



تحلیل رابطه رضایت شغلی و فرسودگی شغلی کتابداران کتابخانه‌های

تخصصی و دانشگاهی

مرتضی محمدنیا سماکوش

دانش‌آموخته مدیریت اطلاعات و علم اطلاع‌رسانی، دانشگاه خوارزمی، تهران، ایران. رایانامه: mortaza_570@yahoo.com

چکیده

داشتن روحیه پویا، علاقه به کار و خلاقیت در کسب دانش سازمانی در هر سازمان مستلزم مقابله و حل مخاطراتی چون فرسودگی شغلی و ایجاد رضایت نسبی در کارکنان است که یکی از عوامل مهم و تأثیرگذار بر نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان در محیط کار است. لذا دستیابی به اهداف متعالی هر سازمان توجه همزمان به مسائل انسانی محور و اتخاذ راهبردی موثر برای پیشبرد دوسویه آن است. **هدف:** پژوهش حاضر با هدف تحلیل رابطه رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی و تخصصی شهر کرج انجام شد.

شیوه گردآوری: این پژوهش از نوع پیمایشی - همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کتابداران به تعداد ۵۴ کتابدار کتابخانه‌های عمومی دانشگاهی و تخصصی کرج است که دارای مدرک دانشگاهی هستند. برای جمع‌آوری داده‌های تحقیق از پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا (MQS) و پرسشنامه فرسودگی شغلی گلدارد (GBI) استفاده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که بین رضایت شغلی و بهره‌وری و فرسودگی شغلی رابطه قوی و معکوس وجود دارد. همچنین تفاوت فرسودگی شغلی زنان و مردان نیز معنی‌دار بود. از سوی دیگر نوع استخدام با میزان رضایت و نیز فرسودگی شغلی رابطه دارد. فرسودگی شغلی افرادی که به صورت قراردادی استخدام شده بودند بالاتر از افراد رسمی بود. با توجه به جدول تحلیل واریانس، بین گروه‌های شغلی از نظر رضایت تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. سنجش کل همبستگی بین مقیاس‌ها و نمره کل فرسودگی شغلی و رضایت شغلی در جامعه مورد مطالعه نشان داد، رابطه رضایت شغلی و فرسودگی حالت معکوس دارد، با افزایش رضایت شغلی، فرسودگی شغلی به میزان قابل توجهی کاهش و بهره‌وری افزایش می‌یابد. سندرم فرسودگی شغلی بیشتر قربانیان خود را از سازمان‌ها و مؤسساتی می‌گیرد که رفتارهای ملاحظه‌آمیز، گرم و احساسی کمتری از مدیران و رؤسای خود نشان می‌دهند. مدیران و سرپرستانی که خشک و رسمی هستند و از ایجاد محیطی آرام، احساسی و گرم برای کارکنان خود سر باز می‌زنند، باید آگاه باشند که منابع انسانی خود را بیشتر به ورطه فرسودگی سوق می‌دهند و موجب تنزل بهره‌وری و دانش سازمانی در سازمان می‌گردند.

کلیدواژه‌ها: رضایت شغلی، فرسودگی شغلی، کتابداران کتابخانه‌های البرز (کرج).

مقدمه

اگر حرفه یا شغل، بر اساس علاقه فرد و در راستای ارتقاء و تأمین نیازهای اجتماعی وی نباشد می‌تواند به تحلیل قوای جسمی و فکری منجر شود. محیط کار مملو از محرک‌های فیزیکی، روانی و اجتماعی و ... است که هر کدام از این موارد یا ترکیبی از آن‌ها می‌توانند عامل ایجاد نارضایتی و در نتیجه فرسودگی شغلی شود. برخی حرفه‌ها، از فرسودگی شغلی زیادی برخوردارند، حرفه کتابداری برخلاف ظاهر آرام و محیط دلنشین کتابخانه برای مراجعان، استرس و فرسودگی زیادی را برای کتابداران شاغل دارد. فشارها و نامالیمات روحی و جسمی ناشی از محیط شغلی تأثیر مستقیمی در ایجاد تغییرات منفی ناخواسته در زمینه‌های اجتماعی، رفتار فردی و خانوادگی دارد. کتابخانه‌ها همپای دیگر مراکز ارائه‌دهنده خدمات به اجتماع، به سبب پیشرفت‌های فناوری اطلاعات و ارتباطات، کار و فعالیت‌های آن‌ها دستخوش تغییر و تحول گسترده‌ای شده است. چالش‌های حاصل از ورود فناوری‌های جدید اطلاعات و ارتباطات به کتابخانه‌ها و مسائلی مانند تعداد اندک کارکنان متخصص، محیط کار نامناسب، استرس و فشار کاری، کارهای تکراری و خسته‌کننده، دانش ناکافی یا عدم مهارت‌های شغلی، انتظارات نامتوازن با توانمندی‌های حرفه‌ای و غیره می‌تواند منجر به نارضایتی شغلی شود که این عامل نیز می‌تواند بر عملکرد کتابداران تأثیر منفی گذاشته و موجب فرسودگی شغلی شود (رحیمی، فرهادی، سعیدی، ۱۳۹۵).

رضایت شغلی^۱ به واکنش‌های شناختی، عاطفی و سنجشی افراد، نسبت به شغلشان اطلاق می‌گردد. عوامل مهم در رضایت شغلی شامل دو گروه عوامل می‌باشند که توسط زنجیره‌ای از پژوهش‌های مختلف مشخص شده‌اند. یک گروه شامل عوامل سازمانی و گروه دیگر شامل عوامل شخصیتی می‌باشند. از عوامل سازمانی می‌توان به سیستم پاداش، کیفیت شخصی پایگاه و ارشدیت، عزت نفس بالا، خوش‌بین بودن، رضایت از زندگی و عوامل ژنتیکی اشاره کرد. عواملی که بر رضایت‌مندی شغلی تأثیر می‌گذارند را می‌توان به عوامل درونی و عوامل بیرونی تقسیم نمود. عوامل بیرونی نیز به نوبه خود به شرایط کاری و مناسبات بین شخصی در کار تقسیم می‌شوند (رضائیان، ۱۳۹۵، ص. ۲۲؛ رایبیز، ۱۴۰۰، ص. ۷۶؛ الوانی، ۱۴۰۰، ص. ۳۹).

مفهوم فرسودگی شغلی^۲ اولین بار توسط فروید نبرگر^۳ در سال ۱۹۷۰ معرفی شد و رشد آن مرهون زحمات فروید نبرگر در نیویورک و مسلش^۴ در کالیفرنیاست. مفهوم فرسودگی شغلی به عنوان خستگی، کندی، تضعیف روحیه، نارضایتی، ناتوانی، پیری و کاهش انگیزه شغلی تعریف می‌شود. فرسودگی شغلی، نوعی آسیب به سلامت روان است که در ارتباط با شغل شکل می‌گیرد و دارای سه بعد است. اول: خستگی هیجانی که مانند متغیر فشار روانی و احساس زیر

1. Job satisfaction
2. Job burnout
3. F. Neberger
4. Maslach

فشار قرار گرفتن و از میان رفتن منابع هیجانی در فرد است. دوم: مسخ شخصیت که پاسخی منفی و سنگدلانه به اشخاصی است که معمولاً دریافت‌کننده خدمتی از سوی فرد هستند، این بُعد به برداشت منفی فرد از دیگران اشاره می‌کند. سوم: کاهش عملکرد فردی که با کم شدن احساس شایستگی در انجام وظیفه شخصی است و نوعی ارزیابی منفی از خود در رابطه با انجام کار به شمار می‌رود (درفشی جوان، ۱۳۸۷؛ اوا، پلومن، ۲۰۱۰).

در تعریفی از پینز و آرنسون^۱، فرسودگی حالت خستگی روانی و احساسی و جسمانی تعریف شده است که از طریق درگیری طولانی‌مدت در موقعیت‌هایی ایجاد می‌شود که از نظر احساسی، از فرد تقاضاهای زیادی می‌شود. شیروم^۲ (۱۹۸۹) به مفهوم‌سازی و تعریف فرسودگی شغلی بر مبنای تئوری حفظ منابع^۳ هوبفول^۴ پرداخت (عریضی، نوری، زارع، امیری، ۱۳۹۲). در تئوری حفظ منابع، تلاش و سعی افراد بر آن است تا برای به دست آوردن و نگهداری و حفظ آنچه که برای آن‌ها ارزشمند است، همت کنند.

هرچه برای افراد ارزشمند است، منبع نامیده می‌شود؛ شامل انواع گوناگونی از منابع اعم از مادی و اجتماعی و انرژی‌زا. مفهوم‌سازی شیروم، از فرسودگی شغلی بر مبنای تئوری حفظ منابع، تنها به منابع انرژی‌زا مرتبط است که انرژی‌های شناختی و هیجانی و جسمانی را پوشش می‌دهد. طبق این مفهوم‌سازی، فرسودگی شغلی ترکیبی از فرسودگی جسمانی و خستگی هیجانی و زوال‌شناختی است. بر مبنای تئوری حفظ منابع، استرس در کار هنگامی اتفاق می‌افتد که افراد، هم با از دست دادن منابع و هم با شکست در بازیابی منابعی که سرمایه‌گذاری کرده‌اند، تهدید می‌شوند. یکی از نتایج تئوری حفظ منابع این است که استرس، مانند رویداد اتفاق نمی‌افتد، بلکه مانند فرآیند نمایان می‌شود. در این راستا، کسانی که ذخایر منابع قوی ندارند به احتمال بیشتر، چرخه‌های فقدان منابع را تجربه می‌کنند؛ بنابراین، فرسودگی شغلی هنگامی ایجاد می‌شود که افراد چرخه، فقدان منابع را در طول دوره‌ای از زمان در کار تجربه کنند (شیروم، ۱۹۸۹؛ هابفول، ۲۰۱۰؛ ویکپدیا، ۲۰۲۱).

فرسودگی شغلی عکس‌العمل روانی طولانی مدت به عوامل استرس‌زا در محل کار است و شامل تنش شدیدی است که منجر به نابرابری و یا عدم تجانس بین کارمند و محیط کار می‌شود. تأثیر کلی مواجهه مزمن کار همراه با استرس می‌تواند از عوارض آن باشد. بدون تهیه کامل منابع احساسی و روحی، تنش، خستگی، کارهای تکراری و عوامل استرس‌زا می‌توانند ما را از پا در آورند. خستگی بخش عمده فرسودگی شغلی است، اما مؤلفه‌ای دیگری نیز وجود دارد که آن را به عنوان سندرم مجزا از دیگر اختلالات نشان می‌دهد. بنا بر نظر مسلش و گروهی از محققان (مسلش،

1. Pines & Aronson

2. Shirom

3. Conservation of Resources Theory (COR)

مدل حفظ منابع (COR): مدلی از فرسودگی شغلی است که فرض می‌کند استرس و فرسودگی شغلی وقتی اتفاق می‌افتد که افراد به وسیله آنچه که برای آن‌ها با ارزش است تهدید گردند.

4. Hobfoll

(۱۹۸۱) فرسودگی شغلی پاسخی به استرس شغلی مزمن است که دارای سه بعد واکنشی؛ خستگی مضمحل‌کننده، احساس بدبینی و جدا شدن از شغل و حس ناکارآمدی و عدم موفقیت است.

فرسودگی شغلی در کشورهای توسعه‌یافته و در حال توسعه کاملاً شایع است و نشان‌دهنده هزینه‌های قابل توجه اقتصادی، اجتماعی و روانی کارکنان و کارفرمایان در این کشورهاست. فرسودگی شغلی نتیجه عوامل محیطی، شامل عوامل سازمانی مانند، تعارض نقش و ابهام نقش، فشار کاری، حقوق و دستمزد پایین، جو ضعیف، قدرت تصمیم‌گیری ضعیف، حمایت کم مافوق و عوامل اجتماعی مانند کاهش احترام و حمایت و عوامل شخصیتی است (عریضی، نوری، زارع، امیری، ۱۳۹۲).

عوامل مختلفی می‌تواند در تسهیل و تسریع یا در کاهش فرسودگی شغلی نقش داشته باشد، رضایت شغلی یکی از عوامل مهم در افزایش میزان کارایی و موفقیت تلقی می‌شود. توسعه‌یافتگی، توسط منابع انسانی کارآمد علاقمند و دارای پیوند روانی عمیق با شغل، به وجود می‌آید. کتابداران به عنوان تأمین‌کننده منابع و ارائه دهنده خدمات باید به شغل خود علاقه‌مند باشند تا بتوانند خدمات شایسته‌ای را ارائه کنند و در تحولات علمی نقش داشته باشند. رضایت شغلی هم اهمیت روانی و هم اهمیت اقتصادی دارد. کنش متقابل سازگارپذیر در رابطه انسان-شغل، رشد و بهسازی توانایی‌های انسان را تقویت می‌کند. داشتن شغل مطلوب توسط هر کس، استعدادهای او را پرورش می‌دهد، شغل را کامل‌تر می‌کند و توانایی‌های بالقوه‌ای را که طبیعت در آدمی به ودیعه گذاشته است تکامل می‌بخشد (پکلیس، ۱۳۹۴، ص. ۱۷۵).

در مقابله و مواجهه با فرسودگی، رفتار هوشمندانه و شناختی که افراد به آن متوسل می‌شوند، تحمل و سازگاری است که یکی از مهارت‌های موفقیت‌آمیز انسان در ارتباط با شرایط تهدیدکننده است. محققان تحمل‌پذیری را سازگاری مثبت فرد در واکنش به شرایط ناگوار می‌دانند. تحمل‌پذیری سبب می‌شود که افراد در شرایط دشوار، برای دستیابی به موفقیت بر چالش‌ها غلبه کنند. عوامل متعددی از جمله ویژگی‌های درونی روانی اجتماعی، حمایت اعضای خانواده و دوستان و حمایت دیگر نظام‌های اجتماعی، در ایجاد و ارتقاء میزان رضایت شغلی نقش دارد (نوبخت، زاهد، نامور، ۱۳۸۹).

در حال حاضر در آموزش کتابداران تأکید می‌شود که کتابخانه، سازمانی خدماتی است که در خدمت جامعه استفاده‌کننده می‌باشد و تمام تلاش‌ها (اعم از انجام پژوهش‌های متنوع در خصوص شکل و قالب و نوع و به کارگیری انواع رسانه و ...) باید بر نیازهای آن‌ها و خدمت‌دهی مناسب تمرکز کنند؛ ولی به مخاطراتی مانند فرسودگی و ... که نیروهای انسانی خدمات‌رسان، در کار با آن مواجهند توجه اندکی شده است و به شیوه‌های مؤثر مقابله و مواجهه با این مشکلات انسانی محور توجهی نشده و راه حل و آموزشی درباره آن‌ها داده نمی‌شود.

مواجهه با این نوع مسائل بیشتر بر مبنای دانش و و تجارب شخصی افراد و مدیران، در صورت داشتن آگاهی و شناخت ضرورت آن است. کتابخانه‌های دانشگاهی، با وجود این که در کانون پژوهش و پیشرفت دانشجویان قرار دارند، با این حال کارکنان آن‌ها از فرسودگی شغلی در امان نیستند. در واقع، کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی، کارکنان و

مدیران متخصص، همه به دلیل ماهیت آموزشی، مستعد تجربه‌پذیری اثرات فرسودگی شغلی هستند، استرس (دغدغه، پریشانی، نگرانی، مضيقه، سختی) ناشی از ارائه خدمات به کاربران و دانشجویان و فشارهای ناشی از ارتقاء و استخدام از دیگر موارد هستند. جمیز کاپوتو^۱ (کاپوتو، ۱۹۹۱، ص. ۴۴) گزارش می‌دهد که کتابداران به دلایل زیادی از قبیل؛ کاهش بودجه، تغییرات مکرر در فناوری، دستمزد پایین، فرصت اندکی برای پیشرفت و تمیزی در معرض ابتلا به فرسودگی شغلی هستند. کتابداران تلاش می‌کنند وظایف کاری خود را به بهترین نحو انجام دهند؛ در غیر اینصورت، فشار شغلی، استرس و فرسودگی شغلی را تجربه می‌کنند. بنا بر تحقیقات انجام‌شده اخیر، بیشترین دلیل فرسودگی شغلی، حجم کار زیاد و کاهش بودجه، در زمانی که کتابداران انتظار افزایش آن را داشتند، از عوامل فرسودگی شغلی است. در چنین شرایطی، کتابداران مجبور به انجام مقدار زیادی از وظایف با کمترین بودجه هستند. اختصاص دادن بودجه کم به کتابخانه منجر به کم شدن تعداد کتابداران می‌شود. متأسفانه در چنین وضعیتی، فشار زیادی بر کتابداران وارد می‌شود و این در حالی است که آن‌ها ممکن است قادر به مقابله با این وضعیت نباشند (نقل از تایم و بایرد^۲، ۲۰۰۵).

از آنجا که عامل رضایت شغلی نقش مؤثر و مستقیمی در جلوگیری از فرسودگی شغلی و همچنین عملکرد بهتر فیزیکی و روانی کتابداران دارد و موجب خوشایندی آن‌ها در کار می‌شود؛ از این رو، تحقیق حاضر به مطالعه و تحلیل رابطه بین رضایت شغلی و فرسودگی شغلی و میزان اثربخشی آن در کتابداران کتابخانه‌های شهر کرج پرداخته است، به نحوی که با شناسایی عوامل رضایت شغلی و افزایش آن بتوان باعث کاستن از میزان فرسودگی و استرس در محیط کار شد و به تبع آن سطح و کیفیت ارائه خدمات به کاربران ارتقا یابد. بر این اساس، هدف از پژوهش حاضر که در نیمه نخست سال ۹۸ (قبل از کرونا) شروع شده و تا پایان ۱۴۰۰ به طول انجامید، سنجش و تحلیل رابطه بین رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در چارچوب فعالیت‌های حرفه‌ای کتابخانه‌های دانشگاهی و تخصصی شهر کرج و رابطه آن با عملکرد و بهره‌وری بهتر کتابداران است.

پیشینه پژوهش

بحث رضایت شغلی و تأثیر آن در فرسودگی شغلی به دلیل تأثیرات مثبت و سازنده که بر عملکرد کارکنان بر جای می‌گذارد، توجه زیادی را به خود جلب کرد و تحقیقات زیادی در بخش مدیریت منابع انسانی و خدمات انسانی در این زمینه انجام گرفت که شروع این پژوهش‌ها در آمریکا و اروپا بود. با انتشار نتایج و اثرات این تحقیقات، توجه کشورهای دیگر به ویژه کشورهای در حال توسعه نیز به این مطالعات جلب شد. مقالات و کتاب‌های زیادی در این زمینه تألیف و ترجمه شد. به جهت اهمیت موضوع، در ایران، تحقیقاتی در حوزه آموزش و پرورش (نوبخت، زاهد، نامور، ۱۳۸۸) بهداشت و درمان (عریضی، نوری، زارع، امیری، ۱۳۹۱) علم اطلاعات و دانش‌شناسی (رحیمی، فرهادی، سعیدی، ۱۳۹۵) و سایر

8. Caputo, J. S.

9. Time & Baird

سازمان‌ها در این مورد انجام شده است؛ اما، در حوزه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، تحقیقات صورت گرفته، اغلب متغیر فرسودگی شغلی را در جامعه کتابداری مورد مطالعه قرار داده‌اند. از پژوهش‌های صورت گرفته در حوزه موضوعی عبارتند از؛ مصطفوی، قاسمی نژاد و شکاری (۱۳۹۴) که در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که زنان و مردان کتابدار در متغیر خشنودی شغلی، فرسودگی شغلی، مسخ شخصیت و فقدان موفقیت فردی تفاوت معنی‌داری با یکدیگر دارند. در پژوهش رضایی آدریانی، شعبانی و عابدی (۱۳۹۲)، از میان عوامل جمعیت‌شناختی، بین فرسودگی شغلی با جنسیت، میزان تحصیلات و رشته تحصیلی رابطه وجود دارد؛ اما بین فرسودگی شغلی با سن و سمت کتابداران رابطه‌ای وجود نداشت. میزان فرسودگی شغلی در میان کتابداران 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 است؛ اما میزان فرسودگی شغلی در بعد درگیری در مقیاس فراوانی، متوسط و در مقیاس شدت، بالا گزارش شده است.

سامانچی، باگیبل و اروین^۱ (۲۰۲۰) در تحقیق خود نشان دادند معلمان، دارای سطح بالایی از انگیزه، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و تعامل شغلی هستند. همچنین معلمان دارای انگیزه و رضایت شغلی، از تعهد شغلی بالایی نیز برخوردارند. اسکات (۲۰۱۹) در تحقیق خود عنوان کرد، تدوین برنامه‌هایی برای بهزیستی معلمان، آموزش ذهنی و مهارت‌های مقابله‌ای، آموزش معلمان برای مدیریت رفتار و کنترل بهتر دانش‌آموزان، تدوین برنامه‌های مربیگری و تقویت مشارکت والدین به عنوان راهی برای کاهش فرسودگی شغلی معلمان است.

لوپز و کوینتا^۲ (۲۰۱۹) در تحقیق خود دریافتند بین سلامت سازمانی و فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی رابطه منفی و معناداری، بین سلامت سازمانی و رضایت شغلی معلمان تربیت بدنی رابطه مثبت و معناداری و بین رضایت شغلی و فرسودگی شغلی معلمان تربیت بدنی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد.

نتایج پژوهش نودنماک^۳ (۲۰۱۸) درباره رضایت از زندگی خانوادگی و رضایت شغلی نشان داد زنانی که در زندگی خانوادگی مسئولیت بیشتری دارند از نظر آن‌ها رضایت از زندگی حائز اهمیت است و از طرفی مردانی که در زندگی کاری مسئولیت بیشتری دارند رضایت شغلی برایشان اهمیت بیشتری دارد.

سیبلی و گراکا^۴ (۲۰۱۶) در تحقیق خود در زمینه تأثیر رضایت شغلی بر سلامت روان و جسمی و خوشبختی و بهزیستی ذهنی و عزت نفس بیان کردند اکثر بزرگسالان پرتغالی دارای رضایت بالایی از ماهیت شغل، همکاران و رهبران و سرپرستان خود هستند؛ اما از میزان حقوق و مزایا و ترفیعات خود ناراضی‌اند که این رضایت شغلی سبب خشنودی و شادی و ارزیابی مثبت فرد از کارش شده است (نصراله زاده، تابش، احمدی، ۱۳۹۹؛ رحیمی، فرهادی، سعیدی، ۱۳۹۵).

1. Samancioglu, baglibel, jean Erwin

2. Lopez & Quintana

3. Nordenmark

4. Cibebe & Graça

در جامعه آشفته امروزی به دلیل وجود مسائل و مشکلات اقتصادی، سیاسی، اجتماعی و فرهنگی لازم است جامعه برای رشد و پیشرفت خود تلاش کند تا بتواند به استقلال برسد. رشد و پیشرفت هر جامعه‌ای در گرو دسترسی به اطلاعات سازمان‌یافته و هدفمند است و گردانندگان اصلی این امر کتابداران هستند که بیشتر افراد برهه‌ای از زندگیشان را با آن‌ها می‌گذرانند. بنابراین، مسئله رضایت شغلی کتابداران بسیار حائز اهمیت است؛ زیرا وقتی کتابداران و متخصصان دانش از رضایت شغلی برخوردار باشند عملکردشان بهبود یافته و پرنرژتری به کار خود ادامه می‌دهند و این احساس مثبت به همه جامعه مراجعان و خدمات‌گیر نیز انتقال می‌یابد.

بررسی پیشینه‌ها نشان می‌دهد که ارتباط بین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی با فرسودگی شغلی در پژوهش‌های متعدد متفاوت بوده است؛ بنابراین، توجه به متغیرهای دیگری از قبیل رضایت شغلی که نقش مؤثری در ارتباط با فرسودگی شغلی و بهره‌وری دارد و تاکنون برای کتابداران کتابخانه‌های تخصصی مورد بررسی قرار نگرفته و توجه کمتری به آن شده است، جای تأمل و بررسی بیشتری دارد.

در این پژوهش ارتباط بین عامل رضایت شغلی و فرسودگی شغلی لحاظ گردیده که در حوزه علم اطلاعات و دانش‌شناسی با وجود تمرکز زیاد پژوهش‌های این حوزه بر شیوه‌های ارائه خدمات، تنوع مواد، قالب و فرمت، کنترل، دسترسی و ... کمتر عوامل انسانی‌محور مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است.

روش و ابزار پژوهش

در این پژوهش که با استفاده از طرح همبستگی انجام شده است، رضایت شغلی و مؤلفه‌های آن (عوامل سازمانی: حقوق و دستمزد، ترفیعات، خط مشی سازمان؛ ماهیت کار؛ محدوده شغل، تنوع شغل؛ محیط کار؛ سبک سرپرستی، گروه کاری، شرایط کاری؛ عوامل فردی: نگرش مثبت، سن و سابقه، صفات مشخصه شخصیتی) به عنوان متغیر پیش‌بین و فرسودگی شغلی کتابداران به عنوان متغیر ملاک محسوب می‌شود و ارتباط بین آن‌ها سنجیده شد.

جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی و تخصصی دولتی شهر کرج که شامل ۵۴ نفر بودند، است. برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش از دو پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا^۱ و پرسشنامه فرسودگی شغلی گلدارد^۲ (۱۹۸۹) به صورت متوالی استفاده شده است. پرسشنامه رضایت شغلی شامل بیست گویه است و ضریب پایایی درونی را برای عوامل سازمانی، ۰/۹، حقوق و دستمزد، ۰/۷۹، ماهیت و محیط کار، ۰/۷۱ گزارش کرده است. اعتبار و پایایی این پرسشنامه در ایران توسط مؤسسه ایران تحقیق (۱۳۹۰) مورد تأیید قرار گرفته است و نیز پرسشنامه فرسودگی شغلی گلدارد (۱۹۸۹) که یک مقیاس درجه‌بندی هفتگانه است و دارای ۴۰ آیتم یا ماده بوده و به روش لیکرت ساخته شده، استفاده شده است که جهت اندازه‌گیری میزان تأثیرگذاری متغیرهای رضایت شغلی بر فرسودگی شغلی تهیه شده است. این پرسشنامه دارای پنج گزینه است که در یک مقیاس لیکرتی بین صفر (کاملاً نادرست) و پنج

1. Minnesota query specification (MQS)

2. Geldard Burnout Inventory (GBI)

(کاملاً درست) نمره‌گذاری می‌شود. در این پژوهش، رابطه و تحلیل بین فرسودگی شغلی با رضایت شغلی کتابداران با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون بررسی شد.

یافته‌های پژوهش

جدول زیر توزیع فراوانی جامعه پژوهش بر حسب جنسیت، تحصیلات، نوع سازمان و استخدام نشان می‌دهد. همان‌طور که دیده می‌شود از مجموع ۵۴ شرکت‌کننده ۲۳ نفر مرد و ۳۱ نفر زن بوده‌اند؛ بیشترین میزان شرکت‌کنندگان در پژوهش مدرک فوق لیسانس (۴۲٪) و بعد از آن مدرک لیسانس (۳۱٪) و به ترتیب دیپلم (۱۴٫۸٪) و دکتری (۱۱٪) داشته‌اند؛ همچنین بالاترین میزان فراوانی ۳۷ درصد به دانشگاه خوارزمی با تعداد ۲۰ نفر کتابدار و بعد از آن ۲۹٫۷ درصد به دانشگاه آزاد اسلامی با تعداد ۱۶ نفر کتابدار و ۲۰٫۳ درصد به دانشکده کشاورزی تهران با ۱۱ نفر کتابدار و سرم‌سازی رازی با ۹٫۲۵ درصد و ۵ نفر کتابدار است. کمترین فراوانی ۳٫۷ درصد به کتابخانه مؤسسه استاندارد با ۲ نفر کتابدار تعلق گرفت.

جدول ۱. توزیع جامعه پژوهش بر حسب جنسیت، تحصیلات، نوع دانشگاه و نوع استخدام

نوع استخدام	نوع دانشگاه	جنسیت	تعداد کل	مرد	زن	مدیریت	لیسانس	دیپلم	لیسانس	ارشد	دکترا	قراردادی	پیمانی	رسمی	درصد
کتابخانه دانشگاه خوارزمی	۱	۳	۲۰	۱۱	۹	۳	۷	۲	۷	۷	۴	۸	۵	۷	۳۷٪
کتابخانه مؤسسه سرم‌سازی رازی	۲	۱	۵	۳	۳	۱	۲	۱	۲	۱	۱	۲	۱	۲	۹٫۲۵٪
کتابخانه مؤسسه استاندارد	۳	۱	۲	۱	۱	۱	۱	۰	۱	۱	۰	۱	۱	۰	۳٫۷٪
کتابخانه دانشگاه آزاد	۴	۱	۱۶	۳	۱۲	۱	۴	۲	۱۲	۴	۱۰	-	-	۱۶	۲۹٫۷٪
کتابخانه دانشکده کشاورزی	۵	۲	۱۱	۵	۶	۲	۵	۳	۴	۴	۱	۴	-	۸	۲۰٫۳٪
کل		۸	۵۴	۲۳	۳۱	۸	۲۲	۲۴	۱۷	۳۳	۶	۱۵	۷	۳۳	۱۰۰٪

در بخش دوم، تحلیل استنباطی داده‌ها انجام شد که نتایج آن در جدول ۲ ارائه شده است. در این جدول شاخص‌های توصیفی مربوط به رضایت شغلی و فرسودگی شغلی به تفکیک جنسیت و نوع استخدام ارائه شده است. میانگین رضایت شغلی در زنان ۵۷ و در مردان ۴۲ و به ترتیب با انحراف معیار ۵ و ۴ بوده است. همچنین میانگین فرسودگی شغلی زنان و مردان به ترتیب ۵۲ و ۴۸ و انحراف معیار ۴٫۶ و ۵ بوده است. جدول زیر میانگین و انحراف معیار گروه‌ها در فرسودگی شغلی و تاب‌آوری ارائه شده است. جالب است که گروه رسمی از نظر رضایت شغلی با گروه قراردادی برابر است و گروه پیمانی از نظر رضایت شغلی از دو گروه نمره کمتری به دست آورده است.

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی مربوط به رضایت شغلی و فرسودگی شغلی به تفکیک جنسیت و نوع استخدام

متغیر	گروه	تعداد	میانگین	انحراف معیار
رضایت شغلی	زن	۳۱	۵۷,۴	۵,۱
	مرد	۲۳	۴۲,۶	۴,۴
فرسودگی شغلی	زن	۳۱	۵۲,۲	۴,۶
	مرد	۲۳	۴۸,۸	۵
رضایت شغلی	رسمی	۳۳	۴۰	۳,۶
	پیمانی	۷	۲۰	۳,۶
	قراردادی	۱۵	۴۰	۵
فرسودگی شغلی	رسمی	۳۳	۲۵	۲,۸
	پیمانی	۷	۳۵	۵,۳
	قراردادی	۱۵	۴۵	۵,۵

جدول ۳، چهار آزمون t مستقل به ترتیب برای مقایسه تفاوت رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در گروه زن و مرد و در گروه استخدام رسمی و قراردادی انجام شده است. آزمون لوین برای یکسانی واریانس نمرات گروه‌ها معنی‌دار بوده است و نتایج با فرض یکسانی واریانس‌ها ارائه شده است.

همان‌طور که در جدول دیده می‌شود زنان و مردان در متغیر رضایت شغلی ($t=0.82, df=41, P=0.55$) و فرسودگی شغلی ($t=0.97, df=41, P=0.45$) تفاوت معنی‌داری نداشته‌اند و هر دو گروه میزان رضایت و فرسودگی شغلی یکسانی را تجربه نمی‌کنند. میزان رضایت شغلی زنان بیشتر از مردان است و هرچه رضایت شغلی افزایش یابد فرسودگی شغلی کمتر است. یافته‌های جدول نشان می‌دهد که فرسودگی شغلی دو گروه رسمی و قراردادی به طور معنی‌داری تفاوت دارند ($t=4.7, df=41, P<0.02$) فرسودگی شغلی گروه استخدام رسمی به طور معنی‌داری کمتر از گروه قراردادی است. همچنین نتایج نشان می‌دهد از نظر رضایت شغلی گروه قراردادی رضایت بالاتری نسبت به گروه دیگر دارند ($t=2.37, df=41, P<0.05$).

جدول ۳. چهار آزمون t مستقل برای مقایسه تفاوت تاب‌آوری و فرسودگی شغلی در گروه زن و مرد و در گروه استخدام رسمی و قراردادی

منبع تغییر	متغیر	میانگین تفاوت	درجه آزادی	تی	سطح معناداری
جنسیت	رضایت شغلی	۷,۳	۴۱	۸۲٪	۵۵٪
	فرسودگی شغلی	۶,۲	۴۱	۹۷٪	۴۵٪
نوع استخدام	رضایت شغلی	۴,۷	۴۱	۹۵٪	۲٪
	فرسودگی شغلی	۶,۲	۴۱	۹۴٪	۴۵٪

همچنین میانگین و انحراف معیار رضایت و فرسودگی شغلی به تفکیک نوع خدمت ارائه شده است. داده‌های موجود در جدول ۴ نشان می‌دهد که گروه شغلی مدیریت، رضایت شغلی بیشتری (۴۷) نسبت به دو گروه دیگر (خدمات عمومی ۳۵ و خدمات فنی ۳۹) داشته است. از نظر فرسودگی شغلی، گروه مدیریت، فرسودگی شغلی کمتری دارند (۵۳) در مقایسه با (خدمات عمومی ۶۵ و خدمات فنی ۶۱) دارد.

جدول ۴. میانگین و انحراف معیار تاب آوری و فرسودگی شغلی به تفکیک نوع خدمت

متغیر	گروه	تعداد	میانگین	انحراف معیار
فرسودگی شغلی	مدیریت	۸	۵۳	۸
	خدمات عمومی	۲۲	۶۵	۷
	خدمات فنی	۲۴	۶۱	۶
رضایت شغلی	مدیریت	۸	۴۷	۶
	خدمات عمومی	۲۲	۳۵	۴
	خدمات فنی	۲۴	۳۹	۴

جدول ۵ نشان می‌دهد که تحلیل واریانس بین گروه‌های شغلی، از نظر فرسودگی شغلی تفاوت معنی‌داری وجود دارد و تفاوت‌هایی که در جدول توصیفی دیده شد از نظر آماری معنی‌دار نبوده است ($P > .69$) همچنین بین گروه‌های شغلی از نظر رضایت شغلی تفاوت معنی‌داری بین مدیریت و سایر گروه‌ها وجود دارد و تفاوت‌هایی که در جدول توصیفی دیده شد از نظر آماری معنی‌دار نبوده است ($P > .72$).

جدول ۵. تحلیل واریانس بین گروه‌های شغلی از نظر رضایت شغلی

متغیر	منبع تغییر	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معناداری
فرسودگی شغلی	بین گروهی	۵۶۳,۷۳	۲	۲۸۱,۸۷	۳,۰۴	۰/۶۹
	درون گروهی	۳۷۰۵,۳۱	۴۰	۹۲,۶۴		
	کل	۴۲۶۹,۶۴	۴۲			
رضایت شغلی	بین گروهی	۳۶۱,۱۰	۲	۱۸۰,۵۵	۲,۸۲	۰/۷۲
	درون گروهی	۲۵۶۴,۰۶	۴۰	۶۴,۱۰		
	کل	۲۹۲۵,۱۶	۴۲			

بر مبنای مقایسه همبستگی خرده مقیاس‌ها و نمره کل مقیاس‌های فرسودگی شغلی و رضایت شغلی، در جامعه مورد مطالعه رابطه رضایت و فرسودگی شغلی $0/926$ است و در سطح $P < 01/0$ پذیرفته می‌شود.

تحلیل و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف تحلیل رابطه رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی و تخصصی انجام شد. نتایج نشان داد که رضایت و فرسودگی شغلی رابطه‌ای قوی دارند. رضایت شغلی در گروه زنان و مردان متفاوت است. تفاوت فرسودگی شغلی زنان و مردان نیز معنی‌دار بود. از سوی دیگر نتایج نشان داد نوع استخدام با میزان رضایت و نیز فرسودگی شغلی رابطه دارد. فرسودگی شغلی افرادی که به صورت قراردادی استخدام شده بودند بالاتر از افراد رسمی بود و نیز گروه شغلی مدیریت، رضایت بیشتری نسبت به دو گروه خدمات فنی و خدمات عمومی داشته است. همچنین از نظر فرسودگی شغلی، گروه مدیریت، فرسودگی شغلی کمتری دارند.

در تحلیل واریانس بین گروه‌های شغلی از نظر رضایت و فرسودگی شغلی تفاوت معنی‌داری وجود داشت و تفاوت‌هایی که در جدول توصیفی بررسی رابطه رضایت شغلی و فرسودگی شغلی کتابداران دیده شد از نظر آماری معنی‌دار نبوده است. رابطه رضایت و فرسودگی شغلی و نیز تمامی ضرایب همبستگی دیگر معنی‌دار بوده‌اند. ارتباط بین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی با فرسودگی شغلی در پژوهش‌های صورت گرفته متفاوت بوده است.

در مورد جنسیت، یافته این پژوهش با یافته‌های پژوهش‌های رحیمی، فرهادی، سعیدی (۱۳۹۵)، رضایی آدریانی، شعبانی و عابدی (۱۳۹۲) همسو نیست و با پژوهش افلک (۱۹۹۶) و لویز (۲۰۱۹) و سامانچی، باگیل، اروین (۲۰۲۰) همسو است. در تبیین این مسئله می‌توان توضیح داد که زنان به دلیل روحیه لطیف، رسیدگی به امور منزل، فرزندان و در واقع چند شغله بودن فرسودگی بیشتری را تجربه می‌کنند. یافته‌های پارسائی محمدی، زارع فراشبندی، علوی، پاپی، امرایی (۱۳۹۱) رضایی آدریانی، شعبانی و عابدی (۱۳۹۲) و خسروی (۱۳۸۳) در خصوص وجود رابطه فرسودگی شغلی با متغیر نوع استخدام با پژوهش حاضر همسوس است. پژوهش شعبانی و همکارانش (۲۰۱۲) و نظر زاده (۱۳۹۹) حاکی از آن است که بین موقعیت کتابداران با فرسودگی شغلی رابطه وجود ندارد و از این رو با یافته‌های پژوهش حاضر همسو نیست، ولی از نظر نبود امنیت شغلی پژوهش با پژوهش کنونی همسوس است. در مورد تبیین این یافته می‌توان گفت: فرسودگی شغلی و رضایت بالای کتابداران از نظر نوع استخدام می‌تواند به دلیل عدم احساس امنیت شغلی باشد. این مسئله در مورد مدیران کتابخانه‌ها هم در بعد فرسودگی شغلی و هم تاب‌آوری در حد پایین بود و نشان از امنیت شغلی در این طیف از جامعه پژوهش دارد. بنابراین، به منظور افزایش سلامت جسمی و روانی کتابداران جامعه پژوهش پیشنهاد می‌شود اقدامات مؤثری از سوی مسئولین و رؤسای دانشگاه‌ها و سازمان‌ها در راستای کاهش بار عوامل ناشی از فرسودگی شغلی برداشته شود. این امر موجبات بهره‌وری بیشتر نیروی انسانی را فراهم می‌آورد و امکان ارائه خدمات مناسب به کاربران را در پی دارد. پژوهش‌هایی که در حوزه علم اطلاعات و دانش‌شناسی صورت گرفته مسائل انسانی‌محور و تأثیر آن بر میزان بهره‌وری کمتر مورد توجه قرار گرفته است. بنابراین، با توجه به یافته‌های پژوهش مبنی بر رابطه نوع استخدام و فرسودگی شغلی و میزان بهره‌وری نیز با توجه به هزینه‌های شغلی، روانی، خانوادگی و اجتماعی که فرسودگی شغلی افراد به جامعه تحمیل می‌کند، پیشنهاد می‌شود تسهیلاتی برای تثبیت موقعیت استخدامی افراد در نظر گرفته شود. همچنین با توجه به رابطه جنسیت و فرسودگی شغلی پیشنهاد می‌شود، شرایط کاری گروه‌های جنسی به نحوی تنظیم

شود که فرسودگی شغلی آن‌ها به حداقل برسد. به عنوان مثال، مرخصی بدون حقوق یا مرخصی با درصد خاصی کاهش حقوق می‌تواند اثرگذار باشد. در مجموع با توجه به مطالعات صورت گرفته در کتابخانه‌های دانشگاهی با استفاده از پرسشنامه فرسودگی گلدارد، تاکنون پژوهشگران عامل محیطی (محیط کار و عوامل استرس‌زای مربوط به آن) را به عنوان مهمترین علت فرسودگی شغلی کتابداران می‌دانند اما باید توجه داشت که شخصیت فرد نیز یک عامل بسیار مهم است که در این پژوهش با عنوان عامل رضایت شغلی مورد بررسی قرار گرفته است. هرچند این عامل در پژوهش‌هایی که در حوزه علم اطلاعات و دانش‌شناسی صورت گرفته مورد توجه قرار نگرفته است. رابطه فرسودگی شغلی و رضایت شغلی با توجه به این که تحت تأثیر عامل‌های موقعیتی و انگیزشی قرار دارند، به نظر می‌رسد که تطابق کامل و همسویی مطلق در نتایج تحقیق نباید قابل انتظار باشد. چرا که در زمان اجرای تحقیق ممکن است متغیرهای محیطی از جمله شرایط کاری، دستمزد و سایر عوامل انگیزشی به شکل برابر نباشد. بنابراین، در تعمیم نتایج باید این عامل‌های موقعیتی هم مورد توجه و استدلال قرار گیرد. علاوه بر آن ابزارهای مورد استفاده در تحقیقات گذشته بر اساس موقعیت منطقه‌ی یا استانی هنجار نشده است و همین مسئله می‌تواند در تغییر نتایج تأثیرگذار باشد.

در مجموع در تحقیق حاضر بین رضایت شغلی و میزان بهره‌وری و مؤلفه‌های آن با فرسودگی شغلی رابطه‌ای معناداری به دست آمده است. بنابراین، این استدلال صورت می‌گیرد که رضایت شغلی می‌تواند میزان فرسودگی و بهره‌وری را پیش‌بینی کند. با این حال چنین استنباط می‌گردد که متغیرهایی چون رضایت و فرسودگی شغلی چون جزء عامل‌های اساسی و زیربنایی شخصیتی نبوده و تحت تأثیر عامل‌های موقعیتی قرار دارند، همسویی کامل با نتایج تحقیقات گذشته نداشته باشند و بایستی با احتیاط مورد بررسی قرار گیرد.

علاوه بر این که تحقیقات انجام شده و مورد استناد در گزارش حاضر همچنان موضوع مبهمی است که در تعمیم نتایج بایستی مورد توجه قرار گیرد؛ پیشنهاد می‌گردد جهت نتیجه‌گیری بهتر در این زمینه فراتحلیلی صورت گیرد تا نکات قوت و ضعف پژوهش‌های گذشته مشخص گردد.

بر اساس مطالعه منابع مورد استفاده در تدوین مقاله آنچه در ادامه می‌آید در خصوص علایم و راهکارها و پیشنهادهای همکاران شاغل در کتابخانه‌های مورد مطالعه است.

علائم و نشانه‌های فرسودگی شغلی

فرسودگی شغلی با کاهش در شور و شوق و درخشندگی شغلی مشخص می‌گردد. به دنبال فرسودگی شغلی، عوارضی بروز پیدا می‌کند که اولین عوارض آن فرسودگی جسمی است. علائم و نشانه‌های فرسودگی شغلی را می‌توان چنین بر شمرد:

- بی‌تفاوتی نسبت به کار
- احساس کسالت و سستی و عدم تمایل به ادامه کار

- کاهش ظرفیت و قابلیت انجام کار
- اختلال در کار طبیعی دستگاه‌های بدن مانند جریان خون، تنفس، سیستم عصبی و غیره
- کاهش کمی و کیفی کار به علت کاهش قدرت و دقت
- افزایش ساعات غیبت از کار
- افزایش حوادث ناشی از کار

روش‌های درمانی

- ۱- روان‌درمانی: روان‌درمانی سهم زیادی را در اصلاح علائم فرسودگی شغلی دارد، تغییر نگرش‌های منفی و ایجاد عزت نفس و خود ارزشمندی از نیازهای مبتلایان است. برای حل مشکلات باید مهارت‌های زندگی و کاری را به آن‌ها آموخت و در جهت بالا بردن سطح توانمندی‌ها تلاش کرد. باید به آن‌ها اطمینان داده شود که وضعی غیرعادی ندارند و کفایت و لیاقتشان را به آنان یادآوری کرد. حمایت‌های روحی و عاطفی از این دسته افراد در بهبود آن‌ها نقش مهمی دارد.
 - ۲- درمان‌های دارویی: داروها و مواد شیمیایی مثل، ویتامین‌ها، آدرنالین، هورمون‌ها و اسیدهای آمینه می‌توانند به رفع خستگی کمک کند. استفاده از این مواد برای مدت خاص و محدود و باید تحت نظر پزشک معالج باشد.
 - ۳- درمان‌های فیزیکی: ساده‌ترین درمان‌های فیزیکی ماساژ است. برای درمان گرفتگی و کوفتگی عضلات که در اثر انجام کارهای بدنی سخت ایجاد می‌شود ماساژ بسیار مؤثر است. ماساژ می‌تواند با تسریع جریان خون در عضلات به دفع مواد سمی کمک کند و با عمل انعکاسی خود خستگی عصبی را کاهش دهد.
 - ۴- درمان‌های عصبی: در مواردی که علت خستگی عصبی باشد دارو درمانی مفید خواهد بود. در دارو درمانی استفاده از داروهای آرام‌بخش توصیه می‌شود.
- در بحث درمان اشاره به این نکته ضروری است که هرگونه اقدام و فعالیتی به منظور از بین بردن علائم و نشانه‌های فرسودگی شغلی افراد، قدمی به سوی افزایش بهره‌وری و فرهنگ کاری مثبت است. برای تداوم بهره‌وری باید زمینه افزایش رضایت شغلی در محیط کار را فراهم نمود.

پیشنهاد برای مقابله با فرسودگی شغلی

- ۱- طالب کار بیشتری باشید. با مافوق خود رک و راست باشید و از او کار بیشتری طلب کنید و مسئولیت‌های خود را بیشتر کنید.
- ۲- به کارهایتان ارزش دهید. به مافوق خود نشان دهید که چه توانایی‌هایی دارید، برای این منظور کارها را بدون این که کسی از همکاران‌تان متوجه شود انجام دهید، فقط ما فوق از این کار اطلاع داشته باشد.

- ۳- برای کارهایی که در حیطه مسئولیت شما نیست هم داوطلب باشید. می‌توانید در کارهای فوق برنامه شرکت داشته باشید که شما را سرگرم نگاه خواهد داشت. در هر زمینه‌ای که می‌توانید استعدادها و مهارت‌هایتان را نشان دهید.
- ۴- ابتکار به خرج دهید و کار جدیدی را شروع کنید. همیشه شروع‌کننده باشید و پیشنهاد کار و پروژه‌های جدید بدهید.
- ۵- هوشیار باشید و مثبت فکر کنید. هرکس باید از جایی شروع کند. ممکن است از خود انتظار داشته باشید که کاری مهم‌تر و چالش‌برانگیزتر داشته باشید، اما شکایت نکنید.
- ۶- از منفی‌بافی در مورد کارتان دوری کنید و سعی کنید که بهترین استفاده را از موقعیت فعلی‌تان ببرید.
- ۷- آگاهی‌هایتان را افزایش دهید و مهارت‌هایتان را توسعه دهید. در حد توانایی‌هایتان کار کنید و به زودی خواهید دید که خستگی و ملالت ناپدید می‌شود.

به طور کلی، فرسودگی شغلی از جمله اختلال‌هایی است که در سال‌های اخیر مورد توجه روان‌شناسان قرار گرفته است و نتایج تحقیقات نیز نشان می‌دهد که درصد قابل توجهی از افراد سازمان‌های فعال (بیشتر از ۸۵٪) از این عارضه در رنج هستند. در کشور ما نیز بروز بیماری کرونا و تحریم و مسایل اقتصادی و ... سبب تشدید این عامل گردید. افراد درگیر با این مسئله احساس می‌کنند هیچ‌گونه پیشرفت و ترقی در زندگی حرفه‌ای و شخصی خویش ندارند. در محیط‌های صنعتی و سازمانی عوامل و علل مختلفی را می‌توان برای بروز فرسودگی شغلی معرفی کرد که عمده‌ترین آن‌ها روشی است که سرپرستان و مدیران سازمان به عنوان سبک رهبری و کنترل افراد و سازمان برای خود اتخاذ می‌کنند. سازمان‌ها و محیط‌های کاری که دارای سبک ملاحظه‌کارانه کمتری هستند، کارکنان خود را بیشتر در معرض ابتلا به پدیده فرسودگی شغلی قرار می‌دهند. به عبارت دیگر نشانگان فرسودگی شغلی بیشتر قربانیان خود را از بین سازمان‌ها و مؤسساتی می‌گیرد که رفتارهای ملاحظه‌کارانه و گرم و عاطفی کمتری از طرف مدیران و رؤسای آن‌ها سر می‌زند. مدیران و سرپرستانی که به طور کاملاً خشک و رسمی در سازمان رفتار می‌کنند (و متأسفانه از باب صلاحیت و توان علمی و شایستگی و اقبال عمومی به این پست منصوب نشدند و بیشتر بر اساس روابط و ... نه بر مبنای ضوابط به این مناصب دست می‌یابند) و از فراهم آوردن محیطی آرام، عاطفی و گرم برای کارکنان خود دریغ می‌ورزند، مسلماً باید آگاه باشند که زیردستان خود را بیشتر به وادی فرسودگی شغلی رهنمون می‌سازند و تلاش کمتری در جهت بهبود و بهره‌وری در سازمان از خود نشان می‌دهند.

سپاسگزاری

این مقاله حاصل پژوهش میدانی انجام شده در سطح کتابخانه‌های دانشگاهی و تخصصی موجود در سطح شهر کرج و با همکاری کتابداران متخصص شاغل در آن‌هاست. نویسنده مقاله بر خود لازم می‌داند از زحمات و همکاری‌های مسئولان و کتابداران شاغل در کتابخانه مورد بررسی و همچنین از داور محترم هیئت تحریریه (و کادر محترم) نشریه که نکات و ظرایف نیاز به اصلاح را تبیین نمودند و زمینه انتشار این پژوهش را فراهم نمودند، قدردانی نماید.

منابع

- الوانی، سید مهدی (۱۴۰۰). مدیریت عمومی. تهران: نشر نی.
- امیری، مجتبی؛ اسدی، محمدرضا؛ دلبری راغب، فاطمه (۱۳۹۰). بررسی وضعیت فرسودگی شغلی در میان کارکنان بانک و ارائه راه‌کارهای بهبود وضعیت آن. *نشریه مدیریت بازرگانی*، دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، ۳(۷)، ۳۷-۵۶.
- امینی، فهیمه؛ فرح بخش، کیومرث؛ نیکوزاده کردمیرزا، عزت اله (۱۳۹۱). بررسی مقایسه‌ای بین رضایت از زندگی، تاب‌آوری و فرسودگی شغلی پرستاران بخش‌های ویژه و سایر بخش‌ها. *فصلنامه علمی و پژوهشی مدیریت پرستاری*، دانشگاه تربیت مدرس و سازمان نظام پرستاری جمهوری اسلامی ایران، ۱(۴)، ۹-۱۷.
- بیگللو، محمد حسین؛ غفاری، سعید؛ مصیب زاده، شهناز (۱۳۹۳). بررسی میزان فرسودگی شغلی و عوامل مؤثر بر آن در میان کتابداران کتابخانه‌های عمومی، مطالعه موردی: کتابخانه‌های عمومی شهرستان اردبیل. *فصلنامه علمی-پژوهشی تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، ۲۰(۱)، ۱-۷۶.
- پارسائی محمدی، پرستو؛ زارع فراشبندی، فیروزه؛ علوی، سلمان؛ پاپی، احمد؛ امرایی، مرتضی (۱۳۹۱). بررسی فرسودگی شغلی و رابطه آن با متغیرهای جمعیت شناختی در کتابداران دانشگاه اصفهان. *مجله مطالعات کتابداری و علم اطلاعات دانشگاه شهید چمران اهواز*، ۹، ۸۴-۶۷.
- پلیکس، ویکتور داویدوویچ (۱۳۹۴). *توانایی‌های خود را بشناسید*، ترجمه محمد تقی فرامرزی. تهران: چاپ دیبا.
- درفشی جوان، حنا (۱۳۸۷). *بررسی رابطه تعهد سازمانی و رضایت شغلی با فرسودگی شغلی کارکنان بهزیستی شهرستان کرج*، پایان‌نامه کارشناسی ارشد در روان‌شناسی صنعتی-سازمانی. دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- رایبیز، استیفن پی (۱۴۰۰). *تئوری سازمان (ساختار، طراحی، کاربردها)*، ترجمه دکتر سید مهدی الوانی، حسن دانائی فرد، تهران: انتشارات صفار.
- رحیمی، صالح؛ فرهادی، مهران؛ سعیدی، ژیل (۱۳۹۵). تاب‌آوری و فرسودگی شغلی، بررسی رابطه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر کرمانشاه، *تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی*، ۲(۵۰)، ۱۳۷-۱۵۳.
- رضایی آدریانی، رقیه؛ شعبانی، احمد؛ عابدی، محمدرضا (۱۳۹۲). بررسی میزان فرسودگی شغلی کتابداران دانشگاه اصفهان و رابطه آن با عوامل دموگرافیک. *نظام‌ها و خدمات اطلاعات. فصلنامه نظام‌ها و خدمات اطلاعاتی*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات، ۲۰، ۲۰-۱۱.
- رضائیان، علی (۱۳۹۵). *مبانی مدیریت رفتار سازمانی*. تهران: سمت، چاپ ششم.
- عریضی، حمیدرضا؛ نوری، ابوالقاسم؛ زارع، راضیه؛ امیری، مولود (۱۳۹۲). *فراتحلیل پیرامون رابطه فرسودگی شغلی با سلامت روان*. *فصلنامه علمی-پژوهشی رفاه اجتماعی*، ۱۳(۴۸)، ۹۳-۱۱۲.
- مصطفوی، اسماعیل؛ قاسمی نژاد، محمد علی (۱۳۹۱). میزان فرسودگی شغلی و رابطه آن با سن و سابقه کار کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر تهران. *مدیریت اطلاعات*، ۹(۶)، شماره پیاپی ۲۸، ۹۴۲-۹۴۹.
- نصرزاده، فاطمه؛ احمدی، محسن؛ تابش، سعید (۱۳۹۹). تحلیل رابطه بین رضایت شغلی با نشاط اجتماعی و فرسودگی شغلی بین دبیران تربیت بدنی و غیرتربیت بدنی: ارائه مدل. *پژوهش در ورزش تربیتی*، ۸(۲۱)، ۱۷۸-۱۶۱.

نویخت، شهرام؛ زاهد، عادل؛ نامور، یوسف (۱۳۸۹). رابطه رضایت شغلی با خودکارآمدی معلمان راهنمایی شهرستان مشکین شهر در سال تحصیلی ۸۹، *مجله علوم تربیتی*، ۲(۸)، ۱۰۷-۱۲۷.

References

- Affleck, M. A. (1996). Burnout among bibliographical instruction librarians. *LISR*, 18, 165-183.
- Awa, W. L., Plaumann, M., & Walter, U. (2010). *Burnout prevention: A review of intervention programs*. *Patient Education and Counseling*, 78, 184-190.
- Caputo, J. S. (1991). *Stress and Burnout in library service*. Phoenix, Arizona: The Oryx Press.
- Cibele, S., Samuel. M., Herique. P., Graca. E., Rosa. M. A., & Manuel. L. (2016). The protective effect of job satisfaction in health, happiness, well-being and self-esteem, *International Journal of Occupational Safety and Ergonomics*, 1-9.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested self in the stress process: Advancing conservation of resources theory, *Applied Psychology: An International Review*, 50, 337-370
- Pines, A., Aronson, E., & Kafry, D. (2002). *Burnout: From Tedium to Personal Growth*. Free Press, New York.
- López, M. S., Extremera. N., Quintana Orts, C., & Rey. L. (2018). In pursuit of job satisfaction and happiness: Testing the interactive contribution of emotion regulation ability and workplace social support, *Scandinavian journal of psychology*, 60, 59-66.
- Maslash, C., & Jackson, S. (1981). The measurement of experienced burnout. *Occupational Behavior*, (2), 85-86. Retrieved October 24, 2021, from http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/search/detailmini.jsp?_nfpb=true&_ERICExtSearch_SearchValue_0=EJ304543&ERICExtSearch_SearchType_0=no&accno=EJ304543
- Nordenmark, M. (2018). The Importance of Job and Family Satisfaction for Happiness among Women and Men in Different Gender Regimes, *Societies*, 1(8), 1-10
- Samancioglu, M., Baglibel, M., & Jeanne Erwin, B. (2020). Effects of Distributed Leadership on Teachers' Job Satisfaction, Organizational Commitment and Organizational Citizenship, *Pedagogical Research*, 5(2), 1-9.
- Scott, B. S. (2019). Factors Influencing Teacher Burnout and Retention Strategies, *Honors Research Projects*, 798, 1-38.
- Shabani, A., Aderyani, R., Rezaei Abedi, M. R., & Naderi, F. (2012). Investigating the occupational burnout of librarians in university of Isfahan. *International journal of information science and management*, 10(2), 117-133.
- Shirom, A., Melamed, S., Toker, S., Berliner, S., & Shapira, I. (2005). Burnout and health review: current knowledge and future research directions. In: Hodgkinson, G, Ford, F. (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, John Wiley & Sons, Chichester: 269-308
- Togia, A. (2005). Measurement of burnout and the influence of background characteristics in Greek academic librarian, *Library management*, 26(3), 130-138.

Analysis of the relationship between job satisfaction and burnout of librarians in specialized and academic libraries

Abstract

Objective: The aim of this study was to investigate the relationship between job satisfaction and burnout in librarians of university and specialized libraries in Karaj.

burnout is one of the disorders that have been considered by psychologists in recent years, and research results show that a significant percentage of people in active organizations suffer from this complication. People involved in this issue feel that they have no progress in their professional and personal lives. In industrial and organizational environments, various factors and causes can be introduced for the occurrence of burnout, the most important of which is the method that supervisors and managers of the organization adopt as a style of leadership and control of individuals and the organization.

Organizations and workplaces that have a less consensual style make their employees more vulnerable to burnout. In other words, burnout syndrome takes most of its victims from organizations and institutions that show less considerate, warm and emotional behaviors from their managers and bosses. Managers and supervisors who are completely dry and formal in the organization and refuse to provide a calm, emotional and warm environment for their employees should certainly be aware that they lead their subordinates more to the valley of burnout and effort. They show less for improvement and productivity in the organization.

Method: This is a survey and correlational research. The statistical population includes all librarians of university and specialized public libraries in Karaj who have a university degree. The research community includes 54 librarians. The Minnesota Job Satisfaction Questionnaire (MQS) and the Goldard Burnout Questionnaire (GBI) were used to collect research data.

Findings: The findings showed that there is a strong and inverse relationship between job satisfaction and burnout. Job satisfaction is different for men and women. There was also a significant difference in burnout between men and women. On the other hand, the type of employment is related to the level of satisfaction as well as burnout. The burnout rate of people who were contracted was higher than that of formal people. According to the analysis of variance table, there is no significant difference between job groups in terms of satisfaction. based on the measurement of the total correlation between the scales and the total score of burnout and job satisfaction in the study population showed that the relationship between job satisfaction and burnout is inverse, with increasing job satisfaction job burnout is significantly reduced by item mention.

Keywords: Job Satisfaction, Job Burnout, Librarians of Alborz Libraries (Karaj).