

## میزان فرسودگی و انگیزش شغلی در میان کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی: نمونه موردی استان آذربایجان شرقی

وحید آفاکیشی زاده<sup>۱</sup> | تراب نجاری<sup>۲</sup> | سمیه صفری حاجی خانلو<sup>۳</sup>

۱. کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش شناسی واحد تبریز، دانشگاه آزاد اسلامی، تبریز، ایران Vahikishi281@yahoo.com

۲. استادیار گروه علم اطلاعات و دانش شناسی تبریز، دانشگاه تبریز، ایران Najjari@yahoo.com

۳. مربی موسسه غیر انتفاعی میناق، تبریز، ایران Safari281@gmail.com

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۷/۰۴/۲۰

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۱۰/۱۳

### چکیده

**هدف:** فرسودگی شغلی به عنوان یک بیماری و یکی از واقعیت‌های محیط کاری کتابداران شناخته شده است. هدف این پژوهش، سنجش میزان و ارتباط بین فرسودگی شغلی با انگیزش شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی است.

**روش پژوهش:** روش تحقیق حاضر پیمایشی-توصیفی و به لحاظ هدف، کاربردی است. جامعه آماری پژوهش، کلیه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی است. ابزارهای جمع آوری اطلاعات، پرسشنامه مشخصات جمعیت شناختی، پرسشنامه انگیزش شغلی دانت... و دیگران<sup>۱</sup> (۱۹۹۶) و پرسشنامه سنجش فرسودگی شغلی هازل و مسلش<sup>۲</sup> (۱۹۷۷) می‌باشد. داده‌های آماری با کمک فنون آماری توصیفی و شاخص‌های آمار استنباطی، یعنی ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن، تجزیه و تحلیل آماری شدند.

**یافته‌ها:** فرسودگی و انگیزش شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی بالاتر از متوسط ارزیابی شد و ارتباط معنی‌دار بین فرسودگی شغلی و انگیزش شغلی کتابداران مشاهده گردید.

**نتیجه‌گیری:** وضعیت فرسودگی شغلی در کتابخانه‌های دانشگاهی (به علت بالاتر بودن میزان فرسودگی شغلی) لزوم توجه بیشتری را در مقایسه با سایر انواع کتابخانه‌ها می‌طلبد. بالا بردن انگیزش شغلی کتابداران خواهد توانست در کاهش شیوع فرسودگی شغلی، پیشگیری و درمان آن مؤثر باشد.

**کلیدواژه‌ها:** مدیریت منابع انسانی، فرسودگی شغلی، انگیزش شغلی، کتابخانه‌های دانشگاهی، آذربایجان شرقی.

<sup>۱</sup> Dunt et al

<sup>۲</sup> Hassles and Maslash

## مقدمه

فرسودگی شغلی<sup>۱</sup> نوعی بیماری حاصل از کار طولانی مدت در محیط‌های کاری توأم با فشارهای روانی است که موجب بروز اختلالات روان تنی چون ضعف جسمانی، خستگی مزمن، سرماخوردگی‌های طولانی مدت، اختلالات خواب، زخم معده، فشار خون، دیابت و مشکلات روانی مانند افسردگی، احساس شکست، خشم، بدبینی، نگرش‌های ناخوشایند و منفی می‌شود. در ابتلا به این بیماری مزمن، شرایط سازمانی و تغییرات محیط کاری و عوامل شخصی نیز می‌تواند مؤثر باشد (حریری و حسن زاده، ۱۳۸۹؛ ساعتچی، ۱۳۷۶). از جمله حرفه‌هایی که می‌تواند در معرض بیشترین آسیب ناشی از فرسودگی شغلی باشد حرفه کتابداری است؛ که به واسطه ارتباط مستقیم با مراجعه کنندگان می‌تواند در سلامت و برونداد کلی سازمان مادر تاثیرگذار باشد (ریاحی نیا، ۱۳۹۰). توجه به مدیریت احساسات و عواطف در مدیریت کتابخانه توسط پژوهشگران علم اطلاعات و دانش‌شناسی در رابطه با عملکرد کتابخانه‌ها مورد تاکید است (بانگ<sup>۲</sup>، ۱۹۸۹؛ اُستلر<sup>۳</sup>، ۱۹۸۹؛ اُلندرُف<sup>۴</sup>، ۱۹۹۰؛ موریس و فلدمن<sup>۵</sup>، ۱۹۹۶؛ فِرکُل<sup>۶</sup>، ۱۹۹۸؛ بالارد<sup>۷</sup>، ۲۰۰۲؛ سیموندز و اینگلد<sup>۸</sup>، ۲۰۰۲؛ براک ... و دیگران، ۲۰۰۹؛ اسلاویک<sup>۹</sup>، ۲۰۰۹؛ شی<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۰؛ متسون و مایلر<sup>۱۱</sup>، ۲۰۱۲)، بروز فرسودگی شغلی می‌تواند به انگیزش‌های فردی نیز وابسته باشد (تران و دیگران، ۲۰۱۳؛ دامبراسکیس، گاسوا و مراسو<sup>۱۲</sup>، ۲۰۱۱)؛ امروزه وجود منابع انسانی با انگیزه و کارآ از مهمترین دغدغه‌های سازمان‌ها و محیط‌های کاری است (خلعتبری، ۲۰۱۳)، بنابراین انگیزش شغلی یک عامل کلیدی در میزان بهره‌وری افراد است. طبق نظریه هرزبرگ، عوامل انگیزشی

و بهداشتی عواملی هستند که می‌توانند در موفقیت یا عدم موفقیت افراد از شغلشان نقش داشته باشند (ورلی<sup>۱۳</sup>، ۲۰۰۶). مسلماً این عوامل باعث خواهد شد در افرادی که از فرسودگی شغلی رنج می‌برند، بهره‌وری، کارآیی و مشارکت کاری کمتری دیده شود (آلتاهانه<sup>۱۴</sup>، ۲۰۰۳) ولی با کم کردن فرسودگی شغلی شاهد افزایش کیفیت سرویس دهی در کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع‌رسانی خواهیم بود (مک‌کورمک<sup>۱۵</sup>، ۲۰۱۴).

پژوهشگران صاحب نظر در زمینه فرسودگی شغلی معتقدند که کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی به علت قرار گرفتن در محیط علمی و پژوهشی بیشتر در معرض ابتلا به فرسودگی شغلی می‌باشند (هاپریخ<sup>۱۶</sup>، ۲۰۰۷؛ کاپتو، ۱۹۹۱). فرسودگی شغلی علاوه بر فرسودگی عاطفی در افراد، شامل بدبینی نسبت به آینده شغلی، عدم احساس همدردی، منفی‌گرایی، نسبت دادن شکست‌ها به مراجعین، مقاومت در برابر تغییر، از بین رفتن انگیزه مثبت، غیبت در کار، اضطراب، افسردگی، پریشانی، عملکرد ضعیف، عدم کارایی، کاهش بهره‌وری و نهایتاً تمایل به ترک سازمان می‌شود (برند<sup>۱۷</sup>، ۲۰۰۷؛ انگلبرت<sup>۱۸</sup>، ۲۰۰۶) این عوامل هزینه‌های هنگفت جایگزینی افراد جدید برای سازمان دارد (ورلی، ۲۰۰۶). کتابداران ممکن است در مواجهه با مسائلی چون سوء مدیریت، کمبود تجهیزات، ناآشنایی با فناوری‌های جدید و مشکلات شخصی خودشان، دچار خستگی و فرسودگی شغلی و روانی شوند (دردی پور، ۱۳۹۰؛ شاو، ۱۹۹۲). مکولی<sup>۱۹</sup> (۲۰۱۴)؛ تروپر<sup>۲۰</sup> (۲۰۰۸)؛ هارول<sup>۲۱</sup> (۲۰۰۸)؛ باکر<sup>۲۲</sup> (۲۰۱۵) به دنبال کنترل و مدیریت فرسودگی شغلی کتابداران و متخصصان اطلاع‌رسانی هستند و راهنماها و توصیه‌هایی برای آنها تدوین نموده‌اند. باکر

<sup>1</sup> Job Burnout

<sup>2</sup> Bunge

<sup>3</sup> Ostler

<sup>4</sup> Ollendorff

<sup>5</sup> Morris & Feldman

<sup>6</sup> Ferkol

<sup>7</sup> Bullard

<sup>8</sup> Simmonds & Ingold

<sup>9</sup> Slavick

<sup>10</sup> Sheih

<sup>11</sup> Matteson & Miller

<sup>12</sup> Dombrovskis, Guseva, Murasovs

<sup>13</sup> Worley

<sup>14</sup> Altahayneh

<sup>15</sup> McCormack

<sup>16</sup> Huprich

<sup>17</sup> Brand

<sup>18</sup> Engelbrecht

<sup>19</sup> Macauley

<sup>20</sup> Topper

<sup>21</sup> Harwell

<sup>22</sup> Baker

ندارد ولی با افزایش سن و سابقه‌ی کاری، فرسودگی شغلی در سه مؤلفه‌ی مربوط به آن افزایش یافته است.

پارسایی محمدی ... و دیگران (۱۳۹۱) به این نتیجه رسید که میزان فرسودگی کتابداران دانشگاهی اصفهان در حد خفیف بوده است و بین فرسودگی شغلی با متغیرهای جمعیت شناختی (مقطع تحصیلی، سابقه کار، تأهل، و سن) آنان رابطه معنی‌داری وجود ندارد، اما بین فرسودگی شغلی با متغیرهای جمعیت شناختی (دانشگاه محل خدمت، جنس، و نوع استخدام) رابطه معناداری وجود دارد و به این نتیجه رسیدند که میزان فرسودگی شغلی در شاغلان این حرفه نسبت به سایر مشاغل خدمت مدار کمتر است. قبری (۱۳۹۲) نشان داد که هوش هیجانی، استفاده از راهبرد مسئله مدار (مؤلفه مدیریت تعارض) و تعهد سازمانی رابطه منفی معنی دار با فرسودگی شغلی دارد و اغلب مؤلفه‌های شخصیتی با فرسودگی شغلی رابطه‌ی معنی دار نداشته‌اند؛ همچنین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی در مقایسه با کتابداران کتابخانه‌های عمومی سطح بالاتری از فرسودگی شغلی را تجربه کرده‌اند و بین زنان و مردان کتابدار از لحاظ فرسودگی شغلی تفاوت معنی داری مشاهده نکرد.

بیگللو، غفاری و مصیب‌زاده (۱۳۹۳) نشان دادند که میزان فرسودگی شغلی و ابعاد آن در میان کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرستان اردبیل در سطح پایینی می‌باشد؛ ضمناً هیچ رابطه‌ای بین فرسودگی شغلی و سن و سطح تحصیلات وجود ندارد، اما رابطه معنادار بین وضعیت تأهل و سطح فرسودگی شغلی وجود دارد، نیز سطح پایینی از خستگی عاطفی در آنان دیده شد و همچنین سطح فرسودگی شغلی در زنان متأهل بالاتر از مردان متأهل کتابدار کتابخانه‌های عمومی شهرستان اردبیل بود. (بیگللو، غفاری و مصیب‌زاده، ۱۳۹۳؛ بیگللو، ۲۰۱۲)

محمدی شهرکی... و دیگران (۱۳۹۳) نشان دادند که میانگین فرسودگی شغلی کتابداران زن شهرستان زابل بالاتر از مردان است و میان فرسودگی شغلی با سطح تحصیلات و جنسیت رابطه معنی دار وجود دارد و بطور کلی فرسودگی شغلی در سطح بالایی بوده است.

(۲۰۱۵) معتقد است که رفتار سازمانی مثبت<sup>۱</sup> باعث کاهش فرسودگی شغلی کتابداران خواهد شد.

فرسودگی شغلی کتابداران یک واقعیت است (سیامیان، ۲۰۰۶؛ رحیمی، ۱۳۸۸؛ فیشر<sup>۲</sup>، ۱۹۹۰؛ افلک<sup>۳</sup>، ۱۹۹۶؛ سورگنی و و هاپرلان<sup>۴</sup>، ۲۰۰۱)، و این مشکلی است که باید با تشریک مشاعی سازمان‌ها و حذف عوامل استرس‌زا، ناراحت کننده و غیرانسانی از محیط کار تحت کنترل قرار گیرد (مونیز و اسلاتزکی<sup>۵</sup>، ۲۰۱۶) در حرفه کتابداری نیاز به آن داریم که چنین متغیرهایی را مورد بررسی قرار دهیم (شیسلی<sup>۶</sup>، ۲۰۰۱؛ مروستی، ۱۳۹۳). اگرچه مجموعه قابل توجهی از تحقیقات بر روی عوامل استرس‌زا و پیامدهای آنها متمرکز شده‌اند ولی در بین جامعه کتابداران تحقیقات اندکی انجام گرفته است (شاپ، وامبا و برمبل<sup>۷</sup>، ۲۰۱۵).

فهم‌نیا، موسی‌خانی و آذرگون (۱۳۹۰) با بررسی رابطه بین ابعاد سازمان‌یادگیرنده و فرسودگی شغلی کتابداران سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران نشان دادند که بین ابعاد هفتگانه سازمان‌یادگیرنده و خستگی عاطفی و بین ابعاد «ایجاد سامانه‌هایی برای کسب و اشتراک‌یادگیری» و «فراهم ساختن رهبری راهبردی برای یادگیری» با بعد مسخ شخصیت ارتباط معنی‌دار و منفی وجود دارد و عملکرد فردی با «ابعاد ایجاد سامانه‌هایی برای کسب و اشتراک‌یادگیری»، «توانمندسازی افراد برای رسیدن به چشم‌انداز مشترک»، «برقراری ارتباط سازمان با محیط»، «فراهم ساختن رهبری راهبردی برای یادگیری» و به طور کلی، یادگیری ارتباط معنی‌دار مثبتی وجود دارد.

مصطفوی و قاسمی‌نژاد (۱۳۹۱) نشان دادند که کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر تهران تحلیل‌رفتگی عاطفی، عدم موفقیت فردی و مسخ شخصیت بالایی دارند و بین سن و سابقه‌ی شغلی آنان با فرسودگی شغلی و مؤلفه‌های آن رابطه‌ی معنی‌داری وجود

<sup>1</sup> Positive organizational behavior (POB)

<sup>2</sup> Fisher

<sup>3</sup> Affleck

<sup>4</sup> Sorgenfrei, and Hooper-Lane

<sup>5</sup> Moniz and Slutzky

<sup>6</sup> Sheesley

<sup>7</sup> Shupe, Wambaugh and Bramble

ستوده‌راد (۱۳۹۳) نشان داد که: از بین ابعاد فرسودگی شغلی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کردستان؛ فرسودگی عاطفی در سطح بالا و متوسط بوده است و مسخ شخصیت در سطح متوسط و پایین و تعداد کمی از آنها مسخ شخصیت بالایی داشتند، همچنین عدم موفقیت فردی کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کردستان در سطح بالایی گزارش شده است.

مصطفوی، قاسمی نژاد و شکاری (۱۳۹۴) با مقایسه کتابداران زن و مرد شاغل در کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران از لحاظ فرسودگی شغلی، تعهد سازمانی و خشنودی شغلی با کنترل سن، میزان تحصیلات و میزان سابقه، نشان دادند که زنان و مردان کتابدار در متغیر خشنودی شغلی، فرسودگی شغلی، مسخ شخصیت و فقدان موفقیت فردی تفاوت معنی داری با یکدیگر دارند. ولی، در متغیر تعهد سازمانی و فرسودگی عاطفی تفاوت معنی داری وجود ندارد. نتایج پژوهش حاکی از آن بود که خشنودی شغلی کتابداران زن بیشتر از مردان است. همچنین کل فرسودگی شغلی، فقدان موفقیت فردی و مسخ شخصیت کتابداران زن کمتر از کتابداران مرد است.

آذرگون و فهیم نیا (۱۳۹۴) با هدف بررسی وضعیت فرسودگی شغلی کتابداران سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران و ارتباط آن با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی به این نتیجه رسیدند که: کتابداران از نظر خستگی عاطفی در سطح متوسط، مسخ شخصیت سطح پایین و عملکرد فردی در سطح بالایی می‌باشند؛ همچنین از بین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (سابقه کار و میزان تحصیلات) به لحاظ فرسودگی شغلی تفاوت معنی داری نشان نداد؛ اما بین جنسیت (در بعد شخصیت‌زدایی)، وضعیت تأهل (در بعد عملکرد فردی)، سن (در بعد خستگی عاطفی)، و نوع استخدام (در ابعاد شخصیت‌زدایی و خستگی عاطفی) تفاوت معنی داری بین میانگین‌ها وجود داشت.

تی سیگلز، کاستلیوس و توگیا<sup>۱</sup> (۲۰۰۴) در پژوهشی با هدف تعیین رابطه چند متغیره بین فرسودگی شغلی و رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی ثابت نمودند که دو سازه

<sup>1</sup> Tsigilis, Koustelios & Togia

فرسودگی شغلی و رضایت شغلی همبستگی بالایی باهم دارند. توگیا<sup>۲</sup> (۲۰۰۵) نشان داد که خستگی عاطفی کتابداران دانشگاهی یونانی در سطح پایین است و از لحاظ عدم موفقیت شخصی و مسخ شخصیت در سطح متوسط می‌باشند. فرسودگی شغلی به لحاظ ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و میزان مشارکت کتابداران در تصمیم‌گیری تفاوت معنی داری داشته و فرسودگی شغلی کتابداران غیر رسمی بیشتر از کتابداران رسمی بوده است.

کاران<sup>۳</sup> ... و دیگران (۲۰۱۱) نشان دادند که: اشتیاق سازگار رابطه منفی با عامل فرسودگی شغلی دارد و اشتیاق ناسازگار با عامل فرسودگی شغلی رابطه‌ای ندارد و رابطه بین اشتیاق سازگار با فرسودگی شغلی به طور کامل توسط متغیر انگیزش خود تعیینی مداخله می‌شود. پس ارتقای اشتیاق سازگار باعث بالا رفتن انگیزش خود تعیینی، می‌شود و آنهم باعث کاهش بروز فرسودگی شغلی می‌گردد.

لامپتی<sup>۴</sup> ... و دیگران (۲۰۱۳) میزان انگیزش کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی کشور غنا را در سطح بالایی گزارش کردند و تأثیر مثبت و معناداری بین انگیزش و عملکرد کتابداران دانشگاهی غنا مشاهده نمودند.

سو<sup>۵</sup> (۲۰۱۳) با بررسی دانشجویان مهمانداری و گردشگری، نشان داد که انگیزش درونی فردی در سطح بالا می‌باشد که باعث پایین آمدن فرسودگی شغلی شده است. ولی سایر مؤلفه‌های انگیزش شغلی روابط معناداری با فرسودگی شغلی نداشتند. قوی‌ترین پیش‌بینی فرسودگی شغلی، کاهش ویژگی‌های شخصیتی می‌باشد و بین فرسودگی شغلی با امید به استخدام همبستگی مشاهده نگردید.

دفریز<sup>۶</sup> (۲۰۱۳) با بررسی قهرمانان ورزشی دانشکده‌های ایالات ایالات متحده نشان داد که در سطح تیمی تفاوت در فرسودگی شغلی و انگیزش خود تعیینی وجود ندارد و وجود حمایت ادراک شده رابطه معکوس با فرسودگی شغلی و رابطه مستقیم و مثبت با

<sup>2</sup> Togia

<sup>3</sup> Curran

<sup>4</sup> Lamptey

<sup>5</sup> Hsu

<sup>6</sup> DeFreese

انگیزش کتابداران کتابخانه‌های استان آذربایجان شرقی و ارتباط آنها پرداخته شده است تا از نتایج آن، در مدیریت کتابخانه‌های دانشگاهی استفاده شود.

هدف از انجام این تحقیق، سنجش میزان فرسودگی و انگیزش شغلی و مؤلفه‌های آنها و بررسی ارتباط بین سه مؤلفه فرسودگی شغلی (فرسودگی عاطفی، عدم موفقیت فردی و مسخ شخصیت) با دو مؤلفه انگیزش شغلی (عوامل انگیزشی و بهداشتی) کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی می‌باشد.

برای حصول اهداف پژوهش، سؤال‌هایی به شرح ذیل تنظیم گردید

۱. میزان فرسودگی شغلی و مؤلفه‌های آن در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی چقدر است؟
  ۲. میزان انگیزش شغلی و مؤلفه‌های آن در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی چقدر است؟
- جهت بررسی انجام تحلیل‌های آماری استنباطی فرضیه‌های ذیل مطرح گردید:

۱. بین فرسودگی شغلی و انگیزش شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی ارتباط معنی داری وجود دارد.
۲. بین فرسودگی عاطفی و عوامل انگیزشی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی ارتباط معنی داری وجود دارد.
۳. بین عدم موفقیت فردی و عوامل انگیزشی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی ارتباط معنی داری وجود دارد.
۴. بین مسخ شخصیت و عوامل انگیزشی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی ارتباط معنی داری وجود دارد.
۵. بین فرسودگی عاطفی و عوامل بهداشتی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی ارتباط معنی داری وجود دارد.

انگیزش خود تعیینی دارد همچنین میزان حمایت با فرسودگی شغلی و انگیزش خود تعیینی رابطه معناداری نشان نداد. نتیجه اینکه حمایت ادراک شده از طرف هم تیمی‌ها بدون در نظر گرفتن میزان حمایت انجام شده، رابطه مهمی با فرسودگی شغلی و انگیزش خود تعیینی دارد و ضمناً فرسودگی شغلی و ادراکات انگیزش خود تعیینی از تجربیات شخصی منشأ می‌گیرد.

اردیلک، آریکان و خوزه<sup>۱</sup> (۲۰۱۴) با بررسی تقابل بین فرسودگی شغلی و عملکرد کارکنان و تأثیر مداخله‌ای انگیزش بر متغیرهای مذکور در بین کارکنان بانک‌های استانول ترکیه به این نتیجه رسیدند که انگیزش، تأثیر تداخلی جزئی در رابطه بین عملکرد و فرسودگی شغلی دارد و این تأثیر به ویژه در بعد مسخ شخصیت بیشتر است و تأثیر مسخ شخصیت در عملکرد و فرسودگی شغلی کارکنان تأیید شد.

رائول<sup>۲</sup> ... و دیگران (۲۰۱۶) نشان داد تعارضات انگیزشی به طور غیرمستقیم (به واسطه انگیزش درونی) بر فرسودگی شغلی بطور معناداری تأثیر دارند و در نتیجه تعارضات انگیزشی با تأثیر بر انگیزش‌های درونی فرد، باعث افزایش میزان فرسودگی شغلی کارکنان می‌شود.

با مرور پیشینه‌های پژوهشی به این نتیجه می‌رسیم که فرسودگی شغلی در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی نسبت به سایر انواع کتابخانه‌ها در سطح بالاتری بوده است و پژوهشگران قبلی، بیشتر در بین کتابداران دانشگاهی به بررسی فرسودگی شغلی پرداخته‌اند؛ و همیشه نیاز به سنجش و بررسی روابط بین متغیرهای فرسودگی با دیگر متغیرهای سازمانی و روانشناختی مهم و ضروری دیده شده است. با آگاهی از آنچه ذکر شد و با توجه به این که انگیزش و فرسودگی شغلی بطور مستقیم قابل مشاهده نیستند (لمبرت<sup>۳</sup>، ۲۰۰۲) و همچنین با توجه به این که تا کنون انگیزش شغلی و رابطه آن با فرسودگی شغلی در بین کتابداران استان آذربایجان شرقی مورد بررسی قرار نگرفته است؛ در این پژوهش به ارزیابی میزان فرسودگی شغلی و

<sup>۱</sup> Erdilek, Arıkan and Köse

<sup>۲</sup> Rawolle

<sup>۳</sup> Lambert

شغلی هازل و مسلش (۱۹۷۷) که شامل سه مؤلفه (فرسودگی عاطفی شامل ۸ سؤال، مسخ شخصیت (۷ سؤال) و عدم موفقیت فردی (۶ سؤال) می‌باشد و جمعاً ۲۲ سؤال دارد؛ که در مقیاس لیکرت و ۷ گزینه‌ای می‌باشد.

روائی و پایایی ابزارهای اندازه‌گیری به دلیل استفاده مکرر مورد تأیید قرار گرفته است (شعبانی و عابدی، ۱۳۸۹؛ حریری و حسن زاده، ۱۳۸۹؛ مصطفوی و قاسمی نژاد، ۱۳۹۱؛ قنبری، ۱۳۹۲؛ بیگلر، غفاری و مصیب زاده، ۱۳۹۳؛ محمدی شهرکی... و دیگران، ۱۳۹۳؛ مصطفوی، قاسمی نژاد و شکاری، ۱۳۹۴). در این پژوهش نیز روایی و اعتبار ابزارهای اندازه‌گیری اطلاعات با نظر اساتید علم اطلاعات و دانش‌شناسی و تحلیل‌های آماری مورد تأیید قرار گرفت. ضریب آلفای کرونباخ با استفاده از نرم افزار (اس. پی. اس. اس) نسخه ۲۱، معادل ۰/۹۵ برای پرسشنامه انگیزش شغلی و ۰/۸۶ برای پرسشنامه فرسودگی شغلی محاسبه گردید. برای تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها، از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف تک نمونه‌ای استفاده گردید و برای بررسی ارتباط بین انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی، از ضریب همبستگی پیرسون و اسپیرمن (با توجه به نرمال بودن یا نبودن توزیع‌ها) استفاده گردید. که نتایج آزمون مذکور طبق جدول ۱ می‌باشد چنانچه مشاهده می‌شود سطح معنی داری متغیرهای تحقیق به جز مؤلفه فرسودگی عاطفی نرمال بوده است.

۶. بین عدم موفقیت فردی و عوامل بهداشتی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی ارتباط معنی داری وجود دارد.

۷. بین مسخ شخصیت و عوامل بهداشتی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی ارتباط معنی داری وجود دارد.

### روش پژوهش

روش تحقیق حاضر، توصیفی و از نوع پیمایشی و همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق، کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی می‌باشد که در بهار سال ۱۳۹۵ مشغول به فعالیت بوده‌اند که تعداد آنها ۱۵۰ نفر سرشماری گردید.

ابزارهایی که برای جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز برای توصیف و تحلیل‌های آماری پژوهش استفاده گردیده است به شرح ذیل می‌باشند:

- پرسشنامه سؤالات جمعیت شناختی: شامل ویژگیهای جمعیت شناختی (جنسیت و وضعیت تأهل) بود.
- پرسشنامه انگیزش شغلی: پرسشنامه‌ی استاندارد دانت ... و دیگران (۱۹۹۶) که در این پرسشنامه، انگیزش شغلی شامل دو مؤلفه است: عوامل انگیزشی (۱۷ سؤال) و عوامل بهداشتی (۱۹ سؤال) و در مقیاس لیکرت ۵ گزینه‌ای می‌باشد.
- پرسشنامه فرسودگی شغلی: پرسشنامه‌ی استاندارد فرسودگی

جدول ۱. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف تک نمونه‌ای

فرسودگی شغلی	فرسودگی عاطفی	عدم موفقیت فردی	مسخ شخصیت	انگیزش شغلی	عوامل انگیزشی	عوامل بهداشتی
۷۹/۰۶	۲۹/۱۳	۲۹/۵۵	۲۰/۳۸	۱۰۳/۷۳	۵۴/۲۵	۴۹/۴۸
۱/۳۵	۱/۴۸۷	۱/۲۳۱	۱/۳۲۴	۰/۶۲۰	۰/۵۸۴	۰/۷۸۶
۱۵۰	۱۵۰	۱۵۰	۱۵۰	۱۵۰	۱۵۰	۱۵۰
۰/۰۸۶۹	۰/۰۱۹	۰/۱۵۶	۰/۰۸۷	۰/۷۵۰	۰/۸۴۳	۰/۶۵۷
نرمال	غیر نرمال	نرمال	نرمال	نرمال	نرمال	نرمال

\*\* مقدار بیشتر از ۰/۰۵ نشان دهنده توزیع نرمال داده است.

### یافته‌ها

پژوهش است، به عبارتی دیگر به دلیل اینکه کل ۱۵۰ نفر جامعه آماری به عنوان نمونه آماری انتخاب شده‌اند، می‌توانیم با استفاده

با عنایت به اینکه تعداد نمونه آماری مساوی با جامعه آماری

فرسودگی شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی، ۷۹/۰۶ بدست آمد که در سطح بالاتر از متوسط قرار دارد. فرسودگی عاطفی با میانگین ۲۹/۱۳ و در حد قابل ملاحظه وجود دارد. عدم موفقیت فردی با میانگین ۲۹/۵۵ در حد متوسط به بالا وجود دارد. مسخ شخصیت با میانگین ۲۰/۳۸ در حد متوسط و قابل ملاحظه وجود دارد. در پاسخ به سؤال دوم پژوهش میانگین کل انگیزش شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی ۱۰۳/۷۳ بدست آمد که بالاتر از متوسط ارزیابی گردید. در ضمن، میانگین عوامل انگیزشی ۵۴/۲۵ بدست آمد که در سطح زیاد قرار می‌گیرد. میانگین عوامل بهداشتی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی ۴۹/۴۸ بدست آمد که در سطح متوسط قرار می‌گیرد.

از میزان و مقایسه شاخص‌های آماری توصیفی به نتیجه‌گیری برداریم و در خصوص بالابودن ویا پایین بودن متغیرهای پژوهش اظهار نظر نمائیم و نیازی به استفاده از فنون آماری استنباطی در این مورد نداریم و شاخص‌های آماری بدست آمده را مستقیماً در تشخیص بالا یا پایین بودن مؤلفه‌های متغیرهای پژوهش مطرح نمائیم. ولی درخصوص آزمون فرضیه‌ها نیاز به بهره‌گیری از فنون آماری استنباطی هستیم.

نتایج آمارهای توصیفی نشان می‌داد که از تعداد ۱۵۰ نفر کتابدار کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی، ۶۲/۷ درصد زن و ۳۷/۳ درصد مرد بوده‌اند. ۲۵/۳ درصد کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی مجرد و ۷۴/۷ درصد متأهل می‌باشند.

در پاسخ به سؤال اول پژوهش، طبق جدول ۲؛ میانگین کل

جدول ۲. میانگین و انحراف استاندارد متغیرها و مؤلفه‌های تحقیق

انحراف استاندارد	میانگین	فراوانی	شاخص آماری متغیر
۱۳/۹۲	۷۹/۰۶	۱۵۰	فرسودگی شغلی
۷/۸۴	۲۹/۱۳	۱۵۰	فرسودگی عاطفی
۷/۱۴	۲۹/۵۵	۱۵۰	عدم موفقیت فردی
۳/۸۰	۲۰/۳۸	۱۵۰	مسخ شخصیت
۱۴/۰۶	۱۰۳/۷۳	۱۵۰	انگیزش شغلی
۸/۶۳	۵۴/۲۵	۱۵۰	عوامل انگیزشی
۹/۳۵	۴۹/۴۸	۱۵۰	عوامل بهداشتی

زنان (۵۲/۴۰) بالاتر ارزیابی شد؛ ولی هر دو میانگین در مقایسه با مقیاس عوامل انگیزش در سطح زیاد قرار دارند. ضمناً میانگین عوامل بهداشتی در مردان (۵۱/۴۵) از میانگین عوامل بهداشتی در زنان (۴۸/۳۱) بالاتر است؛ ولی هر دو میانگین طبق مقیاس مربوط به عوامل انگیزشی در سطح متوسط قرار دارند.

طبق جدول ۳، فرسودگی عاطفی در زنان (۲۹/۲۹) و در مردان (۲۸/۸۷) در حد قابل ملاحظه وجود دارد. عدم موفقیت فردی در زنان (۲۹/۲۴) در حد نسبتاً زیاد و در مردان (۳۰/۰۸) در حد زیاد وجود دارد. مسخ شخصیت در زنان (۱۹/۳۵) و در مردان (۲۱/۸۷) در حد متوسط و قابل ملاحظه وجود دارد. میانگین عوامل انگیزشی در مردان (۵۷/۳۶) از میانگین عوامل انگیزشی در

جدول ۳. میانگین و انحراف مؤلفه‌های فرسودگی و انگیزش شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی به تفکیک جنسیت

متغیرها	شاخص آماری		جنسیت
	فرآوانی	میانگین	
فرسودگی عاطفی	۹۴	۲۹/۲۹	زن
	۵۶	۲۸/۸۷	مرد
عدم موفقیت فردی	۹۴	۲۹/۲۴	زن
	۵۶	۳۰/۰۸	مرد
مسخ شخصیت	۹۴	۱۹/۳۵	زن
	۵۶	۲۱/۸۷	مرد
عوامل انگیزشی	۹۴	۵۲/۴۰	زن
	۵۶	۵۷/۳۶	مرد
عوامل بهداشتی	۹۴	۷/۸۴	زن
	۵۶	۱۰/۸۷	مرد

آزمون فرضیه‌های پژوهش  
فرضیه اول: بین فرسودگی شغلی و انگیزش شغلی کتابداران داری وجود دارد.

جدول ۴. ارتباط بین فرسودگی شغلی و انگیزش شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی

فرسودگی شغلی			
انگیزش شغلی	نوع آزمون	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
	پیرسون	$-۰/۲۹۸^{**}$	۰/۰۰۹
	نتیجه گیری	اثبات فرضیه	

<sup>\*\*</sup>در سطح کمتر از ۰/۰۱ معنی دار است.

برای تحلیل این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. همان‌گونه که در جدول ۴ مشاهده می‌شود، در بررسی ارتباط بین فرسودگی شغلی و انگیزش شغلی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی، مقدار همبستگی  $-۰/۲۹۸$  و ارزش P برابر  $۰/۰۰۹$  می‌باشد. به عبارت دیگر با توجه به سطح معنی داری ۹۵٪ اطمینان می‌توان گفت بین فرسودگی

شغلی و انگیزش شغلی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی ارتباط معکوس و معنی داری وجود دارد. فرضیه دوم: بین فرسودگی عاطفی و عوامل انگیزشی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی ارتباط معنی داری وجود دارد.

جدول ۵. ارتباط بین فرسودگی عاطفی و عوامل انگیزشی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی

فرسودگی عاطفی			
عوامل انگیزشی	نوع آزمون	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
	اسپیرمن	$-۰/۴۲۸^{**}$	۰/۰۰۱
	نتیجه گیری	اثبات فرضیه	

<sup>\*\*</sup>در سطح کمتر از ۰/۰۱ معنی دار است.



انگیزشی و فرسودگی عاطفی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی ارتباط معکوس و معنی داری وجود دارد.

فرضیه سوم: بین عدم موفقیت فردی و عوامل انگیزشی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی ارتباط معنی داری وجود دارد.

برای تحلیل این فرضیه از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد. همانگونه که در جدول ۵ مشاهده می‌شود، در بررسی ارتباط بین فرسودگی عاطفی و عوامل انگیزشی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی، مقدار همبستگی  $-0/428$  و ارزش  $P$  برابر  $0/01$  می‌باشد. به عبارت دیگر با توجه به سطح معنی داری  $95\%$  اطمینان می‌توان گفت بین عوامل

جدول ۶. ارتباط بین عدم موفقیت فردی و عوامل انگیزشی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی

عدم موفقیت فردی				عوامل انگیزشی
نتیجه گیری	سطح معنی داری	ضریب همبستگی	نوع آزمون	
اثبات فرضیه	$0/002$	$-0/357^{(*)}$	پیرسون	

<sup>(\*)</sup> در سطح کمتر از  $0/01$  معنی دار است.

دانشگاهی استان آذربایجان شرقی ارتباط معکوس و معنی داری وجود دارد.

فرضیه چهارم: بین مسخ شخصیت و عوامل انگیزشی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی ارتباط معنی داری وجود دارد.

برای تحلیل این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. همانگونه که در جدول ۶ مشاهده می‌شود، در بررسی ارتباط بین عوامل انگیزشی و عدم موفقیت فردی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی، مقدار همبستگی  $-0/357$  و ارزش  $P$  برابر  $0/002$  می‌باشد. به عبارت دیگر با توجه به سطح معنی داری  $95\%$  اطمینان می‌توان گفت بین عوامل انگیزشی و عدم موفقیت فردی در کتابداران کتابخانه‌های

جدول ۷. ارتباط بین مسخ شخصیت و عوامل انگیزش شغلی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی

مسخ شخصیت				عوامل انگیزشی
نتیجه گیری	سطح معنی داری	ضریب همبستگی	نوع آزمون	
اثبات فرضیه	$0/003$	$-0/228^{**}$	پیرسون	

<sup>(\*)</sup> در سطح کمتر از  $0/01$  معنی دار است.

آذربایجان شرقی ارتباط معکوس معنی داری وجود دارد.

فرضیه پنجم: بین فرسودگی عاطفی و عوامل بهداشتی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی ارتباط معنی داری وجود دارد.

برای تحلیل این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. همانگونه که در جدول ۷ مشاهده می‌شود، در بررسی ارتباط بین عوامل انگیزشی و مسخ شخصیت در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی، مقدار همبستگی  $-0/228$  و ارزش  $P$  برابر  $0/003$  می‌باشد. به عبارت دیگر با توجه به سطح معنی داری  $95\%$  اطمینان می‌توان گفت بین عوامل انگیزشی و مسخ شخصیت در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان

جدول ۸. ارتباط بین فرسودگی عاطفی و عوامل بهداشتی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی

فرسودگی عاطفی				عوامل بهداشتی
نتیجه‌گیری	سطح معنی داری	ضریب همبستگی	نوع آزمون	
رد فرضیه	۰/۰۸۳	-۰/۲۰۲	اسپیرمن	

دانشگاهی استان آذربایجان شرقی ارتباط معنی داری وجود ندارد.

**فرضیه نهم:** بین عدم موفقیت فردی و عوامل بهداشتی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی آذربایجان شرقی ارتباط معنی داری وجود دارد.

برای تحلیل این فرضیه از آزمون همبستگی اسپیرمن استفاده شد. همان‌گونه که در جدول ۸ مشاهده می‌شود در بررسی ارتباط بین عوامل بهداشتی و فرسودگی عاطفی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی، مقدار همبستگی  $-0/202$  و ارزش P برابر  $0/083$  می‌باشد. به عبارت دیگر با توجه به سطح معنی داری  $95\%$  اطمینان می‌توان گفت بین عوامل بهداشتی و فرسودگی عاطفی در کتابداران کتابخانه‌های

جدول ۹. ارتباط بین عدم موفقیت فردی و عوامل بهداشتی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی

عدم موفقیت فردی				عوامل بهداشتی
نتیجه‌گیری	سطح معنی داری	ضریب همبستگی	نوع آزمون	
اثبات فرضیه	۰/۰۰۸	$-0/309^{(*)}$	پیرسون	

<sup>(\*)</sup> در سطح کمتر از  $0/01$  معنی دار است.

دانشگاهی استان آذربایجان شرقی ارتباط معکوس و معنی داری وجود دارد.

**فرضیه هفتم:** بین مسخ شخصیت و عوامل بهداشتی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی ارتباط معنی داری وجود دارد.

برای تحلیل این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. همان‌گونه که در جدول ۹ مشاهده می‌شود در بررسی ارتباط بین عوامل بهداشتی و عدم موفقیت فردی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی، مقدار همبستگی  $-0/314$  و ارزش P برابر  $0/009$  می‌باشد. به عبارت دیگر با توجه به سطح معنی داری  $95\%$  اطمینان می‌توان گفت بین عوامل بهداشتی و عدم موفقیت فردی در کتابداران کتابخانه‌های

جدول ۱۰. ارتباط بین مسخ شخصیت و عوامل بهداشتی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی

مسخ شخصیت				عوامل بهداشتی
نتیجه‌گیری	سطح معنی داری	ضریب همبستگی	نوع آزمون	
اثبات فرضیه	۰/۰۰۸	$-0/248$	پیرسون	

<sup>(\*)</sup> در سطح کمتر از  $0/01$  معنی دار است.

دانشگاهی استان آذربایجان شرقی، مقدار همبستگی  $-0/248$  و ارزش P برابر  $0/008$  می‌باشد. به عبارت دیگر با توجه به سطح معنی داری  $95\%$  اطمینان می‌توان گفت بین عوامل بهداشتی و

برای تحلیل این فرضیه از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. همان‌گونه که در جدول ۱۰ مشاهده می‌شود در بررسی ارتباط بین عوامل بهداشتی و مسخ شخصیت در کتابداران کتابخانه‌های

یکسانی را در رابطه با کتابداران مرد و زن کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی بکار بندیم؛ البته لازم به توضیح است که باید نسبت به شرایط زمانی، مکانی و سایر متغیرهای مربوطه به کاربرد این برنامه‌ها به صورت تجمیع شده؛ محتاط باشیم.

نتایج پژوهش حاضر با نتایج پژوهش‌های حریری و حسن زاده (۱۳۸۹)، دردی پور (۱۳۹۰)، ریاحی نیا (۱۳۹۰)، مصطفوی و قاسمی نژاد (۱۳۹۱)، قنبری (۱۳۹۲)، محمدی شهرکی... و دیگران (۱۳۹۳)، مصطفوی، قاسمی نژاد و ستاری (۱۳۹۴) همسو می‌باشد. ولی با نتایج پژوهش بیگلو، غفاری و مصیب زاده (۱۳۹۳) و توگیا (۲۰۰۵) غیر همسو است. همچنین میزان انگیزش شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی در سطح بالاتر از متوسط بوده است، که با نتایج پژوهش‌های لامپتی... و دیگران (۲۰۱۳)، سو (۲۰۱۳)، همسو می‌باشد. ولی با نتایج پژوهش دفریز (۲۰۱۳) غیر همسو است.

در این پژوهش، ارتباط معکوس و معنی دار بین فرسودگی و انگیزش شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی به اثبات رسید، فهم نیا، موسی خانی و آذرگون (۱۳۹۰) نیز نشان دادند که بین ابعاد هفت گانه سازمان یادگیرنده و فرسودگی شغلی ارتباط معنی دار و معکوس وجود دارد؛ ضمن گزارش بالا بودن فرسودگی شغلی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی در پژوهش حاضر، رابطه معکوس و معنی داری بین مؤلفه‌های فرسودگی و انگیزش شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی مشاهده گردید، که قنبری (۱۳۹۲) نیز نشان داد که کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی در مقایسه با کتابداران کتابخانه‌های عمومی سطح بالاتری از فرسودگی شغلی را تجربه کرده‌اند؛ میانگین کل فرسودگی شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی، در سطح بالاتر از متوسط قرار دارد؛ ولی بیگلو، غفاری و مصیب زاده (۱۳۹۳) میزان فرسودگی شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرستان اردبیل را در سطح پایینی ارزیابی کردند. همچنین در این پژوهش، فرسودگی عاطفی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی

منسوخ شخصیت در کتابداران ارتباط معکوس و معنی دار وجود دارد.

## بحث و نتیجه گیری

طبق نتایج جداول ۱۰-۳ بین فرسودگی شغلی و مؤلفه‌های آن و انگیزش شغلی و مؤلفه‌هایش، به جز فرسودگی عاطفی و عوامل بهداشتی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی، رابطه معکوس و معنی داری دیده شده است؛ لذا می‌توان نتیجه گرفت که در تلاش برای بهبود و پیشگیری از فرسودگی شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی، می‌توانیم روی انگیزش شغلی آنان هم حساب کنیم و با ارتقای انگیزش شغلی، امید به بهبودی فرسودگی شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی داشته باشیم؛ البته حتماً سایر متغیرها نیز بایستی بررسی شوند و پس از تحقیقات لازم به رابطه آنها نیز توجه گردد. در این بین وضعیت فرسودگی شغلی در کتابخانه‌های دانشگاهی (به علت بالاتر بودن میزان فرسودگی شغلی) لزوم توجه بیشتری را در مقایسه با سایر انواع کتابخانه‌ها می‌طلبد. علت بالا بودن فرسودگی شغلی، شاید به دلیل کافی نبودن حقوق و دستمزد، حجم کاری بالا و فشار کاری، آن، حساسیت کار، انتظارات زیاد، کمبود وقت و زمان باشد که تحقیقات بیشتری را در این زمینه می‌طلبد. به علت میزان بالای فرسودگی شغلی و مؤلفه‌های آن در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی، نیازمند اصلاح شیوه‌های مدیریتی هستیم، مضاف بر اینکه، نیاز به ارتقای انگیزش شغلی و مؤلفه‌های آن نیز در کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی داریم و بایستی این متغیر و مؤلفه‌های آن را نیز بهبود ببخشیم. با توجه به نتایج گوناگون در خصوص فرسودگی شغلی در انواع مختلف کتابخانه‌ها و استان‌های مختلف کشور، حتماً برنامه جامع و بومی مناسب شرایط کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی را بایستی در نظر داشته باشیم و مطمئناً در سیاست‌های کلان مدیریتی کتابخانه‌ها بایستی لحاظ گردد و در اصلاح شیوه‌های مدیریتی در خصوص آنان باید به کار بسته شوند؛ همچنین با اندکی اغماض می‌توانیم برنامه‌های

استان آذربایجان شرقی در حد قابل ملاحظه وجود داشته است. ولی میزان فرسودگی عاطفی، مسخ شخصیت و عدم موفقیت فردی کتابداران کتابخانه‌های عمومی شهرستان اردبیل در سطح پایینی بوده است؛ میزان بالای فرسودگی شغلی کتابداران استان آذربایجان شرقی تقریباً نتایج مشابهی با پژوهش محمدی شهرکی... و دیگران (۱۳۹۳) در میان کتابداران زابلی داشته است. کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی همچون کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کردستان طبق ستوده‌راد (۱۳۹۳) فرسودگی شغلی بالاتر از متوسط داشته‌اند، همچنین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی دارای مسخ شخصیت متوسط به پایین بودند که در کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کردستان نیز اینگونه بود؛ در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی عدم موفقیت فردی در حد متوسط به بالا وجود دارد که این مؤلفه فرسودگی شغلی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کردستان در حد پایین بوده است.

در کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی، کتابداران زن، نسبت به مردان کتابدار، در معرض فرسودگی عاطفی بیشتری بوده‌اند؛ ولی پژوهش مصطفوی، قاسمی نژاد و شکاری (۱۳۹۴) نشان داد که مؤلفه‌های فرسودگی شغلی زنان و مردان کتابدار دانشگاه‌های دولتی شهر تهران تفاوت معنی داری با یکدیگر داشته‌اند که در مقابل، فرسودگی عاطفی آنان تفاوت معنی داری نداشته است ولی عدم موفقیت فردی و مسخ شخصیت کتابداران زن کمتر از کتابداران مرد کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی بود که در دانشگاه‌های دولتی شهر تهران نیز نتیجه همین بود. کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی همچون کتابداران سازمان اسناد و کتابخانه ملی ایران از نظر خستگی عاطفی طبق آذرگون و فهیم نیا (۱۳۹۴) در سطح متوسط، ولی مسخ شخصیت پایین نسبت به کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی و عدم موفقیت فردی بالاتر از کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی قرار دارند. فرسودگی شغلی و مؤلفه‌های آن با انگیزش شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی

همبستگی نشان می‌دهد که تی سیگلوس، کاستلیوس و توگیا (۲۰۰۴) نیز همبستگی فرسودگی و رضایت شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی را گزارش داده‌اند؛ در این پژوهش کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی در حد بالاتر از متوسط فرسودگی شغلی بوده‌اند اما طبق توگیا (۲۰۰۵) میزان فرسودگی عاطفی و مسخ شخصیت در کتابداران دانشگاهی یونانی در سطح پایینی بوده است؛ همچنین در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی عدم موفقیت شخصی بالاتر از متوسط بوده است ولی سطح متوسطی از عدم موفقیت شخصی در کتابداران دانشگاهی یونانی وجود داشته است. در کنار رابطه فرسودگی شغلی و انگیزش شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی در این پژوهش، می‌توان پیوندی با پژوهش‌های ذیل برقرار نمود؛ کاران ... و دیگران (۲۰۱۱)؛ راثول ... و دیگران (۲۰۱۶) انگیزش را به عنوان متغیر مداخله گر در بررسی فرسودگی شغلی و سایر متغیرها مطرح نموده‌اند. و تطبیق نتایج این پژوهش با موارد ذیل نیز جالب است: لامپتی... و دیگران (۲۰۱۳) در بین کتابداران دانشگاهی غنا تأثیر مثبت و معناداری بین انگیزش و عملکرد یافتند و اردیلک، آریکان و خوزه (۲۰۱۴) بین فرسودگی شغلی و عملکرد در کارکنان بانک‌های ترکیه انگیزش را به عنوان متغیر مداخله گر معرفی نمودند؛ سو (۲۰۱۳) که انگیزش درونی بالا در فرد را باعث پایین آمدن فرسودگی شغلی، یافت. دفریز (۲۰۱۳) نیز نشان داده بود که وجود حمایت ادراک شده رابطه معکوس با فرسودگی شغلی و رابطه مستقیم و مثبت با انگیزش خود تعیینی دارد و راثول ... و دیگران (۲۰۱۶) هم به این نتیجه رسیدند که تعارضات انگیزشی با تأثیر بر انگیزش‌های درونی فرد باعث افزایش میزان فرسودگی شغلی کارکنان می‌شود. که کنار روابط موجود مطروحه بین فرسودگی و انگیزش شغلی در این پژوهش قابل توجه است.

با توجه به نتایج پژوهش پیشنهادهای زیر ارائه می‌شود:

- با عنایت به میزان قابل توجه فرسودگی شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی، پیشنهاد می‌شود روش‌های مناسب برای کاهش و جلوگیری از

- با توجه به رابطه مثبت معنی دار بین شاخص‌های انگیزش شغلی با فرسودگی شغلی کتابداران؛ پیشنهاد می‌شود که: رضایتمندی کاری، قدرت تصمیم‌گیری، احساس ارزشمند بودن، پویایی کاری، دریافت تشویق‌های مناسب، ارتقای شغلی به جا و متناسب، رابطه دوستانه در محیط کاری، انتصابات شایسته، سیستم بازخورد مناسب، بهینه‌سازی شرایط شغلی، حمایت مدیر، حقوق مناسب، روشن بودن خطی مشی و اقدامات در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی که باعث کاهش فرسودگی شغلی آنان می‌شود، ارتقا داده شوند.

- پیشنهاد برای پژوهش‌های آینده عبارتند از:

- پیشنهاد می‌گردد که پژوهشگرانی که در آینده در این حوزه مطالعه می‌کنند به بررسی ارتباط بین فرسودگی شغلی و انگیزش در سایر انواع کتابخانه‌ها و جوامع آماري متفاوت در بین کتابداران پردازند و نتایج تحقیقاتشان را با نتایج این پژوهش مقایسه نمایند.

- پیشنهاد می‌شود ارتباط بین انگیزش شغلی با اطلاعات جمعیت‌شناختی و سایر متغیرهای روانشناختی و... نیز مورد بررسی بیشتری قرار گیرد.

- پیشنهاد می‌شود روابط و تأثیر فرسودگی شغلی با سایر متغیرهای سازمانی مطالعه و باهم مقایسه شوند.

- پیشنهاد می‌شود با توجه به تأثیر متغیرهای گوناگون با گذشت زمان و احتمال بالا و پائین شدن میزان فرسودگی شغلی و مؤلفه‌های آن قبل از هر اقدامی از میزان فرسودگی شغلی جامعه مورد مطالعه اطلاع یابیم.

### منابع

آذرگون، م؛ فهم‌نیا، ف. (۱۳۹۴). بررسی وضعیت فرسودگی شغلی کتابداران سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران و ارتباط آن با ویژگی‌های جمعیت‌شناختی. مدیریت اطلاعات و دانش‌شناسی، ۳(۵)، ۴۵-۶۰.

بیگلو، م؛ مصیب‌زاده ش.؛ غفاری س. (۱۳۹۳). فرسودگی شغلی

گسترش آن اتخاذ گردد. بعضی از شیوه‌های مؤثر در این رابطه عبارتند از: تشخیص، پیشگیری، استراحت و آرامش، دوری از محرک‌هایی که باعث تشدید فشار روانی می‌شوند، طبقه‌بندی کردن وظایف به صورتی که بتوان چندین کار را در زمان کوتاه انجام داد، دادن پیام‌های امیدوارکننده به خود (تلقین‌های مثبت از خود)، بررسی اولویت‌های کاری، داشتن انتظارات واقع‌گرایانه از خود، ایجاد تعادل بین کار و زندگی، انجام فعالیت‌های اجتماعی و تفریحی، ایجاد ارتباطی صمیمانه با همکاران و دوستان مورد علاقه، فکر نکردن به مسائل شغلی خود در ساعات غیر کاری و ...

- پیشنهاد می‌گردد شرایط کاری کتابداران در کتابخانه‌های دانشگاهی اصلاح شود تا بتوانیم از بروز فرسودگی شغلی کتابداران و شیوع آن جلوگیری نمائیم. استفاده از تجارب دیگر کتابخانه‌ها دانشگاهی در خارج و داخل کشور که میزان فرسودگی کتابداران در آنها در سطح پایین‌تر بوده است در این زمینه سودمند خواهد بود؛ ولی با توجه به عوامل فرهنگی خاص و نوع کتابخانه‌ها و اهداف و مراجعه‌کنندگان و شیوه مدیریتی سازمان مادر کتابخانه‌ها، در تهیه راهنماها و دستورالعمل‌های خاص مبارزه با فرسودگی شغلی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی در داخل کشور باید لحاظ گردد. تداخل مسؤلیت‌های خانوادگی و شغلی یا ویژگی‌ای خاص فرهنگی و اجتماعی و تراکم کاری، بایستی در محیط کار و زندگی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی استان آذربایجان شرقی حل بشوند. گستردگی و حجم برنامه‌های کاری کتابخانه‌ها باید کنترل شوند و عدالت کاری و عوامل سلامت سازمانی در محیط کاری کتابداران پایش گردند.

شغلی در میان کتابداران شهرستان زابل در سال ۱۳۹۲. همایش ملی کتابخانه‌ها و مراکز اطلاع رسانی دانشگاه‌های علوم پزشکی، اولین: تهران: ۲۷ - ۲۸ آبان ۱۳۹۳.

مروستی، زهرا (۱۳۹۳). بررسی تأثیر متغیرهای کاری بر فرسودگی شغلی کتابداران. کنفرانس ملی پویایی مدیریت، توسعه اقتصادی و مدیریت مالی، دومین: شیراز: ۱۳۹۳.

مصطفوی، ا؛ قاسمی نژاد، م. (۱۳۹۱). میزان فرسودگی شغلی و رابطه‌ی آن با سن و سابقه‌ی کار کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر تهران. مدیریت اطلاعات سلامت، ۹(۶)، ص. ۲۸

مصطفوی، ا؛ قاسمی نژاد، م.؛ شکاری، م. (۱۳۹۴). مقایسه‌ی خشنودی شغلی، فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی کتابداران زن و مرد دانشگاه‌های دولتی شهر تهران. دانش‌شناسی، ۸(۲۸)، ۶۱-۷۴.

Affleck, M.A. (1996). Burnout among bibliographic instruction librarians. *Library & Information Science Research*, 18(2), 165-183.

Altahayneh, z. (2003). *The effects of coach's behaviors and burnout on the satisfaction and burnout of athletes*. A Dissertation for the degree of Doctor of philosophy, the Florida state university.

Ayeni, C.O. Popoola, S.O. (2007). *Work Motivation, Job Satisfaction, and Organizational Commitment of library personnel in Academic and Research libraries in Oyo State*. Nigeria Library philosophy and practice.

Baker, E. (2015). The Potential Impact of Positive Organizational Behavior on the Library Working Environment. *EGPL*, 34(2), 1-28.

Biglu, M. (2012). A study of job burnout among public librarians in Ardabil. *European Psychiatry*, 27(1), 1-10.

Brand, T. (2007). An Exploration of the relationship between burnout, occupational stress and emotional intelligence, *nursing industry*, 29(11), 98-106.

Bullard, S.W. (2002). Gypsies, tramps and rage: Coping with difficult patrons. *The Reference Librarian*, 36(75/76), 245-252.

Bunge, C. (1989). Stress in the library. *Library Journal*, 112(15), 47-51.

Burke, D. ...[et al] (2009). Perspectives on job stress in the serials information world. *Serials Review*, 35(5), 35-41.

Caputo, J.S. (1991). Stress and Burnout in Library Service. *Phoenix, Arizona: The Oryx Press*.

Curran, Thomas ... [et all]. (2011). Passion and

در میان کتابداران کتابخانه‌های عمومی. تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۲۰(۱)، ۵۳-۶۷.

پارسایی محمدی، پ. ... و دیگران (۱۳۹۱). بررسی فرسودگی شغلی و رابطه آن با متغیرهای جمعیت شناختی در کتابداران دانشگاهی اصفهان. مطالعات کتابداری و علم اطلاعات، ۱۹(۹)، ۶۷-۸۴.

حریری ن؛ حسن زاده، پ. (۱۳۸۹). سنجش فرسودگی شغلی در میان کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مازندران. نوآوری‌های مدیریت آموزشی (اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی)، ۶(۱): ۲۱، ۷۱ - ۸۸

دردی پور، ع. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین سرسختی روان شناختی با فرسودگی شغلی و رضایت شغلی در کتابداران دانشگاهی شهر اهواز. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاه شهید چمران اهواز. به راهنمایی زاهد بیگدلی و مشاوره عبدالزهره نعامی.

رحیمی، ف. (۱۳۸۸). نگاهی به تحلیل رفتگی شغلی یا سندرم برن اوت و حضور آن در حرفه کتابداری. فصلنامه کتاب، ۲۰(۱)، ۲۸۹-۳۰۲.

ریاحی نیا، ن. (۱۳۹۰). تأثیر مشاوره گروهی و کتاب درمانی بر کاهش فرسودگی شغلی زنان کتابداران دانشگاهی. فصلنامه علمی پژوهشی مشاوره شغلی و سازمانی، ۳(۷)، ۹۷-۱۱۲.

ساعتچی، م. (۱۳۷۶). روانشناسی در کار سازمان و مدیریت. تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

ستوده راد، د. (۱۳۹۳). بررسی فرسودگی شغلی در بین کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان کردستان. ارتباط علمی، ۳۱(۳)، ۱۰۲-۱۲۰.

شعبانی، ا؛ عابدی، م. (۱۳۸۹). بررسی همبستگی شرایط ارگونومی و فرسودگی شغلی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه اصفهان. تحقیقات کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاهی، ۴۴(۴)، ۱۴۷-۱۶۳.

فهیم نیا، ف؛ موسی خانی، م؛ آذرگون، م. (۱۳۹۰). بررسی ارتباط بین ابعاد سازمان یادگیرنده با فرسودگی شغلی (مطالعه موردی: سازمان اسناد و کتابخانه ملی جمهوری اسلامی ایران). تحقیقات کتابداری و اطلاع رسانی دانشگاهی، ۴۵(۵۶)، ۱۳-۳۴.

قنبری، آ. (۱۳۹۲). بررسی عوامل مؤثر بر فرسودگی شغلی کتابداران کتابخانه‌های عمومی و دانشگاهی استان کرمانشاه. پایان‌نامه کارشناسی ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه الزهراء. به راهنمایی حسن کیانی و مشاوره منصور تاجداران.

محمدی شهرکی، آ.... و دیگران (۱۳۹۳). بررسی میزان فرسودگی

- Workplace: A Guide for Information Professionals. *Library Management*, 35 (6/7), 534 – 535.
- Maslach, J. (1996), *Maslach Burnout Inventory Manual* (3<sup>rd</sup> Ed). Palo Alto, Counting psychosis's Press.
- Maslach, C. (2011). Engagement research: Some thoughts from a burnout perspective. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 9(20), 47-52.
- Maslach, C.; Leiter, M.P.; Jackson, S.E. (2012). Making a significant difference with burnout interventions: Researcher and practitioner collaboration. *Journal of Organizational Behavior*, 33(296), 300- 309.
- McCormack, N. (2014). *Managers, Stress, and the Prevention of Burnout in the Library Workplace*, in Anne Woodsworth. W. David Penniman (ed.) *Advances in Librarianship* (Advances in Librarianship, Volume 38) Emerald Group Publishing Limited, pp.211 – 244.
- Moniz, L. and Slutzky, H. (2016). The Solo Librarian. *The Mindful Librarian*. 2016, 187-205
- Morris, J. A., & Feldman, D. C. (1996). The dimensions, antecedents, and consequences of emotional labor. *Academy of Management Review*, 21(4), 986–1010.
- Ollendorff, M. (1990). How much do librarians know about stress management? *Behavioral & Social Sciences Librarian*, 8(1/2), 67–99.
- Rawolle, M. ... [et al]. (2016). No fit, no fun: The effect of motive incongruence on job burnout and the mediating role of intrinsic motivation. *Personality and Individual Differences*. 89 65–68.
- Shaw, Craig S. (1992). A scientific solution to librarian burnout. *New Library World*, 93(5).
- Sheesley, Deborah F. (2001). Burnout and the academic teaching librarian: an examination of the problem and suggested solutions. *The Journal of Academic Librarianship*, 27(6), 447-451.
- Sheih, C. S. M. (2010). An empirical study of public service librarians' perceptions and causes of negative emotions in Taiwan's public libraries. *Journal of Library and Information Studies*, 8(1), 87–96.
- Shupe, Ellen I., Wambaugh, Stephanie K. and Bramble, Reed J. (2015). *Role-related Stress Experienced by Academic Librarians*. *The Journal of Academic Librarianship*, 41(3), 264-269.
- Siamian, H. ... [et al] (2006). Stress and burnout in libraries & information centers. In C. Khoo, D. Singh & A.S. Chaudhry (Eds.), *Proceedings of the Asia-Pacific Conference on Library & Information burnout in elite junior soccer players: The mediating role of self-determined motivation*. *Psychology of Sport and Exercise*, 12(6), 655-661.
- DeFreese J.D., Smith Alan L. (2013). Teammate social support, burnout, and self-determined motivation in collegiate athletes. *Psychology of Sport and Exercise*, 14(2), 258-265.
- Dombrovskis V., Guseva S., Murasovs V. (2011). Motivation to Work and the Syndrome of Professional Burn-out among Teachers in Latvia. *Social and Behavioral Sciences*, 29(11), 98-106.
- Engelbrecht, S. (2006). *Motivation and Burnout in Human Service Work the Case of Midwifery in Denmark*. Ph.D. Thesis.
- Erdilek K., melisa., Arıkan T., seher and Köse, ali (2014). Does motivation mediate the job performance and burnout? evidence from turkish banking sector. *American international journal of social science*, 6 (3), 98-108.
- Ferkol, H. C. (1998). *An analysis of stress associated with reference work in a public library*. (Unpublished master's thesis). Kent State University, Kent, OH.
- Fisher, D. P. (1990). Are librarians burning out? *Journal of Librarianship*, 22(4), 216–235.
- Harwell, K. (2008). Burnout strategies for librarians. *Business and Finance Librarianship*, 13(3), 379–390.
- Huprich, J. (2007). Burnout in Academic Libraries. *ALA-APA*, 4(1), Available at: [https://www.ischool.utexas.edu/~loriene/wellness/Burnout\\_in\\_Academic\\_Libraries.pdf](https://www.ischool.utexas.edu/~loriene/wellness/Burnout_in_Academic_Libraries.pdf)
- Hsu, L. (2013). Work motivation, job burnout, and employment aspiration in hospitality and tourism students: An exploration using the self-determination theory. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 13(20), 180-189.
- Khalatbari, J.; Ghorbanshiroudi, S.; Firouzbakhsh, M. (2013). Correlation of Job Stress, Job Satisfaction, Job Motivation and Burnout and Feeling Stress. *Social and Behavioral Sciences*, 84(9), 860-863.
- Lambert, E. (2002). A review of the literature on the correlates of correctional staff job satisfaction. *criminal justice and behavior*, 29(2), 115-143.
- Lamptey, R. ... [et al] (2013) Motivation and Performance of Librarians in Public Universities in Ghana. *Library Philosophy and Practice (e-journal)*. 9(11), 911
- Macauley, P. (2014). *Managing Burnout in the*

Tran, J. ... [et all]. (2013). Relationships between motivation and burnout in sub-elite rowers. *Journal of Science and Medicine in Sport*, 16(1), 50–58.

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

Topper, F. (2008). Rekindling the passion in your library job. *New Library World*, 109 (7/8), 390–392.

Tsigilis, N.; Koustelios, A.; Togia, A. (2004). Multivariate relationship and discriminant validity between job satisfaction and burnout. *Journal of Managerial Psychology*, 19 (7), 666–675.

Education & Practice 2006 (A-LIEP 2006), Singapore, 3-6 April 2006 (pp. 263-268). Singapore: School of Communication & Information, Nanyang Technological University.

Simmonds, P. L., & Ingold, J. L. (2002). *The difficult patron in the academic library: Problem issues or problem patrons?* *The Reference Librarian*, 75/76, 55–66.

Slavick, S. (2009). Problem situations, not problem patrons. *Public Libraries*, 48(6), 38-42

Sorgenfrei, R.; Hooper-Lane, C. (2001). Book selection responsibilities for the reference librarian: professional benefit or burden? *Library Collections, Acquisitions, and Technical Services*, 25(2), 171-178.



## Motivation and burnout among academic librarians: A Case Study of East Azerbaijan province

---

Vahid Aghakishizadeh<sup>1</sup> | Torab Najjari<sup>2</sup> | Somayeh Safari Haji Khanlou<sup>3</sup>

<sup>1</sup>M.A of LIS, Tabriz branch, Islamic Azad University, Tabriz, Iran. E.mail:Vahikishi281@yahoo.com

<sup>2</sup>Assistant Professor of LIS in Tabriz university, Iran, Tabriz. E. mail:Najjari@yahoo.com

<sup>3</sup>Instructor of Misagh Non-Profit Institute, Tabriz, Iran Safari281@gmail.com

### Abstract

---

**Objective:** Job burnout is known as a fact of librarian's work environment. This study aimed to measurement and survey the relationship between academic librarian's burnout and job motivation in East Azerbaijan province.

**Methods:** The study sample is all academic librarians in East Azerbaijan province. Research method is survey that analyzing data with statistical indicators Pearson and Spearman correlation coefficient. motivational and health factors mean in men than greater than women Motivational factor have inverse correlation. Data collection tools include: demographic characteristics questionnaire, Dunt... [et all] (1996) job motivation questionnaire and Hassels & Maslash (1977) Burnout Inventory. Descriptive and inferential statistics include, Pearson and Spearman correlation coefficient, were used for analyzing of collected data of questionnaires.

**Results:** Motivation and burnout among academic librarians in East Azerbaijan province was assessed higher than average; and the relationship between motivation and burnout among librarians were observed.

**Conclusion:** Regarding the relationship between job motivation and burnout is necessary case in human resource issue that need to control of them in academic librarians. these two organizational variables must be studied furthermore. The state of burnout in academic libraries (due to higher levels of burnout) for more attention compared to other libraries are needed. Enhance of job motivation of Librarians will ultimately be effective in reducing the incidence of burnout and prevention and treatment it.

---

**Keywords:** human resource management, burnout, job motivation, job, libraries, East-Az arbaijan.