

فرسودگی شغلی در میان کتابداران کتابخانه های عمومی

محمد حسین بیگلر^۱، شهناز زاده^۲، سعید غفاری^۳

مقاله پژوهشی

چکیده

مقدمه: فرسودگی شغلی اصطلاحی است که برای توصیف تغییرات منفی در نگرش، خلق و خو و رفتار افرادی که در مواجهه با فشارهای مربوط به کار قرار می گیرند، استفاده می شود. هدف پژوهش حاضر بررسی میزان فرسودگی شغلی در میان کتابداران کتابخانه های عمومی شهر اردبیل بود.

روش: روش پژوهش توصیفی تحلیلی و ابزار گردآوری اطلاعات، پرسشنامه فرسودگی شغلی Maslach & Jackson بود که برای بدست آوردن میزان فرسودگی شغلی در میان ۵۱ کارمند کتابخانه عمومی (کتابدار و مدیر) از ۵ واحد کتابخانه عمومی اردبیل استفاده گردید. داده ها از طریق آمار توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفتند.

یافته ها: تجزیه و تحلیل داده ها نشان داد که میزان فرسودگی شغلی در میان کتابداران کتابخانه های عمومی شهر اردبیل در دو مقیاس فراوانی و شدت در سطح پایینی بود. همچنین میزان فرسودگی شغلی در بعد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عملکرد فردی نیز در دو مقیاس فراوانی و شدت در سطح پایینی قرار داشت، اما میزان فرسودگی شغلی در بعد درگیری در مقیاس فراوانی، متوسط و در مقیاس شدت، بالا گزارش گردید.

بحث و نتیجه گیری: با توجه به اینکه میزان فرسودگی شغلی در بعد درگیری در مقیاس فراوانی، متوسط و در مقیاس شدت بالا بود، پس زمینه ابتلا به فرسودگی شغلی در میان کتابداران وجود دارد. لذا راه کارهایی جهت مقابله و پیشگیری از فرسودگی شغلی برای کتابداران پیشنهاد می شود.

واژه های کلیدی: فرسودگی شغلی، کتابداران، کتابخانه های عمومی، اردبیل

ارجاع: بیگلر محمدحسین، مصیب زاده شهناز، غفاری سعید. فرسودگی شغلی در میان کتابداران کتابخانه های عمومی. مجله دانشکده مدیریت و

اطلاع رسانی پزشکی کرمان ۱۳۹۴؛ ۲(۲): ۸۴-۹۳

دریافت مقاله: ۱۳۹۳/۱۲/۱۰

پذیرش مقاله: ۱۳۹۴/۰۲/۱۵

مقدمه

با توجه به عملکرد فردی، فرسودگی شغلی موجب مشکلات جسمی مانند سردردها، بیماری های گوارشی، پرفشاری خون، گرفتگی ماهیچه و غمگینی مزمن می شود و ممکن است به ناراحتی روانی به شکل اضطراب، افسردگی و آشفتگی خواب

فرسودگی شغلی می تواند اثر مهلکی بر فرسایش جسم و روح گذاشته و توانایی فرد را در مقابله با عوامل استرس زای محیط زندگی تحت تاثیر قرار دهد و در نهایت آسیبی جدی در عملکرد شغلی و اجتماعی پدید آورد (۱).

۱- دانشیار، گروه علوم پایه، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، تبریز، ایران (نویسنده مسئول)

تلفن: ۰۴۱۳۳۲۵۱۳۷۸

آدرس: تبریز، دانشگاه علوم پزشکی تبریز، دانشکده پیراپزشکی، گروه آموزشی علوم پایه

E-mail: biglu@tbzmed.ac.ir

۲- استادیار، گروه علوم کتابداری و اطلاع رسانی، دانشگاه پیام نور قم، قم، ایران

۳- کارشناسی ارشد، کتابخانه عمومی اردبیل، اردبیل، ایران

نمودن ابعاد مختلف فرسودگی شغلی و عوامل مختلف تأثیرگذار بر آن بتواند به کتابداران نسبت به استرس های شغلی، فرسودگی شغلی و پیامدهای فردی و سازمانی آن آگاهی و شناخت لازم را ارائه دهد. علاوه بر این، نوعی احساس ضرورت را در مسئولان بیدار کند تا امکانات مناسب و لازم را برای کتابداران در راه پیشگیری و مقابله با این مسأله خطرناک و آسیب زا، فراهم ساخته و سازمان و جامعه را از پیامدهای مضر آن دور نگه دارند. هدف اصلی تحقیق حاضر، بررسی میزان فرسودگی شغلی در بین کتابداران کتابخانه های عمومی شهر اردبیل در سال ۱۳۹۰ می باشد.

روش ها

۵۱ نفر از کتابداران و مدیران شاغل در کتابخانه های عمومی شهر اردبیل، به عنوان نمونه در پنج کتابخانه مورد بررسی قرار گرفتند. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه فرسودگی شغلی Maslach & Jackson بود.

این پرسشنامه را که Maslach و Jackson در سال ۱۹۸۱ ساخته اند، دارای ۲۵ سؤال است که در مجموع شامل چهار خرده آزمون خستگی عاطفی، عملکرد شخصی، مسخ شخصیت و درگیری می باشد و در خرده آزمون دو مقیاس فراوانی و شدت وجود دارد. از این ۲۵ سؤال، ۹ سؤال به خستگی عاطفی، ۸ سؤال به عملکرد شخصی، ۵ سؤال به مسخ شخصیت و ۳ سؤال به درگیری اختصاص دارد. در بسیاری از پژوهش های مربوط به فرسودگی شغلی چه در خارج و چه در داخل کشور این ابزار مورد استفاده قرار گرفته است و بر اساس گزارش های موجود اعتبار و پایایی آن ها مورد تأیید متخصصین و صاحب نظران امر قرار گرفته است.

پایایی این مقیاس با استفاده از آلفای کرونباخ را Maslach و Jackson (۱۹۸۱) برای فراوانی ۰/۸۳ و برای شدت ۰/۸۴ گزارش کرده اند. ضمن اینکه پایایی سه آزمون اصلی بین ۰/۷۲ تا ۰/۸۹ محاسبه شده است (۳). در این پژوهش جهت تجزیه و تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS نسخه ۲۱ و از هر دو روش آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. جهت بررسی وجود رابطه بین متغیرهای مستقل و وابسته پژوهش، از روش های آمار استنباطی (آزمون t، آزمون آنالیز واریانس یکطرفه) استفاده شد.

ختم شود. از طرف دیگر، خستگی و احساسات منفی حاصل از فرسودگی شغلی بر روابط فرد در خانواده و بین دوستان و آشنایان نیز تأثیر منفی می گذارد (۱).

یکی از پیامدهای فرسودگی شغلی این است که فرد خود را تحت فشار روز افزون احساس می کند و حمایت اجتماعی کمتری را از محیط زندگی و اجتماعی خود دریافت می کند، در نتیجه در محیط کار از لحاظ روان شناختی و از لحاظ توانایی جسمی دچار پسرفت می شود، زمان و انرژی کمتری را صرف کار و آنچه انجامش ضروری است، می نمایند و بیشتر اوقات از محل کار خود غیبت می کنند. بدیهی است که انجام کارهای حرفه ای نیاز به دقت، تلاش، تعهد و خلاقیت دارد، اما افراد مبتلا به فرسودگی شغلی به دلیل خستگی جسمی و روحی توانایی لازم را در انجام کارهای حرفه ای خود ندارند، در نتیجه کاهش کیفیت و کمیت کار، باعث سوق دادن آن ها به خط پایین فرسودگی شغلی شده و با از دست دادن کار خود، اعتبار و هویت فردی خود را هم از دست می دهند (۲).

کتابخانه های عمومی را می توان از مهم ترین کانون های فرهنگی-اجتماعی جوامع پیشرفته امروز به شمار آورد. با توجه به وسعت مخاطبان کتابخانه های عمومی که قشرهای مختلف جامعه را شامل می شوند، نقشی زیربنایی در توسعه اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی ایفا می کنند و یکی از مهم ترین ارکان تحولات بنیادی جوامع به شمار می روند. نقش اساسی نیروی انسانی فعال و کارآمد در این سازمان ها همانند سایر نهادهای اجتماعی بر کسی پوشیده نیست. رسالت اجتماعی خطیری که بر عهده کتابخانه های عمومی قرار دارد، توجه جدی به شرایط کاری نیروی انسانی شاغل در این کتابخانه ها را ایجاب می کند.

ورود فناوری های جدید اطلاعاتی و توسعه رسانه های اطلاعاتی در کتابخانه های عمومی، کتابداران را با چالش های جدی در حوزه فناوری مواجه ساخته است. در این شرایط، نیروی انسانی کتابخانه ها ناگزیرند توانایی فنی و عملکرد کاری خود را ارتقاء بخشند تا بتوانند به نیازهای در حال تغییر مخاطبان این مراکز پاسخ شایسته دهند (۲).

از سوی دیگر، حجم انبوه اطلاعاتی که در قالب های مختلف منتشر می شود و همچنین عوامل متعدد محیطی باعث می شود که کتابداران شرایط پر استرس محیط کاری را تجربه کنند و بیشتر مستعد ابتلا به فرسودگی شغلی باشند و اینجاست که اهمیت پژوهش حاضر آشکار می شود، زیرا بر آن است تا با روشن

یافته ها

نتایج بدست آمده از اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ دهندگان حاکی از آن است که ۴۷٪ پاسخ دهندگان را زنان و ۵۳٪ را مردان تشکیل می‌دادند. ۳۱٪ از پاسخ دهندگان در رده سنی کمتر از ۳۰، ۵۳٪ در رده سنی بین ۳۱-۴۰، ۱۴٪ در رده سنی بین ۴۱-۵۰ و ۲٪ در رده سنی بیش از ۵۰ سال قرار داشتند. ۲۲٪ پاسخ دهندگان مجرد و ۷۸٪ متأهل بودند. در خصوص سطح تحصیلات، ۲۰٪ مدرک کارشناسی ارشد، ۵۳٪ مدرک کارشناسی، ۲۰٪ فوق دیپلم و ۷٪ مدرک دیپلم داشتند. ۴۲٪ از حجم نمونه در رشته کتابداری و اطلاع رسانی تحصیل کرده‌اند و ۵۸٪ تحصیلاتی غیرمرتبط با رشته کتابداری و اطلاع رسانی داشته‌اند. در مورد سابقه خدمت کارکنان نیز ۴۲٪ کمتر از ۵ سال، ۱۵٪ بین ۵-۱۰ سال، ۱۵٪ بین ۱۰-۱۵ سال و ۲۸٪ بین ۱۵-۲۰ سال سابقه کار داشتند. ۲۲٪ از حجم نمونه در سمت مسئول کتابخانه و ۷۸٪ در سمت کتابدار مشغول به کار بوده‌اند. در خصوص

وضعیت استخدامی، ۱۲٪ پاسخ دهندگان رسمی، ۵۸٪ پیمانی و ۳۰٪ آن‌ها قراردادی بوده‌اند.

در پژوهش حاضر فرسودگی شغلی در چهار بعد خستگی عاطفی، عملکرد شخصی، مسخ شخصیت و درگیری در نظر گرفته شد. با توجه به اطلاعات مندرج در جدول (۱) میزان خستگی عاطفی در مقیاس فراوانی ۶۸/۷٪ و در مقیاس شدت ۸۸٪ در سطح پایین فرسودگی شغلی، میزان عملکرد شخصی در مقیاس فراوانی ۸۰/۳٪ و در مقیاس شدت ۵۴/۸٪ در سطح پایین فرسودگی شغلی، میزان مسخ شخصیت در مقیاس فراوانی ۵۴/۹٪ و در مقیاس شدت ۸۶/۲٪ در سطح پایین فرسودگی شغلی، میزان درگیری در مقیاس فراوانی ۴۰/۳٪ و در مقیاس شدت ۶۸/۵٪ در سطح بالای فرسودگی شغلی می‌باشد. میزان فرسودگی شغلی در مقیاس فراوانی با اختصاص دادن مقدار کلی ۶۱/۰۵٪ و این میزان در مقیاس شدت نیز با اختصاص دادن مقدار کلی ۵۸/۷۵٪ در سطح پایین فرسودگی شغلی می‌باشد.

جدول ۱. میزان فرسودگی شغلی و ابعاد آن در مقیاس فراوانی و شدت

آیتم ها	مقیاس	فرسودگی بالا	فرسودگی متوسط	فرسودگی پایین
خستگی عاطفی	فراوانی	۰/۷	۳۰/۶	۶۸/۷
	شدت	۸	۴	۸۸
عملکرد شخصی	فراوانی	۰	۱۹/۷	۸۰/۳
	شدت	۲	۴۳/۲	۵۴/۸
مسخ شخصیت	فراوانی	۷/۸	۳۷/۳	۵۴/۹
	شدت	۲	۱۱/۸	۸۶/۲
درگیری	فراوانی	۹/۹	۴۹/۸	۴۰/۳
	شدت	۶۸/۵	۲۵/۵	۶
فرسودگی شغلی	فراوانی	۴/۶	۳۴/۳۵	۶۱/۰۵
	شدت	۲۰/۱۲	۲۱/۱۲	۵۸/۷۵

برای آزمون رابطه یک متغیر اسمی دو حالت (وضعیت تأهل) و یک متغیر فاصله‌ای (ابعاد چهار گانه فرسودگی شغلی) در شرایطی که دو حالت موجود در یک متغیر، مستقل از هم باشند از آزمون تفاوت میانگین‌ها یا t با نمونه‌های مستقل می‌توان استفاده کرد. برای اجرای این آزمون دو مرحله مورد اجرا قرار می‌گیرد.

مرحله اول: با توجه به نتایج حاصل از آزمون لون (Levene's Test) برابری واریانس‌های دو گروه مورد ارزیابی قرار می‌گیرد. در آزمون انجام گرفته مقدار آماره آزمون لون در مقیاس فراوانی برای خستگی عاطفی ۰/۱۲، عملکرد شخصی ۰/۳۵، مسخ شخصیت ۰/۱۳ و درگیری ۰/۷۴۵ می‌باشد و مقیاس شدت برای خستگی عاطفی ۰/۲۵، عملکرد

شخصی ۰/۹۳۷، مسخ شخصیت ۰/۱۴ و درگیری برابر ۰/۱۷ می- باشد و برای فرسودگی شغلی در مقیاس فراوانی ۰/۵۷۹ و در مقیاس شدت ۰/۳۲۸ می باشد. چون همه این مقادیر بزرگتر از ۰/۰۵ هستند، به معنای برابری واریانس فرسودگی شغلی در دو بعد فراوانی و شدت به تفکیک دو گروه مجرد و متأهل برای ابعاد چهارگانه فرسودگی شغلی می باشد و تفاوتی بین واریانس این دو گروه وجود ندارد.

مرحله دوم: در صورتی که فرض برابری واریانس ها اثبات شود قسمت equal و سطح معناداری کمیت t مورد توجه قرار خواهد گرفت که مطابق جدول (۲) سطح معناداری کمیت t در مقیاس فراوانی برای خستگی عاطفی ۰/۱۲۴، عملکرد شخصی ۰/۸۵۲،

مسخ شخصیت ۰/۱۹۷ و درگیری ۰/۱۰۶ می باشد و در مقیاس شدت برای خستگی عاطفی ۰/۱۹۸، عملکرد شخصی ۰/۶۳۴، مسخ شخصیت ۰/۱۸۳ و درگیری ۰/۹۰۴ می باشد. همچنین این مقدار برای فرسودگی شغلی در مقیاس فراوانی ۰/۴۹۴ و در مقیاس شدت ۰/۲۲۷ می باشد و این بدان معناست که فرض تفاوت میانگین ها نیز مورد تأیید قرار نمی گیرد و می توان چنین اظهار نظر کرد که بین میانگین ابعاد چهار گانه مقادیر متغیر وابسته به تفکیک گروه های مستقل (وضعیت تأهل) برای هر دو مقیاس فراوانی و شدت تفاوت معناداری وجود ندارد. نتایج آزمون t نشان داد که بین هیچ کدام از ابعاد فرسودگی شغلی با وضعیت تأهل رابطه معناداری وجود ندارد.

جدول ۲. رابطه بین فرسودگی شغلی کتابداران و ابعاد آن بر حسب وضعیت تأهل

آماره متغیر	مقیاس	وضعیت تأهل	تعداد	میانگین	انحراف معیار	t	df	سطح معناداری t	نتایج
خستگی عاطفی	فراوانی	مجرد	۱۱	۴/۳۶	۳/۱۷	۱/۵۶۶	۴۹	۰/۱۲۴	عدم وجود تفاوت معنادار
	متأهل	۴۰	۱۰/۳۲	۱۲/۴۳					
	شدت	مجرد	۱۱	۵/۵۴	۳/۹۳	۱/۳۰۵	۴۹	۰/۱۹۸	عدم وجود تفاوت معنادار
	متأهل	۴۰	۱۱/۴	۱۴/۶۳					
عملکرد شخصی	فراوانی	مجرد	۱۱	۳۴/۷۲	۱۳/۷۲	۰/۱۸۸	۴۹	۰/۸۵۲	عدم وجود تفاوت معنادار
	متأهل	۴۰	۳۵/۴۷	۱۱/۱۰۳					
	شدت	مجرد	۱۱	۳۸/۵۴	۱۳/۵۹	۰/۴۸	۴۹	۰/۶۳۴	عدم وجود تفاوت معنادار
	متأهل	۴۰	۳۵/۹	۱۶/۸۰۴					
مسخ شخصیت	فراوانی	مجرد	۱۱	۱/۲۷	۱/۵۵	۱/۳۱	۴۹	۰/۱۹۷	عدم وجود تفاوت معنادار
	متأهل	۴۰	۳/۶	۵/۷۹					
	شدت	مجرد	۱۱	۰/۸۱۸	۰/۸۷۴	۱/۳۵۲	۴۹	۰/۱۸۳	عدم وجود تفاوت معنادار
	متأهل	۴۰	۳/۴	۶/۲۷					
درگیری	فراوانی	مجرد	۱۱	۰/۲۷	۴/۹۸	۱/۶۴۵	۴۹	۰/۱۰۶	عدم وجود تفاوت معنادار
	متأهل	۴۰	۵/۶۵	۴/۰۳۵					
	شدت	مجرد	۱۱	۴/۸۱۸	۶/۸۳۸	۰/۱۲۲	۴۹	۰/۹۰۴	عدم وجود تفاوت معنادار
	متأهل	۴۰	۵/۰۵	۵/۲۳۲					
فرسودگی شغلی	فراوانی	مجرد	۱۱	۳۲/۳۶	۱۷/۰۱۳	۰/۶۹	۴۹	۰/۴۹۴	عدم وجود تفاوت معنادار
	متأهل	۴۰	۲۷/۲	۲۳/۰۷					
	شدت	زن	۱۱	۳۷	۱۸/۱۰۵	۰/۸۲	۴۹	۰/۲۲۷	عدم وجود تفاوت معنادار
	مرد	۴۰	۲۶	۲۷/۶۹					

جدول ۳. رابطه بین فرسودگی شغلی کتابداران و ابعاد آن بر حسب وضعیت تحصیلی

آماره متغیر	مقیاس	وضعیت تحصیلی	تعداد	میانگین	انحراف معیار	f	df	سطح معنا داری f	نتایج
عاطفی	فراوانی	دیپلم	۴	۱۲/۲۵	۲۴/۵	۰/۵۳۶	۳	۰/۷۱	عدم وجود
		فوق دیپلم	۱۰	۸	۸/۹۹		۴۷		تفاوت معنا دار
		لیسانس	۲۷	۱۰/۲۴	۱۱/۴۰۲				
	شدت	فوق لیسانس	۱۰	۱۸/۶۶	۵/۴۵				
		دیپلم	۴	۱۵	۳۰	۰/۳۵۲	۳	۰/۸۴۱	عدم وجود
		فوق دیپلم	۱۰	۸/۶	۱۰/۵۹		۴۷		تفاوت معنا دار
عوامل شخصی	فراوانی	لیسانس	۲۷	۱۱	۱۳/۰۱				
		فوق لیسانس	۱۰	۱۰/۳۳	۷/۲۶				
		دیپلم	۴	۳۱/۷۵	۱۸/۷۶	۱/۱۵۳	۳	۰/۳۴۴	عدم وجود
	شدت	فوق دیپلم	۱۰	۳۳	۱۴/۹۴		۴۷		تفاوت معنا دار
		لیسانس	۲۷	۳۴/۱۸۵	۹/۸۶				
		فوق لیسانس	۱۰	۳/۴۴	۷/۸۲				
مسئله شخصیت	فراوانی	دیپلم	۴	۳۸/۷۵	۱۹/۹۵	۰/۶۱۷	۳	۰/۶۵۳	عدم وجود
		فوق دیپلم	۱۰	۳۳/۷	۱۳/۳۹		۴۷		تفاوت معنا دار
		لیسانس	۲۷	۳۴/۶۶	۱۸/۱۹				
	شدت	فوق لیسانس	۱۰	۲۲/۳۱	۱۰/۳۲				
		دیپلم	۴	۴/۷۵	۹/۵	۰/۷۶۴	۳	۰/۵۵۴	عدم وجود
		فوق دیپلم	۱۰	۱/۵	۲/۰۸		۴۷		تفاوت معنا دار
درگیری	فراوانی	لیسانس	۲۷	۴/۰۴	۶/۰۳				
		فوق لیسانس	۱۰	۲/۵۵	۲/۲۹				
		دیپلم	۴	۷	۱۴	۱/۰۳۸	۳	۰/۳۹۸	عدم وجود
	شدت	فوق دیپلم	۱۰	۰/۷	۱/۰۶		۴۷		تفاوت معنا دار
		لیسانس	۲۷	۳/۳۷	۵/۴۵				
		فوق لیسانس	۱۰	۱/۸	۳/۴۶				
فرسودگی شغلی	فراوانی	دیپلم	۴	۵/۲۵	۶/۷۲	۱۳	۳	۰/۹۷۱	عدم وجود
		فوق دیپلم	۱۰	۴/۳	۵/۴۲		۴۷		تفاوت معنا دار
		لیسانس	۲۷	۵/۴۸	۴/۱۵				
	شدت	فوق لیسانس	۱۰	۱۰	۳/۰۴				
		دیپلم	۴	۷/۲۵	۸/۴۶	۰/۷۳۲	۳	۰/۵۷۵	عدم وجود
		فوق دیپلم	۱۰	۶/۲	۳/۳۳		۴۷		تفاوت معنا دار
فرسودگی شغلی	فراوانی	لیسانس	۲۷	۵/۱۵	۶/۱۸				
		فوق لیسانس	۱۰	۱/۲۲	۴/۰۸				
		دیپلم	۴	۲۰	۴۲/۸۲	۱/۰۵۵	۳	۰/۳۸۹	عدم وجود
	شدت	فوق دیپلم	۱۰	۲۷/۸	۱۸/۱۱		۴۷		تفاوت معنا دار
		لیسانس	۲۷	۲۵/۴۰۷	۲۱/۸۲				
		فوق لیسانس	۱۰	۲۷/۸	۱۱/۳۳				
فرسودگی شغلی	فراوانی	دیپلم	۴	۲۴	۵۲/۸۹	۰/۶۴۴	۳	۰/۶۳۴	عدم وجود
		فوق دیپلم	۱۰	۲۷	۱۸/۵۴		۴۷		تفاوت معنا دار
		لیسانس	۲۷	۲۵/۴۴	۲۷/۱۷				
	شدت	فوق لیسانس	۱۰	۴۱/۲۲	۱۴/۵۸				
		دیپلم	۴	۲۴	۵۲/۸۹	۰/۶۴۴	۳	۰/۶۳۴	عدم وجود
		فوق دیپلم	۱۰	۲۷	۱۸/۵۴		۴۷		تفاوت معنا دار

برای آزمون رابطه بین متغیری در سطح سنجش رتبه‌ای چند حالت (تحصیلات) و متغیری با سطح سنجش فاصله‌ای (فرسودگی شغلی) از آزمون آنالیز واریانس یک طرفه (One Way Anova) می‌توان استفاده کرد. در آزمون انجام گرفته مقدار نسبت f در مقیاس فراوانی برای خستگی عاطفی $۰/۷۱$ ، عملکرد شخصی $۰/۳۴۴$ ، مسخ شخصیت $۰/۵۵۴$ و درگیری $۰/۹۷۱$ و در مقیاس شدت خستگی عاطفی $۰/۸۴۱$ ، عملکرد شخصی $۰/۶۵۳$ ، مسخ شخصیت $۰/۳۹۸$ و درگیری $۰/۵۷۵$ می‌باشد. این مقدار برای فرسودگی شغلی در مقیاس فراوانی برابر

جدول ۴. رابطه بین فرسودگی شغلی کتابداران و ابعاد آن بر حسب پست سازمانی

آماره متغیر	مقیاس	پست سازمانی	تعداد	میانگین	انحراف معیار	t	df	سطح معنا داری t	نتایج
خستگی عاطفی	فراوانی	مسئول	۱۱	۸/۸۲	۱۴/۵۶	۰/۲۵۵	۴۹	۰/۸	عدم وجود تفاوت معنا دار
		کتابدار	۴۰	۸/۸۲	۱۰/۵۰۴				
	شدت	مسئول	۱۱	۱۰/۴۵	۱۷/۲۳	۰/۰۸۹	۴۹	۰/۹۳	عدم وجود تفاوت معنا دار
		کتابدار	۴۰	۱۰/۴۵	۱۲/۲۲				
عملکرد شخصی	فراوانی	مسئول	۱۱	۳۳/۶۳	۱۳/۸۹	۰/۵۳۹	۴۹	۰/۵۹۲	عدم وجود تفاوت معنا دار
		کتابدار	۴۰	۳۵/۷۷	۱۱				
	شدت	مسئول	۱۱	۲۶/۸۲	۲۶/۰۱	۲/۳۵	۴۹	۰/۲۳	عدم وجود تفاوت معنا دار
		کتابدار	۴۰	۳۹/۱۲	۱۱/۱۵				
مسخ شخصیت	فراوانی	مسئول	۱۱	۳/۶۳	۶/۶۲	۰/۳۸	۴۹	۰/۷۰۶	عدم وجود تفاوت معنا دار
		کتابدار	۴۰	۲/۹۵	۴/۹۱				
	شدت	مسئول	۱۱	۴/۵۴	۸/۹۵	۱/۱۳	۴۹	۰/۲۶۴	عدم وجود تفاوت معنا دار
		کتابدار	۴۰	۲/۳۷	۴/۴				
درگیری	فراوانی	مسئول	۱۱	۷/۱۸	۵/۹۶	۱/۸۱	۴۹	۰/۷۶	عدم وجود تفاوت معنا دار
		کتابدار	۴۰	۴/۵۷	۳/۶۴				
	شدت	مسئول	۱۱	۶/۰۹	۴/۲۷	۰/۷۳۴	۴۹	۰/۴۶۷	عدم وجود تفاوت معنا دار
		کتابدار	۴۰	۴/۷	۵/۸۵				
فرسودگی شغلی	فراوانی	مسئول	۱۱	۲۷/۳۶	۲۹/۷۱	۰/۱۶۱	۴۹	۰/۸۷	عدم وجود تفاوت معنا دار
		کتابدار	۴۰	۲۸/۵۷	۱۹/۶۳				
	شدت	مسئول	۱۱	۱۷/۹۱	۳۶/۴۳	۱/۵۳	۴۹	۰/۱۳۱	عدم وجود تفاوت معنا دار
		کتابدار	۴۰	۳۱/۴	۲۲/۲۷				

نتایج آزمون t نشان داد که بین هیچ کدام از ابعاد فرسودگی شغلی با پست سازمانی رابطه معناداری وجود ندارد (جدول ۴).

در مورد تحلیل رابطه بین وضعیت استخدامی با فرسودگی شغلی نیز از آزمون آنالیز واریانس یک طرفه (One Way Anova) استفاده شد. توضیحات مربوط به رابطه بین

وضعیت تحصیلی و فرسودگی شغلی در این مورد نیز صدق می کند. با توجه به مقادیر f که در تمامی جنبه ها بیشتر از ۰/۰۵ می باشد، می توان نتیجه گرفت که بین هیچ کدام از ابعاد فرسودگی شغلی با وضعیت استخدامی رابطه معناداری وجود ندارد (جدول ۵).

جدول ۵. رابطه بین فرسودگی شغلی کتابداران و ابعاد آن بر حسب وضعیت استخدامی

آماره متغیر	مقیاس	وضعیت استخدامی	تعداد	میانگین	انحراف معیار	f	df	سطح معناداری f	نتایج
نیروی انسانی	فراوانی	رسمی	۶	۵/۶۶	۴/۳۶	۰/۲۸۶	۲	۰/۸۳۵	عدم وجود
		پیمانی	۳۰	۸/۹۶	۱۰/۱۴		۴۸		تفاوت معنا دار
		قراردادی	۱۵	۸/۷۸	۱۵/۷۸				
	شدت	رسمی	۶	۶/۱۶	۴/۷۱	۰/۳۷۳	۲	۰/۷۷۳	عدم وجود
		پیمانی	۳۰	۹/۹۶	۱۱/۰۷		۴۸		تفاوت معنا دار
		قراردادی	۱۵	۱۲/۵۷	۱۹/۴۶				
محیط کار	فراوانی	رسمی	۶	۳۳/۳۸	۱۴/۹۹	۰/۷۹۴	۲	۰/۵۰۳	عدم وجود
		پیمانی	۳۰	۳۶/۸۳	۱۰/۲۱		۴۸		تفاوت معنا دار
		قراردادی	۱۵	۲۵/۷۱	۱۳/۰۷				
	شدت	رسمی	۶	۳۶/۶۶	۱۶/۵	۰/۳۶۹	۲	۰/۷۵۶	عدم وجود
		پیمانی	۳۰	۳۵/۲	۱۷/۹۶		۴۸		تفاوت معنا دار
		قراردادی	۱۵	۳۲/۴۷	۱۲/۰۳				
شیب شغلی	فراوانی	رسمی	۶	۱/۱۶	۱/۹۴	۱/۱۷۶	۲	۰/۲۳۹	عدم وجود
		پیمانی	۳۰	۲/۴۶	۳/۹۲		۴۸		تفاوت معنا دار
		قراردادی	۱۵	۵/۱۴	۷/۹۵				
	شدت	رسمی	۶	۱/۳۳	۲/۸	۱/۴۹۱	۲	۰/۲۲۹	عدم وجود
		پیمانی	۳۰	۱/۹۶	۳/۳۱		۴۸		تفاوت معنا دار
		قراردادی	۱۵	۶/۵	۹/۲۱				
دگرگونی	فراوانی	رسمی	۶	۴/۱۷	۳/۵۴	۰/۶۷۵	۲	۰/۵۷۱	عدم وجود
		پیمانی	۳۰	۴/۸۶	۳/۹۳		۴۸		تفاوت معنا دار
		قراردادی	۱۵	۶/۳۵	۵/۴۱				
	شدت	رسمی	۶	۵	۳/۴۶	۰/۶۹۸	۲	۰/۵۵۸	عدم وجود
		پیمانی	۳۰	۵/۱۶	۴/۶۲		۴۸		تفاوت معنا دار
		قراردادی	۱۵	۴/۲۱	۷/۷۹				
تجربه کاری	فراوانی	رسمی	۶	۳۱/۱۶۶	۱۷/۱۴۷	۰/۴۷۸	۲	۰/۶۹۹	عدم وجود
		پیمانی	۳۰	۳۰/۲۶۶	۱۹/۵۵		۴۸		تفاوت معنا دار
		قراردادی	۱۵	۲۴/۱۳۴	۵۲/۲۸				
	شدت	رسمی	۶	۳۴/۱۶۶	۲۰/۲۷	۰/۱۶۵	۲	۰/۹۱۹	عدم وجود
		پیمانی	۳۰	۲۸/۴۳	۲۵/۹۶		۴۸		تفاوت معنا دار
		قراردادی	۱۵	۲۲	۳۰/۶۷				

بحث و نتیجه گیری

با توجه به نتایج بدست آمده، خستگی عاطفی در دو مقیاس فراوانی و شدت سطح پایین فرسودگی شغلی، عملکرد شخصی در دو مقیاس فراوانی و شدت سطح پایین فرسودگی شغلی، مسخ شخصیت در هر دو مقیاس سطح پایین فرسودگی شغلی و درگیری در مقیاس فراوانی سطح متوسط (۴۹/۸) و در مقیاس شدت (۶۸/۵) سطح بالای فرسودگی شغلی را به خود اختصاص دادند. با اینکه میزان کلی فرسودگی شغلی در این تحقیق پایین است، اما با توجه به میزان درگیری (بعد فرعی فرسودگی شغلی) که در مقیاس فراوانی، سطح متوسط و در مقیاس شدت، سطح بالای فرسودگی شغلی را به خود اختصاص داده است، پس پاسخگویان در این تحقیق زمینه ابتلا به فرسودگی شغلی را دارند. در تحقیق حریری و همکار (۴) نیز میزان خستگی عاطفی و مسخ شخصیت در سطح پایین و میزان عملکرد فردی در حد متوسط و نزدیک به بالا می باشد، در حالیکه هر چقدر عملکرد فردی بالاتر باشد، فرسودگی شغلی کمتر خواهد بود. با توجه به نتایج این دو تحقیق که تاکنون در ارتباط با میزان فرسودگی شغلی در میان کتابداران کتابخانه های عمومی در داخل کشور انجام گرفته است، می توان گفت که فرسودگی شغلی در میان کتابداران کتابخانه های عمومی در حد پایین می باشد. اگر بخواهیم مقاومت احتمالی و خود سانسوری کتابداران در ارائه پاسخ های واقعی به پرسشنامه را که از جمله محدودیت های تحقیق می باشد نادیده بگیریم، این امر می تواند نقطه روشنی برای مسئولین کتابخانه های عمومی بنا به گفته "پیشگیری بهتر از درمان است" باشد.

بر اساس یافته های تحقیق حاضر، رابطه ای بین وضعیت تأهل و فرسودگی شغلی و ابعاد آن مشاهده نشد. از میان تحقیقات انجام شده که به بررسی رابطه بین وضعیت تأهل و فرسودگی شغلی پرداخته اند، می توان به تحقیق عزیزنژاد و همکار (۵) اشاره کرد. در این تحقیق نیز رابطه معناداری بین وضعیت تأهل و فرسودگی شغلی مشاهده نشده است که از این جهت با یافته های تحقیق حاضر همسو می باشد. در حالیکه تحقیق حریری و همکار (۴)

نشان داد که بین میانگین فرسودگی شغلی کتابداران زن و مرد (در بعد خستگی عاطفی) تفاوت معناداری وجود داشته است. این ناهمخوانی در یافته های پژوهش های مشابه، لزوم تحقیقات بیشتر را در زمینه رابطه بین وضعیت تأهل و فرسودگی شغلی مطرح می کند.

نتایج بدست آمده از این تحقیق رابطه معناداری بین وضعیت تحصیلی و فرسودگی شغلی نشان نمی دهد. در حالیکه مطالعه حریری و همکار (۴) وجود رابطه معنادار را بین وضعیت تحصیلی و فرسودگی شغلی نشان می دهد. بر اساس این مطالعه کسانی که سطح تحصیلات بالاتری داشتند، فرسودگی شغلی بیشتری نشان دادند.

با توجه به نتایج بدست آمده رابطه ای بین پست سازمانی و فرسودگی شغلی مشاهده نشد. تحقیقات بیگلو (۶-۸) نیز رابطه معناداری بین پست سازمانی و فرسودگی شغلی نشان ندادند و از این جهت با تحقیق حاضر همسو هستند.

یافته های تحقیق حاضر نشان می دهد که رابطه معناداری بین وضعیت استخدامی و فرسودگی شغلی وجود ندارد. به عبارت دیگر، شرایط استخدامی کارکنان تأثیری در میزان فرسودگی شغلی آن ها ندارد. دلیل این امر را می توان اینگونه ذکر کرد که شاید تفاوت در وضعیت استخدامی، تفاوت قابل توجهی از نظر موقعیت و حقوق و مزایا برای کتابداران ایجاد نمی کند و بنابراین تفاوت در این زمینه، تأثیری بر میزان فرسودگی شغلی آنان نمی گذارد.

به منظور بهبود شرایط کاری و پیشگیری از فرسودگی شغلی پیشنهادات زیر توصیه می گردد.

به منظور اعتلاء شغل کتابداری در جامعه، پیشنهاد می شود مسئولین تمهیداتی را به منظور شناساندن بیشتر و صحیح این رشته به جامعه انجام دهند و برای این منظور بهتر است صرفاً از دانش آموختگان رشته مزبور برای اشتغال در کتابخانه های عمومی استفاده شود. افرادی که از رشته های غیر کتابداری به کتابخانه وارد شده باشند، از لحاظ نظری (تاریخچه، ارزش،

اصالت و ضرورت) با کتابخانه‌ها بیگانه هستند و نمی‌توانند این رشته را به طور صحیح به جامعه معرفی کنند.

بهرتر است در مدیریت، از روش مشارکتی استفاده شود تا به این طریق از افکار و ایده‌های مؤثر تمام افراد سازمان بهره گرفته شود. این روش باعث می‌شود که افراد حضور خود را برای سازمان مفید بدانند و از فرسودگی شغلی آنها پیشگیری شود.

خدمات رفاهی مناسب از قبیل مهد کودک، سرویس رفت و آمد و ... به منظور رفاه حال کارکنان ارائه شود. به لیاقت و شایستگی کارکنان توجه شود و شرایط شغلی کارکنان به گونه‌ای طراحی شود که افراد فرصت نشان دادن استعدادها و توانایی‌های خود را داشته باشند.

به منظور به حداقل رساندن آسیب‌های مربوط به حرفه، تمهیدات لازم از قبیل روش صحیح نظافت برای جلوگیری از قرار گرفتن در معرض گرد و غبار، استفاده از ابزارهای مناسب برای حمل کتاب و ... اندیشیده شود.

از معیارهای صحیح و علمی برای ارزیابی کتابداران استفاده شود تا تبعیض در محیط کار به حداقل برسد.

از روش‌های تشویقی مانند تشویق‌های مادی و معنوی، ارتقاء مقام در حرفه و ... برای افراد فعال در سازمان استفاده شود تا الگویی برای سایرین باشد و وظایف و مسئولیت‌هایی خارج از توانایی افراد به آنها واگذار نشود یا به حداقل برسد.

با توجه به اینکه بروز بودن در رشته کتابداری از اولویت‌هاست و همچنین به منظور افزایش قابلیت‌های افراد، دوره‌های آموزشی در زمینه کتابداری و سایر زمینه‌ها برگزار شود.

شبکه‌های ارتباطی سازمان به گونه‌ای طراحی شود تا افراد به نحو مؤثر با یکدیگر ارتباط داشته و بتوانند نظرات، انتقادات و پیشنهادات خود را در مورد افراد یا سازمان به دور از ترس و نگرانی و به صورت منطقی ارائه دهند.

حدود وظایف کارکنان به طور دقیق مشخص شود. ساختمان کتابخانه طوری طراحی شود که کارکنان شرایط لازم از قبیل تهویه، نور و... را برای کار در محیط کتابخانه داشته باشند. عوامل ایجاد احساس امنیت شغلی در کارکنان به طور خاص مورد توجه قرار گیرد.

Reference:

- 1- Biglu MH, Asgharzadeh A. The prevalence of stress factors among medicine students in Iran. *European Psychiatry* 2011; 26(Suppl 1):1577
- 2- Biglu MH. A study of job burnout among public librarians in Ardabil. *European Psychiatry* 2012; 27 (Suppl 1): 1.
- 3- Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. *J Organ Behav* 1981; 2(2): 99-113.
- 4- Hariri N, Hassan Zadeh P. Job burnout among librarian in Mazandaran. *Journal of Modern Thoughts in Education* 2000; 6(1): 71-88. [In Persian].
- 5- Aziznejad P, Hosseini J. Occupational burnout and its causes among practicing nurses in hospitals affiliated to Babol university of medical sciences, 2004. *J Babol Univ Med Sci* 2004; 8(2): 63-9.
- 6- Biglu MH, Chakhmachi N. A Bibliometric study of scientific output of Middle East countries in psychology (1996-2010); 2011 Sep 20-23; Turkey; Istanbul Bilgi University. 2011:601.
- 7- Biglu MH, Askari O. A bibliometric study of scientific output in Tabriz university of medical sciences. *Proceedings of 10th International Conference of the International Society for Scientometrics and Informetrics*; 2005 Jul 24-28; Stockholm: Karolinska Institute. 2005.
- 8- Biglu S, Biglu MH, Falk C. Scientometric study of scientific production in psychiatry. *European Psychiatry* 2011; 26 (Suppl 1): 515.

Job burnout among librarians in public libraries

Mohammad Hossein Biglu¹, Shahnaz Mosaeib Zadeh², Saeed Ghafari³

Original Article

Abstract

Introduction: Job burnout is a psychological expression for describing the experiment of negative attitude, morale and behavior when people facing work-related stressors. The aim of current study was to determine the rate of job burnout among librarians of public libraries in Ardabil.

Methods: The method of current study was the descriptive-analytical method. The Maslach and Jackson burnout inventory were used to discover the job burnout rate among all public libraries employees (librarians and library directors) of 5 public libraries. This inventory determined three main aspects of emotional exhaustion, depersonalization, personal performance and the minor aspect of involvement. A combination of descriptive and inferential statistics was used to analyze the gathered data.

Results: The analysis of the data showed that the rate of job burnout among librarians in large scale redundancy and violence was at a low level, and the rate of burnout for two redundancy and violence scale from the point of emotional exhaustion, depersonalization and individual work was low level, but the rate of burnout for the aspect of inclusion in redundancy scale was moderate; while the violence scale was high.

Discussion and Conclusion: Regarding the rate of job burnout, the aspect of involving in redundancy scale was moderate and the violence scale was high. The job burnout may affect health of librarians; hence the techniques for addressing and preventing the job burnout among librarians are recommended.

Key words: Job burnout, librarian, public libraries, Ardabil

Citation: Biglu MH, Mosaeib Zadeh S, Ghafari S. **Job burnout among librarians in public libraries.** J Manage Med Inform Sci 2015; 2(2): 84-93

Received: 01/03/2015

Accepted: 05/05/2015

- 1- Associate professor, Department of Basic Science, Paramedical Faculty, Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz, Iran (Corresponding Author)
Address: Department of Basic Science, Paramedical Faculty, Tabriz University of Medical Sciences, Tabriz, Iran
Phone: 04133251378
E-mail: biglu@tbzmed.ac.ir
- 2- Assistant Professor, Department of Library & Information Science, Payam Noor University, Gum, Iran
- 3- MSc, Public Library of Ardabil, Ardabil, Iran