

بررسی فرسودگی شغلی و رابطه آن با متغیرهای جمعیت‌شناختی در کتابداران دانشگاهی اصفهان

پرستو پارسائی محمدی^۱، فیروزه زارع فراشبندی^۲، سلمان علوی^۳، احمد پاپی^۴، مرتضی امرایی^۵

چکیده

هدف: پژوهش حاضر بر آن است تا میزان فرسودگی شغلی را در بین کتابداران دانشگاهی اصفهان بررسی نموده و رابطه آن را با متغیرهای جمعیت‌شناختی مشخص نماید.

روش: پژوهش حاضر پیمایشی تحلیلی است. گردآوری داده‌ها از طریق پرسشنامه فرسودگی شغلی مزلاج به همراه پرسشنامه اطلاعات جمعیت‌شناختی صورت می‌گیرد. پرسشنامه مزلاج فرسودگی شغلی را در سه خرده‌مقیاس - خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عملکرد فردی می‌سنجد و پایایی نسخه فارسی آن از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۶ گزارش شده است. روش نمونه‌گیری سرشماری است و شامل کلیه ۱۱۷ نفر کتابدار شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان می‌باشد.

یافته‌ها: میزان فرسودگی کتابداران مورد بررسی، خفیف بوده‌است. نیز بین فرسودگی شغلی با متغیرهای جمعیت‌شناختی مقطع تحصیلی، سابقه کار، تأهل، و سن در کتابداران مورد بررسی رابطه معناداری وجود ندارد، اما بین فرسودگی شغلی با متغیرهای جمعیت‌شناختی دانشگاه محل خدمت، جنس، و نوع استخدام رابطه معناداری وجود دارد.

نتیجه‌گیری: با توجه به میزان خفیف فرسودگی شغلی در کتابداران مورد بررسی، می‌توان با اندکی احتیاط چنین نتیجه گرفت که علی‌رغم این که ماهیت شغل کتابداری، خدمت‌مدار است اما میزان فرسودگی شغلی در شاغلان این حرفه نسبت به سایر مشاغل خدمت‌مدار کمتر است. همچنین به نظر می‌رسد که فرسودگی شغلی با متغیرهای دیگری فراتر از آن چه بررسی شد از جمله عوامل فرهنگی، جامعه‌شناختی یا روانشناختی در ارتباط باشد.

واژه‌های کلیدی: فرسودگی شغلی؛ متغیرهای جمعیت‌شناختی؛ کتابداران دانشگاهی؛ اصفهان

۱. مربی گروه کتابداری و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی جندی‌شاپور اهواز

۲. استادیار گروه کتابداری و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، اصفهان، ایران؛ (نویسنده

مسئول) Email: f_zare@mng.mui.ac.ir

۳. کارشناس ارشد روانشناسی معاونت پژوهشی دانشکده مدیریت و اطلاع‌رسانی پزشکی اصفهان

۴. مربی گروه کتابداری و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشگاه علوم پزشکی اصفهان

۵. کارشناس ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی پزشکی، کتابدار کتابخانه عمومی شهید رجایی کوه‌دشت

مقدمه

زندگی اجتماعی انسان‌ها مستلزم همکاری، همیاری و برآوردن نیازهای متقابل است. این امر، منجر به تقسیم کار، ایجاد و توسعه تخصص‌ها و مهارت‌های مختلف شده و رابطه اجتماعی انسان‌ها را در قالب ایجاد سازمان‌ها، نهادها، مؤسسه‌ها و واحدهای کم و بیش تخصصی شکل داده است. نیروی انسانی یکی از مهم‌ترین عوامل پیشبرد اهداف سازمان‌ها به شمار می‌آید. کارآیی صحیح نیروهای انسانی در هر سازمان، می‌تواند موجبات بازدهی بیشتر و پیشرفت آن سازمان را فراهم نماید. عامل انسانی در فرآیند کار، سرمایه‌ای محسوب می‌شود که هر چه قابلیت‌های آن افزایش یابد، میزان بهره‌وری فعالیت‌های سازمان و در نتیجه جامعه، افزایش می‌یابد. عکس این قضیه نیز صادق است. یعنی شرایط نامطلوب کاری می‌تواند موجب تحلیل قوای روحی و جسمی کارکنان شده و به تبع آن، موجب نارضایتی آنان از محیط کار شده و در نهایت منجر به کاهش بازدهی فعالیت‌های سازمان گردد. در محیط‌های کاری، عوامل محرک روانی فراوانی وجود دارد که می‌تواند موجب تنیدگی و استرس در کارکنان شود. عدم توجه به این عوامل در دراز مدت می‌تواند تأثیرات منفی شدیدی در کارکنان ایجاد کند و قابلیت‌های آنان را در انجام فعالیت‌ها تحت تأثیر قرار داده، باعث ایجاد فرسودگی شغلی در کارکنان یک سازمان گردد.

فرسودگی شغلی را فقدان انرژی و نشاط تعریف می‌کنند. فرد دچار این عارضه، احساس کسالت‌انگیزی نسبت به انجام رفتار شغلی از خود نشان می‌دهد. بروز این حالت، پیامدی از فشار شغلی دائم بوده که در نتیجه آن فرد احساس کمبود انرژی می‌کند. از دیدگاه مزلاچ و جکسون^۱ (۱۹۸۱) فرسودگی شغلی، سندرمی است که در پاسخ به فشار روانی مزمن به وجود می‌آید و شامل سه جزء خستگی یا تحلیل عاطفی، از خود بیگانگی یا مسخ شخصیت و کاهش موفقیت یا پیشرفت شخصی است که فرد را به سوی احساس بی‌کفایتی، شکست و عدم علاقه به دیگران می‌کشاند. این سندرم بر روی حفظ تعادل و بهداشت روانی کارکنان و در نتیجه کارآیی و بازدهی آن‌ها در محیط کار تأثیرگذار است (مزلاچ و جکسون، ۱۹۸۱).

تحقیقاتی که در زمینه فرسودگی شغلی صورت گرفته غالباً بر روی حرفه‌هایی چون پزشکی، پرستاری، معلمی و کارکنان خدمات عمومی نهادها و سازمان‌ها تمرکز داشته‌اند. لیکن

در دهه‌های اخیر، کتابداری به‌عنوان یکی از حرفه‌های خدمت‌مدار و تنش‌زا مورد توجه محققان قرار گرفته و برخی از محققان (اسمیت و نلسون^۱، ۱۹۸۳؛ هاگ، جونز و راس^۲، ۱۹۸۴؛ و بانگ^۳، ۱۹۸۹ در خارج از کشور و اصنافی، پاکدامن‌نائینی، صالحی، ۱۳۸۶ در داخل کشور) با عنایت به خدمت‌مدار بودن حرفه کتابداری، بررسی‌هایی را به منظور سنجش میزان فرسودگی و استرس شغلی کتابداران انجام داده‌اند.

بیان مسئله

کارمندانی که دارای خدمات اجتماعی بوده و با مردم سر و کار دارند، انرژی و زمان زیادی را صرف ارائه خدمات به دیگران می‌کنند. این افراد نسبت به سایر کارمندان با سهولت بیشتری دچار فرسودگی شغلی می‌شوند (فاربر^۴، ۱۹۸۳). کتابخانه‌ها به جهت ماهیت خدمت‌مدار خود، محیطی سرشار از فشارهای کاری، روحی و روانی می‌باشند که می‌تواند تأثیر به‌سزایی بر عملکرد کارکنان آن‌ها یعنی کتابداران داشته باشد. مهارت کاری کتابدار به‌گونه‌ای است که از یک طرف با انواع مراجعه‌کنندگان 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 فن‌آوری روز، حجم انبوه کارهای روزانه یکسان همچون فهرست‌نویسی منابع، سفارش نشریات، به قفسه بازگرداندن منابع مختلف و مانند آن قرار می‌گیرد که باعث بروز واکنش‌های منفی و پیدایش احساس خستگی و افسردگی در وی می‌شود. همین امر، بر کاهش بازدهی او و در نتیجه عدم رضایت‌مندی کاربران از ارائه خدمات، تأثیرگذار است (اصنافی و همکاران، ۱۳۸۹).

علاوه بر آن چه ذکر شد کتابداران با فشارهای متفاوت کلی و جزئی دیگری نیز در محیط کاری خود مواجهند که می‌تواند در درازمدت باعث فرسودگی شغلی آنان شود. برای مثال، آنان از یک سو با مراجعان متعدد و متفاوتی که نیازهای اطلاعاتی گوناگونی دارند، مواجه هستند و از سوی دیگر با کارگزاران، کمیته تأمین منابع، مسئولان و افراد دیگری غیر از کتابداران و کارکنان اداری کتابخانه سر و کار دارند. همچنین در مواقع خاصی از سال، مانند

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

نمایشگاه کتاب اردیبهشت ماه، فشارهای کاری زیادی بر آنان تحمیل می‌شود و در کنار همه این موارد، جامعه عمومی ایران درک و شناخت صحیحی از کار کتابداران ندارد، به طوری که علاوه بر نداشتن وجهه مناسبی که شایسته شغل آنان است، از مزایای مالی چندانی هم بهره‌مند نمی‌باشند. تمامی عوامل مذکور می‌توانند زمینه‌ساز فرسودگی شغلی در کتابداران شده و در نهایت منجر به کاهش کمی و کیفی ارائه خدمات به مراجعین شود.

با توجه به آنچه گفته شد، چنین به نظر می‌رسد که بررسی فرسودگی شغلی در کتابداران نیز همانند سایر مشاغل و خدمات اجتماعی امری مهم است تا در صورت وجود، بتوان یک برنامه‌ریزی اصولی جهت مقابله یا کاهش آن انجام داد. وجود تنش و خستگی در محیط کار، اجتناب‌ناپذیر است و از آن‌گیزی نیست، اما باید عوامل ایجاد این تنش، خستگی و افسردگی را بازشناخت و برای از بین بردن یا کاهش آن‌ها در محیط کاری تلاش نمود. گام اول برای چنین کاری، شناخت و آگاهی از وضعیت روحی و روانی کارکنان است. از آنجایی که در ایران پژوهش‌های بسیار کمی درباره فرسودگی شغلی کتابداران صورت گرفته است، همچنین با توجه به این که دانشگاه‌های مورد بررسی در این پژوهش از دانشگاه‌های مهم و بزرگ کشور می‌باشند که دارای تعداد زیادی کتابخانه و کتابدار است و از سوی دیگر، هر دو دانشگاه دارای گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی هستند که وظیفه تربیت نیروی انسانی آتی کتابخانه‌ها را بر عهده دارند، به نظر می‌رسد که انجام پژوهشی در این زمینه می‌تواند هم مورد استفاده دانشگاه و کتابخانه‌های آن قرار گیرد و هم به گروه‌های آموزشی مربوطه یاری برساند.

هدف پژوهش

پژوهش حاضر در تلاش است تا علاوه بر تعیین میزان فرسودگی شغلی و خرده‌مقیاس‌های آن، وجود رابطه فرسودگی شغلی با متغیرهای جمعیت‌شناختی (سن، جنسیت، وضعیت تأهل، نوع استخدام، مدرک تحصیلی، دانشگاه محل خدمت، و سابقه کار) را در کتابداران دو دانشگاه اصفهان و علوم پزشکی اصفهان بررسی نماید.

پرسش‌های پژوهش

۱. میزان فرسودگی شغلی در کتابداران دانشگاهی اصفهان چقدر است؟

۲. آیا بین فرسودگی شغلی با متغیرهای جمعیت‌شناختی کتابداران دانشگاهی اصفهان (سن، جنسیت، وضعیت تأهل، نوع استخدام، مدرک تحصیلی، دانشگاه محل خدمت، و سابقه کار) رابطه‌ای وجود دارد؟

پیشینه‌ی پژوهش

همان‌گونه که پیشتر اشاره شد، تحقیقاتی که در زمینه فرسودگی شغلی صورت گرفته غالباً بر روی حرفه‌هایی چون پزشکی، پرستاری، معلمی و کارکنان خدمات عمومی نهادها و سازمان‌ها انجام شده و مطالعات کمی درباره فرسودگی شغلی کتابداران و کارکنان کتابخانه‌ها چه در داخل و چه در خارج از کشور وجود دارد که عمدتاً قدیمی هستند و بیشتر مطالعات انجام شده، به بررسی استرس شغلی و عوامل مؤثر بر آن در میان کتابداران اشاره دارند. بنابراین پیش از پرداختن به سابقه تحقیق درباره فرسودگی شغلی، یادآور می‌شویم که گرچه منابع مورد اشاره در پژوهش حاضر در باب فرسودگی شغلی کتابداران، قدیمی هستند اما به علت ربط مستقیم آن‌ها با موضوع تحقیق به ناچار به آن‌ها اشاره می‌کنیم.

اصنافی و همکاران (۱۳۸۶) در مقاله خود با عنوان "فرسودگی شغلی در کتابداران جامعه پزشکی" به بررسی سطح و دامنه فرسودگی شغلی در بین کتابداران کتابخانه‌های بیمارستان-های شهرستان‌های تهران و اهواز، دلایل فرسودگی شغلی آنان و شناخت عوامل مؤثر در پیشگیری فرسودگی شغلی در کتابداران پرداختند. در این تحقیق مشخص شد که در مجموع، عواملی همانند کمبود امکانات مختلف در کتابخانه و سازمان برای کتابداران، محیط کتابخانه و سازمان، عوامل مدیریتی، امنیت شغلی و همکاران، تأثیر فراوانی بر پیدایش فرسودگی شغلی در کتابداران دارند.

اسمیت و نلسون (۱۹۸۳) در پژوهش خود با عنوان "فرسودگی شغلی: بررسی کتابداران مرجع دانشگاهی" به بررسی فرسودگی شغلی در میان کتابداران مرجع ۷۵ کتابخانه دانشگاهی در ایالات متحده پرداختند. یافته‌های آن‌ها نشان داد که در مجموع، کتابداران از شغل خود رضایت داشتند و تعداد اندکی از آن‌ها فرسودگی شغلی را تجربه کرده بودند.

هاک و همکاران (۱۹۸۴) طی پژوهشی با عنوان "فرسودگی شغلی در میان کتابداران" به بررسی وضعیت فرسودگی شغلی در بین ۹۲ کتابدار امریکایی پرداختند. در این پژوهش مشخص گردید که کتابداران جامعه مورد مطالعه، به شدت دارای استرس بوده و اثرات تنش

روحي و رواني در آنها مشاهده مي‌شود. ۲۸٪ علائم پيشرفته‌اي از استرس روحي و رواني را نشان مي‌دادند و ۴۲٪ نيز مستعد ابتلاء به استرس بودند.

بونگ^۱ (۱۹۸۹) در پژوهشي با عنوان "استرس در محيط کار کتابخانه" از استرس به عنوان يک پاسخ فيزيولوژيکي و روانشناسانه به منظور درک و تعامل با چالش‌ها ياد مي‌کند. وي معتقد است که کتابداران به دلایل مختلفی از قبيل انجام کارهاي يکنواخت روزانه، فقدان دانش و مهارت کافي در انجام کارها، حجم زياد کارهاي روزانه، ارتباط با کاربران متنوع در کتابخانه، عدم توجه کافي مديران به آنها و عدم نگرش مثبت ديگر کارکنان سازمان و حتي جامعه به آنها، دچار افسردگي و فرسودگي شغلي مي‌شوند.

سوانسون^۲ (۱۹۹۲) در پايان‌نامه خود با عنوان "تعيين استرس و فرسودگي در کتابداران جوان" به بررسي وضعيت استرس و فرسودگي شغلي در ميان ۴۵ کتابدار جوان شاغل در کتابخانه‌هاي آموزشي و ۵۵ کتابدار جوان شاغل در کتابخانه‌هاي عمومي که همگي عضو انجمن کتابخانه‌هاي شمال شرقي اوهايو بودند پرداخت. در اين مطالعه، زنان، ۹۰/۷٪ از جامعه تحقيقات را تشکيل مي‌دادند و ابزار مورد استفاده در آن، پرسشنامه فرسودگي شغلي مزلاج بود. نتايج نشان داد که تنها کمتر از ۵٪ از پاسخ‌گويان داراي هيچ‌گونه نشانه‌اي از فرسودگي و استرس نبودند. همچنين رابطه‌اي ميان جنسيت و مدت اشتغال با سطوح استرس و فرسودگي شغلي مشاهده نگرديد.

توگيا^۳ (۲۰۰۵) در مقاله‌اي با عنوان "اندازه‌گيري فرسودگي شغلي و عوامل زمينه‌ساز مؤثر بر آن در کتابداران دانشگاهي يونان" به بررسي سطوح فرسودگي شغلي ميان ۱۳۶ تن از کتابداران دانشگاهي پرداخت. وي در بررسي خود از آزمون فرسودگي شغلي مزلاج سود جست و به اين نتيجه رسيد که هر يک از کتابداران دانشگاهي در يونان، به گونه‌اي فرسودگي شغلي و خستگي از کار يکنواخت را تجربه کرده‌اند. به نظر مي‌رسد که تماس مستقيم با کاربران کتابخانه‌ها تنش و فرسودگي را در آنها بيشتري مي‌کند. از اين گذشته، کتابداراني که به صورت کوتاه‌مدت يا قراردادي در کتابخانه مشغول به کار شده بودند نسبت به ساير همکاران خود، داراي احساس امنيت کمتر و در عوض سطح بالاي فرسودگي شغلي بودند. يافته‌هاي

-
1. Bunge
 2. Swanson
 3. Togia

حاصل از این پژوهش، سطح پایین هیجان عاطفی و مسخ شخصیت و سطح متوسط موفقیت فردی را نشان دادند.

صیامیان، شهرابی، واحدی، عباسی‌راد و چراتی (۲۰۰۶) استرس و فرسودگی شغلی را میان کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی مازندران و بابل مورد بررسی قرار دادند. یافته‌ها نشان داد که ۵۳/۳٪ از کتابداران این کتابخانه‌ها دچار استرس شغلی هستند. از دیگر کسانی که به موضوع فرسودگی شغلی پرداخته‌اند، می‌توان به کلارک^۱ (۱۹۹۸)، رسولیان، الهی، افخم ابراهیمی (۱۳۸۳)، صابری، مروجی، صدف (۱۳۸۷)، و صفری و گودرزی (۱۳۸۸) اشاره نمود.

از جمع‌بندی پیشینه‌ها چنین دریافت می‌شود که در مورد فرسودگی شغلی کتابداران پژوهش‌های کمتری نسبت به سایر مشاغل خدمت‌مدار به ویژه در ایران صورت گرفته است. همچنین یافته‌های این پژوهش‌ها دارای تناقض هستند به نحوی که برخی فرسودگی شغلی در بین کتابداران را بسیار کم و برخی دیگر به ویژه در بخش‌هایی که با مراجعه‌کنندگان در ارتباط هستند، بسیار زیاد گزارش کرده‌اند. اما همگی بر این نکته اتفاق نظر دارند که نوع کار کتابخانه و یک‌نواختی آن، همچنین تعداد زیاد مراجعان از جمله عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی کتابداران هستند و این مسئله همچون سایر پدیده‌های روان‌شناختی متأثر از عوامل متعدد دیگری نیز می‌باشد.

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نوع پیمایشی است و روش آن توصیفی همبستگی می‌باشد. جامعه پژوهش کلیه کتابداران شاغل در کتابخانه‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و کتابخانه‌های تحت پوشش دانشگاه اصفهان است. کتابخانه‌های بیمارستانی تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی اصفهان، به لحاظ تفاوت در سازمان مادر، نوع مراجعان، روند کار و تأثیر آن بر فرسودگی شغلی مورد بررسی قرار نگرفته‌اند. بنابراین جامعه پژوهش شامل ۱۱۷ کتابدار است که از این تعداد، ۵۱ نفر در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان و ۶۶ نفر در دانشگاه اصفهان مشغول به کار می‌باشند. معیارهای ورود به مطالعه شرط دارا بودن استخدام رسمی،

پیمانی و قراردادی کتابداران شاغل در سال ۱۳۹۰ در کتابخانه‌های مورد بررسی می‌باشد. معیارهای خروج از مطالعه، عدم همکاری کتابداران، داشتن پست غیرکتابدار، و شاغل بودن در کتابخانه‌های بیمارستانی است.

روش نمونه‌گیری سرشماری جامعه آماری است و شامل کلیه ۱۱۷ نفر کتابدار شاغل در کتابخانه‌های تحت پوشش دو دانشگاه نام برده است. مکان انجام پژوهش کتابخانه‌های دو دانشگاه اصفهان و علوم پزشکی اصفهان بوده و زمان انجام پژوهش سال ۱۳۹۱ می‌باشد. گردآوری داده‌ها از طریق پرسشنامه فرسودگی شغلی به همراه پرسشنامه اطلاعات جمعیت‌شناختی صورت گرفت. پرسشنامه فرسودگی شغلی^۱ MBI رایج‌ترین ابزار برای سنجش فرسودگی شغلی است که از ۲۲ گزاره جداگانه تشکیل شده است و سه جنبه فرسودگی شغلی یعنی خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش کفایت فردی را شامل می‌شود. هر ۲۲ گزاره با نمراتی از صفر تا شش با عناوین هرگز (صفر) تا همیشه (شش) مورد سنجش قرار می‌گیرند. هر چه ریزنمره مربوط به خستگی عاطفی و مسخ شخصیت بیشتر و ریز نمره کاهش کفایت فردی کمتر باشد، نشان‌دهنده فرسودگی شغلی بیشتری است (ساعتچی، کامکاری، عسگریان، ۱۳۸۹). اعتبار این پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۷۱ تا ۰/۹۰ و ضریب پایایی آن، ۰/۶۰ تا ۰/۸۰ گزارش شده است (مزلاج، شاولی، مارک^۲، ۱۹۹۳). پایایی نسخه فارسی این پرسشنامه که در مطالعه حاضر مورد استفاده قرار می‌گیرد، از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۶ (نجفی، صولتی دهکردی، فروزبخش، ۱۳۷۹) و ۰/۹۵ (خلیفه‌سلطانی، ۱۳۸۶) گزارش شده است.

پرسشنامه‌ها به صورت حضوری در بین کتابداران توزیع شده و پس از یک تا سه روز جمع‌آوری شدند. سپس داده‌های گردآوری شده از پرسشنامه‌ها، وارد نرم‌افزار SPSS شده و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج حاصل بر مبنای آمار توصیفی نظیر فراوانی، درصد فراوانی، میانگین، انحراف معیار و آمار استنباطی نظیر آزمون تی و تحلیل واریانس یک‌راهه تحلیل شدند.

یافته‌ها

تعداد کل جامعه ۱۱۷ نفر بودند که از این تعداد ۹۹ نفر پرسشنامه‌ها را عودت دادند. ۴۴

1. Maslach Burnout Inventory
2. Maslach, Schaufeli & Marck

نفر از آن‌ها مربوط به دانشگاه علوم پزشکی و ۵۵ نفر مربوط به دانشگاه اصفهان بودند. توزیع جنسیتی نمونه تحقیق شامل ۲۲ نفر مرد و ۷۷ نفر زن بودند. میانگین و انحراف معیار سنی کل نمونه تحقیق نیز به ترتیب برابر با ۳۷/۷ و ۷/۲ بود. میانگین و انحراف معیار فرسودگی شغلی برابر با ۴۱/۴ و ۱۶/۶ محاسبه شد. همچنین میانگین و انحراف معیار سه خرده مقیاس خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عملکرد فردی به ترتیب برابر با (۰/۶ و ۸/۸)، (۳/۸ و ۳/۹) و (۲۶/۱ و ۱۲/۱) بوده است.

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار فرسودگی شغلی و زیرمقیاس‌های آن به تفکیک دانشگاه

| نام دانشگاه | فرسودگی شغلی | خستگی عاطفی | مسخ شخصیت | عملکرد فردی |
|-------------------|---------------------------|-------------------------|--------------------------|--------------------------|
| علوم پزشکی اصفهان | ۴۵/۹ ± ۱۶/۱ | ۱۱/۸ ± ۱۰ | ۴/۱ ± ۴/۵ | ۲۸/۹ ± ۹/۸ |
| اصفهان | ۳۷/۸ ± ۱۶/۵ | ۹/۶ ± ۷/۴ | ۳/۶ ± ۳/۴ | ۲۳/۸ ± ۱۳/۳ |
| | t=2.22 (P-value=0.029) | t=1.2 (P-value=0.23) | t=0.66 (P-value=0.51) | t=2.1 (P-value=0.039) |

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود میانگین نمره فرسودگی شغلی کتابداران هر یک از دو دانشگاه با توجه به حداقل میانگین فرسودگی شغلی که ۵۷ نمره است، بسیار پایین می‌باشد و آنان دارای فرسودگی شغلی خفیفی هستند (صابری و همکاران، ۱۳۸۷). همچنین حداقل میانگین هر یک از ابعاد سه‌گانه خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عملکرد فردی نیز به ترتیب ۲۵، ۶، و ۳۶ است (صابری و همکاران، ۱۳۸۷) که نمرات به دست آمده از جامعه‌ی پژوهش از آن پایین‌تر و در حد خفیف است. میانگین نمره فرسودگی شغلی در کتابداران دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در مقایسه با کتابداران دانشگاه اصفهان بیشتر است و بر اساس آزمون تی تفاوت معنی‌داری میان نمرات فرسودگی شغلی و خرده‌مقیاس عملکرد فردی در دو دانشگاه وجود دارد ($P\text{-value} < 0.05$). اما تفاوت معنی‌داری میان دو خرده‌مقیاس خستگی عاطفی و مسخ شخصیت در بین دو دانشگاه مشاهده نشد ($P\text{-value} > 0.05$).

جدول ۲ رابطه فرسودگی شغلی با جنسیت و وضعیت تأهل را نشان می‌دهد. همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، میانگین نمره فرسودگی شغلی زنان بیشتر از مردان است. آزمون تی نشان داد که تفاوت معنی‌داری میان نمرات فرسودگی شغلی و زیرمقیاس عملکرد فردی و

خستگی عاطفی در دو جنس وجود دارد ($P\text{-value} < 0.05$)، اما تفاوت معنی‌داری میان زیرمقیاس مسخ شخصیت در دو جنس مشاهده نشد ($P\text{-value} > 0.05$).

جدول ۲: میانگین و انحراف معیار فرسودگی شغلی و زیرمقیاس‌های آن به تفکیک جنسیت و وضعیت تأهل

| عملکرد فردی | مسخ شخصیت | خستگی عاطفی | فرسودگی شغلی | | |
|---------------------------------------|---------------------------------------|--|---------------------------------------|-------|------------|
| $21/2 \pm 12/5$ | $3/3 \pm 2/1$ | $7 \pm 4/1$ | $31/5 \pm 13/2$ | مذکر | جنسیت |
| $27/5 \pm 11/7$ | $3/9 \pm 4/3$ | $11/7 \pm 9/5$ | $44/6 \pm 16/5$ | مونث | |
| $t=2.1$ ($P\text{-value}=0.052$) | $t=0.91$ ($P\text{-value}=0.36$) | $t=3.26$ ($P\text{-value}=0.023$) | $t=3.6$ ($P\text{-value}=0.001$) | | |
| $27/3 \pm 12/1$ | $4 \pm 4/1$ | $10/7 \pm 8/6$ | $42/6 \pm 17/1$ | متأهل | وضعیت تأهل |
| $23/9 \pm 11/7$ | $3/5 \pm 3/8$ | $10/6 \pm 9/7$ | $39/5 \pm 15/1$ | مجرد | |
| $t=1.2$ ($P\text{-value}=0.22$) | $t=0.54$ ($P\text{-value}=0.58$) | $t=0.01$ ($P\text{-value}=0.99$) | $t=0.79$ ($P\text{-value}=0.43$) | | |

همچنین گرچه بر اساس جدول ۲ میانگین فرسودگی شغلی در افراد متأهل بیشتر از افراد مجرد است، اما آزمون معنی‌داری T-test تفاوت معنی‌داری میان نمرات فرسودگی شغلی و سه زیرمقیاس خستگی عاطفی، عملکرد فردی و مسخ شخصیت در دو گروه نشان نداد ($P\text{-value} > 0.05$).

جدول ۳: میانگین و انحراف معیار فرسودگی شغلی و زیرمقیاس‌های آن به تفکیک سن و سابقه خدمت

| عملکرد فردی | مسخ شخصیت | خستگی عاطفی | فرسودگی شغلی | | |
|-------------------|-----------------|------------------|-------------------|----------------|------------|
| $27/7 \pm 12/29$ | $4/5 \pm 4/18$ | $7/8 \pm 6/7$ | $44/6 \pm 19/00$ | زیر ۳۰ سال | سن |
| $26/38 \pm 11/40$ | $4/8 \pm 4/9$ | $13/2 \pm 10/57$ | $39/5 \pm 15/1$ | ۳۱ تا ۴۰ سال | |
| $32/52 \pm 9/3$ | $2/6 \pm 2/4$ | $8/9 \pm 6/71$ | $44/5 \pm 10/18$ | ۴۰ سال به بالا | |
| $25/68 \pm 12/2$ | $3/9 \pm 4/01$ | $9/5 \pm 6/96$ | $39/19 \pm 17/00$ | صفر تا ۱۰ سال | سابقه خدمت |
| $26/29 \pm 11/56$ | $4/89 \pm 3/92$ | $12/59 \pm 9/66$ | $45/78 \pm 15/89$ | ۱۱ تا ۲۰ سال | |
| $32/57 \pm 7/8$ | $2/25 \pm 3/67$ | $12/46 \pm 11/9$ | $48/69 \pm 12/80$ | ۲۱ تا ۳۰ سال | |

جدول ۳ رابطه فرسودگی شغلی با متغیر سن و سابقه خدمت را نشان می‌دهد. جهت بررسی این رابطه، افراد نمونه به سه گروه زیر ۳۰ سال، ۳۱ تا ۴۰ سال و ۴۰ سال به بالا تقسیم شدند. همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، میانگین بیشترین نمره فرسودگی شغلی مربوط به گروه سنی زیر ۳۰ سال بوده است. همچنین بیشترین نمره زیرمقیاس‌های خستگی عاطفی و مسخ شخصیت در گروه ۳۱ تا ۴۰ سال و عملکرد فردی در گروه ۴۰ سال به بالا مشاهده شده است. آزمون تحلیل واریانس یکطرفه (ANOVA) تفاوت معنی‌داری را بین نمرات فرسودگی شغلی و زیرمقیاس‌های آن در سه گروه سنی مذکور نشان نداد ($P > 0.05$).

جهت بررسی رابطه رابطه فرسودگی شغلی با سابقه خدمت نیز افراد نمونه به سه گروه کاری با سابقه صفر تا ۱۰ سال، ۱۱-۲۰ سال و ۲۱-۳۰ سال تقسیم شدند. گرچه همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود نمره فرسودگی شغلی در گروه دارای سابقه خدمت بیش از ۲۱ سال بیشتر بود، اما بر اساس آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه تفاوت معنی‌داری بین نمرات فرسودگی شغلی و سه زیرمقیاس خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عملکرد فردی بین گروه‌هایی با سابقه کار متفاوت، مشاهده نشد ($P > 0.05$).

جدول ۴: میانگین و انحراف معیار فرسودگی شغلی و زیرمقیاس‌های آن به تفکیک مدرک تحصیلی

| مدرک تحصیلی | فرسودگی شغلی | خستگی عاطفی | مسخ شخصیت | عملکرد فردی |
|---------------------|---------------|--------------|-------------|---------------|
| دیپلم | ۳۴/۸۳ ± ۱۰/۴۹ | ۷/۰۰ ± ۴/۱۶ | ۲/۲ ± ۲/۱ | ۲۵/۶ ± ۱۱/۳ |
| لیسانس | ۴۱/۸ ± ۱۶/۱ | ۱۰/۶ ± ۸/۷ | ۳/۹ ± ۴/۱ | ۲۶/۲۲ ± ۱۱/۶۲ |
| فوق لیسانس و بالاتر | ۴۹/۱ ± ۱۸/۴ | ۱۲/۷ ± ۱۲/۰۰ | ۴/۱۵ ± ۴/۶۳ | ۳۲/۲ ± ۱۲/۷ |

جدول ۴ رابطه فرسودگی شغلی با مدرک تحصیلی را نشان می‌دهد. جهت بررسی این رابطه، افراد نمونه به سه گروه زیر دیپلم، لیسانس و فوق‌لیسانس یا بالاتر تقسیم شدند. گرچه نمره فرسودگی شغلی در گروه فوق‌لیسانس یا بالاتر بیشتر بود، اما بر اساس آزمون تحلیل واریانس یکطرفه تفاوت معنی‌داری بین هیچ‌کدام از نمرات فرسودگی شغلی و سه زیرمقیاس خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عملکرد فردی در سه گروه مشاهده نشد.

جدول ۵: میانگین و انحراف معیار فرسودگی شغلی و زیرمقیاس‌های آن به تفکیک وضعیت استخدامی

| نوع استخدام | فرسودگی شغلی | خستگی عاطفی | مسخ شخصیت | عملکرد فردی |
|--------------|--------------|--------------|-------------|--------------|
| رسمی | ۴۶/۳ ± ۱۴/۵۵ | ۱۲/۲۴ ± ۹/۹۶ | ۴ ± ۳/۸ | ۲۹/۷ ± ۱۱/۲ |
| پیمانی | ۴۷/۳۵ ± ۱۸/۹ | ۱۳/۶۵ ± ۱۰/۷ | ۵/۶ ± ۵/۳۸ | ۲۶/۲ ± ۱۱/۰۹ |
| قراردادی | ۳۶/۵ ± ۱۵/۸۴ | ۸/۲۸ ± ۵/۹ | ۲/۸۲ ± ۲/۳۸ | ۲۵/۳ ± ۱۲/۳۱ |
| ساعتی و غیره | ۳۷/۰۰ ± ۰/۷ | ۳ ± ۰/۲۷ | ۲/۰۰ ± ۰/۶ | ۳۷/۵ ± ۰/۷ |

جدول ۵ رابطه فرسودگی شغلی با نوع استخدام کتابداران را نشان می‌دهد. جهت بررسی این رابطه افراد نمونه به ۴ گروه رسمی، پیمانی، قراردادی، ساعتی و غیره تقسیم شدند. بر اساس نتایج جدول ۵ فرسودگی شغلی، خستگی عاطفی و مسخ شخصیت در گروه پیمانی و عملکرد فردی در گروه رسمی بیشتر از سایرین بوده است. به منظور بررسی معناداری این تفاوت از آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول ۶ نشان داده شده است.

جدول ۶: نتایج تحلیل واریانس یک‌راهه جهت مقایسه فرسودگی شغلی و زیرمقیاس‌های آن در میان

وضعیت‌های استخدامی افراد

| مؤلفه | منبع تغییرات | مجموع مجذورات | درجه آزادی | میانگین مجذورات | نسبت F | سطح معنی‌داری |
|--------------|--------------|---------------|------------|-----------------|--------|---------------|
| فرسودگی شغلی | بین گروهی | ۲۰۳۱/۵۰ | ۳ | ۶۷۷/۱۷ | ۲/۶۳ | ۰/۰۵ |
| | درون گروهی | ۱۹۲۵۴/۹۲ | ۷۵ | ۲۵۶/۷۳ | | |
| | کل | ۲۱۲۸۶/۴۳ | ۷۸ | | | |
| خستگی عاطفی | بین گروهی | ۶۷۵/۸۸ | ۳ | ۲۲۵/۲۹ | ۲/۹۹ | ۰/۰۳۶ |
| | درون گروهی | ۶۱۷۵/۰۰۳ | ۸۲ | ۷۵/۳۰ | | |
| | کل | ۶۸۵۰/۸۸ | ۸۵ | | | |
| مسخ شخصیت | بین گروهی | ۱۳۲/۵۴ | ۳ | ۴۴/۱۸۳ | ۲/۹۱ | ۰/۰۳۹ |
| | درون گروهی | ۱۲۸۷/۹۲ | ۸۵ | ۱۵/۱۵۲ | | |
| | کل | ۱۴۲۰/۴۷ | ۸۸ | | | |

همان‌طور که در جدول ۶ نشان داده شده است، بر اساس آزمون تحلیل واریانس یک‌راهه (آنوا) تفاوت معنی‌داری میان نمرات فرسودگی شغلی و دو زیرمقیاس خستگی عاطفی و مسخ شخصیت بین انواع استخدام وجود داشته است ($P\text{-value} < 0,05$)، اما تفاوت معنی‌داری در

زیرمقیاس عملکرد عاطفی مشاهده نشده است. به همین دلیل اطلاعات مورد اخیر جهت اختصار در جدول ذکر نشده است ($P\text{-value} > 0,05$).

بحث

در پاسخ به پرسش اول در خصوص تعیین میزان فرسودگی شغلی در جامعه مورد بررسی، مشخص شد که میانگین فرسودگی شغلی برابر با $4/4$ و میانگین سه خرده مقیاس آن به ترتیب برابر با خستگی عاطفی ($10/6$)، مسخ شخصیت ($3/8$) و عملکرد فردی ($26/1$) بوده است. بررسی میانگین خرده‌مقیاس‌ها با ملاک نمره‌بندی ابعاد فرسودگی شغلی بر اساس شدت^۱ نشان داد که فرسودگی شغلی کتابداران مورد بررسی خفیف بوده است. این یافته در راستای یافته‌های اسمیت و نلسون (۱۹۸۳) است که نشان دادند کتابداران فرسودگی شغلی اندکی را تجربه کرده‌اند. اما برخلاف یافته‌های هاک و همکاران (۱۹۸۴) است که فرسودگی شغلی کتابداران را شدید گزارش کرده‌اند و برخلاف یافته‌های سوانسون (۱۹۹۲) است که متذکر شده است تنها کمتر از ۵٪ از کتابداران دارای هیچ‌گونه نشانه‌ای از فرسودگی شغلی و استرس نبوده‌اند. همچنین برخلاف یافته‌های صیامیان و همکاران (۲۰۰۶) است که استرس شغلی و فرسودگی شغلی را در بین ۵۳٪ از کتابداران ایرانی مورد بررسی گزارش کرده‌اند.

در پاسخ به پرسش دوم پژوهش در خصوص آزمون وجود رابطه بین فرسودگی شغلی با متغیرهای جمعیت‌شناختی، به ترتیب نتایج زیر به دست آمد. میانگین نمره فرسودگی شغلی در کتابداران دانشگاه علوم پزشکی اصفهان بیشتر از کتابداران دانشگاه اصفهان بوده است. همچنین تفاوت معنی‌داری میان نمرات فرسودگی شغلی و زیرمقیاس عملکرد فردی در دو دانشگاه وجود داشته است به نحوی که کتابداران دانشگاه علوم پزشکی اصفهان دارای فرسودگی شغلی بیشتر و عملکرد فردی ضعیف‌تری نسبت به کتابداران دانشگاه اصفهان هستند. بنابراین بین دانشگاه محل خدمت و فرسودگی شغلی رابطه وجود دارد و فرسودگی شغلی می‌تواند از یک محل کار به محل کار دیگر متفاوت باشد.

میانگین نمره فرسودگی شغلی زنان بیشتر از مردان است و تفاوت معنی‌داری میان نمرات

۱. میانگین زیر ۲۵ برای خستگی عاطفی، میانگین زیر ۶ برای مسخ شخصیت و میانگین زیر ۳۶ برای کاهش موفقیت فردی نشان‌دهنده خفیف بودن فرسودگی شغلی و خرده‌مقیاس‌های آن است (صابری و همکاران، ۱۳۸۷).

فرسودگی شغلی و زیرمقیاس عملکرد فردی و خستگی عاطفی در دو جنس وجود دارد؛ به نحوی که زنان کتابدار در جامعه مورد بررسی نسبت به مردان، دارای فرسودگی شغلی و خستگی عاطفی بیشتر و عملکرد فردی ضعیف‌تری هستند. این یافته برخلاف یافته‌های صفری و گودرزی (۱۳۸۸)، سوانسون (۱۹۹۲) است که به ترتیب نشان دادند فرسودگی شغلی با جنسیت کارمندان و اساتید دانشگاه و کتابداران رابطه معناداری ندارد. همچنین برخلاف یافته‌های صابری، مروجی، ناصح (۱۳۹۰) است که نشان داد فرسودگی شغلی مردان معلم به طور معناداری از زنان معلم بیشتر است. از سوی دیگر، یافته‌های پژوهش حاضر در راستای پژوهش عاطف، روح‌الامین، نوری، مولوی (۱۳۸۵) و صابری و همکاران (۱۳۹۰) است که نشان داد بین فرسودگی شغلی و خشنودی شغلی با جنسیت رابطه وجود دارد. مغایرت نتایج این پژوهش با برخی از پژوهش‌های قبلی می‌تواند به دلیل نوع شغل مورد بررسی باشد، چرا که احتمالاً معلم مرد به دلیل نوع کارشان و سر و کار داشتن با کودکان و نوجوانان در مقایسه با زنان فشار بیشتری را متحمل می‌شوند، در حالی که در شغل کتابداری، مراجعان به یک رده سنی خاص با شرایط خاص محدود نمی‌شوند.

به طور کلی، میانگین فرسودگی شغلی در افراد متأهل بیشتر از افراد مجرد است، اما از نظر آماری تفاوت معنی‌داری میان نمرات فرسودگی شغلی و سه زیرمقیاس آن در بین افراد متأهل و مجرد وجود ندارد. این یافته در راستای یافته‌های صفری و گودرزی (۱۳۸۸)، رسولیان و همکاران (۱۳۸۳) است که نشان دادند فرسودگی شغلی با وضعیت تأهل رابطه‌ای ندارد.

یافته‌ها نشان داد که بیشترین میانگین نمره فرسودگی شغلی مربوط به گروه سنی زیر ۳۰ سال، بیشترین نمره زیرمقیاس‌های خستگی عاطفی و مسخ شخصیت مربوط به گروه ۳۱ تا ۴۰ سال، و ضعیف‌ترین عملکرد فردی مربوط به گروه ۴۰ سال به بالا می‌باشد. هر چند از نظر آماری تفاوت معنی‌داری بین نمرات فرسودگی شغلی و زیرمقیاس‌های آن در سه گروه سنی مذکور مشاهده نشد. این یافته در راستای یافته‌های صفری و گودرزی (۱۳۸۸)، صابری و همکاران (۱۳۸۷)، کلارک (۱۹۹۸) است که نشان دادند فرسودگی شغلی با سن رابطه معناداری ندارد. اما برخلاف پژوهش رسولیان و همکاران (۱۳۸۳) است که نشان دادند فرسودگی شغلی در زیرمقیاس خستگی عاطفی با سن رابطه دارد. همچنین از یک منظر برخلاف یافته‌های صابری و همکاران (۱۳۹۰) است که نشان دادند هر چه سن معلم بیشتر شود، فرسودگی شغلی آنان کمتر می‌شود. (نام این افراد به قسمت پیشینه اضافه شد).

نمره فرسودگی شغلی در گروه فوق‌لیسانس یا بالاتر نسبت به گروه لیسانس و دیپلم بیشتر بود، اما از نظر آماری تفاوت معنی‌داری بین هیچ‌کدام از نمرات فرسودگی شغلی و سه زیرمقیاس آن در سه گروه مدرک تحصیلی مشاهده نشد. این یافته برخلاف یافته‌های صابری و همکاران (۱۳۸۷) است که نشان دادند فرسودگی شغلی با زیرمقیاس مسخ شخصیت در مدارک تحصیلی مختلف رابطه معناداری دارد. همچنین برخلاف یافته‌های صابری و همکاران (۱۳۹۰) است که نشان دادند هر چه مدرک تحصیلی معلمان بالاتر باشد، فرسودگی شغلی آنان بیشتر است.

یافته‌ها نشان داد که فرسودگی شغلی، خستگی عاطفی و مسخ شخصیت در گروه استخدامی پیمانی بیشتر از سایرین بوده است. این تفاوت از نظر آماری معنی‌دار بود، به نحوی که میان نمرات فرسودگی شغلی و دو زیرمقیاس خستگی عاطفی و مسخ شخصیت بین گروه استخدامی پیمانی با سایر گروه‌ها تفاوت وجود داشته است و این گروه دارای فرسودگی شغلی، خستگی عاطفی، و مسخ شخصیت بیشتری نسبت به سایر گروه‌های استخدامی داشته است. همچنین عملکرد فردی در گروه رسمی بیشتر از سایر گروه‌ها بوده است که از نظر آماری معنی‌دار نبوده است. این یافته در راستای یافته‌های توگیا (۲۰۰۵) است که دریافت کتابدارانی که به صورت کوتاه‌مدت یا قراردادی در کتابخانه مشغول به کار شده بودند، نسبت به سایر همکاران خود، دارای احساس امنیت کمتر و در عوض سطح بالای فرسودگی شغلی بودند. یافته‌های حاصل از پژوهش وی نیز سطح پایین خستگی عاطفی و مسخ شخصیت را در بین کتابداران قراردادی نشان داد.

یافته‌ها نشان داد که گرچه نمره فرسودگی شغلی در گروه دارای سابقه خدمت بیش از ۲۱ سال بیشتر بوده است، اما این تفاوت از نظر آماری معنی‌دار نبوده است. این یافته برخلاف یافته‌های صابری و همکاران (۱۳۸۷) و صابری و همکاران (۱۳۹۰) است که نشان دادند فرسودگی شغلی با سابقه کار رابطه معکوس دارد. همچنین برخلاف پژوهش رسولیان و همکاران (۱۳۸۳) است که نشان دادند فرسودگی شغلی در زیرمقیاس خستگی عاطفی با سابقه کار رابطه دارد. اما در راستای پژوهش سوانسون (۱۹۹۲) است که نشان داد سابقه کار با فرسودگی شغلی رابطه‌ای ندارد.

نتیجه‌گیری

پژوهش حاضر نشان داد که بین فرسودگی شغلی با متغیرهای جمعیت‌شناختی مقطع

تحصیلی، سابقه کار، وضعیت تأهل، و سن در کتابداران مورد بررسی رابطه معنی‌داری وجود ندارد، اما بین فرسودگی شغلی با متغیرهای جمعیت‌شناختی دانشگاه محل خدمت، جنس، و نوع استخدام رابطه معناداری وجود دارد. به نظر می‌رسد که علاوه بر سه متغیر محل خدمت، جنسیت، و نوع استخدام، احتمالاً متغیرها و عوامل دیگری چون عوامل جامعه‌شناختی، روانشناختی، و فرهنگی بر فرسودگی شغلی تأثیرگذارند.

این پژوهش نشان داد که کتابداران دانشگاه علوم پزشکی اصفهان دارای فرسودگی شغلی بیشتر و عملکرد فردی ضعیف‌تری نسبت به کتابداران دانشگاه اصفهان هستند. ممکن است دلیل این که محل خدمت بر فرسودگی شغلی اثرگذار است، میزان مزایا و حقوق دریافتی متفاوت در ادارات مختلف باشد. همچنین پژوهش حاضر نشان داد که زنان کتابدار مورد بررسی نسبت به مردان، دارای فرسودگی شغلی و خستگی عاطفی بیشتر و عملکرد فردی ضعیف‌تری هستند. نیز در گروه استخدامی پیمانی، فرسودگی شغلی، خستگی عاطفی و مسخ شخصیت تفاوت معناداری با سایر گروه‌های استخدامی داشته است و بیشتر از آنان بوده است. به نظر می‌رسد که از آنجایی که استخدام پیمانی دارای امنیت شغلی کمتری نسبت به استخدام رسمی است، همچنین مسئولیت شغلی بیشتری نسبت به کارکنان ساعتی یا قراردادی دارد، فرسودگی شغلی بیشتری را تجربه می‌کنند. به هر حال، بررسی دلایل وجود رابطه بین سه متغیر نوع استخدام، محل خدمت و جنس با فرسودگی شغلی نیازمند بررسی‌های بیشتر و دقیق‌تری در جامعه بزرگ‌تری از کتابداران دانشگاهی است تا بتوان به نتایج قطعی‌تر و قابل تعمیم‌تری رسید.

در مجموع، بررسی حاضر نشان داد که کتابداران دانشگاه‌های اصفهان و علوم پزشکی اصفهان به طور کلی دارای فرسودگی شغلی خفیف بوده و در هر یک از زیرمقیاس‌های خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عملکرد فردی نیز دارای شدت و فراوانی خفیفی بوده‌اند. می‌توان با اندکی احتیاط چنین نتیجه گرفت که علی‌رغم این که ماهیت شغل کتابداری، خدمت‌مدار است، اما میزان فرسودگی شغلی در شاغلان این حرفه نسبت به سایر مشاغل خدمت‌مدار کمتر است. به نظر می‌رسد دلیل این امر می‌تواند ماهیت شغل کتابداری، محیط آرام کتابخانه، داشتن مراجعین خاص و تحصیل کرده و مواردی از این قبیل باشد.

پیشنهادها

با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر، پیشنهادهای زیر برای شناسایی عوامل تأثیرگذار بر

- فرسودگی شغلی و زیرمقیاس‌های آن در گروه‌های زیر و رفع آن ارائه می‌گردد:
۱. شناسایی عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی، خستگی عاطفی و ضعف عملکرد فردی کتابداران دانشگاهی زن،
 ۲. شناسایی عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی، و ضعف عملکرد فردی کتابداران در دانشگاه علوم پزشکی اصفهان،
 ۳. شناسایی عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی، خستگی عاطفی و مسخ شخصیت کتابداران پیمانی،
 ۴. شناسایی و بررسی رابطه فرسودگی شغلی با دیگر متغیرهای تأثیرگذار در کتابداران دانشگاهی.

فهرست منابع

- اصنافی، امیررضا؛ پاکدامن نائینی، مریم؛ صالحی، هاجر. (۱۳۸۶). فرسودگی شغلی در کتابداران جامعه پزشکی [تاریخ دسترسی ۱۴/۹/۱۳۸۹]. قابل دسترسی در: <http://sites.google.com/site/pakdamanasnafi/maryam-pakdaman>
- خلیفه سلطانی، شهناز. (۱۳۸۶). مقایسه مکانیسم‌های مقابله‌ای فرسودگی شغلی و سلامت روان در بین دبیران ایران و هند. فصلنامه نوآوری‌های آموزشی، ۱۶، ۶۰-۹۶.
- رسولیان، مریم؛ الهی، فاطمه؛ افخم ابراهیمی، عزیزه. (۱۳۸۳). ارتباط فرسودگی شغلی با ویژگی‌های شخصیتی در پرستاران. اندیشه و رفتار، سال نهم، شماره ۴ (بهار). ساعتچی، محمود؛ کامکاری، کامبیز؛ عسگریان، مهناز. (۱۳۸۹). آزمون‌های روانشناختی. تهران: ویرایش.
- صابری، حمیدرضا؛ مروجی، علیرضا؛ صدف، مریم. (۱۳۸۷). ارزیابی فرسودگی شغلی مدیران و عوامل مؤثر بر آن در صنایع شهرستان کاشان. فصلنامه سلامت کار ایران، دوره ۵، شماره ۳ و ۴ (پاییز و زمستان)، ص. ۶۰-۶۶.
- صابری، حمیدرضا؛ مروجی، علیرضا؛ ناصح، جواد. (۱۳۹۰). بررسی عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی معلمان مدارس شهر کاشان در سال ۱۳۸۶. فصلنامه طب جنوب، سال ۱۴، شماره ۱ (بهار)، ص. ۴۱-۵۰.
- صفری، شهربانو؛ گودرزی، حسنیه. (۱۳۸۸). بررسی فرسودگی شغلی و ارتباط آن با متغیرهای جمعیت‌شناختی در بین اساتید و کارکنان دانشگاه. فصلنامه تازه‌های روان‌شناسی صنعتی-سازمانی، سال نخست، ۱ (زمستان)، ص. ۶۳-۶۹.
- عاطف، لاله؛ روح‌الامین، مریم؛ نوری، ابوالقاسم؛ مولوی، حسین. (۱۳۸۵). میزان فرسودگی

شغلی و خشنودی شغلی پزشکان جراح عمومی و متخصص داخلی شهر اصفهان. دانش و پژوهش در روانشناسی، ۲۹ (پاییز)، ص. ۱۲۹-۱۵۱.
 نجفی، مصطفی؛ صولتی دهکردی، کمال؛ فروزبخش، فرهاد. (۱۳۷۹). رابطه فرسودگی شغلی با سلامت روان در بین کارکنان مرکز تحقیقات و تولید سوخت هسته‌ای اصفهان. مجله دانشگاه علوم پزشکی شهرکرد، ۲(۲): ۳۴-۴۱.

- Bunge, C.A. (1989). Stress in the Library Workplace. **Libr Trends**, 38(1): 92-102. [Cited 2010 Dec 10]. From: http://www.ideals.illinois.edu/bitstream/handle/2142/7642/librarytrendsv38i1k_opt.pdf?sequence=1
- Clark, R (1998). *Burnout and Associated Factors Among Administrators/Mid-Managers of Cooperative Extension Service in the North Central Region*. ohio state univ., Columbus. dept. of agricultural education.
- Farber, B.A. (1983). *Stress and Burnout in Human Service Profession*. New York: Pergamon.
- Haack, M; Jones, J; Rosse, T. (1984). Occupational Burnout Among Librarians. **Drexel Library Quarterly**, 20(2), 45-72.
- Maslach, C; Jackson S.E. (1981). *Maslach Burnout Inventory: Manual Consulting*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslach, C; Schaufeli, W; Marck, T. (1993). *Professional Burnout: Recent Developments in Theory and Research*. Washington: Taylor & Francis.
- Siamian, H; Shahrabi, A; Vahedi, M; Abbsai Rad, A.M; Cherati, J.Y (2006). *Stress and Burnout in libraries & Information Centers*. In khoo C, Singh D, Chaudhry A, Editors. Proceedings of the Asia-Pacific Conference on Library & Information Education & Practice; 2006 Apr 3-6; Singapore, Singapore: School of Communication & Information, Nanyang Technological University; 2006 [Cited 2010 Dec 2]. Available at: www.ischool.utexas.edu/~loriene/.../Burnout in Academic Libraries.pdf
- Smith, N.M; Nelson, V.C (1983). Burnout: a Survey of Academic Reference Librarians. **Coll Res Libr** 44(3), 245-50.
- Swanson, C.P (1992). *Assessment of Stress and Burnout in Youth Librarians* [Dissertation]. Ohio: Kent State University, [Cited 2010 Dec 3]. **Available at:** <http://www.eric.ed.gov/ERICWebPortal/contentdelivery/servlet/ERICServlet?accno=ED355955>
- Togia, A (2005). *Measurement of Burnout and the Influence of Background Characteristics in Greek Academic Librarians*. **Libr Manage**, [Cited 2010 Dec 3]; 26 (3):130 – 8. **Available at:** <http://www.emeraldinsight.com/journals.htm?articleid=1463271&show=pdf>