



Investigating academic libraries managers' performance and its effects on librarian burnout

Kobra Raufi^{1*}, Nosrat Riahinia², Abdorrahim Navehebrahim³

1. Department of Library & Medical Information, Kharazmi university
2. Full professor of Kharazmi university
3. Full professor of Kharazmi university

Article Info.

Received: 2018/09/26

Accepted: 2019/10/06

Abstract

Background and Objectives: In this research, we are going to investigate the relation between the performances of academic libraries Managers and their effects on librarians' burnout.

Methodology: Methodology is of correlative descriptive research method and statistical society (population) includes 600 people form the whole librarians of ten academic libraries in Tehran under supervision of Ministry of Science, Research and Technology. The sample was 304 people and 234 people rejected the inquiries. This research conducted using a questionnaire to gather necessary data. Two kinds of questionnaire, Moslesh' standard burnout questionnaire and researcher made questionnaire of managers' performance have been used.

Findings: The analysis of gathered data has been done by means of SPSS 19. Pearson correlation test and multiple variables regression analysis were used to investigate the relations between variables. Significant coefficient showed that, at 99% confidence level, there is negative significant relation between the performance of academic libraries managers and librarian burnout. That is, the more the performance of libraries manager improve, the less will be the librarians' burnout. Also, significant correlation showed that there is statistical significant negative relation between the dimensions of managers' performance and librarians' burnout, in 99% of confidence level.

Discussion: Among the dimensions of managers' performance, just managers' problem solving abilities is able to predict the dependent variable (burnout).

Keywords: *Managers' Performance; Burnout; Librarians; Academic Libraries*

*Corresponding author:

Email: K_raufi@yahoo.com

How to Cite:

Raufi, K., Riahinia, N., Navehebrahim, A. (2020). Investigating academic libraries managers' performance and its effects on librarian burnout. *Journal of Studies in Library and Information Science*, 12(2): 66-80.



شناسایی شاخص‌های عملکرد مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی و تأثیر آن بر فرسودگی شغلی کتابداران

کبری رئوفی^{۱*}، نصرت ریاحی‌نیا^۲، عبدالرحیم نوه‌ابراهیم^۳

۱. کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه خوارزمی
۲. استاد علم اطلاعات و دانش‌شناسی، دانشگاه خوارزمی
۳. استاد مدیریت آموزشی، دانشگاه خوارزمی

اطلاعات مقاله

تاریخ پذیرش: ۹۸/۰۸/۲۵

تاریخ دریافت: ۹۷/۰۷/۱۰

چکیده

هدف: پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه عملکرد مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی و تأثیر آن بر فرسودگی کتابداران انجام شد. **روش‌شناسی:** روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی و جامعه آماری کلیه کتابداران کتابخانه‌های ۱۰ دانشگاه دولتی سطح شهر تهران زیر نظر وزارت علوم، تحقیقات و فناوری در سال ۱۳۹۳ به تعداد ۶۰۰ نفر می‌باشد. حجم نمونه ۳۰۴ نفر برآورد گردید که از این تعداد ۲۳۴ پرسشنامه عودت داده شد. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه بود. از پرسشنامه استاندارد فرسودگی شغلی مسلش و پرسشنامه محقق‌ساخته عملکرد مدیران استفاده شد. تحلیل داده‌های به دست آمده با استفاده از نسخه (SPSS 19) انجام گرفت. از آزمون‌های آماری: همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون چند متغیره برای بررسی رابطه بین متغیرها استفاده شد. **یافته‌ها:** یافته‌ها نشان داد که با توجه به سطح معناداری رابطه منفی و معناداری بین عملکرد مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی و فرسودگی شغلی کتابداران وجود دارد. یعنی با بالا رفتن عملکرد مدیران فرسودگی شغلی در کتابداران کمتر می‌شود. همچنین، ضرایب معنی‌داری نشان داد که رابطه ابعاد عملکرد مدیران با فرسودگی شغلی، در سطح اطمینان ۹۹ درصد، از نظر آماری معنی‌دار است. به جز در بعد تخصص مدیران که رابطه معناداری با فرسودگی شغلی بدست نیامد. **نتیجه‌گیری:** از بین همه مؤلفه‌های عملکرد مدیران، توانایی مدیران در حل مشکلات، ضریب همبستگی بیشتر و تعیین‌کنندگی بالاتری نسبت به مؤلفه‌های دیگر عملکرد دارد.

کلیدواژه‌ها: عملکرد مدیران، فرسودگی شغلی، کتابداران، کتابخانه‌های دانشگاهی

* نویسنده مسئول: K_raufi@yahoo.com

استناد به این مقاله:

رئوفی، کبری، ریاحی‌نیا، نصرت، نوه‌ابراهیم، عبدالرحیم (۱۳۹۹). شناسایی شاخص‌های عملکرد مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی و تأثیر آن بر فرسودگی شغلی کتابداران مطالعات کتابداری و علم اطلاعات، ۱۲ (۲): ۶۶-۸۰

مقدمه و بیان مسئله

دانشگاه‌ها به عنوان نهادهای آموزشی و پژوهشی، یکی از مهم‌ترین و مؤثرترین نهادها در پیشرفت و اعتلای دانش و فناوری محسوب می‌شوند. اساساً هدف از تأسیس کتابخانه دانشگاهی نیز نیل به هدف‌های دانشگاه یعنی حفظ، اشاعه، و ارتقای دانش است. سال‌های اخیر برخی تحولات جدید از جمله افزایش تعداد دانشجو و پژوهش‌گر، گسترش دانش، تأکید بر یادگیری چند بُعدی، ایجاد رشته‌های جدید، و تأکید بر پژوهش، در نقش کتابخانه‌های دانشگاهی اثرات جدی گذاشته است (حقیقی، ۱۳۸۵). در چنین شرایطی کتابخانه دانشگاهی باید به نحوی اداره شود که بهره‌گیری از منابع، امکانات، و خدمات آن به مؤثرترین صورت باشد. مدیریت کتابخانه به همان مهارت‌های بنیادینی نیاز دارد که مدیریت هر نوع سازمان دیگری و مدیر این مجموعه علاوه بردانش کتابداری باید از فنون و مهارت‌های مدیریت آگاه باشد. مدیران دارای وظایف خاصی هستند که مستلزم انجام آن می‌باشند. بنابراین عملکرد مدیران یعنی میزان انجام آن وظایف از سوی مدیر کتابخانه.

کتابداران به عنوان نیروی انسانی کتابخانه نقش به‌سزایی در تحقق اهداف سازمان دارند. مدیر کتابخانه می‌تواند با مشارکت دادن کتابداران در امر اداره کتابخانه در کنار استفاده از توانایی‌های آن‌ها، موجب ایجاد رضایت و انگیزه برای ارائه خدمات بهتر در آنان شود (زندیان، ریاحی‌نیا، کشاورز، ۱۳۹۰). نتایج تحقیقات کاپوتو نشان می‌دهد کتابداران به دلایل بسیاری مستعد ابتلا به فرسودگی شغلی هستند: پیشرفت سریع فناوری، تعارض نقش، ابهام نقش، کاهش فرصت برای پیشرفت، حجم کار زیاد، کمی پرداخت، بازخورد مثبت ناکافی، از مهمترین عوامل استرس‌زا برای کتابداران می‌باشد (هاپریش، ۲۰۰۷). بنابراین اگر کتابداران دلگرمی و انگیزه کافی برای فعالیت نداشته باشند، دچار استرس و فرسودگی شغلی شده و اهداف کتابخانه و به تبع آن دانشگاه تحقق پیدا نخواهد کرد. دو تن از پیشگامان پژوهش در زمینه فرسودگی شغلی به نام‌های کریستینا مسلش و پینز، سندرم «فرسودگی شغلی» را به عنوان وضعیت چند بعدی شامل مسخ شخصیت (بدبینی)، فرسودگی عاطفی (خستگی)، کاهش عملکرد شخصی (ناکارآمدی) تعریف کرده‌اند که زمانی اتفاق می‌افتد که شاغلان به لحاظ درگیری با دیگر مردم در وضعیت‌های دشوار روانی قرار دارند (شاو، ۱۹۹۲).

در فرایند فرسودگی شغلی کارکنان به افرادی سرخورده، ناامید و بی‌فایده تبدیل می‌شوند که این مسئله حتی زندگی شخصی فرد را هم تحت تأثیر قرار می‌دهد.

فرسودگی ممکن است توسط مدیرانی به بار آید که برای کار انجام‌شده توسط کارمندان ارزشی قائل نیستند. چنانچه کارمندان احساس نکنند که سازمان و مدیران برای آن‌ها ارزش قائل است، اغلب دچار فرسودگی خواهند شد. مدیرانی که کارمندان را تحقیر می‌کنند و یا آن‌ها را بی‌اهمیت جلوه می‌دهند، می‌توانند دلیلی بر فرسودگی شغلی یا جابجایی سریع کارمندان باشند (استوارت، موران، ۱۳۹۰، ص ۳۲۱).

باید توجه داشت که به دلیل ماهیت شغل کتابداری، کتابداران نیز مستعد قرار گرفتن در معرض فشار روانی و جسمی زیاد؛ به سبب فعالیت طولانی مدت در محیط یکنواخت کاری و کم تنوع هستند. سر و کار داشتن با مراجعان زیاد و تحرک پیوسته در محیط کار، موجب خستگی آنان از لحاظ جسمی و روحی می‌شود. در این بین عملکرد مدیران در ارتباط با کارکنان و داشتن ادراکات دقیق، تعهد کاری، حمایت از کارمند، استقبال از رشد و توسعه قابلیت کارکنان و توجه به نیازهای روحی و روانی آنان نقش به‌سزایی در رضایت کارکنان داشته و عدم هر کدام از این موارد موجب فرسودگی شغلی کارکنان می‌شود.

1. Huprich
2. Maslach
3. Pines
4. Shaw
1. Stueart
2. Moran

همچنین مدیران می توانند با انجام اقدامات و تصمیم های به موقع در سطوح مختلف مدیریت موجبات صرفه جویی در هزینه های مربوط به نیروی انسانی و امکانات کتابخانه ها را فراهم آورند. نظر به اهمیتی که خشنودی، آرامش و امنیت کتابداران در بازدهی مطلوب خدمات آنها دارند و با توجه به اینکه کتابخانه های دانشگاهی ایران نقش تعیین کننده ای در کیفیت آموزش و پژوهش کشور ایفا می کنند، پژوهش در زمینه نگرش کارکنان این کتابخانه ها و مشکلات شغلی آنها، اهمیت و ضرورتی خاص دارد. روشن است که یافته های این گونه پژوهش ها، روشنگر نکاتی خواهد بود که در صورت توجه مسئولان، مسیر بهبود خدمات کتابخانه های دانشگاهی و به تبع آن مسیر توسعه و پژوهش کشور را فراهم خواهد نمود.

ماتسن^۱، اسکاتر^۲ و هیدی^۳ (۲۰۱۳) در تحقیقی به بررسی وضعیت کنونی دانش مدیریت مدیران کتابخانه های عمومی و دانشگاهی پرداختند و اینکه لزومی هست که آموزش مدیریت برای کتابداران تداوم داشته باشد، نتایج نشان می دهد که مدیران باید یک طیف وسیعی از مهارت ها و زمینه های مدیریتی را که برای کتابداران مهم است تا مدیران، آنها را بگذرانند. و بر این باورند که داشتن دانش سطح بالا عاملی مهم در بکارگیری و ارتقای تصمیمات است. فقدان مدیران واجد شرایط در کتابخانه ممکن است به یک مشکل بحرانی برای کتابخانه ها تبدیل شود.

آکاکاندلا^۴ و جین^۵ (۲۰۱۳) پژوهشی برای اندازه گیری مقایسه سطح استرس شغلی در میان کارمندان کتابخانه های دانشگاهی در دانشگاه بوتسوانا و زامبیا انجام دادند یافته ها نشان داد که مسائل مربوط به حقوق و حجم کار در کتابخانه بیشترین فشار را بر کارکنان در هر دو دانشگاه وارد می کرد موارد دیگری که باعث فرسودگی شغلی می شد مدیریت و تنش ها و درگیری ها در محل کار بود.

آجالا^۶ (۲۰۱۱) پژوهشی در خصوص سطح و دلایل استرس در میان کتابداران انجام دادند. نتایج نشان داد که تفاوت چشمگیری بین سطوح استرس و فشار روانی بین زنان و مردان وجود ندارد اما مردان نسبت به زنان احساس نارضایتی بیشتری می کنند همچنین مشاهده گردید که استرس کاری با سن مرتبط بوده به نوعی که کتابداران جوان تر سطوح بالاتری از استرس و فشار روانی را تجربه می کنند. عوامل دیگری که بر این مورد تأثیر گذار است عبارتند از کار اضافی، انگیزه های شغلی، پاداش های کم و روابط بین فردی ضعیف.

ویلسون^۷ و کرال^۸ (۲۰۰۸) با مطالعه وضعیت مدیران کتابخانه ها در بریتانیا در مقایسه با سایر کشورها به این نتیجه رسیدند که کتابخانه ها از نظر مدیریت در وضعیت خوبی قرار ندارند. در شرایطی که کتابخانه ها با کمبود نیروی انسانی متخصص، استرس های کاری و حرفه ای، و نامتناسب بودن سطح پرداخت ها مواجه اند، ضعف مدیریت و یا نبود مدیر جایگزین باعث رکود کتابخانه خواهد شد. تکنولوژی با سرعتی سرسام آور در حال پیشرفت است، انتظارات کاربران مدام در حال افزایش است و سیاست های اداره کتابخانه نیز دستخوش تغییرات اساسی شده است. در این شرایط تنها با استفاده از حسابداری و مسئولیت پذیری توأم با خلاقیت و نوآوری مدیر یک کتابخانه می تواند به حیات خود ادامه دهد. او بین مدیریت و رهبری تفاوت قائل شده و اعتقاد دارد که مدیر کتابخانه علاوه بر نقش های مدیریتی باید نقش رهبری در کتابخانه را هم بپذیرد.

-
3. Matteson
 4. Schlueter
 5. Hidy
 6. Akakandelwa
 7. Jain
 8. Ajala
 1. Wilson
 2. Corralls

رکنوزامن (۲۰۰۷) پژوهشی درباره مدیریت منابع انسانی در کتابخانه‌های دانشگاهی دولتی مهم بنگلادش انجام داد. ابزار این پژوهش پرسشنامه با طیف لیکرت، مصاحبه بدون ساختار و روش‌های مشاهده بود. او به بررسی ماهیت و نوع منابع انسانی کتابخانه، مقوله‌های حرفه‌ای آن‌ها، مسائل مدیریتی، ارزیابی عملکرد پرداخت. نتایج نشان داد که مدیریت صحیح منابع انسانی کتابخانه منجر به کارایی کتابخانه و رضایت مراجعان از ارائه خدمات اطلاعاتی می‌شود.

توگیا (۲۰۰۵) پژوهشی در مورد میزان فرسودگی شغلی در میان کتابداران دانشگاهی یونان و ارتباط آن با ویژگی‌های شخصیتی افراد انجام داد. ابزار این پژوهش پرسش‌نامه فرسودگی شغلی مسلش بود. یافته‌ها نشان داد که کتابداران سطوح پایینی از فرسودگی را در دو بعد مسخ شخصیت و خستگی عاطفی تجربه کرده‌اند، اما در بعد کاهش عملکرد شخصی در حد متوسط قرار دارند. علاوه بر این افرادی که به صورت قراردادهای کوتاه‌مدت کار می‌کنند نسبت به دیگر کتابداران خستگی عاطفی بیشتری را تجربه می‌کنند. بین سن و سابقه با فرسودگی ارتباط معناداری یافت نشد.

ریاحی نیا و نوه ابراهیم (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان "ارزیابی عملکرد مدیران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران" به ارزیابی عملکرد مدیران کتابخانه‌های مرکزی از دیدگاه کارکنان پرداختند که نتایج پژوهش نشان داد که مدیران کتابخانه‌هایی که تخصص کتابداری داشته‌اند یا معاون و سرپرستان، کتابدار متخصص بوده‌اند در مقایسه با کتابخانه‌های فاقد مدیر یا معاون کتابدار از عملکرد بهتری برخوردار می‌باشند همچنین مدیران باید علاوه بر تخصص کتابداری از آخرین پیشرفت‌های تکنولوژی مطلع بوده و بر انواع نرم‌افزارهای کتابخانه‌ای اشراف داشته باشند.

پارسایی و همکاران (۱۳۹۱) پژوهشی تحت عنوان "بررسی فرسودگی شغلی و رابطه آن با متغیرهای جمعیت‌شناختی در کتابداران دانشگاهی اصفهان" به صورت پیمایشی انجام دادند، جامعه پژوهش کلیه کتابداران دانشگاهی شهر اصفهان (پزشکی و غیرپزشکی)، به تعداد ۱۱۷ نفر بودند. که نتایج میزان فرسودگی شغلی کتابداران مورد بررسی را خفیف نشان داد، همچنین 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، محل خدمت، جنس و نوع استخدام رابطه معناداری وجود دارد که نگارنده با توجه به میزان خفیف فرسودگی شغلی نتیجه گرفته است که این موضوع به عوامل فرهنگی، جامعه‌شناختی و روانشناسی مربوط است.

مصطفوی و قاسمی نژاد (۱۳۹۱) در تحقیقی که به منظور بررسی فرسودگی شغلی در کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر تهران انجام شد، نشان دادند که کتابداران در اثر فرایند کاری، دارای تحلیل رفتگی عاطفی، عدم موفقیت فردی و مسخ شخصیت بالایی بودند. همچنین بین سن و سابقه‌ی شغلی با فرسودگی شغلی و مؤلفه‌های رابطه معناداری وجود دارد یعنی با افزایش سن و سابقه‌ی کار، فرسودگی شغلی آنان نیز افزایش می‌یابد.

حیاتی و برهمند (۲۰۱۲) پژوهشی تحت عنوان "مهارت‌های مدیریتی مورد نیاز برای مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی: مورد مطالعه ایران" انجام داد. نتایج نشان داد که مدیران به مهارت‌های مدیریتی بالا به خصوص مهارت‌های ارتباط با افراد و مهارت‌های تحلیلی نیاز دارند. در حالی که در بسیاری از کتابخانه‌ها معیار مشخصی برای انتخاب مدیران کتابخانه دانشگاهی وجود ندارد. همچنین تجزیه و تحلیل اطلاعات در سه سطح مدیران نشان داد که نیاز مدیران میانی به مهارت‌های مدیریت بیشتر از مدیران ارشد و سرپرستان است.

فامیل روحانی و دیگران (۱۳۹۰) در تحقیقی به بررسی عملکرد مدیران کتابدار و غیر کتابدار در مدیریت کتابخانه‌های دانشگاهی منطقه ۲ دانشگاه آزاد اسلامی، در پنج زمینه برنامه‌ریزی، سازماندهی، هدایت، پایش و فعالیت‌های سازمانی

(تخصصی) پرداختند. جامعه و نمونه آماری این پژوهش مدیران و کارکنان کتابخانه‌های دانشگاهی منطقه ۲ دانشگاه آزاد اسلامی در سال (۱۳۸۹) شامل ۶۲ نفر بودند. نتایج نشان داد که داشتن تخصص کتابداری بر عملکرد مدیران مؤثر است. همچنین بررسی‌ها نشان داد بین عملکرد مدیران کتابخانه‌ها و ویژگی‌های جامعه‌شناختی همچون جنسیت، سابقه خدمت و مقطع تحصیلی رابطه معناداری وجود ندارد.

رضایی آدیانی، شعبانی و متقی‌فر (۱۳۹۰) در تحقیقی با عنوان "استرس و فرسودگی شغلی در محیط کتابخانه" به بررسی استرس و فرسودگی شغلی و ارزیابی رابطه این دو متغیر در کتابخانه پرداختند و برای جلوگیری از فرسودگی شغلی در کتابخانه راه‌حلی ارائه دادند، آن‌ها یادآور شدند که مدیران در کتابخانه در وضعیتی قرار دارند که می‌توانند از استرس و فرسودگی شغلی کتابداران جلوگیری کنند، مدیران اثربخش باید علاوه بر توجه به بهره‌وری به نیازهای روانی کتابداران نیز توجه نمایند آن‌ان باید به طراحی برنامه‌های ارتقای سلامت و پیشگیری از اختلالات روانی از جمله فرسودگی بپردازند.

رحیمی، فروغ (۱۳۸۸) در پژوهشی با عنوان "نگاهی به تحلیل رفتگی شغلی یا سندرم برن اوت و حضور آن در حرفه کتابداری" به بررسی سندرم فرسودگی شغلی، عوامل ایجادکننده، مراحل، ابعاد، و در نهایت راه‌های مبارزه با آن می‌پردازد و سپس این سندرم را در حرفه کتابداری به عنوان یکی از حرفه‌هایی که طعمه فرسودگی می‌شود، مورد بررسی قرار می‌دهد. او علل فرسودگی شغلی در کتابداران را بدین گونه برمی‌شمارد: یکنواخت بودن کارها، بویژه در کتابخانه‌های کوچک، عدم وجود خودباوری در برخی کتابداران که باعث رشد بی‌انگیزی می‌شود، طراحی نامناسب و غیراصولی فضاهای داخلی و نمای بیرون کتابخانه، تفاوت محیط تئوری و کلاس درس با محیط کار و شرایط عملی آن.

محمدی‌نژاد (۱۳۸۵) در پژوهشی به بررسی وضعیت مدیریت کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران پرداخت. ۱۳ مدیر کتابخانه و ۶۶ کارمند جامعه آماری این پژوهش را تشکیل می‌دادند. یافته‌ها نشان داد که بیشتر مدیران دارای مدرک دکتری هستند، اما فقط سه نفر از آن‌ها مدرک کتابداری دارند. سابقه کاری بیشتر آن‌ها کمتر از ۵ سال است، فقط ۵ نفر از ۱۳ مدیر، دوره‌های آموزش مدیریتی را دیده‌اند. مقایسه دیدگاه مدیران کتابخانه و کارکنان و چگونگی انجام وظایف مدیریتی نشان داد که بین نظر دو گروه اختلاف وجود دارد. همه مدیران معتقدند که وظایف مدیریتی را در سطح خوبی انجام می‌دهند، اما کارکنان عقیده دارند این وظایف در سطح متوسط به پایین انجام می‌شود. همچنین نتایج نشان داد که مدیر مناسب برای کتابخانه‌ها، کسی است که تخصص کتابداری داشته باشد.

امیری (۱۳۸۵) در تحقیقی به مقایسه عملکرد مدیران واجد و فاقد مدرک کتابداری در تعدادی از کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی پرداخت. نمونه آماری این پژوهش ۳۰ نفر از مدیران و ۱۲۷ نفر از کتابداران بودند. براساس این تحقیق حدود ۶۰ درصد مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی ایران غیرکتابدار (غیر متخصص) هستند و نیز نتایج نشان داد که مدیران متخصص در انجام فرایندهای ایجاد انگیزه و کنترل کارکنان موفق‌تر عمل کرده‌اند یعنی کارکنانی که دارای مدیر متخصص هستند انگیزه بالاتری برای کار دارند.

در مجموع نتایج تحقیقات نشان می‌دهد کتابداران به دلیل تکراری بودن ساختار فعالیت‌های کتابخانه و تعارض و ابهام نقش، برخورد طولانی مدت با مراجعین، تغییرات مداوم تکنولوژی و مدیریت ضعیف، مستعد فرسودگی شغلی هستند به خصوص کتابداران بخش خدمات عمومی (زیرا مراجعین منبع اصلی فرسودگی هستند) بیشتر از سایر بخش‌های کتابخانه در معرض استرس و فرسودگی هستند. در این میان عملکرد مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی در این زمینه بسیار مؤثر است؛ زیرا مدیران در موقعیتی قرار دارند که می‌توانند از بروز استرس و فرسودگی شغلی جلوگیری نمایند. در حالی که در بسیاری از کتابخانه‌ها معیار مشخصی برای انتخاب مدیران وجود ندارد. بنابراین در این پژوهش به بررسی شاخص‌های مختلف عملکرد مدیران و اثرات آن بر فرسودگی شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی پرداخته شده است.

پرسش‌های پژوهش

۱. چه رابطه‌ای بین شاخص عملکرد مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی و فرسودگی شغلی کتابداران وجود دارد؟
۲. چه رابطه‌ای بین تخصص مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی و فرسودگی شغلی کتابداران وجود دارد؟
۳. چه رابطه‌ای بین مهارت‌های ارتباطی مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی و فرسودگی شغلی کتابداران وجود دارد؟
۴. چه رابطه‌ای بین نقش انگیزشی مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی و فرسودگی شغلی کتابداران وجود دارد؟
۵. چه رابطه‌ای بین توانایی مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی در حل مسایل و فرسودگی شغلی کتابداران وجود دارد؟
۶. چه رابطه‌ای بین مسئولیت‌پذیری مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی و فرسودگی شغلی کتابداران وجود دارد؟
۷. کدام یک از ابعاد عملکرد مدیران پیش‌بینی کننده بهتری از فرسودگی شغلی هستند؟

روش پژوهش

این پژوهش از بعد هدف کاربردی و بر حسب نحوه گردآوری داده‌ها (طرح تحقیق) از نوع توصیفی است. همچنین با توجه به سؤالات تحقیقی که در آن به بررسی رابطه بین دو متغیر پرداخته شده است، از روش تحقیق توصیفی از نوع همبستگی استفاده می‌گردد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران (مرکزی و دانشکده‌ای) تابع وزارت علوم، تحقیقات و فناوری می‌باشد دربرگیرنده ۱۰ دانشگاه: دانشگاه تربیت مدرس، دانشگاه تهران، دانشگاه الزهراء، دانشگاه علامه طباطبایی، دانشگاه خوارزمی، دانشگاه صنعتی امیرکبیر، دانشگاه علم و صنعت، دانشگاه صنعتی شریف، دانشگاه خواجه نصیرالدین طوسی و دانشگاه شهید بهشتی می‌باشد (دانشگاه علم و صنعت با پرکردن پرسشنامه موافقت نمود و از نمونه کنار گذاشته شد). تعداد افراد جامعه ۶۰۰ نفر می‌باشد. در این تحقیق برای تعیین حجم نمونه از جدول مورگان و کرجسای استفاده شد. طبق این جدول تعداد نمونه با توجه به جامعه آماری (۶۰۰ نفر) ۲۳۴ نفر می‌باشد که برای اعتبار بیشتر نتایج پژوهش، ۳۰ درصد حجم نمونه به این تعداد اضافه شده که تعداد آن به ۳۰۴ نفر می‌رسد که تقریباً نیمی از جامعه آماری می‌باشد. با توجه به این که حجم جامعه در این دانشگاه‌ها متفاوت می‌باشد، بین ۵۰ درصد جامعه هر دانشگاه، به صورت تصادفی پرسشنامه توزیع شد. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه شامل دو قسمت: پرسشنامه فرسودگی شغلی و پرسشنامه عملکرد مدیران بود. پرسشنامه فرسودگی شغلی که توسط مسلش و همکاران (۱۹۸۱) ساخته شده است، دارای ۲۲ سؤال می‌باشد که فرسودگی عاطفی، پدیده‌های مسخ شخصیت و کاهش عملکرد فردی را در چارچوب فعالیت حرفه‌ای اندازه‌گیری می‌کند.

در حال حاضر در بسیاری از پژوهش‌های مربوطه به فرسودگی شغلی چه در خارج و چه در داخل کشور این ابزار به طور گسترده‌ای مورد استفاده قرار می‌گیرد. پرسشنامه محقق ساخته عملکرد مدیران با ۲۹ پرسش با مقیاس پنج درجه ای لیکرت (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد، خیلی زیاد) می‌باشد. این پرسشنامه با انجام مطالعه بر روی مقیاس‌های متداول ارزیابی عملکرد مدیران و متناسب با اهداف و سؤالات پژوهش، در پنج بعد تخصص، مهارت ارتباطی، انگیزش، توانایی مدیر در حل مسئله، مسئولیت‌پذیری تهیه شده است. توزیع پرسشنامه به صورت حضوری انجام گرفت. برای روایی پرسشنامه از نظرات صاحب‌نظران و متخصصان کتابداری و اطلاع‌رسانی و اساتید گروه مدیریت آموزشی بهره گرفته شد و برای سنجش میزان پایایی نیز از روش آلفای کرونباخ پرسشنامه‌ها مورد تأیید قرار گرفت. ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده برای پرسشنامه فرسودگی شغلی ۰/۷۰۹ و برای پرسشنامه عملکرد مدیران ۰/۹۷۴ بود، که می‌توان از بابت همبستگی درونی سوالات مطمئن بود.

با توجه به اینکه هدف پژوهش در صدد تعیین رابطه و همبستگی میان دو متغیر عملکرد مدیران و فرسودگی شغلی بوده است از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره استفاده گردید. همچنین برای محاسبه نرمال بودن داده‌ها از آزمون

کولموگراف-اسمیرنوف به عنوان شاخص آماری استفاده شد. اطلاعات گردآوری شده با استفاده از نرم افزار آماری (spss 19) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های پژوهش در دو سطح توصیفی و استنباطی ارائه شده است.

جدول ۱. توزیع فراوانی افراد مورد مطالعه بر حسب ویژگی‌های فردی

ردیف	گزینه‌های مرتبط با ویژگی‌های فردی											
۱	جنسیت			زن	مرد							
				٪۷۹/۵	٪۲۰/۵							
۲	مدرک تحصیلی			دیپلم	کارشناسی	کارشناسی ارشد						
				٪۶/۸	٪۵۲/۱	٪۳۵/۵						
۳	رشته تحصیلی			کتابداری		غیر کتابداری						
				٪۶۸/۴		٪۳۱/۶						
۴	سابقه اشتغال در کار کتابداری			کمتر از ۸ سال	بین ۸-۱۴ سال	بین ۱۴-۲۰ سال	بیش تر از ۲۰ سال					
				٪۲۰/۱	٪۳۱/۲	٪۳۴/۲	٪۱۴/۵					
۵	نوع استخدام			رسمی	پیمانی	قراردادی	سایر					
				٪۴۶/۶	٪۹/۸	٪۴۱/۹	٪۱/۷					
۶	دانشگاه محل خدمت			خوارزمی	امیرکبیر	شریف	علامه	بهشتی	خواجه نصیر	الزهری	تهران	مدرس
				۶	۵/۶	۷/۳	۹	۱۲/۴	۳/۸	۷/۳	۴۰/۶	۸/۱

با توجه به نتایج جدول (۱)، از میان نمونه آماری، (۷۹/۵ درصد) زن و (۲۰/۵ درصد) مرد می‌باشند. ۳۵/۵ درصد کتابداران دارای مدرک کارشناسی ارشد، ۵۲/۱ درصد کارشناسی، ۵/۶ درصد کاردانی و ۶/۸ درصد دیپلم می‌باشند. همچنین نتایج نشان می‌دهد که ۶۸/۴ درصد دارای مدرک کتابداری و ۳۱/۶ درصد غیر کتابداری هستند. از نظر سابقه اشتغال، ۲۰/۱ درصد کمتر از ۸ سال و ۳۱/۲ درصد بین ۸ تا ۱۴ سال، ۳۴/۲ درصد بین ۱۴ تا ۲۰ سال و ۱۴/۵ درصد بیش تر از ۲۰ سال، دارای سابقه می‌باشند. استخدام ۴۶/۶ درصد از نوع رسمی، ۹/۸ درصد پیمانی، ۴۱/۹ درصد قراردادی و ۱/۷ درصد از انواع دیگر است. همچنین از کل نمونه مورد مطالعه، کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه امیرکبیر ۵/۶ درصد، دانشگاه خوارزمی ۶ درصد، دانشگاه تهران ۴۰/۶ درصد، دانشگاه خواجه نصیر ۳/۸ درصد، دانشگاه الزهری ۷/۳ درصد، دانشگاه تربیت مدرس ۸/۱ درصد، دانشگاه شریف ۷/۳ درصد و دانشگاه علامه طباطبایی هم ۹ درصد بوده‌اند. بیشترین فراوانی مربوط به کتابخانه‌های دانشگاه تهران با ۴۰/۶ درصد و کتابخانه‌های دانشگاه شهید بهشتی با ۱۲/۴ درصد می‌باشند که نسبت به سایر کتابخانه‌های دانشگاه‌های تهران تعداد کتابدار بیشتری دارند. (دانشگاه علم و صنعت به دلیل عدم موافقت با پرکردن پرسشنامه از نمونه کنار گذاشته شد.)

جدول ۲. توزیع فراوانی نمرات افراد در خصوص میزان عملکرد مدیران و ابعاد آن و فرسودگی شغلی

متغیرها	خیلی زیاد		متوسط		کم		خیلی کم		درصد
	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	فراوانی	درصد	
توانایی	۴۳	۴/۶	۱۸۹	۲۰/۲	۴۰۱	۴۲/۸	۱۷۳	۱/۵	۱۳/۹
تخصص	۹۷	۸/۳	۱۵۸	۱۳/۵	۲۸۷	۲۴/۵	۱۷۶	۱۵	۳۸/۶
مهارت ارتباطی	۹۴	۵/۷	۳۱۵	۱۹/۳	۵۵۰	۳۳/۶	۳۸۵	۲/۹	۱۹/۴
مسئولیت پذیری	۸۱	۴/۹	۳۴۰	۲۰/۸	۶۲۷	۳۸/۳	۳۴۵	۲/۱	۱۵
انگیزش	۵۰	۳/۶	۲۰۶	۱۴/۷	۴۴۲	۳۱/۵	۳۶۷	۲/۱	۲۴/۱
عملکرد مدیران	۳۶۵	۵/۴	۱۲۰۸	۱۷/۸	۲۳۰۷	۳۴	۱۴۱۹	۲/۹	۲۱/۹
فرسودگی شغلی	۴۶۵	۹/۰	۸۸۸	۱۷/۲	۱۳۹۸	۲۷/۲	۱۱۰۲	۲/۴	۲۵/۲

از آنجا که عملکرد مدیران و فرسودگی شغلی به صورت یک متغیر فاصله‌ای درآمده است. در اینجا سعی شده میزان عملکرد مدیران و ابعاد آن (با استفاده از الگوی مهارت‌های مدیریتی کتس (۱۹۵۵) و متناسب با اهداف و سوالات پژوهش در پنج بعد تهیه شده است.) و فرسودگی شغلی در پنج طبقه تقسیم‌بندی شود تا توزیع فراوانی نمرات افراد در طبقات مختلف، توضیح رساتری از میزان عملکرد مدیران و فرسودگی شغلی به دست دهد. همان‌گونه که جدول ۲ نشان می‌دهد وضعیت متغیر توانایی مدیران به این صورت است که گزینه خیلی زیاد ۴/۶ درصد، زیاد ۲۰/۲ درصد، متوسط ۴۲/۸٪، کم ۱۸/۵٪ و گزینه خیلی کم ۱۳/۹٪ را به خود اختصاص داده و می‌توان نتیجه گرفت که نمره میزان توانایی مدیران در حل مشکلات به صورت متوسط بوده است. نظرات پاسخ‌دهندگان به وضعیت متغیر تخصص مدیران نشان می‌دهد که میزان تخصص با داشتن ۳۸/۶٪ برای گزینه خیلی کم، در جامعه نمونه خیلی کم بوده و با احتساب رتبه کم، این مقدار به بیش از ۵۰٪ درصد صعود می‌کند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که میزان تخصص در مدیران کتابخانه‌های مطالعه شده کم می‌باشد. وضعیت مهارت‌های ارتباطی مدیران نیز با توجه به نتایج به دست آمده، مشخص می‌شود که متوسط تا کم بوده و این برای رتبه‌های مورد نظر به این صورت است که ۳۳/۶٪ از افراد مطالعه شده اعلام کرده‌اند که مدیران دارای مهارت ارتباطی متوسط اما ۲۱/۹٪ و ۱۹/۴٪ اعلام کرده‌اند که دارای مهارت‌های ارتباطی کم و خیلی کمی هستند.

مطالعه وضعیت متغیر مسئولیت‌پذیری نشان داد که مدیران از نظر توجه به این مؤلفه از دیدگاه پاسخ‌دهندگان، به صورت متوسط عمل می‌کنند، چرا که این رتبه با داشتن ۳۸/۳٪ دارای بیشترین فراوانی بوده و بعد از آن رتبه‌های کم با ۲۱/۱٪ و رتبه زیاد با ۲۰/۸٪ در اولویت‌های دوم و سوم قرار دارند. همچنین مطالعه وضعیت متغیر انگیزش نشان داد که وضعیت آن نیز مشابه مسئولیت‌پذیری مدیران است. به این صورت که رتبه متوسط بیشترین درصد از فراوانی پاسخ‌ها را به دست آورده و میزان آن ۳۱/۵٪ می‌باشد. بنابراین با سرجمع سه رتبه فوق می‌توان نتیجه گرفت که از نظر افراد مطالعه شده وضعیت انگیزش مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی در حد کم می‌باشد.

وضعیت عملکرد مدیران به صورت کلی اصلی ترین متغیر مورد نظر پژوهش حاضر می باشد که طبق نظر افراد مطالعه شده، نحوه عملکرد مدیران فوق، به صورت متوسط، خیلی کم و کم است که به ترتیب درصد پاسخ های هر رتبه به صورت، ۳۴٪، ۲۱٪/۹ و ۲۰٪/۹ است.

در مورد متغیر فرسودگی شغلی ۹ درصد کتابداران فرسودگی شغلی خیلی زیاد، ۱۷٪/۲ درصد فرسودگی زیاد، ۲۷٪/۲ درصد فرسودگی متوسط، ۲۱٪/۴ درصد فرسودگی کم و ۲۵٪/۲ درصد فرسودگی خیلی کم دارند. بنابراین در کل فرسودگی شغلی کتابداران متوسط رو به پایین است.

پاسخ به سؤالات پژوهش

چه رابطه ای بین شاخص عملکرد مدیران کتابخانه های دانشگاهی و فرسودگی شغلی کتابداران وجود دارد؟

جدول ۳. ضریب همبستگی بین عملکرد مدیران و ابعاد آن با فرسودگی شغلی

متغیر	ضریب همبستگی پیرسون	سطح معناداری (sig)
عملکرد مدیران با فرسودگی شغلی	۰/۳۱۲**	۰/۰۰۰
تخصص مدیران با فرسودگی شغلی	۰/۰۷۶-	۰/۲۴۶
مهارت ارتباطی مدیران با فرسودگی شغلی	۰/۳۱۹**	۰/۰۰۰
نقش انگیزشی مدیران با فرسودگی شغلی	۰/۳۲۴**	۰/۰۰۰
توانایی مدیران با فرسودگی شغلی	۰/۳۵۳**	۰/۰۰۰
مسئولیت پذیری مدیران با فرسودگی شغلی	۰/۲۹۳**	۰/۰۰۰

با توجه به جدول (۳) ضریب همبستگی بین عملکرد مدیران با فرسودگی شغلی $R = -0/312$ ($R = -0/312$) میباشد و با توجه به سطح معناداری ($sig = 0$) با ضریب اطمینان ۹۹٪ می توان گفت که رابطه منفی و معناداری بین عملکرد مدیران با فرسودگی شغلی وجود دارد و این به آن معناست که هر چه عملکرد مدیران کتابخانه بهتر و بالاتر باشد فرسودگی شغلی در کتابداران کمتر است.

سؤال ۲). چه رابطه ای بین تخصص مدیران کتابخانه های دانشگاهی و فرسودگی شغلی کتابداران وجود دارد؟ همچنین توجه به جدول (۳) که ضریب همبستگی بین تخصص مدیران با فرسودگی شغلی $R = -0/076$ ($R = -0/076$) می باشد و با توجه به سطح معناداری ($sig = 0/246$) می توان گفت که رابطه معناداری بین تخصص مدیران کتابخانه با فرسودگی شغلی وجود ندارد. (زیرا سطح معناداری بزرگتر از ۰/۰۵ است).

سؤال ۳). چه رابطه ای بین مهارت های ارتباطی مدیران کتابخانه و فرسودگی شغلی کتابداران وجود دارد؟ با توجه به جدول (۳)، ضریب همبستگی بین مهارت های ارتباطی مدیران با فرسودگی $R = -0/319$ ($R = -0/319$) میباشد و با توجه به مقدار سطح معناداری ($sig = 0$) با ضریب اطمینان ۹۹٪ می توان گفت که رابطه منفی و معناداری بین مهارت های ارتباطی مدیران با فرسودگی شغلی وجود دارد و این به آن معناست که هر چه مهارت ارتباطی مدیران کتابخانه بالاتر باشد فرسودگی شغلی در کتابداران کمتر است زیرا رابطه بین این دو معکوس و معنادار است.

سؤال ۴). چه رابطه ای بین نقش انگیزشی مدیران کتابخانه و فرسودگی شغلی کتابداران وجود دارد؟

همان‌گونه که در جدول (۳)، مشخص است، ضریب همبستگی بین نقش انگیزشی مدیران با فرسودگی (۰/۳۲۴) - (۰/۳۲۴) - $R =$ می‌باشد. ضریب همبستگی جهت منفی و رابطه معکوس بین متغیرها را نشان می‌دهد یعنی هر چه نقش انگیزشی مدیران کتابخانه بالاتر باشد و کارمندان را بیشتر تشویق نمایند، فرسودگی شغلی در کتابداران کمتر است.

سؤال ۵. چه رابطه‌ای بین توانایی مدیران کتابخانه در حل مشکلات با فرسودگی شغلی کتابداران وجود دارد؟
با توجه به جدول (۲)، که ضریب همبستگی بین توانایی مدیران در حل مشکلات با فرسودگی (۰/۳۵۳) - (۰/۳۵۳) $R =$ می‌باشد، و با توجه به سطح معناداری (sig= ۰/۰۰۰) با ضریب اطمینان ۹۹٪ می‌توان گفت که رابطه منفی و معناداری بین توانایی مدیران در حل مشکلات با فرسودگی شغلی وجود دارد و این به آن معنا است که هر چه توانایی مدیران کتابخانه بالاتر باشد، فرسودگی شغلی در کتابداران کمتر است.

سؤال ۶. چه رابطه‌ای بین مسئولیت‌پذیری مدیران کتابخانه و فرسودگی شغلی کتابداران وجود دارد؟
در جدول (۳) مشاهده می‌شود که ضریب همبستگی بین مسئولیت‌پذیری مدیران با فرسودگی (۰/۲۹۳) - (۰/۲۹۳) $R =$ ، می‌باشد و با توجه به سطح معناداری (sig= ۰) با ضریب اطمینان ۹۹٪ می‌توان گفت که رابطه منفی و معناداری بین مسئولیت‌پذیری مدیران با فرسودگی شغلی وجود دارد و این به آن معنا است که هر چه مسئولیت‌پذیری مدیران کتابخانه بالاتر باشد، فرسودگی شغلی در کتابداران کمتر است.

سؤال ۷. کدام یک از ابعاد عملکرد مدیران پیش‌بینی‌کننده بهتری از فرسودگی شغلی هستند؟
برای پاسخ به این سؤال و تعیین سهم هر یک از ابعاد متغیر مستقل در پیش‌بینی متغیر وابسته از رگرسیون چند متغیره استفاده شد. پیش‌فرض‌های مربوط از جمله نرمال بودن متغیرها و هم‌خطی بودن آن‌ها رعایت شده است. به جز در بعد تخصص مدیران که $sig > ۰/۰۵$ بنابراین مؤلفه تخصص مدیران به معادله رگرسیون وارد نمی‌شود. برای انجام رگرسیون چند گانه از روش اینتر استفاده شده است. و نتایج حاصل از آن در جدول ۴ آمده است.

جدول شماره ۴. نتایج رگرسیون چندمتغیره برای پیش‌بینی متغیر وابسته (فرسودگی شغلی)

R	ضریب تعیین (R^2)	ضریب تعیین تعدیل شده	F	Sig
۰/۳۷۵	۰/۱۴۱	۰/۱۲۶	۹/۳۷۸	۰/۰۰۰

همان‌طور که از جدول ۴ مشخص است، ضریب همبستگی چند گانه ۰/۳۷۵ نشان می‌دهد که همبستگی خوبی بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته وجود دارد. ضریب تعیین برابر ۰/۱۴۱ و ضریب تعیین تعدیل شده برابر با ۰/۱۲۶ نشان می‌دهد که ۱۲/۶ درصد از تغییرات متغیر وابسته فرسودگی شغلی توسط متغیرهای مستقل تحقیق تبیین می‌شوند و مابقی تغییرات توسط متغیرهای دیگری که در این مدل قرار ندارند، توضیح داده می‌شود. همچنین نتیجه آزمون F که در سطح خطای کوچکتر از یک درصد معنادار است، نشان می‌دهد که مدل رگرسیونی تحقیق مدل مناسبی می‌باشد. و قادر است تا حدودی تغییرات متغیر وابسته را توضیح دهد.

جدول شماره ۵. بتا، t، و سطح معناداری متغیرهای پیش‌بینی‌کننده فرسودگی شغلی

بتا	t	Sig	
توانایی مدیران	-۰/۲۶۹	-۲/۷۱۱	۰/۰۰۷
مهارت‌های ارتباطی مدیران	-۰/۱۲۰	-۰/۹۶۶	۰/۳۳۵
مسئولیت‌پذیری مدیران	۰/۱۵۰	۱/۰۷۸	۰/۲۸۲
نقش انگیزشی مدیران	-۰/۱۶۰	-۱/۲۵۳	۲/۲۱۱

در جدول ۵ پس از ورود همزمان متغیرهای مستقل تحقیق مشخص می‌شود که تأثیر متغیر توانایی مدیران معنادار است. و به این معنی نیست که دیگر متغیرها رابطه‌ای با متغیر وابسته ندارند، بلکه اثر پیش‌بینی و سطح معناداری این متغیر بیشتر است. سایر متغیرهای وارد شده به معادله به دلیل آن که سطح خطا در آن‌ها کوچکتر از ۰/۰۵ نمی‌باشد، در نتیجه تأثیرشان معنادار نیست.

بنابراین در پاسخ به این سؤال باید گفت از بین تمام متغیرهای مستقل تنها متغیر توانایی مدیران توان پیش‌بینی متغیر وابسته (فرسودگی شغلی) را دارد و این ضریب منفی می‌باشد که جهت معکوس رابطه را نشان می‌دهد. یعنی مهمترین مؤلفه برای پیشگیری از فرسودگی شغلی کتابداران این است که مدیران در موارد سخت و بحرانی به یاری کتابداران بشتابند و از آن‌ها حمایت نمایند و قدرت تصمیم‌گیری داشته باشند.

بحث و نتیجه‌گیری

از آنجا که کتابخانه‌های دانشگاهی یکی از ارکان مهم دانشگاه برای رسیدن به اهداف آموزشی و پژوهشی می‌باشد، شناخت عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی کتابداران و تلاش برای از بین بردن این عوامل از وظایف مهم مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی است، بنابراین پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه عملکرد مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی و فرسودگی شغلی کتابداران انجام شد.

نتایج سؤال ۱ نشان داد بین متغیر مستقل عملکرد مدیران و متغیر وابسته فرسودگی شغلی رابطه منفی و معنادار وجود دارد البته این رابطه در حد متوسط (۰/۳۱۲-) است. زیرا غیر از عملکرد مدیران عوامل بسیار دیگری نیز وجود دارد که بر فرسودگی شغلی تأثیرگذار است. یعنی با بالا رفتن عملکرد مدیران، فرسودگی شغلی در کتابداران کاهش می‌یابد و بالعکس هر چه عملکرد مدیران در سطح پایین‌تری قرار داشته باشد، فرسودگی شغلی بالاتر است. این نتیجه با نتایج تحقیق آکاگاندا و جین (۲۰۱۳) همخوانی دارد، که یکی از علل فرسودگی شغلی کتابداران، ضعف مدیریت کتابخانه‌های دانشگاهی است.

تحلیل سؤال ۲ نشان داد بین تخصص مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی و فرسودگی شغلی کتابداران رابطه معناداری وجود ندارد. در اینجا از ضریب همبستگی ۰/۰۷۶- مشخص می‌شود که بین تخصص مدیران و فرسودگی شغلی کتابداران رابطه خیلی ضعیفی وجود دارد و چون در اینجا سطح معناداری برابر ۰/۲۴۶ است و بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد، (سطح معناداری باید کوچکتر از ۰/۰۵ باشد)، رابطه معنادار نیست. ریاحی نیا و نوه ابراهیم (۱۳۹۱)، محمدی‌نژاد (۱۳۸۵) و امیری (۱۳۸۵) در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که مدیرانی که تخصص کتابداران دارند از عملکرد بهتری برخوردارند اما در این پژوهش بین تخصص مدیران و فرسودگی شغلی کتابداران رابطه معناداری یافت نشد.

نتیجه سؤال ۳ نشان داد، رابطه‌ی بین مهارت‌های ارتباطی مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی و فرسودگی شغلی کتابداران منفی و معنادار است. و این بدان معنا است که هر چه مهارت ارتباطی مدیران بالاتر باشد، فرسودگی شغلی کتابداران کمتر است. از آنجایی که در زمینه رابطه‌ی مهارت‌های ارتباطی مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی و فرسودگی شغلی کتابداران تحقیقی صورت پذیرفته است، نتایج حاصل از آزمون این سؤال با تحقیق خاصی قابل مقایسه نیست.

تحلیل سؤال ۴ نشان داد، در رابطه‌ی بین نقش انگیزشی مدیران کتابخانه و فرسودگی شغلی کتابداران ضریب همبستگی منفی و رابطه معکوس بین متغیرها را نشان می‌دهد یعنی هر چه نقش انگیزشی مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی بالاتر باشد و کارمندان را بیشتر تشویق نمایند، فرسودگی شغلی در کتابداران کمتر است. نتیجه حاصل از آزمون این سؤال نشان‌دهنده همخوانی یافته‌های تحقیق با با پیش فرض‌های نظری است که سؤال از آن استخراج شد. مدیران علاقه‌مند به مبحث انگیزش هستند، زیرا هم عملکرد کارکنان و هم بهره‌وری سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. مدیران با فراهم‌آوری محیطی که کارکنان

شاغل را به مشارکت در پیشبرد اهداف سازمان ترغیب می‌کند، انگیزش ایجاد می‌کنند. با پی بردن به مفهوم انگیزش، می‌توان به سؤالات بسیاری در باب رفتار کارمندان پاسخ گفت. این نتیجه با نتایج تحقیق آجالا (۲۰۱۱) همخوانی دارد که اعتقاد دارد؛ یکی از علل استرس و فرسودگی شغلی کتابداران کار اضافی و پاداش‌های کم (نقش انگیزشی پایین) است.

نتیجه سؤال ۵ نشان داد که بین توانایی مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی در حل مشکلات و فرسودگی شغلی کتابداران رابطه منفی و معناداری وجود دارد. یعنی هر چه توانایی مدیران کتابخانه بالاتر باشد، فرسودگی شغلی در کتابداران کمتر است که این نتیجه با نتایج تحقیق اشرفی ریزی و کاظم پور (۱۳۹۰) که نتیجه گرفتند، عدم حمایت مدیران (عدم توانایی در حل مشکلات در مواقع لزوم) از کتابداران از مهمترین علل استرس و فرسودگی شغلی کتابداران است، همخوانی دارد.

تحلیل سؤال ۶ پژوهش نشان داد رابطه‌ی منفی و معنادار بین مسئولیت‌پذیری مدیران کتابخانه‌ها و فرسودگی شغلی کتابداران وجود دارد. و این به آن معنا است که هر چه مسئولیت‌پذیری مدیران کتابخانه بالاتر باشد، فرسودگی شغلی در کتابداران کمتر است. در اینجا باید ذکر گردد که تحقیق خاصی در مورد مسئولیت‌پذیری مدیران با فرسودگی شغلی انجام نشده و تحقیق حاضر نخستین تحقیق در این زمینه می‌باشد. بنابراین، نتایج حاصل از این سؤالات را نمی‌توان با تحقیقات دیگر مقایسه کرد.

نتیجه سؤال هفتم نشان داد. پس از ورود همزمان متغیرهای مستقل تحقیق به معادله رگرسیون مشخص می‌شود که تأثیر متغیر توانایی مدیران معنادار است. و به این معنی نیست که دیگر متغیرها رابطه‌ای با متغیر وابسته ندارند، بلکه اثر پیش‌بینی و سطح معناداری این متغیر بیشتر است. سایر متغیرهای وارد شده به معادله به دلیل آن که سطح خطا در آن‌ها کوچکتر از ۰/۰۵ نمی‌باشد، در نتیجه تأثیرشان معنادار نیست. بنابراین می‌توان گفت از بین تمام متغیرهای مستقل تنها توانایی مدیران توان پیش‌بینی متغیر وابسته (فرسودگی شغلی) را دارد. میانگین عملکرد مدیران در تمام ابعاد بررسی شده در حدود متوسط است، که این با نتایج تحقیقات برهمند و حیاتی (۲۰۱۳)، ماتسن، اسکاتر و هیدی (۲۰۱۳) و ویلسون و کرال (۲۰۰۸) همخوانی دارد. در بعد تخصص مدیران این میانگین پایین‌تر از متوسط می‌باشد.

میانگین فرسودگی شغلی برای کتابداران متوسط رو به پایین بود یعنی کتابداران فرسودگی شغلی کمی را تجربه می‌کنند. که این نتیجه با نتایج تحقیقات توگیا (۲۰۰۵)، رضایی آدریانی، شعبانی و عابدی (۱۳۸۹)، پاسایی و دیگران (۱۳۹۱) همخوانی دارد اما با نتایج تحقیق مصطفوی و قاسمی نژاد (۱۳۹۱) همخوانی ندارد.

یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین عملکرد مدیران و فرسودگی شغلی رابطه منفی و معنادار وجود دارد. یعنی با بالا رفتن عملکرد مدیران فرسودگی شغلی در کتابداران پایین می‌آید. از بین همه مؤلفه‌های عملکرد مدیران، توانایی مدیر در حل مشکلات ضریب همبستگی بیشتر و تعیین‌کنندگی بالاتری نسبت به مؤلفه‌های دیگر عملکرد دارد. این نکته نشان‌دهنده این است که کارکنان به اینکه مدیر حمایت‌گر بوده و توانایی حل مشکلات را داشته باشد اهمیت زیادی می‌دهند. اما عملکرد مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر تهران در حد مطلوب نیست. بنابراین در انتخاب و انتصاب مدیران کتابخانه باید به میزان مهارت‌های فنی، انسانی و ادراکی آنان توجه شود، زیرا این مهارت‌ها بر عملکردشان تأثیر دارد.

به مدیران کتابخانه و مدیران ارشد دانشگاه پیشنهاد می‌شود که فرسودگی شغلی را در کتابداران جدی بگیرند و به نیازهای اجتماعی و منزلت کتابداران زیر مجموعه خود توجه بیشتری نمایند؛ همچنین برای ایجاد انگیزه و تشویق خلاقیت در کتابداران به طور صحیح و درست عمل نمایند.

منابع

- استوارت، رابرت دی؛ موران، باربارا بی. (۱۳۹۰). مدیریت کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی (زهیر حیاتی و فاطمه جمشیدی قهفرخی، مترجمان). تهران: کتابدار.
- امیری، محمدرضا (۱۳۸۵). مقایسه عملکرد مدیران واجد و فاقد مدرک کتابداری در تعدادی از کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی ایران از دیدگاه کتابداران این کتابخانه‌ها. فصلنامه کتاب، (۶۸)، ۱۷۳-۱۸۶.
- پارسائی محمدی، پرستو؛ زارع فراشبندی، فیروز؛ علوی، سلمان؛ پای، احمد؛ امرایی، مرتضی (۱۳۹۱). بررسی فرسودگی شغلی و رابطه آن با متغیرهای جمعیت‌شناختی در کتابداران دانشگاهی اصفهان. مجله مطالعات کتابداری و علم اطلاعات. دانشگاه شهید چمران اهواز، (۹)، ۶۹-۸۸.
- حقیقی، محمود (۱۳۸۱-۱۳۸۵). کتابخانه‌های دانشگاهی. در دایره المعارف کتابداری و اطلاع‌رسانی. (ج ۲، ص ۱۴۶۲)، تهران: کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران.
- رحیمی، فروغ (۱۳۸۸). نگاهی به تحلیل رفتگی شغلی یا سندرم برن اوت و حضور آن در حرفه کتابداری. فصلنامه کتاب، (۷۷)، ۳۰۲-۲۸۹.
- رضایی آدریانی، رقیه؛ شعبانی، احمد؛ متقی فر، حسین (۱۳۹۰). استرس و فرسودگی شغلی در محیط کتابخانه. کلیات ماه: اطلاعات ارتباطات و دانش‌شناسی، ۱۴(۵)، ۶۴-۷۱.
- ریاحی‌نیا، نصرت؛ نوه ابراهیم، عبدالرحیم (۱۳۹۱). ارزیابی عملکرد مدیران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران. مطالعات کتابداری و علم اطلاعات، (۱۰)، ۱-۱۸.
- زندیان، فاطمه؛ ریاحی‌نیا، نصرت؛ کشاورز، لیلا (۱۳۹۰). شناسایی سبک‌های مدیریت مدیران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران و ارتباط آن با رضایت شغلی کتابداران. تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی. سال چهل و پنجم، (۵۷)، ۱۰۹-۸۷.
- فامیل‌روحانی، علی اکبر؛ غفاری، سعید؛ داوودی، رسول؛ اسلامیان، فاطمه (۱۳۹۰). بررسی تفاوت عملکرد مدیران کتابدار و غیر کتابدار در مدیریت کتابخانه‌های دانشگاهی منطقه ۲ دانشگاه آزاد اسلامی. فصلنامه دانش‌شناسی علوم کتابداری و اطلاع‌رسانی و فناوری اطلاعات. سال سوم، (۱۲)، ۸۲-۶۹.
- Ajala, Emmanuel Babatunde. (2011). Work -related Stress among Librarians and Information Professionals in a Nigerian University. *Library Philosophy and Library Philosophy and practice*, 450-462, Retrieved 12 March, 2014, from <http://digitalcommons.unl.edu/libphilprac>.
- Akakandelwa, Akakandelwa, Jain, Priti (2013) A comparative study of perceived work related stress among library staff in two academic libraries in Southern Africa. *Library Management*, 34,(8/9), 569-584.
- Hayati, Zouhayr, Barahmand, Nilofar (2012). Managerial skills needed for academic library managers: The case of Iran. *The International Information & Library Review*. 44,(2), 53-64.
- Huprich, Julia(2007). Burnout in Academic Libraries. *Library Worklife*. Volume 4, No. 10. P 1-3. Retrieved 12 March, 2014, from <http://www.alaapa.org/newsletter/vol4no10/worklife.html>.

Matteson, Miriam L., Schlueter, Elizabeth, Hidy , Morgan (2013) Continuing education in library management: challenges and opportunities. *Library Management*. 34, (3), 219-235.

Roknuzzaman ,M. (2007) Status of human resource management in public university libraries in Bangladesh. *The International Information & Library Review*. 39,(1), 52-61.

Shaw, CraigS. (1992) A Scientific Solution to LibrarianBurnout, *NewLibraryWorld*, 93,(1103), 4-8.

Togia, Aspasia (2005).Measurement of burnout and the influence of background characteristics in Greek academic librarians. *Library Management*, 26,(3), 130-138.

Wilson , K. , Corral , Sheila (2008). Developing public library managers as leaders: Evaluation of a national leadership development programme. *Library management*. 29, (6/7), 473-488.



COPYRIGHTS

©2020 by the authors. Licensee SCU, Ahvaz, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0) (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)