

فصل نامه دانش شناسی

(علوم کتابداری و اطلاع رسانی و فناوری اطلاعات)

دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال

سال دوازدهم، شماره ۴۷، زمستان ۱۳۹۸، از صفحه ۹۶ الی ۱۰۷

بررسی رابطه جو سازمانی با فرسودگی شغلی کتابداران: مطالعه موردی کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی

موسی یمین فیروز^۱ | زهرا کریم‌خانی^۲ | معصومه محمدی^۳

۱- مرکز تحقیقات عوامل اجتماعی موثر بر سلامت، پژوهشکده سلامت، دانشگاه علوم پزشکی بابل، بابل، ایران yaminfiroz@gmail.com

۲- کارشناس ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی، کارشناس امور کتابخانه‌ها و همکاری‌های اداره کتابخانه‌های عمومی شهرستان ارومیه، ارومیه، ایران (نویسنده مسئول) Zahra.karimkhani94@gmail.com

۳- دانشجوی کارشناس ارشد کتابداری و اطلاع‌رسانی، کتابدار کتابخانه مرکزی، ارومیه، ایران Masoomeh.mohammadi87@gmail.com

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۷/۱ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۹/۱

چکیده

هدف: هدف از انجام پژوهش حاضر تعیین وضعیت جو سازمانی و میزان فرسودگی شغلی کتابداران در کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی و هم‌چنین رابطه جو سازمانی با فرسودگی شغلی بود.

روش: روش تحقیق حاضر، تحلیلی - پیمایشی از نوع کاربردی بوده است. جامعه آماری پژوهش را کل کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی تشکیل می‌دهد که ۱۸۰ نفر است. برای گردآوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه جو سازمانی کلایمت کوال و پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در سطح آمار توصیفی از میانگین، انحراف معیار، جدول و نمودار و برای پاسخ به فرضیه‌های پژوهش از آزمون ضریب همبستگی و آزمون تی تک نمونه‌ای استفاده گردید.

یافته‌ها: میانگین نمره جو سازمانی و فرسودگی شغلی کتابداران در کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی به ترتیب (۴۱/۳۱) و (۱۷۶/۷۷±) و (۵۱/۳۵± ۱۷/۱۸) برآورد گردید. میانگین نمره فرسودگی شغلی کتابداران با توجه به متغیرهایی هم‌چون جنسیت، سابقه خدمت و رشته تحصیلی تفاوت معناداری با همدیگر نداشته است ($P < 0.05$). میانگین نمره جو سازمانی در بین کتابداران از لحاظ رشته تحصیلی تفاوت معناداری با همدیگر نداشته است ($P < 0.05$)؛ اما بین سابقه کار و نگرش کارکنان به جو سازمانی کتابخانه‌ها ارتباط معناداری مشاهده گردید ($P > 0.05$) و آزمون آماری نشان داد که بین جو سازمانی و فرسودگی شغلی ارتباط معناداری وجود ندارد ($P < 0.05$).

اصالت/ارزش: این مقاله را می‌توان در زمره اولین پژوهش‌هایی قلمداد کرد که به بررسی رابطه جو سازمانی کتابخانه‌ها با فرسودگی شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی پرداخته است.

واژه‌های کلیدی: جو سازمانی، فرسودگی شغلی، کتابداران، کتابخانه‌های عمومی، آذربایجان غربی

مقدمه

امروزه با توجه به اهمیت منابع انسانی در حفظ و بقای سازمان‌ها، راهبردهای نوین و کارآمدی برای دستیابی به اهداف سازمانی مورد استفاده مدیران سازمانی قرار می‌گیرد. این امر در مورد سازمان‌های خدمت‌مداری مانند کتابخانه‌های عمومی اهمیت مضاعف دارد؛ زیرا کتابداران کتابخانه‌های عمومی در تماس نزدیک با تمام اقدار جامعه هستند و ناگفته پیداست که با تکیه بر کارکردها و فعالیت‌های خود تا چه حد می‌توانند در رشد و توسعه فرهنگی و اجتماعی جوامع نقش موثر داشته باشند (فرج پهلوی و آخشیک، ۱۳۸۶). با توجه به اهمیت جو سازمانی، اگر مراکز خدمت‌مداری چون کتابخانه‌های عمومی که کارکنان آن‌ها در ارتباط مستقیم با مراجعه کنندگان هستند، برخورداری از جو سازمانی مناسب، تاثیرات مثبتی روی کارکنان خواهد داشت و کتابداران می‌توانند در فضایی آرام، دوستانه و عاری از سو-عظن، استرس و فشار روانی به ارائه خدمات به مراجعه کنندگان بپردازند.

جو سازمانی به ساختار سازمان و شرایط حاکم بر سازمان از جمله انتخاب و انتصاب افراد و نیروهای متخصص، نظارت، برنامه‌ریزی، سازماندهی، نظام پاداش و مزایا، روابط بین فردی، ضوابط و مقررات حاکم بر سازمان، نحوه واگذاری مسئولیت و حمایت کارکنان در سازمان اشاره می‌کند (ابطحی، ۱۳۸۰). جو سازمانی در برگیرنده ویژگی‌های محیط کاری است و بیان‌کننده چگونگی محیطی است که نیروی انسانی در آن مشغول به فعالیت است (آرونس و ساویتزکی^۱، ۲۰۰۶؛ گلیسون و گرین^۲، ۲۰۱۱). به نظر هارینگتون و وهل^۳ (۲۰۱۲)، زمان زیادی طول می‌کشد تا جو سازمانی شکل گیرد. به اعتقاد آن‌ها جو سازمانی بر اثر تعامل کارکنان با یکدیگر و با مدیریت به‌طور مثبت یا منفی پی‌ریزی می‌شود آنها جو سازمانی را اداراک رسمی و غیر رسمی از سیاست‌ها، اعمال و رویه‌های سازمانی تعریف می‌کنند که می‌تواند بر متغیرهای دیگر سازمانی اثر بگذارد. جو سازمانی از عوامل مهمی است که با تأثیر بر روابط کارکنان، مجموعه

حالات، خصوصیات و ویژگی‌های حاکم بر محیط سازمان را در برمی‌گیرد.

در این میان، بسیاری از مراجعه کنندگان به کتابخانه‌های عمومی نیاز مبرم به راهنمایی و مشاوره کتابداران دارند و از آنجایی که مهم‌ترین عامل بر اثربخشی کتابخانه، کتابداران می‌باشند، لذا کتابداران باید انگیزه لازم جهت عملکرد بهتر در محیط کتابخانه را کسب کنند و برای رسیدن به این مقصود، باید برنامه‌ریزی‌های لازم جهت ایجاد جوی سالم و مناسب در کتابخانه‌ها از طرف مدیران صورت گیرد تا با انگیزه، دلبستگی به کار و خلاقیت مضاعف به ارائه خدمات بپردازند؛ چرا که وجود جو ناسالم و سنگین در کتابخانه‌ها، باعث تضعیف انگیزه و رضایت کتابداران و به تدریج سبب فرسودگی شغلی آن‌ها خواهد شد. مسئله فرسودگی شغلی را نخستین بار فریدنبرگر^۴ در سال ۱۹۷۴ تعریف کرد و پس از آن بسیاری از نویسندگان آن را به دقت مورد مطالعه قرار دادند (رشیدی، تیموری نسب و احرابی، ۱۳۸۸). مسلش^۵ (۱۹۸۲) بر این باور است که فرسودگی شغلی، سندرمی است که در پاسخ به فشار روانی مزمن به وجود می‌آید و شامل سه جزء خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و فقدان موفقیت شخصی است؛ این سندرم، فرد را به سوی احساس بی‌کفایتی، شکست و عدم علاقه به دیگران می‌کشاند. فرسودگی شغلی، ناشی از عدم ثبات در شرایط، تنیدگی و موقعیت‌های مثبت شغلی در محیط کار است و غالباً در افراد شاغل در حرفه‌های خدمات انسانی مانند پرستاران، پزشکان، افراد پلیس، معلمان، مددکاران اجتماعی و روانشناسان به چشم می‌خورد. گردون^۶ (۲۰۰۲) معتقد است که فرسودگی شغلی، فرسودگی روانی ناشی از کار زیاد، استرس غیرقابل تحمل در طول مدت زمان است که منجر به طیفی از پیامدهای جسمی، عاطفی، رفتاری و میان فردی می‌شود. این سندرم در مشاغلی که با انسان سروکار دارد بیشتر دیده می‌شود (احقر، ۱۳۸۵). فرسودگی شغلی یک مشکل جدی است که نباید به راحتی از کنار آن گذشت؛ این سندرم، روی حفظ تعادل و بهداشت روانی

4. Freudenberger

5. Maslash

6. Gordon

1. Aarons & Sawitzky

2. Glisson & Green

3. Harington & Vohl

در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که فرسودگی شغلی کتابداران دانشگاهی در شهر اهواز در سطح پایین است و آنان از شغل خود رضایت ندارند (بیگدلی، ۱۳۹۵). در مطالعه دیگر که توسط سوانسون^۲ در بین کتابداران جوان اوهایو انجام شد مشخص گردید که کتابداران آن مجموعه از فرسودگی شغلی برخوردار نبوده‌اند (سوانسون، ۱۹۹۲). آذرگون نیز در پژوهشی که بر روی کتابداران نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور پرداخت به این نتیجه رسیدی که ۶ عامل اقتصادی، دولتی، سازمانی-شغلی، فردی، فرهنگی-اجتماعی-خانوادگی، مدیریتی و ارتباطی بر فرسودگی شغلی کتابداران نهاد کتابخانه‌های کشور موثر بوده‌اند (آذرگون، ۱۳۹۵). در مطالعه کیانی نژاد و همکارانش نیز رابطه‌ی معنی داری جو سازمانی با فرسودگی شغلی به دست آمد و اکثر پاسخ‌دهندگان علت فرسودگی شغلی را به وضعیت نامطلوب جو سازمانی مرتبط دانستند (کیانی نژاد، ۱۳۹۵).

از آنجایی که جو سازمانی به طور مستقیم یا غیرمستقیم توسط کسانی که در سازمان کار می‌کنند، درک می‌شود و بر انگیزش و رفتارشان تأثیر می‌گذارد و در موفقیت آن سازمان تأثیر بسزایی خواهد داشت و نیز جو سازمانی بر ابعاد گوناگون حیات سازمانی، یعنی بر ساختار سازمان، نحوه تصمیم‌گیری، سبک مدیریت و نظایر آن اثر می‌گذارد و از این عوامل نیز اثر می‌پذیرد (جهانیان، ۱۳۹۴) و از آنجایی که فرسودگی شغلی متأثر از جو سازمانی می‌باشد؛ پس برای اثر بخش نمودن سازمان باید به دنبال شناخت محیط مساعد سازمانی و شیوه‌های مناسب هدایت سازمان بود. لذا با توجه به مطالب بیان شده و این که کتابداران در معرض موارد استرس‌زایی مانند پاسخ‌گویی رودررو با ارباب رجوع، وجود مسائل و مشکلات مادی در زمینه کم بودن حقوق و مزایا، عدم وجود امتیازات مالی، وجود تبعیض از طرف مدیران، عدم وجود فرصت‌های مناسب جهت ارتقا شغلی و ... قرار دارند و از آنجایی که مانند هر سازمان دیگری، جو حاکم بر کتابخانه‌های عمومی می‌تواند تأثیر مستقیم بر روند فرسودگی شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی داشته باشد و با توجه به این که تاکنون پژوهشی در خصوص بررسی رابطه بین جو سازمانی با فرسودگی

کارکنان و در نتیجه کارایی و بازدهی آن‌ها در محیط کار تأثیرگذار است.

با توجه به نظریات فوق پژوهش‌هایی نیز در ایران و سایر کشورها در خصوص جو سازمانی و فرسودگی شغلی انجام شده است که بطور مختصر به مرتب‌ترین آن اشاره می‌گردد:

هاشمیان و همکاران در ارزیابی جو سازمانی کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان به این نتیجه رسیدند که وضعیت جو سازمانی در آن کتابخانه‌ها مطلوب است گرچه در بعضی از شاخص‌های مدنظر در جو سازمانی مانند عدالت نمره‌ی کسب شده از حد مطلوب پائین تر بوده است (هاشمیان، ۱۳۹۵). یمین فیروز و دیگران (۱۳۹۲) نیز در پژوهشی جو سازمانی کتابخانه‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی مازندران و بابل را با ابزار کلاپمت کوال مورد ارزیابی قرار دادند که بر اساس یافته‌های آن پژوهش، جو سازمانی بین دو دانشگاه تفاوت معناداری با همدیگر داشتند (یمین فیروز، ۱۳۹۲). آنها در پژوهش مشابه دیگر که در سال ۱۳۹۱ انجام شد اذعان کردند که تلاش مدیریت کتابخانه‌ها و مسئولین سازمان‌ها برای بهبود جو سازمانی از اهمیت بالایی برخوردار بوده و ارائه راه کارهای مدیریتی برای بالا بردن علاقمندی و نفوذ در کارکنان برای ایجاد خلاقیت و انگیزه‌های شغلی را لازم و ضروری دانستند (یمین فیروز، ۱۳۹۱). در مطالعه چاندر و چودری (۲۰۱۰)، که در کتابخانه‌های دانشگاه دهلی انجام شد رابطه معنادار بین جو سازمانی و رضایت شغلی کتابداران اثبات شد (چاندری، ۲۰۱۰). در مطالعه دیگر که توسط امی لیمن در سال ۲۰۰۳ انجام شد از سه بخش ایجاد کننده جو سازمانی (ارتباط کارکنان با مدیران، شغل کارمندان و ارتباط کارکنان با یکدیگر) ارتباط مدیر با کارکنان خود مهم‌ترین عامل تعیین کننده جو سازمانی بیان گردید و عدالت سازمانی به عنوان مهم‌ترین شاخص در رضایت شغلی مورد توجه کارکنان در نظر گرفته شد (لیمن، ۲۰۰۳).

در پژوهش‌هایی که در حوزه فرسودگی شغلی انجام شد می‌توان به مطالعه بیگدلی و همکاران (۱۳۹۵) اشاره کرد که در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز انجام شد. آنها

². Swanson

¹. Chander & Chaudhury

جکسون (1982) بوده است که تحقیقات وسیعی اعتبار و روایی این پرسشنامه را تأیید کرده اند. فیلیان در سال ۱۳۷۱ پرسشنامه مسلش را به فارسی برگرداند و از نظر اعتبار آن را به تأیید اساتید دانشگاه‌های تهران رسانده است (ده‌بزرگی و حدائق، ۱۳۸۵). پرسشنامه جو سازمانی دارای ۹ مولفه و ۳۶ سوال بسته می‌باشد که از طیف ۷ ارزشی کاملاً مخالفم با نمره ۱ الی کاملاً موافقم با نمره ۷ برخوردار بوده است. بنابراین با توجه به تعداد سوالات پرسشنامه جو و طیف ۷ ارزشی سوالات، جو سازمانی این پژوهش در دامنه میانگین ۳۶ الی ۲۵۲ قرار دارد. پرسشنامه فرسودگی شغلی نیز دارای ۴ مولفه و ۲۵ سوال بسته بوده است. سوالات ۱-۹ مربوط به مولفه خستگی عاطفی، سوالات ۱۰-۱۸ مربوط به مولفه عملکرد شخصی، سوالات ۱۹-۲۲ مربوط به مولفه مسخ شخصیت و سوالات ۲۳-۲۵ مربوط به مولفه درگیری می‌باشد که از طیف ۷ ارزشی برخوردار است. بنابراین با توجه به تعداد سوالات این پرسشنامه و طیف ۷ ارزشی سوالات، فرسودگی شغلی این پژوهش در دامنه میانگین ۲۵ الی ۱۷۵ قرار دارد. در تکنیک آماری تحقیق نیز از آزمون‌های توصیفی (میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر) و آزمون‌های استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، تی مستقل و تحلیل واریانس) در دامنه $\alpha = 0/05$ استفاده شد. در ضمن تمامی فرآیند آماری تحقیق با استفاده از نرم‌افزارهای آماری Excel و SPSS نسخه ۲۰ انجام شده است.

یافته‌ها

ارائه یافته‌های پژوهش در دو بخش توصیفی و استنباطی صورت گرفته است که نتایج به دست آمده از اطلاعات جمعیت شناختی پاسخ‌دهندگان حاکی از آن است که ۴۶/۷ درصد از پاسخ‌دهندگان را زنان و ۵۳/۳ درصد را مردان تشکیل می‌دهند. از لحاظ سابقه خدمت کارکنان، ۱۹/۲ درصد کتابداران دارای سابقه ۱-۳ سال، ۳۰ درصد ۴-۶ سال، ۲۲/۵ درصد ۷-۱۰ سال و ۲۸/۳ درصد سابقه کار بالاتر از ۱۰ سال دارند. از مجموع ۱۲۰ کتابدار مورد مطالعه، ۲۸/۳ درصد در رده سنی ۲۵-۳۰ سال، ۳۴/۲ درصد در رده سنی ۳۱-۳۵، ۳۰ درصد در رده سنی ۴۰-

شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی صورت نگرفته است، بنابراین هدف اصلی پژوهش حاضر، تعیین وضعیت جو سازمانی و بررسی میزان تاثیر آن بر فرسودگی شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی بوده است و به سوال‌های زیر پاسخ داده خواهد شد.

۱. وضعیت جو سازمانی کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی چگونه است؟
۲. میزان فرسودگی شغلی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی چقدر است؟
۳. آیا بین جو سازمانی کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی با فرسودگی شغلی کتابداران رابطه وجود دارد؟
۴. آیا وضعیت جو سازمانی کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی از لحاظ رشته تحصیلی کارکنان تفاوت معناداری با یکدیگر دارند؟
۵. آیا بین جو سازمانی و سابقه کار ارتباط معناداری وجود دارد؟
۶. آیا بین جنسیت و فرسودگی شغلی ارتباط معناداری وجود دارد؟
۷. آیا بین رشته تحصیلی و فرسودگی شغلی ارتباط معناداری وجود دارد؟
۸. آیا بین سابقه کار و میزان فرسودگی شغلی کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد؟

روش پژوهش

روش انجام تحقیق حاضر، تحلیلی - پیمایشی از نوع کاربردی بوده است. جامعه آماری پژوهش را کلیه کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی تشکیل می‌دهند که شامل ۱۸۰ نفر می‌باشند و که بصورت سرشماری انتخاب گردیدند. از این تعداد ۱۲۰ نفر به پرسشنامه پاسخ دادند. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش شامل دو پرسشنامه ارزیابی جو سازمانی کلایمت کوال که اولین بار توسط یمین فیروز و همکاران در سال ۲۰۱۵ بومی سازی گردید (Yaminfirooz and et al, 2015) و پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش و

شاخص‌های خدمت به مشتری و جمعیت شناختی در کتابخانه‌های مورد بررسی در سطح مطلوبی قرار دارد. همچنین شاخص کارگروهی در سطح پایین‌تری قرار دارد. به طور کلی میانگین نمره جو سازمانی کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی ۱۷۶ برآورد شده است (حداقل و حداکثر نمره جو سازمانی بر اساس پرسشنامه مربوطه به ترتیب ۴۹ و ۲۵۲ می‌باشد).

۳۶، ۵/۸ درصد در رده سنی ۴۱-۴۵ و ۱/۷ درصد نیز در رده سنی بیش از ۴۶ سال قرار دارند.

پرسش اول پژوهش: وضعیت جو سازمانی کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی چگونه است؟ میانگین هر یک از شاخص‌های جو سازمانی در کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی در جدول شماره ۱ ارائه شده است. نتایج نشان می‌دهد که شاخص‌های عدالت، مدیریت، نوآوری، آموزش مداوم، امنیت روانی و تنوع عمیق در سطح بسیار پایین و

جدول ۱. آمار توصیفی شاخص‌های جو سازمانی کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی

شاخص‌ها	حداقل	حداکثر	میانگین و انحراف معیار
جو عدالت	۴	۲۸	۱۶/۴۵±۷/۶۳
جو مدیریت	۴	۲۸	۱۹/۸۵±۵/۱۰
جو جمعیت شناختی	۸	۲۸	۲۱/۶۱±۵/۱۸
جو نوآوری	۴	۲۸	۱۹/۲۹±۶/۲۵
جو آموزش مداوم	۴	۲۸	۱۹/۰۲±۵/۶۵
جو کارگروهی	۵	۲۸	۲۰/۹۶±۵/۴۰
جو خدمت به مشتری	۱۲	۲۸	۲۲/۱۸±۴/۶۰
جو امنیت روانی	۴	۲۸	۱۸/۸۰±۶/۲۰
جو تنوع عمیق	۴	۲۸	۱۸/۵۷±۶/۲۴

جدول ۲. نتایج توصیفی وضعیت جو سازمانی کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی

متغیر	حداقل	حداکثر	میانگین و انحراف معیار	وضعیت
جو سازمانی	۴۹	۲۵۲	۱۷۶/۷۷±۴۱/۳۱	متوسط به بالا

به دست آمده برابر با ۱۷۶ بوده است؛ بنابراین وضعیت جو سازمانی کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی در وضعیت متوسط به بالا قرار دارد.

با توجه به داده‌های جدول ۲ و با توجه به تعداد سوال‌های پژوهش و طیف ۷ ارزشی سوالات، جو سازمانی این پژوهش در دامنه میانگین ۴۹ الی ۲۵۲ قرار دارد که میانگین جو سازمانی

جدول ۳. نتایج توصیفی فرسودگی شغلی و مولفه های مورد مطالعه

متغیرهای فرسودگی شغلی	مقیاس	حداقل	حداکثر	میانگین و انحراف معیار
خستگی عاطفی	فراوانی	۰	۴۹	$7/40 \pm 10/13$
	شدت	۰	۶۰	$8/40 \pm 12/58$
عملکرد شخصی	فراوانی	۰	۵۴	$36/09 \pm 11/15$
	شدت	۰	۶۳	$38/11 \pm 15/29$
مسخ شخصیت	فراوانی	۰	۲۱	$2/98 \pm 4/67$
	شدت	۰	۲۴	$3/19 \pm 5/35$
درگیری	فراوانی	۰	۱۷	$4/87 \pm 4/06$
	شدت	۰	۱۷	$5/08 \pm 4/28$
فرسودگی شغلی کل	فراوانی	۰	۳۵	$51/35 \pm 17/18$
	شدت	۰	۴۱	$54/79 \pm 22/82$

فرسودگی شغلی (فراوانی = ۵۱/۳۵) و (شدت = ۵۴/۷۹) می باشند که با توجه به تعداد سوالات و طیف ارزشی سوالات از فرسودگی شغلی پایینی برخوردارند (جدول ۳).

در پاسخ پرسش دوم پژوهش مبنی بر این که میزان فرسودگی شغلی کتابداران شاغل در کتابخانه های استان آذربایجان غربی چقدر است، با توجه به داده های جدول ۳ مشاهده می کنیم که کتابداران شاغل در کتابخانه های مورد مطالعه دارای میانگین

جدول ۴. بررسی رابطه بین جو سازمانی و فرسودگی شغلی جامعه مورد مطالعه

متغیر	آماره	فرسودگی شغلی
جو سازمانی	ضریب همبستگی پیرسون	-۰/۱۷۸
	سطح معناداری	۰/۰۵۲
	تعداد	۱۲۰

ضریب همبستگی پیرسون در جدول ۴ بیان شده است که نشان می دهد بین جو سازمانی کتابخانه های عمومی استان آذربایجان- غربی و فرسودگی شغلی کتابداران رابطه معناداری وجود ندارد.

در پاسخ پرسش سوم پژوهش که در این خصوص است که بین جو سازمانی کتابخانه های عمومی استان آذربایجان غربی و فرسودگی شغلی کتابداران رابطه وجود دارد، نتایج آزمون

جدول ۵. بررسی وضعیت جو سازمانی کتابخانه های عمومی استان آذربایجان غربی از لحاظ رشته تحصیلی کارکنان

رشته تحصیلی	جو سازمانی	تعداد	میانگین و انحراف معیار	مقدار T	سطح معناداری
کتابداری	۹۵	$179/21 \pm 39/40$	۱/۲۶	۰/۲۰۸	
	۲۵	$167/48 \pm 47/63$			

می‌دهد که در مقایسه نگرش کارکنان از لحاظ رشته تحصیلی در ارزیابی جو سازمانی کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی تفاوت معنی داری وجود ندارد.

در پاسخ به سوال چهارم پژوهش مبنی بر این که در ارزیابی جو سازمانی کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی از لحاظ رشته تحصیلی کارکنان تفاوت معناداری وجود دارد، نتایج آزمون آماری T مستقل که در جدول ۵ آورده شده است، نشان

جدول ۶. بررسی وضعیت جو سازمانی کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی از لحاظ سابقه کار

سطح معناداری	مقدار F	درجه آزادی	میانگین و انحراف معیار	تعداد	جو سازمانی سابقه کار
۰/۰۱۱	۳/۸۵	۳	$۱۸۸/۹۱ \pm ۳۶/۳۱$	۲۳	۱-۳ سال
			$۱۸۴/۵۰ \pm ۳۶/۰۱$	۳۶	۴-۶ سال
			$۱۵۴/۹۶ \pm ۴۵/۰۸$	۲۷	۷-۱۰ سال
			$۱۷۷/۶۸ \pm ۴۱/۷۳$	۳۴	بالتر از ۱۰ سال

کار کارکنان جامعه مورد مطالعه و نگرش به جو سازمانی تفاوت معنی داری وجود دارد؛ به طوری که کارکنانی که دارای سابقه کار کمتری بوده‌اند، نگرش آن‌ها به جو سازمانی مطلوب‌تر بوده است.

با توجه به داده‌های جدول ۶ و در پاسخ به سوال پنجم پژوهش مبنی بر این که در ارزیابی جو سازمانی کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی از لحاظ سابقه کار کارکنان تفاوت معناداری وجود دارد، نتایج آزمون تحلیل واریانس نشان داد که بین سابقه

جدول ۷. بررسی وضعیت فرسودگی شغلی کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی از لحاظ جنسیت

سطح معناداری	مقدار تی	میانگین و انحراف معیار	تعداد	فرسودگی شغلی جنسیت
۰/۱۵۸	-۱/۴۲	$۵۱/۶۴ \pm ۲۲/۴۴$	۵۶	زن
		$۵۷/۵۴ \pm ۲۲/۹۷$	۶۵	مرد

مستقل نشان داد که رشته تحصیلی کتابداران در میزان فرسودگی شغلی آن‌ها تاثیرگذار نبوده است.

پرسش شماره هشت: آیا بین فرسودگی شغلی کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی از لحاظ سابقه کار تفاوت معناداری وجود دارد، داده‌های جدول ۹ و نتایج آزمون تحلیل واریانس نشان داد بین سابقه کار کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی و فرسودگی شغلی آن‌ها تفاوت معنی داری وجود ندارد (سطح معناداری = ۰/۱۶۱).

سوال ششم پژوهش در این باره است که بین فرسودگی شغلی و جنسیت کارکنان تفاوت معناداری وجود دارد؟ نتایج آزمون آماری T مستقل نشان داد مابین فرسودگی شغلی و جنسیت کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی تفاوت معنی داری وجود ندارد (سطح معناداری = ۰/۱۵۸)؛ هرچند کارکنان مرد فرسودگی شغلی بیشتری نسبت به کارکنان زن داشته‌اند ولی این نتایج از لحاظ آماری معنادار نبوده است. در پاسخ به سوال هفتم پژوهش که آیا بین فرسودگی شغلی کارکنان کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی از لحاظ رشته تحصیلی تفاوت معناداری وجود دارد، نتایج آزمون آماری T

بحث و نتیجه گیری

یکی از عوامل مهم حرکت و پویایی سازمان، وجود جو سازمانی مطلوب و مناسب است. با توجه به حداقل (۴۹) و حداکثر (۲۵۲)، نمره جو سازمانی در پژوهش حاضر و با توجه به میانگین نمره به دست آمده، وضعیت جو سازمانی کتابخانه های عمومی استان آذربایجان غربی در وضعیت متوسط به بالایی قرار دارد. پژوهش هاشمیان و همکاران (۱۳۹۵) نیز وجود وضعیت مطلوب جو سازمانی کتابخانه های دانشگاه های دولتی شهر اصفهان را نشان می دهد. یمین فیروز و دیگران (۱۳۹۲) نیز در پژوهشی جو سازمانی کتابخانه های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی مازندران و بابل را با ابزار کلایمت کوال مورد ارزیابی قرار دادند که بر اساس یافته های آن پژوهش، جو سازمانی بین دو دانشگاه تفاوت معناداری با همدیگر داشتند. همچنین یمین فیروز و همکاران (۱۳۹۱) در پژوهشی دیگر، به ارزیابی جو سازمانی کتابخانه های تحت پوشش دانشگاه های علوم پزشکی بابل پرداختند و تلاش مدیریت کتابخانه ها و مسئولین سازمان ها برای بهبود جو سازمانی را با اهمیت دانستند و ارائه راه کارهای مدیریتی برای بالا بردن علاقمندی و نفوذ در کارکنان برای ایجاد خلاقیت و انگیزه های شغلی را لازم و ضروری بیان کردند. چاندر و چودری^۱ (۲۰۱۰)، به این نتیجه رسیدند که بین جو سازمانی و رضایت شغلی کتابداران دانشگاه دهلی رابطه معناداری وجود دارد. یافته های امی لیمن (۲۰۰۳) نشان می دهد از سه بخش ایجاد کننده جو سازمانی (ارتباط کارکنان با مدیران، شغل کارمندان و ارتباط کارکنان با یکدیگر) ارتباط مدیر با کارکنان خود مهم ترین عامل تعیین کننده جو سازمانی است و همچنین بیان می دارد که سیاست ها، برنامه های سازمان، وضعیت مالی یا ارزش سهام شرکت هیچکدام سازمان را به محیطی مناسب برای کار کردن تبدیل نمی کند، بلکه آن چه از سازمان یک محیط کار ایده آل و مطلوب می سازد، احساس کارکنان نسبت به ابعاد محیط کار (مدیریت، شغل و همکاران) است. در تبیین این یافته باید بیان کرد که اگرچه جو سازمانی کتابخانه های عمومی استان آذربایجان غربی در حد متوسط به بالا است لیکن، تا رسیدن به

جو ایده آل مسیر طولانی در پیش دارد. تشویق کتابداران، عدالت در تقسیم وظایف و پاداش دهی، ایجاد آرامش و امنیت در محیط کار، برگزاری دوره های آموزشی ضمن خدمت و حین خدمت از جمله کارهایی هستند که مدیران می توانند جهت بهبود هر چه بیشتر جو حاکم بر کتابخانه ها اجرا کنند.

از نتایج دیگر پژوهش، پایین بودن فرسودگی شغلی کتابداران می باشد. در ارتباط با فرسودگی شغلی کتابداران مشخص شد که میزان درگیری و مسخ شخصیت در دو مقیاس فراوانی و شدت در سطح پایین و میزان خستگی عاطفی در مقیاس فراوانی در سطح متوسط و در مقیاس شدت در سطح بالایی قرار دارد و همچنین میزان عملکرد شخصی در هر دو مقیاس فراوانی و شدت در سطح بالایی است و به طور کلی فرسودگی شغلی در هر دو مقیاس فراوانی و شدت در حد پایین می باشد. با توجه به این که هر چه میزان عملکرد شخصی بالاتر باشد، فرسودگی شغلی کمتر خواهد بود و از آنجایی که عملکرد شخصی کتابداران مورد پژوهش در هر دو مقیاس فراوانی و شدت بالا می باشد، در نتیجه فرسودگی شغلی پایین تری دارند. در پژوهش بیگلر، غفاری و مصیب زاده (۱۳۹۳)، میزان خستگی عاطفی و مسخ شخصیت و درگیری در هر دو مقیاس فراوانی و شدت را پایین و میزان درگیری را در مقیاس فراوانی در سطح متوسط و در مقیاس شدت در سطح بالا گزارش کرده اند، همچنین بیگدلی و همکاران (۱۳۹۵) دریافتند که فرسودگی شغلی کتابداران دانشگاهی شهر اهواز در سطح پایین است و آنان از شغل خود رضایت ندارند؛ که نتایج این پژوهش ها با نتایج پژوهش حاضر ناهمسو می باشد. نتیجه پژوهش سوانسون^۲ (۱۹۹۲) نیز نشان داد که کتابداران جوان اوهایو از فرسودگی شغلی برخوردار نبوده اند. یافته های حاصل از نتایج پژوهش آذرگون (۱۳۹۵) نشان داد که ۶ عامل اقتصادی، دولتی، سازمانی- شغلی، فردی، فرهنگی- اجتماعی- خانوادگی، مدیریتی و ارتباطی بر فرسودگی شغلی کتابداران نهاد کتابخانه های کشور موثر هستند. کیانی، نژاد و دیگران (۱۳۹۵) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که جو سازمانی و مولفه های آن با فرسودگی شغلی رابطه معنی دار ولی

². Swanson

¹. Chander & Chaudhury

بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان افزایش یافته و تحلیل رفتگی و فرسودگی شغلی کاهش یافته است.

با این‌که از نتایج دیگر این پژوهش این است که در میزان رضایت کتابداران از شاخص‌های جو سازمانی بر حسب رشته تحصیلی تفاوت معناداری وجود ندارد ولی می‌توان اذعان داشت که جو سازمانی ایده آل و مطلوب در کتابخانه‌ها، می‌تواند در ترغیب کتابداران به ادامه تحصیل و هم‌چنین انجام پژوهش و تحقیق در زمینه پیشبرد اهداف نهاد کتابخانه‌های عمومی موثر باشد.

وجود رابطه معنادار بین رضایت کتابداران از شاخص‌های جو سازمانی حاکم بر کتابخانه‌های عمومی با سابقه کار (به‌طوری‌که کتابدارانی که سابقه کار کمتری دارند، جو سازمانی بالاتری را گزارش نموده‌اند)؛ حاکی از آن است که باید مدیران با تبیین تدابیر و برنامه‌های مدون، از یکنواختی و تکراری بودن محیط کتابخانه‌ها جلوگیری کرده و جو سازمانی مناسبی را حاکم سازند تا با افزایش انگیزه در کتابداران موجبات رضایت شغلی آن‌ها را فراهم سازند.

عدم وجود رابطه معنادار بین فرسودگی شغلی و جنیست، از نتایج دیگر پژوهش حاضر می‌باشد؛ هرچند کتابداران مرد فرسودگی شغلی بیشتری نسبت به کتابداران زن داشته‌اند که با نتایج پژوهش رضوانی‌نژاد، پورسلطانی و حسینی‌نیا (۱۳۸۸) هم‌سو نمی‌باشد که در پژوهشی با عنوان ارتباط بین جو سازمانی مدارس و تحلیل رفتگی شغلی معلمان بدنی، میزان استرس و تحلیل رفتگی شغلی زنان را بیشتر از مردان بیان کرده‌اند.

از نتایج دیگر این پژوهش می‌توان به عدم وجود رابطه معنادار بین فرسودگی شغلی با رشته تحصیلی و سابقه خدمت در کتابخانه‌ها اشاره کرد. به طور کلی می‌توان گفت که تبیین برنامه‌ها و تدابیر از سوی مدیران، از جمله وضوح و تعریف هدف و وظایف برای کتابداران، وجود پاداش و تقدیر، داشتن تحصیلات عالی در رشته کتابداری و علاقه به این رشته، ایجاد محیط آرام و جذاب در کتابخانه‌ها، مشارکت کتابداران در اتخاذ تصمیم‌گیری‌ها، ایجاد جو سالم ارتباط با همکاران و مراجعه

در جهت معکوس دارند و توجه به جو سازمانی را سبب کاهش فرسودگی شغلی بیان کردند. نتایج حاصل از پژوهش حاضر، علت اصلی فرسودگی شغلی کتابداران را پایین بودن جایگاه کتابداران در بین مردم، کم بودن حقوق و مزایا، کم بودن امکانات رفاهی و وجود تبعیض از طرف مدیران بیان می‌کند.

نتایج تحقیق حاضر نشان می‌دهد که بین جو سازمانی کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی و فرسودگی شغلی کتابداران رابطه مثبت و معناداری وجود ندارد. مقایسه یافته‌های پژوهش حاضر با مطالعات پیشین نشانگر عدم همخوانی یافته‌های پژوهش‌ها در این زمینه است. مردانه (۱۳۹۳) دریافت که بین جو سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان رابطه معکوس وجود دارد و ابعاد جو سازمانی به طور معناداری قادر به پیش‌بینی فرسودگی شغلی می‌باشد. آقایی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی که انجام داد بر تاثیر و وجود رابطه دو طرفه جو سازمانی با فرسودگی شغلی اشاره می‌کند. بیگدلی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهش خود تحت عنوان "بررسی رابطه بین جو سازمانی با فرسودگی شغلی و رضایت شغلی کتابداران دانشگاهی شهر اهواز"، به این نتیجه رسید که جو سازمانی کتابخانه‌های دانشگاهی شهر اهواز در سطح مطلوبی قرار دارد و بین جو سازمانی با فرسودگی شغلی و رضایت شغلی کتابداران دانشگاهی شهر اهواز رابطه وجود دارد. نتایج حاصل از پژوهش لطف الهی (۱۳۹۳) نیز نشان داد که بین جو سازمانی با استرس شغلی و فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد و ابعاد جو سازمانی به طور معناداری قادر به پیش‌بینی فرسودگی شغلی می‌باشد. فرسودگی شغلی یکی از متغیرهایی است که امروزه در سازمان‌های پیشرفته نقش به‌سزایی ایفا می‌کند و با توجه به نتایج پژوهش که نشان می‌دهد که سطح جو سازمانی کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی، متوسط به بالاست و فرسودگی شغلی کتابداران نیز متوسط به پایین است، چنین به نظر می‌رسد که با توجه به افزایش حقوق و مزایای کتابداران در سال‌های اخیر، توجه به مسائل رفاهی کتابداران، ایجاد محیط آرام و جذاب کتابخانه‌ها، فراهم کردن جو صمیمی و دوستانه بین کتابداران توسط مدیران و مسئولان، رضایت شغلی

منابع

۱. آذرگون، م. (۱۳۹۵). عوامل موثر بر فرسودگی شغلی کتابداران شاغل در نهاد کتابخانه‌های عمومی کشور. *تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، ۲۲ (۴): ۶۰۳-۶۳۰.
 ۲. آقایی، ر؛ آقایی، م. و آقایی، الف. (۱۳۹۲). بررسی رابطه میان فرسودگی شغلی، رفتار شهروندی، جو سازمانی و فرهنگ سازمانی. *مدیریت دولتی*، ۵ (۴): ۱-۱۸.
 ۳. ابطحی، ح (۱۳۸۰). *بهره‌وری*. تهران: انتشارات موسسه مطالعات و پژوهش‌های بازرگانی.
 ۴. احقر، ق. (۱۳۸۵). بررسی نقش فرهنگ سازمانی مدارس در فرسودگی شغلی دبیران دوره راهنمایی شهر تهران. *فصلنامه تعلیم و تربیت*، ۸۶: ۹۳-۱۲۳.
 ۵. اسلمی، م. و رزمی‌زاده، ح. (۱۳۹۰). *فرسودگی شغلی*. قم: موعود اسلام.
 ۶. بیگدلی، ز؛ مومنی، الف و قنبری مهرنیت، خ. (۱۳۹۴). بررسی رابطه جو سازمانی با فرسودگی شغلی و رضایت شغلی کتابداران دانشگاهی شهر اهواز. *فصلنامه مدیریت اطلاعات و دانش‌شناسی*، ۲ (۴): ۸۱-۹۰.
 ۷. بیگلو، م. ح.؛ غفاری، س. و مصیب‌زاده، ش. (۱۳۹۳). بررسی میزان فرسودگی شغلی و عوامل موثر بر آن در میان کتابداران کتابخانه‌های عمومی (مطالعه موردی: کتابخانه‌های عمومی شهرستان اردبیل). *تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، ۲۰ (۱): ۵۳-۶۷.
 ۸. جهانیان، ر. و حسینی، س. (۱۳۹۴). نقش جو سازمانی بر میزان بهره‌وری کارکنان در آموزشکده‌های فنی و حرفه‌ای استان تهران. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۳ (۴): ۱۱۳۵-۱۱۵۷.
 ۹. ده‌بزرگی، غ. و حدائق، ر. (۱۳۸۵). *گرداب پنهان (فرسودگی شغلی): عوامل، پیشگیری و درمان*. شیراز: نوید شیراز.
 ۱۰. رشیدی، م.؛ تیموری نسب، آ. و احرابی، م. (۱۳۸۸). پیامدهای وجود سندرم فرسودگی شغلی در مراکز تحقیقاتی صنعت نفت و راهکارهای مقابله با آن. *فصلنامه مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت*، ۳ (۶): ۴۷-۶۵.
 ۱۱. رضائی‌نژاد، ر.؛ پورسلطانی زرنندی، ح. و حسینی نیا، ر. (۱۳۸۸). ارتباط بین جو سازمانی مدارس و تحیل رفتگی شغلی معلمان تربیت بدنی. *مدیریت ورزشی*، ۱ (۱): ۲۲۵-۲۳۵.
- کنندگان، سبب کاهش اضطراب و استرس کتابداران شده و فرسودگی و تحلیل رفتگی شغلی را کاهش می‌دهد.
- نتیجه نهایی این‌که، از آن‌جایی که جو سازمانی کتابخانه‌های عمومی استان آذربایجان غربی در حد متوسط به بالا و نسبتاً مطلوب می‌باشد و سطح فرسودگی شغلی کتابداران هم در سطح پایین است؛ مدیران و مسئولان می‌توانند با توجه به برنامه‌ریزی بیشتر و دقیق‌تر به کتابخانه‌ها و کتابداران و بهبود محیط و جو کتابخانه‌ها، باعث درک مثبت کتابداران نسبت به امور مختلف کتابخانه‌ها شده و با افزایش رضایت شغلی، از فرسودگی شغلی آن‌ها جلوگیری کنند.
- پیشنهادهایی بر اساس یافته‌های پژوهش ارائه می‌شود:
- مدیران با ایجاد جو سازمانی مناسب در کتابخانه‌ها، سبب تحریک و تشویق خلاقیت در کتابداران شده و کتابداران خلاق را برانگیزند؛ چرا که خلاقیت در یک جو سازمانی پویا رشد می‌کند و سبب عملکرد بهتر، رضایت شغلی و افزایش روحیه کتابداران می‌شود.
 - مدیران تلاش نمایند تا در استخدام‌های آتی، فقط از فارغ‌التحصیل‌های دارای مدرک کتابداری و اطلاع‌رسانی آزمون به‌عمل آورند تا کتابداران جدید بتوانند با استفاده از تجارب و آموخته‌های خود در دانشگاه‌ها، راهگشای مشکلات کتابخانه‌ها باشند.
 - مدیران و مسئولان بکوشند تا با در پیش گرفتن شیوه‌های مدیریتی و ایجاد جو مناسب، سبب برقراری روابط دوستانه و صمیمی کتابداران با یکدیگر و با مدیران و نیروهای ستادی گردند.
 - مدیران با انجام اقداماتی مانند ایجاد امکانات رفاهی و گردشگری، استفاده از پاداش‌های نقدی و غیرنقدی مانند سبد خرید، وام اتومبیل، مسکن و ... باعث افزایش رضایت شغلی و کاهش تحلیل رفتگی و فرسودگی شغلی کتابداران گردند.

17. Aarons, G. A. & Sawitzky, A. C. (2006). Organizational climate mediates the effect of culture on work attitudes and staff turnover in mental health services. *Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research*, 33 (3): 289-301.
18. Freudenberger, H.G. (1994). Staff burnout. *Journal of social Issues*, 30: 159- 165.
19. Glisson, C. & Green, P. (2011). Organizational climate, services, and outcomes in child welfare systems, *Journal of Child Abuse & Neglect*, article in press, available on: www.science direct.com
20. Harington, H. James & Voehl, Frank (2012). The Organizational master plan handbook. Taylor & Francis group, CRC Press.
21. Swanson, C. P. (1992). Assessment of Stress and Burnout in Youth Librarians. Master Dissertation, Kent State Universty, Ohio.
22. yaminfirooz, M., et al. (2015). Structural equation model of organizational climate in Iranian academic libraries. *The electronic library*, 33 (5): 943-958.
۱۲. فرج‌پهلوی، ع. و آخشیک، س. (۱۳۸۶). بررسی رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان‌های جنوب غرب کشور. *مجله علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه شهید چمران*، ۳ (۴): ۱۵۹-۱۸۰.
۱۳. کیانی‌نژاد، م.؛ کاظمی، م.؛ افشار جهانشاهی، س.؛ کیانی‌نژاد، م. و رشیدی، م. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و جو سازمانی با فرسودگی شغلی (مورد مطالعه: شعب بانک کشاورزی در استان کرمان). *چهارمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و حسابداری*. تهران.
۱۴. مردانه، ق.؛ ستوده، ع.؛ زارع، م.ع. و قلعه‌نوی، م. (۱۳۹۳). *بررسی جو سازمانی با فرسودگی شغلی معلمان مقطع متوسطه آموزش و پرورش شهر مرودشت*. همایش ملی علوم تربیتی و روانشناسی، مرودشت، آذرماه.
۱۵. هاشمیان، م.؛ آل‌مختار، م. ج.؛ حسن‌زاده، الف، هاشمیان، ع. (۱۳۹۵). *بررسی جو سازمانی کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر اصفهان*. *فصلنامه مدیریت سلامت*، ۱۹ (۶۵): ۴۳-۵۰.
۱۶. یمین فیروز، م.؛ یمینی فیروز، م. و موسوی، الف (۱۳۹۱). *ارزیابی جو سازمانی کتابخانه‌های تحت پوشش دانشگاه‌های علوم پزشکی بابل در ۱۳۹۰*. *مدیریت سلامت*، ۱۶ (۵۱): ۶۰-۶۹.

Relationship between Organizational Climate and Librarians' Occupational Burnout: Case Study of Public Libraries in Western Azerbaijan

Mousa Yaminfirooz¹ | Zahra Karmikhani² | Ma'asoume Mohammadi³

1. Social Determinants of Health Research Center, Health Research Institute, Babol University of Medical Sciences, Babol, Iran
E-Mail: Yaminfirooz@gmail.com
2. M.Sc. in Library and Information Science, the Expert of Library Affairs and Cooperation of Urmia Public Libraries, Urmia, Iran (Corresponding Author)
Zahra.karimkhani94@gmail.com
3. M.Sc. Student in Library and Information Science, Librarian at Public Library, Urmia, Iran

Abstract

Objective: This study aimed to determine the current status of organizational climate and occupational burnout among librarians working in public libraries located in Western Azerbaijan province in Iran and the possible relationship between them.

Method: This applied study was an analytical survey. Research population included all librarians working in public libraries located in Western Azerbaijan, Iran. For data collection, Climate Quall Questionnaire and Meslesh's Occupational Burnout Questionnaire were used for measuring organizational climate and occupational burnout, respectively. In descriptive statistical level, mean, SD, tables and charts were used and for testing research hypotheses, correlational test and one-sample t-test were applied.

Results: The mean rates of organizational climate and occupational burnout were 176.77 ± 41.31 and 51.35 ± 17.18 from views of the librarians, respectively. The mean rates of librarians' occupational burnout were not significantly different by their gender, working length, and academic level. The mean rates of organizational climate were not significantly different among librarians by their academic levels. This difference was significant by their working length ($p < .05$).

Conclusion: There was no significant relationship between organizational climate and occupational burnout. This study can be considered as one of the first studies on relationship between organizational climate and occupational burnout from views of librarians working in public libraries.

Keywords: Organizational Climate – Occupational Burnout – Librarians – Public Libraries – Western Azerbaijan