۲ (۲۰۰۹) در پژوهشی تحت عنوان "فرسودگی شغلی، علل، عوامل و راهکارها" به بررسی فرسودگی شغلی در کتابداری و اطلاع‌رسانی پرداخت و علل و عوامل فرسودگی شغلی را در میان کتابداران ذکر نمود، او همچنین در پایان جهت کاهش فرسودگی شغلی میان کتابداران پیشنهاداتی ارائه کرد.

مارکوس^۳ (۲۰۱۱) در پژوهشی تحت عنوان "کم کردن فرسودگی شغلی در کتابداران کتابخانه‌های آموزشگاهی: گامی ساده در جهت اطمینان از کارمند بهتر" به ارائه تعریفی جامع از کتابدار خوب پرداخت و سپس راهکارهای جلوگیری از فرسودگی شغلی کتابداران با تأکید بر کتابداران آموزشگاهی را بیان نمود.

کریستین^۴ (۲۰۱۵) در پژوهشی تحت عنوان "فرسودگی شغلی و چند پیشنهاد به کتابدار جدید" به این نتیجه دست یافت که مشکلات مالی و کم بودن حقوق کتابداران از عوامل مهم افزایش فرسودگی شغلی به حساب می‌آید.

هدف از پژوهش حاضر بررسی میزان فرسودگی شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهید بهشتی می‌باشد. سایر اهداف پژوهش به شرح زیر می‌باشد:

۱. بررسی رابطه میان فرسودگی شغلی و سابقه کار کتابداران
۲. بررسی رابطه میان فرسودگی شغلی و جنسیت کتابداران
۳. بررسی رابطه میان فرسودگی شغلی و وضعیت تاهل کتابداران
۴. بررسی رابطه میان فرسودگی شغلی و رشته تحصیلی کتابداران
۵. بررسی رابطه میان فرسودگی شغلی و مقطع تحصیلی کتابداران

1. Truzzi
2. Martin
3. Margaux

4. cristyan

۶. بررسی رابطه میان فرسودگی شغلی و وضعیت استخدام کتابداران
 ۷. بررسی رابطه میان فرسودگی شغلی و رضایت شغلی کتابداران
- بنابراین طبق اهداف ذکر شده پژوهش حاضر به دنبال پاسخگویی به سوال‌های زیر است.
۱. وضعیت فرسودگی شغلی میان کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهید بهشتی چگونه است؟
 ۲. رابطه میان فرسودگی شغلی و سابقه کار کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهید بهشتی چگونه است؟
 ۳. رابطه میان فرسودگی شغلی و جنسیت کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهید بهشتی چگونه است؟
 ۴. رابطه میان فرسودگی شغلی و وضعیت تاهل کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهید بهشتی چگونه است؟
 ۵. رابطه میان فرسودگی شغلی و رشته تحصیلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهید بهشتی چگونه است؟
 ۶. رابطه میان فرسودگی شغلی و مقطع تحصیلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهید بهشتی چگونه است؟
 ۷. رابطه میان فرسودگی شغلی و وضعیت استخدام کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهید بهشتی چگونه است؟
 ۸. رابطه میان فرسودگی شغلی و رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهید بهشتی چگونه است؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر به صورت پیمایشی از نوع تحلیلی است. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهید بهشتی به تعداد ۸۲ نفر می‌باشد، نمونه پژوهش براساس جدول مورگان برابر با ۶۶ نفر محاسبه شد. ابزار پژوهش شامل دو پرسشنامه روان‌شناختی فرسودگی شغلی که براساس پرسشنامه فرسودگی شغلی مازلاک (۱۹۸۲) تهیه شده بود و همچنین پرسشنامه رضایت شغلی حریری و اشرفی ریزی (۱۳۸۸) بود، پرسشنامه در اختیار تمام کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهید بهشتی قرار گرفت و تعداد ۶۰ پرسشنامه گردآوری شد. داده‌های گردآوری شده در نرم افزار آماری SPSS وارد و با استفاده از آزمون تی تست و من ویتنی تحلیل شد.

ابزار پژوهش

۱. پرسشنامه روان‌شناختی فرسودگی شغلی: پرسشنامه محقق ساخته براساس پرسشنامه روانشناختی فرسودگی شغلی مازلاک (۱۹۸۲) با ۲۵ سوال بود. جهت تایید روایی پرسشنامه در اختیار تعدادی از اساتید حوزه علم اطلاعات و دانش‌شناسی قرار گرفت و روایی آن ثابت شد، همچنین آلفای کرونباخ پرسشنامه در پژوهش حاضر برابر با ۸۲/۰۲ محاسبه شد.
۲. پرسشنامه رضایت شغلی: جهت سنجش رضایت شغلی کتابداران نیز از پرسشنامه رضایت شغلی حریری و اشرفی ریزی (۱۳۸۸) استفاده شد. پرسشنامه دارای ۶ بُعد است که در بُعد اول (امکانات مادی و رفاهی شغل) حد متوسط رضایت نمره ۱۲، در بُعد دوم (ثبات شغلی) حد متوسط رضایت نمره ۹، در بُعد سوم (رفتار مدیریت کتابخانه) حد متوسط رضایت نمره ۱۲، در بُعد چهارم (روابط متقابل با همکاران و مراجعه کنندگان) حد متوسط رضایت نمره ۹، در بُعد پنجم (ماهیت شغل) حد متوسط رضایت نمره ۲۱، و در بُعد ششم (خود شکوفایی) حد متوسط رضایت نمره ۱۸ است. در مورد شاخص کلی نیز نمره‌ها بر اساس طیف لیکرت ۵ گزینه ای با بالاترین نمره ۵ و حد متوسط نمره ۳ محاسبه شده است.

یافته‌ها

پرسشنامه در اختیار تمام کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهید بهشتی قرار گرفت و تعداد ۵۷ پرسشنامه گردآوری شد، که ۱۳ نفر از پاسخ دهندگان مرد بودند و ۴۴ نفر زن، براساس وضعیت تاهل ویز ۲۶ نفر از پاسخ دهندگان مجرد و ۳۱ نفر متاهل بودند، همچنین ۱۵ نفر از کتابداران دارای مدرک کارشناسی بودند، ۴۱ نفر مدرک کارشناسی ارشد داشتند و تنها یک نفر دارای مدرک دکتری بود.

از لحاظ رشته تحصیلی نیز ۵۰ نفر از پاسخ دهندگان در رشته کتابداری و اطلاع رسانی (علم اطلاعات و دانش‌شناسی) تحصیل کرده بودند و ۷ نفر نیز فارغ التحصیل سایر رشته‌ها بودند. وضعیت استخدامی این‌گونه بود که ۱۲ نفر از پاسخ دهندگان به صورت رسمی استخدام شده بودند، ۳۸ نفر به صورت قرار دادی و ۷ نفر به صورت پیمانی به استخدام درآمده بودند که ۳۰ نفر از آن‌ها بین ۱-۵ سال سابقه کار داشتند، ۹ نفر بین ۵-۱۰ سال، ۷ نفر بین ۱۰-۱۵ سال، ۷ نفر بین ۱۵-۲۰ سال و ۴ نفر بین ۲۰-۳۰ سال سابقه کار داشتند.

سوال اول پژوهش در پی بررسی وضعیت فرسودگی شغلی میان کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهید بهشتی بود. جهت پاسخگویی به سوال اول پژوهش برای هر کدام از سوالات میانگین وزنی

در نظر گرفته شد و با استفاده از نرم افزار اکسل میانگین تمام ۲۵ سوال پرسشنامه جمع شد و با توجه به جدول ۱ وضعیت فرسودگی شغلی سنجیده شد.

جدول ۱. سنجش میزان فرسودگی شغلی

نمره	امتیاز
نمره بین ۸۸-۱۱۰	فرسودگی شغلی بسیار زیاد
نمره بین ۶۶-۸۸	فرسودگی شغلی زیاد
نمره بین ۴۴-۶۶	فرسودگی شغلی متوسط
نمره بین ۲۲-۴۴	فرسودگی شغلی ضعیف
نمره بین ۱-۲۲	فرسودگی شغلی بسیار کم

ابتدا کلیه سوالات مثبت شد و سپس نمره‌دهی شد، خیلی زیاد: ۵، زیاد: ۴، متوسط: ۳، کم: ۲، خیلی کم: ۱ برای همه سوالات میانگین وزنی محاسبه شد، مجموعه امتیاز ۲۵ سوال پرسشنامه برابر با ۶۵/۵ محاسبه شد که با توجه به جدول ۲ میزان فرسودگی شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهید بهشتی در حد متوسط به بالا ارزیابی شد.

سوال دوم پژوهش در پی بررسی رابطه میان فرسودگی شغلی و سابقه کار کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهید بهشتی بود. جهت پاسخگویی به سایر سوالات اطلاعات در نرم افزار SPSS وارد شد، همچنین جهت پاسخگویی به سوال اول از آزمون آنوا استفاده شد، در جدول ۲ نتایج آزمون ارائه شده است.

جدول ۱. بررسی رابطه میان فرسودگی شغلی و سابقه کار کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی

آزمون آماری متغیر	مجموع مربعات	درجه آزادی	ستون معناداری
عملکرد بین گروهی	۲۰۳/۷۰۴	۴	۰/۰۰۸

همان‌طور که از جدول فوق مشخص است میزان سطح معناداری در آزمون فوق از مقدار ۰/۰۵ کم‌تر است بنابراین تفاوت معناداری میان فرسودگی شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهید بهشتی و سابقه کار آنان وجود دارد، جهت سنجش این‌که وضعیت فرسودگی شغلی در کدام یک بیشتر است از شیوه مقایسه میانگین استفاده شد. که نتیجه در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳. مقایسه میانگین فرسودگی شغلی کتابداران براساس سابقه کار

متغیر	سابقه کار	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین
فرسودگی شغلی بر اساس سابقه کاری	۱-۵ سال	۳۰	۶۵	۶	۱
	۵-۱۰ سال	۹	۶۱	۵	۱
	۱۰-۱۵ سال	۷	۷۱	۵	۲
	۱۵-۲۰ سال	۷	۶۷	۸/۰۳۹	۳/۰۳۸
	۲۰-۳۰ سال	۴	۷۶	۱۳	۶

همان‌طور که از جدول فوق مشخص است میانگین وزنی کتابدارانی که سابقه کاری ۲۰-۳۰ سال داشته‌اند بیشتر از کتابداران با سابقه کاری کمتر است، پس نتایج پژوهش در این بخش نشان می‌دهد که کتابداران با سابقه کاری بیشتر از ۲۰ سال فرسودگی شغلی بیشتری دارند و وضعیت فرسایش شغلی کتابدارانی که بین ۵-۱۰ سال سابقه کار دارند از سایر کتابداران کمتر است.

سوال سوم پژوهش در پی بررسی رابطه میان فرسودگی شغلی و جنسیت کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهیدبهشتی بود. جهت پاسخگویی به این سوال از آزمون تی دو قسمتی استفاده شد. نتایج آزمون در جدول ۴ ارائه شده است.

جدول ۴. رابطه میان فرسودگی شغلی و جنسیت کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهیدبهشتی

عملکرد کلی	مقدار تی	درجه آزادی	ستون معناداری	تفاضل میانگین‌ها	تفاضل خطای استاندارد
	۰/۰۱۵	۵۵	۰/۰۰۰۱	۰/۰۳۸	۲

طبق نتایج آزمون تی دو قسمتی مشخص می‌شود که مقدار سطح معناداری از ۰/۰۵ کم تر است بنابراین میان وضعیت فرسودگی شغلی و جنسیت تفاوت معناداری وجود دارد، همچنین جهت مشخص کردن این‌که کتابداران با جنسیت زن بیشتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند یا کتابداران با جنسیت مرد به مقایسه میانگین‌ها پرداخته شد. نتایج در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵. مقایسه میانگین فرسودگی شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهید بهشتی براساس

جنسیت

متغیر	جنسیت	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین
فرسودگی شغلی براساس جنسیت	مرد	۱۳	۶۴	۷	۲/۰۲۷
	زن	۴۴	۶۸	۸	۱

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که باتوجه به این‌که میانگین فرسودگی کتابداران زن بیشتر از آقایان است بنابراین خانم‌ها بیشتر با فرسودگی شغلی دست و پنجه نرم می‌کنند. سوال چهارم پژوهش در پی بررسی رابطه میان فرسودگی شغلی و وضعیت تاهل کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهیدبهشتی بود. جهت پاسخگویی به سوال فوق از آزمون تی تست استفاده شد. نتایج آزمون در جدول ۶ ارائه شده است.

جدول ۶. رابطه میان فرسودگی شغلی و وضعیت تاهل کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهید بهشتی

عملکرد کلی	مقدار تی	درجه آزادی	ستون معناداری	تفاضل میانگین‌ها	تفاضل خطای استاندارد
۱-	۵۵	۰/۰۰۰۱	-۲	۲	

طبق نتایج آزمون تی دو قسمتی مشخص می‌شود که مقدار سطح معناداری از ۰/۰۵ کم تر است بنابراین میان وضعیت فرسودگی شغلی و وضعیت تاهل کتابداران تفاوت معناداری وجود دارد، همچنین جهت مشخص کردن این‌که کتابداران متاهل بیشتر با فرسودگی شغلی مواجه هستند یا کتابداران مجرد به مقایسه میانگین‌ها پرداخته شد. نتایج در جدول ۷ ارائه شده است.

جدول ۷. مقایسه میانگین فرسودگی شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهید بهشتی براساس

وضعیت تاهل

متغیر	وضعیت تاهل	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین
فرسودگی شغلی براساس وضعیت تاهل	مجرد	۲۶	۶۵	۷	۱
	متاهل	۳۱	۶۷	۷	۱

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که باتوجه به این‌که میانگین فرسودگی شغلی کتابداران متاهل بیشتر از کتابداران مجرد است بنابراین کتابداران متاهل بیشتر از کتابداران مجرد با فرسودگی شغلی مواجه هستند.

بررسی میزان فرسودگی شغلی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهید بهشتی

سوال پنجم پژوهش در مورد بررسی رابطه میان فرسودگی شغلی و رشته تحصیلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهیدبهشتی بود، جهت سنجش ارتباط میان فرسودگی شغلی و رشته تحصیلی از آزمون تی تست استفاده شد. نتایج در جدول ۸ ارائه شده است.

جدول ۸. رابطه میان فرسودگی شغلی و رشته تحصیلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهید بهشتی

مقدار تی	درجه آزادی	ستون معناداری	تفاضل میانگین‌ها	تفاضل استاندارد خطای
۲	۵۵	۰/۰۰۲	۱	۳

طبق نتایج آزمون تی دو قسمتی مشخص می‌شود که مقدار سطح معناداری از ۰/۰۵ کم تر است بنابراین میان وضعیت فرسودگی شغلی و رشته تحصیلی کتابداران تفاوت معناداری وجود دارد، همچنین جهت مشخص کردن این که کارمندانی که دارای مدرک کتابداری و اطلاع‌رسانی (علم اطلاعات و دانش شناسی) هستند بیشتر با فرسودگی شغلی مواجه هستند یا کارمندانی که فارغ التحصیل رشته دیگری هستند به مقایسه میانگین‌ها پرداخته شد، نتایج در جدول ۹ ارائه شده است.

جدول ۹. مقایسه میانگین فرسودگی شغلی براساس رشته تحصیلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه

شهیدبهشتی

متغیر	وضعیت تاهل	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین
فرسودگی شغلی براساس رشته تحصیلی	کتابدار	۵۰	۶۶	۷	۱
	غیر کتابدار	۷	۶۰	۸	۳

نتایج جدول فوق نشان می‌دهد که باتوجه به این که میانگین فرسودگی شغلی کتابداران با مدرک کتابداری و اطلاع رسانی بیشتر از کتابداران با مدرک سایر رشته‌ها است، بنابراین کتابداران واجد مدرک کتابداری بیشتر با فرسودگی شغلی مواجه هستند.

سوال ششم پژوهش در پی بررسی رابطه میان فرسودگی شغلی و مقطع تحصیلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهیدبهشتی بود، جهت پاسخگویی به سوال پژوهش از آزمون آنوا استفاده شد. نتایج در جدول ۱۰ ارائه شده است.

جدول ۱۰. رابطه فرسودگی شغلی و مقطع تحصیلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهید بهشتی

آزمون آماری متغیر	مجموع مربعات	درجه آزادی	ستون معناداری
عملکرد بین گروهی	۴۰	۲	۰/۰۰۰۱

همانطور که از جدول فوق مشخص است میزان سطح معناداری در آزمون فوق از مقدار ۰/۰۵ کم‌تر است بنابراین تفاوت معناداری میان فرسودگی شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهید بهشتی براساس مقطع تحصیلی وجود دارد، جهت سنجش این‌که وضعیت فرسودگی شغلی کتابداران با کدام مقطع تحصیلی بیشتر است از شیوه مقایسه میانگین استفاده می‌کنیم. که نتیجه در جدول ۱۱ ارائه شده است.

جدول ۱۱. مقایسه میانگین فرسودگی شغلی و مقطع تحصیلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه

شهید بهشتی

متغیر	سابقه کار	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین
فرسودگی شغلی	کارشناسی	۱۵	۶۵	۸	۲
	کارشناسی ارشد	۴۱	۶۶	۷	۱
مقطع تحصیلی	دکتری	۱	۶۱	۷	۱/۰۵۲

همان‌گونه که از جدول فوق مشخص است میانگین وزنی کتابداران با مدرک کارشناسی ارشد بیشتر از سایر کتابداران است پس کتابداران با مدرک کارشناسی ارشد بیشتر با فرسودگی شغلی مواجه هستند.

سوال هفت پژوهش در پی بررسی رابطه میان فرسودگی شغلی و وضعیت استخدام کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهید بهشتی بود، جهت پاسخ به سوال از آزمون آنوا استفاده شد. نتایج در جدول ۱۲ ارائه شده است.

جدول ۱۲. رابطه میان فرسودگی شغلی و وضعیت استخدامی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهید

بهشتی

آزمون آماری متغیر	مجموع مربعات	درجه آزادی	ستون معناداری
عملکرد بین گروهی	۶۱۰	۲	۰/۰۰۶

همان‌طور که از جدول فوق مشخص است میزان سطح معناداری در آزمون فوق از مقدار ۰/۰۵ کم‌تر است بنابراین تفاوت معناداری میان فرسودگی شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهید بهشتی براساس وضعیت استخدامی وجود دارد، جهت سنجش این‌که وضعیت فرسودگی

بررسی میزان فرسودگی شغلی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهید بهشتی

شغلی کتابداران با کدام وضعیت استخدامی بیشتر است از شیوه مقایسه میانگین استفاده شد، نتیجه در جدول ۱۳ ارائه شده است.

جدول ۱۳. مقایسه میانگین فرسودگی شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهید بهشتی براساس

وضعیت استخدامی

متغیر	سابقه کار	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین
فرسودگی شغلی بر اساس وضعیت استخدامی	رسمی	۱۲	۷۲	۸	۲
	قراردادی	۳۸	۶۴	۷	۱
	پیمانی	۷	۶۴	۵	۲

با توجه به میانگین ارائه شده در جدول فوق مشخص شد که میزان مواجهت کارمندان با وضعیت استخدام رسمی با فرسودگی شغلی بیشتر از کارمندان پیمانی و قراردادی بود. سوال هشتم پژوهش در پی بررسی رابطه میان فرسودگی شغلی و رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهید بهشتی بود، جهت پاسخ به این سوال از آزمون تی جفتی استفاده شد. نتایج در جدول ۱۴ ارائه شده است.

جدول ۱۴. رابطه میان فرسودگی شغلی و رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهید بهشتی

متغیر	تعداد	همبستگی	سطح معناداری
فرسودگی شغلی و رضایت شغلی	۵۷	$= ۰/۲۰$	$۰/۰۰۰۱$

همان‌طور که از جدول فوق مشخص است میزان سطح معناداری در آزمون فوق از مقدار $۰/۰۵$ کم‌تر است بنابراین تفاوت معناداری میان فرسودگی شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهید بهشتی و رضایت شغلی وجود دارد. همچنین با توجه به این که مقدار همبستگی منفی است بنابراین رابطه معنادار منفی میان فرسودگی شغلی و رضایت شغلی وجود دارد، یعنی هرچه میزان رضایت شغلی بیشتر باشد میزان فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد و بالعکس. جهت سنجش اینکه وضعیت فرسودگی شغلی و رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهید بهشتی چگونه است از روش مقایسه میانگین‌ها استفاده شد.

جدول ۱۵. مقایسه میانگین فرسودگی شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهید بهشتی و رضایت

شغلی

متغیر	سابقه کار	تعداد	میانگین	انحراف معیار	خطای استاندارد میانگین
فرسودگی شغلی و رضایت شغلی	فرسودگی شغلی	۵۷	۶۶	۷	۱/۰۵۲
	رضایت شغلی	۵۷	۲۴	۷	۰/۰۰۰۱

همانطور که مشخص است وضعیت فرسودگی شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهید بهشتی بیشتر است و میزان رضایت شغلی آن‌ها کمتر است.

بحث و نتیجه گیری

هدف از پژوهش حاضر بررسی وضعیت فرسودگی شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهید بهشتی بود، نتایج پژوهش نشان داد که فرسودگی شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهید بهشتی در حد متوسط به بالا است. نتیجه پژوهش حاضر نسبت به پژوهش (بیگلو، ۱۳۹۰، اسمیت و نلسون، ۱۹۸۳، تروتسی و همکاران، ۲۰۰۸) دارای فرسودگی بیشتر بود و همچنین وضعیت فرسودگی شغلی در پژوهش حاضر از پژوهش توگیا (۲۰۰۴) بهتر است. همچنین نتایج پژوهش نشان داد که کتابداران با سابقه کاری بیشتر از ۲۰ سال فرسودگی شغلی بیشتری نسبت به کتابداران با سابقه کاری کمتری دارند، نتایج پژوهش حاضر با پژوهش (عزیزنژاد و حسینی ۱۳۸۳؛ حریری و حسن زاده، ۱۳۸۹؛ مصطفوی و قاسمی نژاد، ۱۳۹۱) مشابه است اما با نتایج پژوهش میلر (۲۰۰۳) مخالف بود. پژوهش حاضر همچنین در پی آن بود که رابطه میان جنسیت کتابداران و فرسودگی شغلی را بسنجد، نتایج پژوهش نشان داد که خانم‌ها بیشتر با فرسودگی شغلی مواجه هستند. نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش حریری و حسن زاده (۱۳۸۹) مشابه است اما با نتایج پژوهش میلر (۲۰۰۳) مخالف است، میلر در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت که میان جنسیت و فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود ندارد. همچنین پژوهش حاضر به این نتیجه دست یافت که کتابداران متأهل بیشتر از کتابداران مجرد با فرسودگی شغلی مواجه هستند که نتیجه پژوهش در این بخش با پژوهش میلر (۲۰۰۳) مخالف بود، میلر در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت که میان فرسودگی شغلی و وضعیت تاهل رابطه معناداری وجود ندارد. نتیجه دیگری که از پژوهش حاضر کسب شد این بود که کتابداران واجد مدرک کتابداری و اطلاع‌رسانی بیشتر از کتابدارانی که مدرک کتابداری و اطلاع‌رسانی ندارند با فرسودگی شغلی

بررسی میزان فرسودگی شغلی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهید بهشتی

مواجه هستند، علاوه بر موارد ذکر شده نیز نتیجه پژوهش نشان داد که کتابداران با مدرک کارشناسی ارشد بیشتر از کتابداران دارای مدرک دکتری و کارشناسی با فرسودگی شغلی مواجه هستند که این نتیجه با نتایج پژوهش حریری و حسن زاده (۱۳۸۹) مشابهت دارد. میزان مواجهت کارمندان با وضعیت استخدام رسمی با فرسودگی شغلی بیشتر از کارمندان پیمانی و قراردادی بود، که این نتیجه با نتایج پژوهش توگیا (۲۰۰۴) مخالف بود، توگیا در پژوهش خود به این نتیجه دست یافت که کتابداران با وضعیت استخدام رسمی کمتر با فرسودگی شغلی مواجه هستند. همچنین در بحث رابطه میان فرسودگی شغلی و رضایت شغلی نتایج پژوهش نشان داد که میان رضایت شغلی و فرسودگی شغلی رابطه معنادار منفی وجود دارد و هرچه رضایت شغلی بیشتر باشد میزان فرسودگی شغلی کتابداران بیشتر است همچنین میزان فرسودگی شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهید بهشتی در سطح بالایی قرار دارد و رضایت شغلی در سطح پایینی است. بنابراین جهت بهبود وضعیت کتابداران باید وضعیت مالی آن و امکاناتی آن‌ها بهبود یابد.

در دنیای امروز، هر چه نیروی کار شایسته‌تر و کارآمدتر باشد پیشرفت و توفیق آن کشور در عرصه‌های گوناگون اقتصادی و اجتماعی بیشتر خواهد بود و این امر در گرو استفاده بهینه از امکانات، منابع و نیروی انسانی آن کشور است. نیروی انسانی شاغل در کتابخانه‌ها بنابراین باید تلاش نمود تا با ارائه راهکارهای مناسب بتوان از فرسودگی و خستگی بیشتر پیشگیری کرد و این عارضه را در صورت بروز فرسودگی درمان نمود. در بررسی این عارضه فرسودگی باید بر این نکته آگاه بود که خستگی همانا پیامد کار مداوم و یکنواخت است که با استراحت آثار آن تدریجاً از بین می‌رود، اما نشانه‌های بیماری فرسودگی شغلی متعدد است و نباید این نوع خستگی مزمن را با خستگی‌های معمولی و زودگذر اشتباه نمود. یکی از معضلات افراد مبتلا به فرسودگی ناشی از کار که از فرسایش جسمی رنج می‌برند، قدرت آنان برای کار کردن کاهش می‌یابد و بیشتر اوقات خسته و ناتوان هستند. افرادی که دچار فرسودگی شغلی هستند این تمایل را پیدا می‌کنند که خود یا شغلی که به عهده دارند، سازمان محل کار خویش و به طور کلی، زندگی خود را بی اعتبار جلوه دهند. در مجموع افرادی که برای کنترل مشکلات خود در کار، از راهبردهای مناسب استفاده می‌کنند، کمتر دچار فرسودگی شغلی می‌شوند و ارزیابی آنان از پیشرفت شخصی خود نیز مثبت تر از کسانی است که از راهکارهای مناسب استفاده نمی‌کنند. کتابداران نیز به عنوان افرادی که در یک حرفه خدماتی فعالیت می‌کنند از این امر مستثنی نیستند و در معرض خطر ابتلاء به فرسودگی شغلی هستند.

راهکارهای پیشگیری کننده از بروز فرسودگی شغلی در کتابداران

۱. استفاده از شرح وظایف مدون و تقسیم وظایف در کتابخانه‌ها

۲. استفاده از خلاقیت در معماری نحوه چینش کتابخانه
۳. استفاده از طراحی داخلی مناسب و آرایش محیط کار به گیاهان طبیعی جهت زدودن فضای کسالت بار در کتابخانه ها
۴. استفاده از برنامه های منظمی جهت چرخشی انجام دادن فعالیت های کتابخانه به صورتی که تمامی فعالیت های در بازه زمانی خاص انجام پذیر باشد. از این رو عامل یکنواختی کار در بین کتابداران از بین خواهد رفت.
۵. مدیر سازمان دارای تخصص کافی در امر کتابخانه و آشنایی کامل با اصول مدیریت داشته باشد در این راه تجربه کافی مدیر، بسیار کارساز خواهد بود.
۶. محیط کار کتابخانه دارای فضای روانی مناسب باشد، یک محیط دوستانه مبتنی بر احترام متقابل در آن حاکم باشد.
۷. انجام وظایف و محول کردن کارها به کارکنان کتابخانه، مطابق توان و استعداد های آنها صورت گیرد.
۸. ایجاد ملاک های منطقی و قابل قبول به دور از سلايق سو یافته جهت ارتقاء کتابداران در نظر گفته شود.

راه های بهبود فرسودگی شغلی

به طور کلی اسناد و مدارک تحقیقاتی در مورد آن که آیا افسردگی شغلی بازگشت پذیر است یا خیر، گویای این واقعیت است که فرسودگی های بدنی و روانی را می توان درمان نمود. البته راه های بهبود این سندرم در افراد شاغل بسیار زیاد است اما در زیر به موارد عمده آن اشاره می شود:

۱. کاهش و از بین بردن استرس های موجود در محیط کاری، که نخستین قدم برای بهبود سندرم فرسودگی به حساب می آید.
۲. افرادی که دچار فرسودگی شغلی هستند نیاز دو چندان به حمایت خانواده، دوستان و همکاران دارند. به عبارت بهتر حمایت روحی، عاطفی از این دسته افراد، در بهبودشان نقش موثری دارد.
۳. ارائه خدمات مشاوره ای نیز سهم عمده ای در اصلاح سندرم فرسودگی شغلی دارد. تغییر نگرش منفی مبتلایان و دمیدن روح عزت نفس و خود ارزشمندی در آنها، از نیاز های ایشان محسوب میشود.
۴. تغییر شرایط کاری نا مناسب و نامطلوب، به منظور از بین بردن نشانه های فرسودگی شغلی در کارکنان و مدیران سازمان در واقع قدمی به سوی افزایش بهره وری است.

منابع

- اسلمی، محبوبه، و رزمی زاده، حبیب (۱۳۹۰). فرسودگی شغلی، قم: موعود اسلام.
- اشرفی ریزی، حسن، و کاظم پور، زهرا (۱۳۹۰). بررسی عوامل استرس زای شغلی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، مدیریت اطلاعات سلامت، ۸(۱): ۴۹-۴۱.
- بیگلو، محمد حسین، غفاری، سعید، و مصیب زاده، شهناز (۱۳۹۳). بررسی میزان فرسودگی شغلی و عوامل مؤثر بر آن در میان کتابداران کتابخانه‌های عمومی (مطالعه موردی: کتابخانه‌های عمومی شهرستان اردبیل)، تحقیقات اطلاع رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۲۰(۷۶): ۶۸-۵۳.
- پروین، ابراهیم (۱۳۸۴). شناسایی عوامل استرس زای شغلی کتابداران در کتابخانه‌های دانشگاهی استان خوزستان. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی. دانشگاه شهید چمران اهواز..
- حریری، نجلا، و اشرفی ریزی، حسن (۱۳۸۸). بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی وابسته به نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور در مراکز استان‌ها، فصلنامه کتابداری و اطلاع رسانی، ۱۲(۱): ۳۰-۵.
- حریری، نجلا، و حسن زاده، پریسا (۱۳۸۹). سنجش فرسودگی شغلی در میان کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مازندران، فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی، ۶(۱): ۸۰-۷۱.
- ریاحی نیا، نصرت (۱۳۹۰). تأثیر مشاوره گروهی و کتاب درمانی بر کاهش فرسودگی شغلی زنان کتابداران دانشگاهی، فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، ۷، ۱۱۲-۹۷.
- رשבانی، احمد، رضایی آدریانی، رقیه، و متقی فر، حسین (۱۳۹۰). استرس و فرسودگی شغلی در محیط کتابخانه، کتاب ماه کلیات، ۱۶۱، ۷۱-۶۴. در دسترس در:
- <http://www.noormags.ir/view/fa/articlepage/750883>
- عزیزنژاد، پروین، و حسینی، جواد (۱۳۸۳). فرسودگی شغلی و علل آن در پرستاران بالینی شاغل در بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه علوم پزشکی بابل، نشریه دانشگاه علوم پزشکی بابل، ۲(۸): ۶۹-۶۳.
- فهییم نیا، فاطمه، موسی خانی، محمد، و آذرگون، مریم (۱۳۹۰). بررسی ارتباط بین ابعاد سازمان‌یادگیرنده با فرسودگی شغلی - مطالعه موردی: سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران، تحقیقات کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاهی، ۵۶، ۱۲-۳.
- مصطفوی، اسماعیل، و قاسمی نژاد، محمدعلی (۱۳۹۱). میزان فرسودگی شغلی و رابطه آن با سن و سابقه کار کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر تهران، مدیریت اطلاعات سلامت، ۹(۶): ۹۴۹-۹۴۲.
- ملک آرا، بهمن (۱۳۸۸). بررسی رابطه مدیریت زمان با فرسودگی شغلی کارکنان اداره کل امور مالیاتی آذربایجان غربی در سال مالی ۱۳۸۶، فصلنامه تخصصی مالیات، ۴(۵۲): ۹۹-۸۱.

Bunge, C.A. (1989), Stress in the library workplace, *Library Trends*, 38(1): 92-102.

- Farber, A. (1983). *Stress and burnout in the human service professions*. New York: pergamon press.
- Haack, M, Jones, JW, & Rosse, T (1984). Occupational burnout among librarians. *Drexel Library Quarterly*. 20(2):45-72.
- Kuper, J. S. (1992). Technostress and the reference librarian. *Reference Services Review*. 20(2):7-14.
- Margaux, D. (2011). Avoiding School Librarian Burnout: Simple Steps to Ensure Your Personal Best, *Library Media Connection*, 29(4): 23-22.
- Martin, Ch. (2009) Library Burnout: Causes, Symptoms, Solutions, *Library Worklife*,
[On-Line] Available <http://www.ala-apa.org> [Accessed 5 Jan 2015]
- Maslach, C. (1982). *The cost of caring*. Englewood Cliffs: NJ Prentice Hall.
- Miller, Arnold R. (2003). *An analysis of the relationships between the perceived organizational climate and professional burnout in libraries and computing centers in West Virginia public higher education institutions*. Dissertation submitted to the graduate college of Marshall university.
- Siamian, H., Shahrabi, A., Vahedi, M., Abbsai Rad, A. M., & Cherati, J. Y. (2006). Stress and burnout in libraries & information centers. In C. Khoo, D. Singh & A.S. Chaudhry (Eds.), *Proceedings of the Asia-Pacific Conference on Library & Information Education & Practice 2006 (A-LIEP 2006), Singapore, 3-6 April 2006* (pp. 263-268). Singapore: School of Communication & Information, Nanyang Technological University.
- Smith, N.M. & Nelson, V.C. (1983), Burnout: a survey of academic reference librarians, *College and Research Libraries*, 44(3): 50-245.
- Tim, M. & Baird Z. (2005). *Running on empty: dealing with burnout in the library setting*. The library & information science: professionals career, development center. [On-Line] Available
<http://www.liscareer.com/bairdburnout.htm> [Accessed 5 Jan 2015]
- Togia, A. (2004). Measurement of burnout and the influence of background characteristics in Greek academic librarians. *Library Management*. 26(3): 130-138.
- Truzzi, A; et al (2008) Burnout in a sample of Alzheimer s disease caregivers in Brazil. *The European Journal of Psychiatry*. 22(3)
