

تأثیر جوّ سازمانی کتابخانه‌های دانشکده‌ای و بیمارستانی دانشگاه‌های علوم پزشکی بر فرسودگی شغلی کتابداران

فاطمه سادات زریباف^۱، فاطمه شیخ شعاعی^۲، سید جواد قاضی میرسعید^۳

چکیده

زمینه و هدف: با توجه به نقش جوّ سازمانی در ارتقای انگیزه‌ی کاری، عدم بهره‌گیری از کتابدارانی با روحیه‌ی رضایتمند از شغل خود، می‌تواند صدمات جبران‌ناپذیری را به کتابخانه وارد کند. لذا هدف این پژوهش تعیین تأثیر جوّ سازمانی کتابخانه‌های دانشکده‌ای و بیمارستانی بر فرسودگی شغلی کتابداران شاغل در آن‌هاست.

روش بررسی: این پژوهش از نظر هدف کاربردی، نوع، توصیفی-تحلیلی و روش اجرای آن پیمایشی است. تعداد ۱۷۷ کتابدار از کتابخانه‌های دانشکده‌ای و بیمارستانی وابسته به دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران، ایران و شهیدبهشتی در سال ۱۳۹۷ به روش سرشماری مورد بررسی قرار گرفته‌است. ابزار جمع‌آوری داده‌ها، پرسش‌نامه‌ی جوّ سازمانی Croft و Halpin (۱۹۶۳) و فرسودگی شغلی Maslach و Jackson (۱۹۸۵) بود. روایی آن توسط ۳ نفر از متخصصان بررسی و پایایی آن بر اساس ضریب آلفای کرونباخ تأیید گردید. برای تحلیل داده‌های جمع‌آوری شده از نرم‌افزار SPSS و آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که میانگین وضعیت جوّ سازمانی ۳/۴ و در حد مطلوب و میانگین وضعیت فرسودگی شغلی، ۱/۷ بوده که چون فرسودگی شغلی یک متغیر منفی است، بنابراین وضعیت فرسودگی شغلی کتابداران مطلوب بوده‌است. هم‌چنین مؤلفه‌های جوّ سازمانی به میزان ۴۱ درصد متغیر فرسودگی شغلی را پیش‌بینی می‌کنند. در بین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، متغیر فرسودگی شغلی فقط از نظر رشته تحصیلی، و متغیر جوّ سازمانی از نظر نوع کتابخانه با یکدیگر تفاوت دارند.

نتیجه‌گیری: به‌طورکلی در کتابخانه‌های دانشگاه‌ها و بیمارستان‌های مورد بررسی، وضعیت جوّ سازمانی و فرسودگی شغلی مطلوب است و مؤلفه‌های جوّ سازمانی بر روی فرسودگی شغلی تأثیرگذار است.

واژه‌های کلیدی: جوّ سازمانی، فرسودگی شغلی، کتابخانه بیمارستانی، کتابخانه دانشکده‌ای

دریافت مقاله: دی ۱۳۹۷

پذیرش مقاله: اردیبهشت ۱۳۹۸

* نویسنده مسئول:

فاطمه شیخ شعاعی؛

دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران

Email :
fashoaei@sina.tums.ac.ir

۱ کارشناس ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران

۲ استادیار گروه کتابداری و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران

۳ دانشیار گروه کتابداری و اطلاع‌رسانی پزشکی، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی تهران، تهران، ایران

مقدمه

امروزه، نگرانی‌های شغلی یکی از مشکلات انسان‌ها، به ویژه در کشورهای در حال رشد و پیشرفته است. از آنجایی که سازمان‌ها و نهادها با منابع انسانی به طور مستقیم در ارتباط هستند، بررسی این نگرانی‌ها، به ویژه استرس شغلی که تا حدودی برآمده از جو سازمانی است، ضروری می‌گردد. بی‌توجهی به مشکلات کارکنان در محیط کار، در طول زمان موجب ایجاد پدیده‌ای به نام فرسودگی شغلی می‌شود. اگر دلایل فرسودگی شغلی به درستی باز شناخته نشود و با تدابیر و دوراندیشی هدایت و سرپرستی نگردد، می‌تواند در کاهش کارایی عملکرد کارکنان و عدم رضایت شغلی آنان مؤثر باشد. از این رو شناخت عوامل به وجود آورنده‌ی فرسودگی شغلی و ارائه راه حل‌های مناسب، ضروری به نظر می‌رسد (۱).

یکی از موضوعات مهم و تاثیرگذار در سازمان، توجه به فرسودگی شغلی کارکنان سازمان است و در واقع نقش آن به گونه‌ای است که بی‌توجهی به آن، ممکن است تغییر و دگرگونی‌ها در سازمان را بی‌نتیجه گرداند. به نظر Freudenberger، فرسودگی حالتی از خستگی و یا ناکامی در روش زندگی یا ارتباطی است که به نتیجه‌ی دلخواه منجر نمی‌شود (۲). بنابراین بر اساس تحقیقات Caplan، اگر مشارکت کارکنان در امور سازمان کمتر باشد، خشنودی شغلی کمتر می‌شود و احتمال ابتلای افراد به بیماری روانی و جسمی نیز بیشتر خواهد شد (۳).

کتابخانه‌ها هم یک سازمان محسوب می‌شوند و در واقع یکی از ارکان اصلی فرایندهای علمی هستند و وظیفه‌ی فراهم‌آوری اطلاعات علمی مورد نیاز را برعهده دارند. بنابراین، عوامل درون سازمانی کتابخانه‌ها از جمله نیروی انسانی، عنصر اساسی تاثیرگذار بر اطلاعات و فرایندهای علمی به‌شمار می‌رود. پس حرفه‌ی کتابداری به دلیل ارتباط مستقیمی که با مراجعان دارد و این بر روی برون‌داد کلی سازمان بسیار تاثیرگذار است، می‌تواند در معرض بیشترین آسیب ناشی از فرسودگی شغلی باشد (۴). در نتیجه بر اساس تحقیق حاجلو (۱۳۹۱)، می‌توان چنین گفت که تأثیر جو سازمانی بر کیفیت زندگی، استرس شغلی و فرسودگی شغلی، انکارپذیر نیست و شناخت ارتباط بین این مؤلفه‌ها می‌تواند به‌عنوان یک ابزار کارآمد، مدیران کتابخانه‌ها را در بهره‌ور ساختن سازمان کمک کند (۵).

کتابداری یکی از مشاغل کلیدی در دانشگاه و در واقع پلی بین

اطلاعات و منابع علمی و پژوهشگران محسوب می‌شود. بنابراین پرداختن به مسایل و مشکلات کاری کتابداران، بسیار مهم و اساسی است. بنابراین عدم بهره‌گیری از کارکنانی با روحیه رضایتمند از شغل خود و عدم بهره‌گیری از جو سازمانی مناسب، هرکدام می‌تواند صدمات جبران‌ناپذیری را به سازمان کتابخانه به‌عنوان یک سازمان علمی و موثر وارد کند. بنابراین با توجه به نقش جو سازمانی در ارتقای انگیزه‌ی کاری و تعلق سازمانی برای انجام خدمات و فعالیت‌های کتابخانه و کسب رضایت مراجعان، در این پژوهش به بررسی تأثیر جو سازمانی کتابخانه‌های دانشکده‌ای و بیمارستانی وابسته به دانشگاه‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی منتخب در شهر تهران بر فرسودگی شغلی کتابداران شاغل در آن‌ها پرداخته شده‌است.

پژوهش‌هایی در زمینه‌ی رابطه‌ی جو سازمانی و فرسودگی شغلی در داخل کشور انجام شده‌است. نتایج حاصل از این پژوهش‌ها نشان می‌دهد که بین جو سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه‌ی مستقیم و معنادار وجود دارد و متغیر جو سازمانی می‌تواند رضایت شغلی و فرسودگی شغلی را پیش‌بینی کند (۶). در پژوهشی که در کرمانشاه بر روی ۴۳ نفر از کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی انجام گرفته است، نتایج نشان می‌دهد که تاب‌آوری و فرسودگی شغلی رابطه قوی با هم دارند و فرسودگی شغلی افراد با استخدام قراردادی بالاتر از افراد رسمی است (۷). در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان در سال ۱۳۹۵ تعداد ۸۷ نفر کتابدار مورد بررسی قرار گرفته که یافته‌ها نشان می‌دهد که جو سازمانی در کتابخانه‌های دانشکده‌ای مطلوب است اما جو عدالت در آن‌ها پایین ارزیابی شده‌است (۸). در پژوهشی که بر روی نمونه‌ی ۶۶ نفری از کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهیدبهبشتی صورت گرفته‌است، نتایج نشان می‌دهد که فرسودگی شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه شهیدبهبشتی در حد متوسط به بالا است، و میان فرسودگی شغلی کتابداران و سابقه کاری، وضعیت تاهل، جنسیت، مدرک تحصیلی، مقطع تحصیلی، وضعیت استخدام و رضایت شغلی تفاوت معنادار وجود دارد و توصیه می‌کند تا مدیریت کتابخانه‌ها با تصمیمات و اقدامات مناسب در همه‌ی سطوح سازمان، موجبات بهره‌وری نیروی انسانی را فراهم سازند (۹). در مدل رگرسیون جو سازمانی کتابخانه‌های ایران، محققان نتیجه‌گیری می‌کنند که متغیرهایی که کارگروهی در سازمان را نشان می‌دهند، نفوذ و تأثیر بیشتری

کتابدار، یک نفر آنان به فرسودگی مبتلاست. این مطالعه پیشنهاد می‌کند که فرسودگی شغلی می‌تواند به وسیله‌ی کاهش بار اضافی کاری، تقاضاهای عاطفی و دخالت‌های مسایل خانگی در کار و هم‌چنین به وسیله‌ی افزایش استقلال شغلی، فرصت‌های یادگیری، حمایت اجتماعی و اجزای اظهارنظر، کاهش پیدا کند (۱۷). پژوهش انجام شده در کتابخانه‌های سلامت شهر داکا، اندازه‌گیری رضایت شغلی زنان کارمند کتابخانه را نشان می‌دهد. یافته‌ها نشان داد که حدود ۱۱ بند آن دارای اهمیت بالایی برای رضایت شغلی است که عبارتند از: استقلال، تنوع کاری، وضعیت اجتماعی شغل، سرپرستی فردی مربوط به سرپرستی فنی، ارزشهای اخلاقی، اختیار، به‌کارگیری توانایی، سیاست‌ها و عملکردهای کتابخانه، گسترش پیشرفت، ارتباط با همکاران، شناخت کافی شغل و موفقیت (۱۸).

پژوهش حاضر برای رسیدن به هدف اصلی خود که تعیین تاثیر جو سازمانی کتابخانه‌های دانشکده‌ای و بیمارستانی دانشگاه‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی منتخب شهر تهران بر فرسودگی شغلی کتابداران شاغل در آن‌هاست، ابتدا به پاسخگویی چند هدف فرعی پرداخته است: شناسایی وضعیت جو سازمانی و فرسودگی شغلی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های مورد بررسی، تعیین میزان تاثیر مؤلفه‌های جو سازمانی کتابخانه‌های منتخب بر فرسودگی شغلی کتابداران آن‌ها، شناسایی تفاوت جو سازمانی کتابخانه‌های منتخب و فرسودگی شغلی کتابداران شاغل در آنها از نظر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی این کتابداران.

روش بررسی

پژوهش حاضر، یک پژوهش توصیفی-تحلیلی از نوع همبستگی است. از نظر هدف کاربردی و روش اجرا پیمایشی است که در سال ۱۳۹۷ انجام شده است. جامعه‌ی پژوهش آن ۱۷۷ نفر از کتابداران شاغل در کتابخانه‌های دانشکده‌ای و بیمارستانی وابسته به دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران، ایران و شهیدبهشتی بودند که به روش سرشماری مورد بررسی قرار گرفتند. علت انتخاب سه دانشگاه مورد مطالعه هم‌تراز بودن به لحاظ نوع درجه علمی و همگون بودن واحدهای دانشکده‌ای و بیمارستانی تابع به منظور انجام بررسی است. از آنجایی که در هر پژوهشی تعدادی ریزش وجود دارد، حجم نمونه از ۱۷۷ نفر جامعه پژوهش، به علت اینکه امکان دسترسی به برخی از کتابداران نبوده و برخی نیز از آنجایی که سؤالات

در بهبود شرایط سازمانی و جو سازمانی ایفا می‌کنند (۱۰). در پژوهشی که بر روی رابطه‌ی جو سازمانی با فرسودگی و رضایت شغلی کتابداران دانشگاهی اهواز انجام شده است، نتایج نشان می‌دهد که جو سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز در سطح مطلوبی قرار دارد و بین جو سازمانی با فرسودگی شغلی و رضایت شغلی کتابداران رابطه وجود دارد و فرسودگی شغلی کتابداران را در سطح بالایی به دست آورد (۱۱). در پژوهشی که به بررسی میزان فرسودگی شغلی و رابطه آن با سن و سابقه کار ۱۱۱ نفر از کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر تهران انجام شده است، یافته‌ها نشان می‌دهد که کتابداران در اثر فرایندکاری، دارای تحلیل‌رفتگی عاطفی، عدم موفقیت فردی و مسخ شخصیت بالایی بودند. هم‌چنین بین سن و سابقه شغلی با فرسودگی شغلی و مؤلفه‌های آن رابطه معناداری مشاهده شد. بدین معنا که با افزایش سن و سابقه کار، فرسودگی شغلی نیز افزایش یافته است (۱۲). در بررسی فرسودگی شغلی در ۶۱ نفر از کتابداران دانشگاه اصفهان، نتایج میزان نسبتاً خوبی از فرسودگی را از لحاظ فراوانی و شدت در کتابداران نشان می‌دهد (۱۳).

پژوهش‌هایی نیز در خارج از ایران انجام گرفته است. به‌طور مثال: پژوهشی روی استرس‌های سازمانی و فرسودگی در کتابخانه‌های عمومی کشور سوئد انجام شده است که نشان می‌دهد فرسودگی در ارتباط با میزان بار کاری و فاکتورهای سازمانی در سطوح بالایی است. هم‌چنین مشاهده شد که بیشترین تناوب در استرس‌ها بر می‌گردد به فشار کاری، استرس‌های ناشی از استفاده از تکنولوژی، مدیران، مشکلات بازخورد مدیریتی و کناره‌گیری (۱۴).

در پژوهشی که روی رضایت شغلی، تعهد سازمانی و جو اخلاقی مدیران آموزش عالی در دانشگاه‌ها و دانشکده‌های مریند انجام شده است، یافته‌ها نشان می‌دهد که ادراکات جو اخلاقی با رضایت شغلی، جنسیت و موقعیت اداری تفاوت قابل توجهی دارد. هم‌چنین پاسخ‌های جو اخلاقی در زنان سازمان نسبت به مردان سازمان تفاوت‌های قابل ملاحظه‌ای دارد (۱۵). در مطالعه‌ی موردی که در کتابخانه Kottayam، در دانشگاه ماهاتما گاندی انجام شده است، بحث‌ها و یافته‌ها نشان می‌دهد که تلاش‌هایی برای پیشرفت و توسعه‌ی جو سازمانی و ایجاد سازمان‌هایی با جو مناسب در حال انجام است (۱۶). در کتابخانه‌های دانشگاهی ایالات متحده پژوهشی انجام شده است. نتایج نشان داد که از هر ۷ یا ۸ نفر

مورد بررسی توزیع و جمع‌آوری شد و ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه‌ی جوّ سازمانی ۸۵ درصد و پرسش‌نامه‌ی فرسودگی شغلی ۹۱ درصد به‌دست آمد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی-تحلیلی و نرم افزار SPSS استفاده گردید. برای پاسخ و آزمون سؤالات و فرضیه‌های پژوهش، اول برای نشان دادن نرمال بودن آن‌ها از آزمون کلموگروف-اسمیرنوف استفاده شده‌است و از آزمون‌های پارامتریک در صورت نرمال بودن و آزمون‌های ناپارامتریک در صورت غیرنرمال بودن آنها استفاده گردیده‌است. برای نشان دادن سطح معناداری متغیرها از آزمون‌های تی تک متغیره و چند متغیره استفاده شده و برای یافتن رابطه‌ی همبستگی از آزمون همبستگی پیرسون و اسپیرمن استفاده شده است. هم‌چنین برای ویژگی‌های سن، سابقه خدمت، نوع خدمت و تحصیلات که بیش از دو وجه دارند از آزمون کروسکال-والیس (معادل ناپارامتریک آزمون آنالیز واریانس یکطرفه) استفاده شد. جهت قضاوت سطح مطلوبیت از آنجایی که در پرسش‌نامه‌ها از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت استفاده شده‌است، بنابراین عدد ۳ حد مطلوب و میانگین ارزش‌گذاری شده است.

یافته‌ها

اطلاعات جمعیت‌شناختی جامعه‌ی پژوهش حاضر، از ۱۶۳ پاسخ‌دهنده که در واقع سؤالات بخش اول پرسش‌نامه را شامل می‌شود، در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱: خلاصه‌ای از اطلاعات جمعیت‌شناختی

متغیر	گروه‌های متغیر	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۱۴۳	۸۷/۷
	مرد	۲۰	۳۱/۲
وضعیت تاهل	متاهل	۱۰۸	۶۶/۳
	مجرد	۵۵	۳۳/۷
سن	کمتر از سی سال	۱۳	۸/۰
	بین ۳۱ تا ۴۰ سال	۶۶	۴۰/۵
	بین ۴۱ تا ۵۰ سال	۷۲	۴۴/۲
نوع استخدام	۵۱ سال و بیشتر	۱۲	۷/۴
	رسمی	۱۰۵	۶۴/۴
	پیمانی	۱۶	۹/۸
	قراردادی	۳۱	۱۹/۰

پرسش‌نامه مربوط به مباحث مدیریتی و رفتار مدیران با کارمندان می‌شود، یا از پر کردن پرسش‌نامه خودداری کرده‌اند و یا ناقص انجام داده بودند، کنار گذاشته شدند و به‌همین دلیل جامعه پژوهش به تعداد ۱۶۳ نفر تقلیل یافت. ابزار گردآوری داده‌ها پرسش‌نامه‌های جوّ سازمانی Croft و Halpin و فرسودگی شغلی Maslach و Jackson است. بخش اول پرسش‌نامه، شامل سؤالات مربوط به اطلاعات دموگرافیک و مشخصات فردی از جمله سن، جنس، میزان تحصیلات، وضعیت تاهل، سابقه کاری، نوع کتابخانه، بخش محل خدمت، نوع خدمت، رشته تحصیلی است. پرسش‌نامه‌ی جوّ سازمانی شامل ۳۲ سؤال مشتمل بر ۸ گویه است که عبارتند از: روحیه گروهی (۴ سؤال)، مزاحمت (۴ سؤال)، صمیمیت (۴ سؤال)، علاقه‌مندی (۴ سؤال)، ملاحظه‌گری (۴ سؤال)، فاصله‌گیری (۴ سؤال)، نفوذ و پویایی (۴ سؤال) و تاکید بر تولید (۴ سؤال). هم‌چنین پرسش‌نامه‌ی فرسودگی شغلی شامل ۲۲ سؤال و مشتمل بر ۳ گویه است که عبارتند از: خستگی عاطفی (۹ سؤال)، کاهش عملکرد شخصی (۸ سؤال) و مسخ شخصیت (۵ سؤال).

سؤالات پرسش‌نامه بر اساس طیف لیکرت در ۵ محدوده‌ی خیلی کم تا خیلی زیاد طراحی شده است که امتیاز (خیلی کم) تا ۵ (خیلی زیاد) در نظر گرفته شد. در این پژوهش به‌منظور بررسی روایی محتوایی پرسش‌نامه، پرسش‌نامه‌ی تهیه شده برای ۳ نفر از متخصصان رشته‌ی کتابداری و اطلاع‌رسانی و مدیریت ارسال شد که در حوزه‌های مربوط به مدیریت پژوهش‌هایی انجام داده بودند. هم‌چنین به‌منظور بررسی پایایی ابزار پژوهش، پرسش‌نامه‌ها ابتدا بین ۳۳ نفر از مدیران و کتابداران جامعه

۶/۱	۱۰	گذراندن طرح	
۰/۶	۱	سایر موارد	
۴/۹	۸	کمتر از ۱ سال	سابقه خدمت
۱۰/۴	۱۷	بین ۲ تا ۵ سال	
۱۲/۳	۲۰	بین ۶ تا ۱۰ سال	
۷۲/۴	۱۱۸	بیشتر از ۱۱ سال	
۴/۳	۷	دیپلم و پائین تر	تحصیلات
۷/۴	۱۲	کاردانی	
۳۹/۳	۶۴	کارشناسی	
۴۷/۲	۷۷	کارشناسی ارشد	
۱/۸	۳	دکتری	

در این بخش به پاسخ و آزمون سؤالات پرداخته می‌شود:
 _ بررسی وضعیت جوّ سازمانی و فرسودگی شغلی در کتابخانه‌های ایران

جدول ۲: اطلاعات توصیفی متغیر جوّ سازمانی و فرسودگی شغلی و مؤلفه‌های آن‌ها

متغیر و مؤلفه‌های جوّ سازمانی	میانگین	انحراف معیار	میانگین خطای انحراف معیار
روحیه گروهی	۳/۸۳۹۰	۰/۵۶۷۰	۰/۰۴۴۴
مزاحمت	۳/۸۹۵۷	۰/۸۶۵۰	۰/۰۶۷۷
صمیمیت	۳/۷۷۱۵	۰/۷۸۹۷	۰/۰۶۱۸
علاقه‌مندی	۳/۴۶۳۲	۰/۷۸۹۲	۰/۰۶۱۸
ملاحظه‌گری	۲/۹۰۶۴	۰/۸۶۰۲	۰/۰۶۷۳
فاصله‌گیری	۳/۰۱۵۳	۰/۸۷۱۶	۰/۰۶۸۲
نفوذ و پویایی	۲/۹۲۷۹	۰/۸۹۰۹	۰/۰۶۹۲
تأکید بر تولید	۳/۳۷۱۲	۰/۸۱۷۱	۰/۰۶۴۰
جوّ سازمانی	۳/۳۹۸۸	۰/۴۵۲۱	۰/۰۳۵۴
متغیر و مؤلفه‌های فرسودگی شغلی	میانگین	انحراف معیار	میانگین خطای انحراف معیار
خستگی عاطفی	۱/۷۲۶۰	۰/۷۳۴۹	۱/۰۰
کاهش عملکرد شخصیت	۲/۱۶۸۷	۰/۶۵۷۵	۱/۰۰
مسخ شخصیت	۱/۳۵۴۶	۰/۵۶۵۸	۱/۰۰
فرسودگی شغلی	۱/۷۴۹۸	۰/۵۲۵۴	۱/۰۰

شخصیت نیز کمتر از حد متوسط هستند. لذا با توجه به منفی بودن اختلاف میانگین، سطح مطلوبیت این مؤلفه کمتر از حد متوسط است. - بررسی تاثیر مؤلفه‌های جوّ سازمانی کتابخانه‌های دانشکده‌ای و بیمارستانی دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران، شهیدبهشتی، ایران بر فرسودگی شغلی کتابداران شاغل در آنها برای تعیین تاثیرگذاری مؤلفه‌های جوّ سازمانی بر فرسودگی

در کل از بررسی داده‌ها از میان تعداد ۱۶۳ نفر پاسخ دهنده، جدول ۲ به دست آمده است. میانگین همه مؤلفه‌های جوّ سازمانی بیشتر از حد متوسط (عدد ۳) است، به جز دو مؤلفه‌ی ملاحظه‌گری و نفوذ و پویایی که میانگین آنها کمتر از حد متوسط است. میانگین متغیر فرسودگی شغلی ۱/۷۴ و کمتر از حد متوسط (عدد ۳) است. هم‌چنین همه مؤلفه‌های فرسودگی شغلی شامل خستگی عاطفی، کاهش عملکرد شخصیت و مسخ

نظر گرفتن خطای ضریب تعیین تعدیل شده به میزان ۴۱ درصد متغیر فرسودگی شغلی را تبیین و پیش‌بینی می‌کنند. از تحلیل داده‌های به‌دست آمده، می‌توان گفت که از میان هشت مؤلفه‌ی متغیر جوّ سازمانی فقط دو مؤلفه‌ی مزاحمت و صمیمیت توانستند متغیر وابسته‌ی فرسودگی شغلی را پیش‌بینی و تبیین کنند.

- بررسی تفاوت متغیر جوّ سازمانی از نظر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی کتابداران کتابخانه‌های دانشکده‌ای و بیمارستانی وابسته به دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران، شهیدبهشتی، ایران

شغلی در این پژوهش از روش آماری، مدل رگرسیون استفاده گردید. این مدل شامل انواع شاخص‌هایی است که موفقیت مدل را در پیش‌بینی متغیر وابسته ارزیابی می‌کنند. در اینجا مقدار ضریب همبستگی $0/662$ است که همبستگی پیرسون بین مقادیر پیش‌بینی شده و مقادیر متغیر وابسته است. مقدار ضریب تعیین $0/438$ مقدار واریانس تبیین شده متغیر وابسته فرسودگی شغلی به‌وسیله هشت مؤلفه روحیه گروهی، مزاحمت، صمیمیت، علاقه‌مندی، ملاحظه‌گری، فاصله‌گیری، نفوذ و پویایی، و تأکید بر تولید به‌عنوان متغیرهای مستقل را نشان می‌دهد. یعنی این هشت مؤلفه به میزان ۴۴ درصد متغیر فرسودگی شغلی را پیش‌بینی می‌کنند که با در

جدول ۳: بررسی تفاوت جوّ سازمانی در گروه‌های مختلف افراد شرکت‌کننده

ویژگی جمعیت‌شناختی	سطح معناداری آزمون تی
وضعیت تأهل	۰/۸۷۵
جنسیت	۰/۵۶۳
نوع کتابخانه	۰/۰۳۷
رشته تحصیلی	۰/۰۶۲

دانشکده‌ای نسبت به کتابخانه‌های بیمارستانی در وضعیت بهتری قرار دارد. برای تحلیل داده‌های مربوط به ویژگی‌های سن، سابقه خدمت، نوع خدمت و تحصیلات که بیش از دو وجه دارند از آنالیز واریانس یکطرفه استفاده شد.

همان‌طور که داده‌های جدول ۳ نشان می‌دهند، متغیر جوّ سازمانی فقط از نظر ویژگی نوع کتابخانه با یکدیگر تفاوت دارند و از نظر دیگر ویژگی‌ها تفاوتی ندارند. با توجه به اینکه میانگین کتابخانه‌های دانشکده‌ای ($3/4572$) با تعداد ۱۰۰ عدد نسبت به کتابخانه‌های بیمارستانی با میانگین ($3/3061$) و تعداد ۶۳ بیشتر است، لذا جوّ سازمانی کتابخانه‌های

جدول ۴: بررسی تفاوت جوّ سازمانی در گروه‌های مختلف افراد شرکت‌کننده (آنالیز واریانس یکطرفه)

متغیر جمعیت‌شناختی	مقدار احتمال
سن	۰/۵۱۱
سابقه خدمت	۰/۶۴۱
نوع خدمت	۰/۰۸۸
تحصیلات	۰/۱۱۲

مورد بررسی از نظر متغیر فرسودگی شغلی از آزمون مان ویتنی استفاده گردید. نتایج آزمون نشان داد که متغیر فرسودگی شغلی فقط از نظر رشته‌ی تحصیلی (کتابداری یا غیرکتابداری) با آماره‌ی $(-2/229)$ متفاوت است و از نظر سه ویژگی وضعیت تأهل، جنسیت و نوع کتابخانه تفاوت معناداری ندارد. هم‌چنین میانگین رتبه ($96/95$) مربوط به سایر رشته‌ها (یعنی رشته‌های غیرکتابداری) بیشتر است؛ در نتیجه فرسودگی شغلی رشته‌های غیرکتابداری بیشتر از رشته‌های کتابداری با میانگین $77/46$ است. برای ویژگی‌هایی

نتایج آنالیز واریانس یکطرفه نشان می‌دهد (جدول ۴) که در متغیر جوّ سازمانی از نظر هیچ‌یک از ویژگی‌های سن، سابقه خدمت، نوع خدمت و تحصیلات تفاوت معناداری وجود ندارد.

- بررسی تفاوت متغیر فرسودگی شغلی از نظر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی کتابداران کتابخانه‌های دانشکده‌ای و بیمارستانی وابسته به دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران، شهیدبهشتی، ایران
برای تعیین تفاوت بین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی کتابداران

نظر ویژگی‌های نوع خدمت و تحصیلات با آماره‌ی Z (۸/۶۶۰ و ۱۰/۵۳۵) تفاوت معنادار دارد.

مانند سن، سابقه و نوع خدمت و تحصیلات از آزمون کروسکال-والیس استفاده گردید. نتایج این آزمون نشان داد که متغیر فرسودگی شغلی فقط از

جدول ۵: میانگین رتبه‌های متغیر فرسودگی شغلی برای ویژگی نوع خدمت و تحصیلات

نوع خدمت	تعداد	میانگین رتبه
رسمی	۱۰۵	۷۹/۱۲
پیمانی	۱۶	۷۵/۱۳
قراردادی	۳۱	۱۰۰/۸۷
گذراندن طرح	۱۰	۵۶/۶۵
کل	۱۶۲	
نوع تحصیلات	تعداد	میانگین رتبه
دیپلم و پایین تر	۷	۱۰۵/۷۹
کاردانی	۱۲	۹۹/۷۱
کارشناسی	۶۴	۸۹/۵۹
کارشناسی ارشد	۷۷	۷۲/۳۴
دکتری	۳	۴۱/۶۷
کل	۱۶۳	

می‌شود که فرسودگی شغلی در وضعیت حاد نیست یعنی به میزان بسیار کمی وجود دارد. در پژوهش Sujatha و همکاران (۲۰۱۴) جمعاً حدود ۷۱/۴ درصد از افراد، از شغل خود راضی هستند که با این وصف، وضعیت فرسودگی شغلی را در حد مناسب نشان می‌دهد (۱۶). این پژوهش، با پژوهش حاضر همسوست. اما در پژوهش سیفی و عسگری (۱۳۹۴) میانگین وضعیت فرسودگی شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی، ۴/۲۴ گزارش شده است (۱۷). در پژوهش مومنی (۱۳۹۳) میانگین وضعیت فرسودگی شغلی، ۳/۶۷ به دست آمده است (۱۱). Harwell (۲۰۱۳) در پژوهش خود، در مقایسه با میانگین جامعه‌ی پژوهش خود (۳۰/۹۳) عدد میانگین ۳۷/۲۷ را به دست آورده است که وضعیت فرسودگی را نامطلوب نشان می‌دهد (۱۸).

یافته‌های به دست آمده جهت بررسی تأثیر مؤلفه‌های متغیر جو سازمانی شامل هشت مؤلفه‌ی روحیه گروهی، مزاحمت، صمیمیت، علاقه‌مندی، ملاحظه‌گری، فاصله‌گیری، نفوذ و پویایی و تأکید بر تولید، نشان‌دهنده‌ی این است که این مؤلفه‌ها به طور کلی مقدار ۴۴ درصد متغیر فرسودگی شغلی را پیش‌بینی می‌کنند که با در نظر گرفتن خطای ضریب تعیین تعدیل شده به میزان ۴۱ درصد متغیر فرسودگی شغلی را تبیین و پیش‌بینی می‌نمایند. هم‌چنین از بین این هشت مؤلفه، دو مؤلفه‌ی مزاحمت

بر طبق جدول ۵ نتایج نشان می‌دهد افرادی که از نظر استخدام نیروی طرحی محسوب می‌شوند، دارای کمترین فرسودگی شغلی و کتابداران قراردادی بیشترین فرسودگی شغلی را دارند. هم‌چنین با افزایش سطح تحصیلات فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد؛ چنان‌که کتابداران دیپلم و پایین‌تر بیشترین فرسودگی شغلی و افراد با تحصیلات دکتری کمترین فرسودگی شغلی را دارند.

بحث

وضعیت جو سازمانی کتابخانه‌های مورد مطالعه در وضعیت مطلوبی است. زیرا میانگین متغیر جو سازمانی ۳/۴ است. در پژوهش هاشمیان و همکاران (۱۳۹۵) میانگین جو سازمانی کتابخانه‌های مورد بررسی ۶۹/۵ گزارش گردید (۸). در پژوهش مومنی (۱۳۹۳) میانگین وضعیت جو سازمانی ۳/۲۳ است (۱۱). در پژوهش جهانی و همکاران (۱۳۹۴) میانگین جو سازمانی کتابخانه‌های مورد بررسی (۲۳۹/۷۹ و ۱۶۲/۳۳) گزارش شده که به طور کلی از میانگین کل (۱۴۰/۸) بیشتر است (۱۰). این پژوهش‌ها با پژوهش حاضر در مطابقت همخوانی دارند.

میانگین متغیر فرسودگی شغلی ۱/۷۴ و کمتر از حد متوسط (عدد ۳) است که از آنجایی که این سؤال یک سؤال منفی است، بنابراین نتیجه

و صمیمیت سهم بیشتری در پیش‌بینی و تبیین فرسودگی شغلی دارند. در پژوهش عبادی‌نژاد (۱۳۹۶)، متغیر جوّ سازمانی می‌تواند فرسودگی شغلی را به میزان ۵ درصد (ضریب تعیین ۰/۰۵) پیش‌بینی کند (۶). در پژوهش Linden و همکاران (۲۰۱۸) که بین خستگی عاطفی و فشارکاری یک رابطه‌ی معنادار وجود دارد یعنی به هر حال تأثیرگذار است $\beta = 0/52$ و $p > 0/001$ (۱۴). این پژوهش‌ها با پژوهش حاضر همسو هستند. اما در پژوهش Sultana و Begum (۲۰۱۲)، هیچ تأثیر معناداری بین مؤلفه‌های شغلی (که برخی از مؤلفه‌های جوّ سازمانی مثل ارتباط بین سرپرستان و کارکنان، به‌کارگیری توانایی، خلاقیت کارکنان، شرایط کاری و روابط همکارانه را دارد) و رضایت و به‌دنبال آن فرسودگی شغلی کارکنان وجود ندارد که این یافته‌ها با پژوهش حاضر همخوانی ندارد (۱۹).

در بحث تفاوت متغیر جوّ سازمانی از نظر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، می‌توان گفت که متغیر جوّ سازمانی فقط از نظر ویژگی نوع کتابخانه (۰/۰۳۷) با یکدیگر تفاوت دارند و از نظر دیگر ویژگی‌ها تفاوتی ندارند. در پژوهش جهانی و همکاران (۱۳۹۴) متغیر جوّ سازمانی از نظر سابقه خدمت (۰/۰۰۰) و سن (۰/۰۴۴)، این تفاوت وجود دارد (۱۰). در پژوهش مومنی (۱۳۹۳) متغیر جوّ سازمانی از نظر جنسیت (۰/۱۶۲) و رشته تحصیلی (۰/۹۰۸)، تفاوت معناداری ندارد اما با توجه به گروه‌های سنی (۰/۰۳۰) تفاوت معناداری دارند (۱۱). این پژوهش‌ها نتایجی غیرهمسو با پژوهش حاضر دارند.

در بحث تفاوت متغیر فرسودگی شغلی از نظر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، می‌توان گفت که متغیر فرسودگی شغلی فقط از نظر رشته تحصیلی (کتابداری یا غیرکتابداری) متفاوت هستند (۰/۰۲۶) و از نظر سه ویژگی وضعیت تأهل، جنسیت و نوع کتابخانه تفاوت معناداری ندارند. هم‌چنین نتایج نشان می‌دهد که متغیر فرسودگی شغلی از نظر ویژگی‌های نوع خدمت (۰/۰۳۴) و تحصیلات (۰/۰۳۲) دارای تفاوت معنادار است. یعنی افرادی که طرح می‌گذرانند کمترین (۵۶/۶۵) فرسودگی شغلی و کتابداران قراردادی بیشترین (۱۰۰/۸۷) فرسودگی شغلی را دارند. بررسی نتایج نشان می‌دهد که با افزایش تحصیلات فرسودگی شغلی کاهش می‌یابد کتابداران دیپلم و پایین‌تر بیشترین (۱۰۵/۷۹) فرسودگی شغلی و افراد با تحصیلات دکتری کمترین (۴۱/۶۷) فرسودگی شغلی را دارند.

در پژوهش رحیمی و همکاران (۱۳۹۵)، متغیرهای زنان و مردان

در هیچ‌یک از متغیرهای فرسودگی شغلی (۰/۴۲) تفاوت معناداری ندارند. فرسودگی شغلی دو گروه رسمی قطعی و قراردادی به طور معنی داری تفاوت دارند (۰/۰۳۷) $P < 0/001$ (۷). در پژوهش رحمانی و همکاران (۱۳۹۴)، تفاوت معناداری میان فرسودگی شغلی کتابداران و سابقه خدمت آنان وجود دارد. به‌منظور بررسی سطح معناداری تفاوت میان وضعیت فرسودگی شغلی و جنسیت، نتایج نشان داد که چون سطح معناداری از ۰/۰۵ کمتر است، بنابراین رابطه‌ی معنادار وجود دارد. یعنی زنان بیشتر دچار فرسودگی شغلی می‌گردند. هم‌چنین میان وضعیت فرسودگی شغلی و وضعیت تاهل کتابداران تفاوت معناداری وجود دارد. میان وضعیت فرسودگی شغلی و رشته تحصیلی کتابداران هم تفاوت معناداری وجود دارد. تفاوت معناداری میان فرسودگی شغلی کتابداران بر اساس مقطع تحصیلی وجود دارد. تفاوت معناداری میان فرسودگی شغلی کتابداران بر اساس وضعیت استخدامی وجود دارد (۹). در پژوهش Disorbo (۲۰۱۷) نتایج نشان می‌دهد که متغیر رضایت شغلی و به‌دنبال آن فرسودگی شغلی از نظر جنسیت با یکدیگر تفاوت معناداری ندارند (۱۵). Harwell (۲۰۱۳) در پژوهش خود نشان می‌دهد که اثربخشی حرفه‌ی کتابداری در فرسودگی شغلی کتابداران، حدود ۱۹/۵۹ درصد است (۱۹).

از آنجایی که این پژوهش، سئوالاتی در خصوص رفتار مدیران در محیط کار دارد، تا حدودی پژوهشگر با همکاری ضعیف کتابداران جامعه پژوهش در پاسخ‌گویی به پرسش‌نامه‌ها مواجه شده است. برای جبران محدودیت، پژوهشگر تمام تلاش خود را به‌کار گرفته تا انگیزه و اشتیاق لازم برای پاسخ‌گویی را در آنها ایجاد کند. اما مسئله سئوالات در خصوص رفتار مدیران سبب گردیده تا به دلیل نگرانی در مورد کار، حدود ۱۴ پرسش‌نامه که ۸ عدد از آنها بیمارستانی و حدود ۶ عدد دانشکده‌ای است، به پژوهشگر برگردانده شد و مجموع افراد به ۱۶۳ نفر کاهش پیدا کرد.

نتیجه‌گیری

به طور کلی یافته‌های پژوهش نشان داد که وضعیت جوّ سازمانی کتابخانه‌های دانشکده‌ها و بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه‌های علوم پزشکی و خدمات درمانی تهران، شهیدبھشتی و ایران در وضعیت مطلوبی است. هم‌چنین وضعیت فرسودگی شغلی کتابداران شاغل در آنها نیز در وضعیت مطلوبی محاسبه گردید که برخلاف انتظار پژوهشگر به‌دست آمد.

کتابخانه را آموزش دیده‌اند، به راحتی می‌توانند با مشکلات مراجعان کنار آمده و در ارتقای سطحی کیفی و علمی کتابخانه که در حقیقت مکان علمی رشته تحصیلی آنان است، نقش بسزایی داشته باشند و این مسئله به رضایت و انگیزش آنان و عدم فرسودگی شغلی در آنان کمک می‌کند. نیروهای طرحی از آنجایی که لازم است مدت زمان کوتاهی در کتابخانه که مشغول به کار باشند، لذا خود را درگیر مسایل سازمان نمی‌کنند و یا نسبت به آن‌ها بی‌توجه هستند. ولی نیروهای قراردادی چون اغلب همانند نیروهای رسمی کار می‌کنند ولی نسبت به آنان از تسهیلات و آزادی عمل کمتری برخوردارند و همچنین از نظر تداوم و ثبات در شغل دچار تزلزل هستند، شاید این دلایل بتواند در فرسودگی شغلی آنان موثر باشد که این نیز جای بحث و بررسی دارد. از آنجایی که میزان تحصیلات آکادمیک در جامعه‌ی امروز، نقش درخور توجهی دارد، لذا شاید یکی از دلایل اینکه افراد فوق دیپلم به پایین بیشتر دچار فرسودگی می‌شوند، این باشد که آنان در مواجهه با مراجعان خود که اغلب افراد تحصیل کرده (کارشناسی به بالا) هستند، دچار استرس شوند و یا در قیاس با جامعه‌ی مخاطب خود دچار سرخورده‌گی و ملامت‌های درونی از حیث عدم ادامه تحصیل گردند. به‌طور کلی می‌توان نتیجه گرفت که پژوهش حاضر، به هدف اصلی خود که تعیین تأثیر جوّ سازمانی کتابخانه‌های دانشکده‌ای و بیمارستانی دانشگاه‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی منتخب شهر تهران بر فرسودگی شغلی کتابداران شاغل در آن‌ها بود، رسیده است.

در انتها پیشنهادهایی بر اساس یافته‌های پژوهش به نظر رسیده از قبیل: بررسی جوّ سازمانی کتابخانه‌های هر دانشکده و بیمارستان از هر کدام از دانشگاه‌های منتخب به صورت منفرد و تک به تک و شناسایی مدیریت‌های نامطلوب و تبدیل آن به احسن در جهت بهبود وضعیت جوّ سازمانی، بررسی فرسودگی شغلی کتابداران کتابخانه‌های هر دانشکده و بیمارستان از هر کدام از دانشگاه‌های منتخب به صورت منفرد و تک به تک و شناسایی علل ایجاد این عامل و برطرف کردن عوامل در حد توان سازمان، شناسایی رابطه‌ی بین هر کدام از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی با جوّ سازمانی در هر کدام از کتابخانه‌های جامعه پژوهش به طور منفرد و برطرف کردن علل نامطلوب آن، شناسایی رابطه‌ی بین هر کدام از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی با فرسودگی شغلی در هر کدام از کتابخانه‌های جامعه پژوهش به‌طور منفرد و برطرف کردن علل نامطلوب آن در حد توان

زیرا به دلیل مراجعات متعدد به کتابخانه‌های آموزشی و برخورد برخی از کتابداران انتظار می‌رفت که آنان از روحیه‌ای نامطلوب برخوردار باشند که این پژوهش خلاف این انتظار را نشان می‌دهد. می‌توان گفت شاید برخورد ناشایست آنان در محیط کار ناشی از علل دیگری باشد که آن نیز جای بررسی دارد.

یافته‌ها حاکی از آن است که مؤلفه‌های متغیر جوّ سازمانی شامل هشت مؤلفه‌ی روحیه گروهی، مزاحمت، صمیمیت، علاقه‌مندی، ملاحظه‌گری، فاصله‌گیری، نفوذ و پویایی و تاکید بر تولید، به میزان ۴۱ درصد متغیر فرسودگی شغلی را تبیین و پیش‌بینی می‌نمایند که دو مؤلفه‌ی مزاحمت و صمیمیت سهم بیشتری در پیش‌بینی و تبیین فرسودگی شغلی دارند. به هر حال نتیجه‌گیری کلی از این ارتباط در این پژوهش این است که بین متغیر جوّ سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه‌ی معکوس وجود دارد. یعنی هر چه جوّ سازمانی کتابخانه‌ها بهتر و مطلوب‌تر، فرسودگی شغلی کتابداران آن، کمتر و پایین‌تر است.

با توجه به بررسی متغیر جوّ سازمانی و متغیر فرسودگی شغلی از نظر ویژگی‌های جمعیت‌شناختی کتابداران مثل: سن، جنس، رشته تحصیلی، میزان تحصیلات، نوع خدمت، سابقه خدمت، بخش محل خدمت و نوع کتابخانه، یافته‌ها نشان می‌دهد که متغیر جوّ سازمانی از لحاظ نوع کتابخانه (دانشکده‌ای یا بیمارستانی) تفاوت معناداری با یکدیگر دارند. یعنی جوّ سازمانی کتابخانه‌های دانشکده‌ای نسبت به کتابخانه‌های بیمارستانی بهتر است. شاید یکی از دلایل آن، این باشد که: از آنجایی که صمیمیت یکی از مؤلفه‌های تأثیرگذار در جوّ سازمانی برآورد شده است و از آنجایی که اغلب کتابخانه‌های بیمارستانی دارای یک یا دو نفر کتابدار هستند، رابطه‌ی دوستانه و صمیمانه در محیط کار در آنان به ندرت اتفاق می‌افتد. همچنین فشارکاری بر روی یک یا نهایت دو نفر تحمیل می‌شود و تقسیم وظایف وجود ندارد.

اما در مورد متغیر فرسودگی شغلی، این متغیر از لحاظ رشته تحصیلی (کتابداری و غیرکتابداری) و نوع خدمت (طرحی، قراردادی، پیمانی، رسمی، شرکتی و ...) و همچنین میزان تحصیلات (فوق دیپلم به پایین، کارشناسی، کارشناسی ارشد و دکتری) تفاوت معناداری را نشان دادند. شاید در مورد رشته تحصیلی بتوان گفت که چون کتابداران متخصص، پیش‌زمینه و مهارت لازم برای رفع نیاز مراجعان در محیط

دانشگاه‌های علوم پزشکی و مقایسه‌ی آنها با واحد کتابخانه به منظور ارتقای سطح مدیریت کیفی سازمان، بررسی وضعیت فرسودگی شغلی در سایر واحدها و بیمارستان‌های دانشگاه‌های علوم پزشکی و مقایسه‌ی آنها با واحد کتابخانه به منظور ارتقای سطح سلامت روانی کارکنان.

تشکر و قدردانی

این مقاله برگرفته از پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد با عنوان «بررسی تاثیر جوّ سازمانی کتابخانه‌های دانشکده‌ای و بیمارستانی دانشگاه‌های علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی منتخب شهر تهران بر فرسودگی شغلی کتابداران شاغل در آنها» در دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران در سال ۱۳۹۷ با کد اخلاقی «IR.TUMS.SPH.REC.1397.230» بوده و بدین‌وسیله از همه‌ی کتابدارانی که در این پژوهش نهایت همکاری را جهت گردآوری داده‌ها داشته‌اند، تشکر و قدردانی می‌شود.

سازمان و یا کمک به جلوگیری از شیوع و ایجاد زمینه در افراد دارای فرسودگی، استفاده از مدیران و سرپرستان باتجربه، کارآمد و متخصص با انگیزه‌ی کاری بالا و روحیه‌ی گروهی بسیار زیاد و اخلاق‌مدار در زمینه‌ی رابطه‌ی دوستانه با همکاران و کارمندان، کمک به قشر ضعیف از نظر اطلاعاتی در زمینه‌ی کاری برای ارتقای کیفیت خدمات‌دهی در کتابخانه و اما پیشنهادهایی هم برای پژوهش‌های آتی در نظر گرفته شده‌است مشتمل بر: بررسی مقایسه‌ای تاثیر جوّ سازمانی کتابخانه‌ها بر فرسودگی شغلی کتابداران شاغل در آنها در هر کدام از دانشگاه‌های علوم پزشکی تهران، شهیدبهشتی و ایران، بررسی عوامل موثر دیگر مثل رضایت شغلی، خلاقیت کارکنان، اصول مدیریتی و غیره در کتابخانه‌های دانشکده‌ها و بیمارستان‌های وابسته به دانشگاه‌های علوم پزشکی منتخب بر فرسودگی شغلی کتابداران آنها، بررسی مقایسه‌ی تاثیر جوّ سازمانی کتابخانه‌های بیمارستان‌های خصوصی و دولتی بر فرسودگی شغلی کتابداران شاغل در آنها، بررسی وضعیت جوّ سازمانی در سایر واحدها و بیمارستان‌های

منابع

- Mamizade J. Culture and the foundation of the organization. Availbale at: [http://ensani.ir/file/download/article/20101226114809-\(460\).pdf](http://ensani.ir/file/download/article/20101226114809-(460).pdf). 1996.
- Fereudenberger HJ. The staff burnout syndrome in alternative institutions. *Psychotherapy: Theory, Research & Practice* 1975; 12(1): 73-82
- Caplan RD. Organizational stress and individual strain: A social-psychological study of risk factors in coronary Heart disease among administrators, engineers, and scientists [Thesis]. United States: University of Michigan; 1971.
- Riahi Nia N. Application of counseling therapy and bibliotherapy to academic librarians' job burnout. *Journal of Career and Organizational Counseling* 2011; 3(7): 97-112 [Article in Persian].
- Hajlu N. The relationship of staffs' job stress, burnout, and life quality to organizational climate satisfaction at Mohaghegh Ardabili university. *Journal of A New Approach to Educational* 2012; 3(11): 169- 84 [Article in Persian].
- Ebadinejad AR. Investigating the relationship between organizational climate and burnout and job satisfaction among the staff of the education department of Shiraz district [Thesis in persian]. Shiraz: Marvdasht Islamic Azad University Educational Sciences and Psychology; 2017.
- Rahimi S, Farhadi M & Sadeqi J. A survey on relationship between resilience and burnout amongst the academic librarians: (A case study of academic libraries in Kermanshah). *Journal of Academic Librarianship and Information Research* 2017; 51(4): 137-53 [Article in Persian].
- Hashemian MR, Alemokhtar MJ, Hasanazadeh A & Hashemian AR. Organizational climate of libraries in Isfahan state universities. *Journal of Health Administration* 2016; 19(65): 43-50 [Article in Persian].
- Rahmani M, Asnafi AR & Ansari M. The study of burnout in academic librarians in Shahid Beheshti university. *Journal of Career and Organizational Counseling* 2016; 7(22): 129-50 [Article in Persian].
- Jahani MA, Yaminfirooz M & Siamian H. The regression model of Iran libraries organizational climate. *Journal of Academy of Medical Sciences of Bosnia and Herzegovina* 2015; 27(5): 342-46 [Article in Persian].

11. Momeni E. Investigating the relationship between organizational climate and job burnout and job satisfaction of Ahwaz university librarians in order to provide suggestions for reducing job burnout and improving job satisfaction of librarians [Thesis in Persian]. Ahvaz: Shahid Chamran University of Ahvaz; 2014.
12. Mostafavi E & Ghasemi Nejad MA. Burnout and its relationship with age and experience of librarians of academic libraries in Tehran, Iran. *Health Information Management* 2013; 9(6): 942-9[Article in Persian].
13. Shabani A, Rezaei Aderyani R, Abedi MR & Naderi F. Investigating the occupational burnout of librarians in university of Isfahan. *International Journal of Information Science and Management* 2012; 10(2): 117-33.
14. Linden M, Salo I & Jansson A. Organizational stressors & burnout in public librarians. *Journal of Librarianship & Information Science* 2018; 50(2): 199- 204.
15. Disorbo B. Job satisfaction, organizational commitment and ethical climate of higher education administrators in Maryland colleges and universities [Thesis]. State of Tennessee: East Tennessee State University; 2017.
16. Sujatha R, Ganesan P & Abraham LT. Sound organizational climate in University Libraries: A study with reference to Mahatma Gandhi university library, Kottayam. Available at: <http://www.liscom.org/postContent/fullPaper/pdf/paper%20presented/P%20S%2012%20Sound%20organizational%20climate%20in%20University%20Libraries%20a%20study%20with%20reference%20to%20Mahatma%20Gandhi%20University%20Library,%20Kottayam.sujatha%20R.pdf> . 2014.
17. Seifi L & Asgari A. Work life quality and burnout of public librarians of South Khorasan in Iran. *Research on Information Science and Public Libraries (Payam-E-Ketabkhaneh (Library Message))* 2017; 22(4): 631-51[Article in Persian].
18. Harwell KR. Burnout & job engagement among business librarians. Available at: <https://journals.tdl.org/llm/index.php/llm/article/viewFile/2084/6218>. 2013.
19. Sultana F & Begum B. Masuring the job satisfaction of female library professionals working in the health libraries in Dhaka city. *The Estern Librarian* 2012; 23(1): 37-50.

The Impact of Organizational Climate of College and Hospital Libraries of Medical Sciences Universities on Librarians' Job Burnout

Fatemeh Sadat Zaribaf¹ (M.S.) - Fatemeh Sheikhshoaei² (Ph.D.) - Seyed Javad Ghazimirsaeed³ (Ph.D.)

1 Master of Science in Medical Library & Information Sciences, School of Allied Medical Sciences, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

2 Assistant Professor, Department of Medical Library & Information Sciences, School of Allied Medical Sciences, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

3 Associate Professor, Department of Medical Library & Information Sciences, School of Allied Medical Sciences, Tehran University of Medical Sciences, Tehran, Iran

Abstract

Received: Dec 2018

Accepted: Apr 2019

Background and Aim: Considering the effect of organizational climate on work motivation, not using the librarians who have a satisfactory feeling about their job can cause irreversible damages to the library. Therefore, the aim of this study is to determine the effect of organizational climate of college and hospital libraries on the burnout of librarians working there.

Materials and Methods: This is an applied research and a descriptive-analytical survey. One hundred seventy-seven librarians from faculties and hospital libraries affiliated to Tehran, Iran and Shahid Beheshti Universities of Medical Sciences were surveyed by census method in 2018. Data collection instruments were Halpin and Croft's organizational climate and Maslach and Jackson job burnout questionnaires. The validity was confirmed by 3 experts and the reliability by Cronbach's alpha coefficient. For data analysis, SPSS software, and descriptive and analytical statistics were used.

Results: The findings showed that the mean of organizational climate was at a desirable level (3.4) and the average of job burnout was 1.7; therefore, the job burnout status of librarians is desirable because it is a negative variable. Also, the components of organizational climate predict 41% of job burnout variable. Among demographic characteristics, job burnout variable varies only in terms of field of study, and organizational climate only in terms of the type of library.

Conclusion: In general, the organizational climate status and job burnout status of the studied libraries are desirable; also, organizational climate components affect job burnout.

Keywords: Organizational Climate, Occupational Burnout, Hospital Library, College Library

* Corresponding Author:
Sheikhshoaei F
Email:
fashoaei@sina.tums.ac.ir