

نام خانوادگی: بشیر احمدی

عنوان پایان نامه: رابطه عوامل درون سازمانی و فرسودگی شغلی کتابداران کتابخانه های عمومی شهر کرمانشاه

استاد راهنما: دکتر عصمت مومنی

استاد مشاور: دکتر علی جلالی دیزجی

درجه تحصیلی: کارشناسی ارشد

رشته: علم اطلاعات و دانش شناسی

محل تحصیل: دانشگاه علامه طباطبایی تهران

دانشکده: علوم تربیتی و روانشناسی

کلیدواژه ها: کتابداران، کتابخانه های عمومی کرمانشاه، عوامل درون سازمانی، فرسودگی شغلی

### چکیده:

**مقدمه و هدف:** یکی از مفاهیمی که در سال های اخیر توجه روان شناسان را به خود معطوف ساخته، از پا درآمدن، از رمق افتادن، بی حالی، سستی و رخوت متصدی شغل است که اصطلاحاً به آن فرسودگی شغلی، گفته می شود. فرسودگی شغلی نوعی واکنش فرد به عوامل فشارزا در محیط کار است، که طی آن تماس بیش از ظرفیت متصدی شغل با همکاران، رؤسا، مرئوسان، ارباب رجوع و ... باعث تغییراتی در نگرش و رفتار وی نسبت به آنان می شود. کتابداران به دلیل وجود استرس های فراوان در محیط کار همچون پاسخگویی به ارباب رجوع، بروز خطرات و تهدیدات واقعی مثل آتش سوزی در کتابخانه و... در معرض فرسودگی شغلی قرار دارند. عوامل درون سازمانی از جمله عوامل مهم در بین عوامل متعدد ایجاد کننده فرسودگی شغلی هستند. هدف از پژوهش حاضر، رابطه عوامل درون سازمانی و فرسودگی شغلی کتابداران کتابخانه های عمومی شهر کرمانشاه است.

**روش:** این پژوهش از نوع کاربردی است و به روش پیمایشی - همبستگی اجرا شده است و ابزار گردآوری اطلاعات دو پرسشنامه فرسودگی شغلی ماسلاچ و عوامل درون سازمانی محمود ساعتچی است. نمونه آماری پژوهش مشتمل بر ۶۳ نفر از کارکنان کتابخانه های عمومی شهر کرمانشاه بوده که پرسشنامه در بین آنها توزیع شده و ۵۷ پرسشنامه تکمیل گردید. داده ها پس از جمع آوری، با شاخص های آمار توصیفی شامل فراوانی و میانگین و روش آمار استنباطی همبستگی پیرسون به کمک نرم افزار اس پی اس تجزیه و تحلیل شده است.

**یافته ها:** نتایج پژوهش حاضر نشان داد که میزان فرسودگی شغلی بین کتابداران کتابخانه های شهر کرمانشاه با کسب ۵۶/۱ درصد به حد متوسط نزدیک است. بین اطلاعات جمعیت شناختی (جنسیت، سن، میزان تحصیلات، رشته تحصیلی، سابقه کاری، نوع استخدامی و میزان حقوق) و فرسودگی شغلی کتابداران کتابخانه های عمومی شهر کرمانشاه رابطه معناداری وجود ندارد. همچنین رابطه معناداری بین عوامل درون سازمانی و فرسودگی شغلی با کسب  $P$  برابر ۰/۰۰، ( $p < ۰/۰۱$ ) وجود داشته است، اما با کسب ضریب همبستگی ۰/۸۴۶- رابطه معکوس را بین متغیرها نشان داد. همچنین اولویت شدت رابطه عوامل درون سازمانی به ترتیب با شغل، امنیت و زمینه شغلی، همکاران و مدیریت است.

**نتیجه گیری:** فرسودگی شغلی نشانگانی است که ممکن است در هر سازمانی در بین کارکنان ایجاد شود. فرسودگی شغلی می تواند اثرات مخربی را بر سازمان و کارکنان بگذارد. اما فرسودگی شغلی در ارتباط با عوامل زیادی بوجود می آید. از جمله این عوامل، می توان به عوامل درون سازمانی اشاره کرد. عوامل درون سازمانی می تواند در کتابخانه ها اثرات خوبی را به همراه داشته باشد. مدیران کتابخانه ها برای بهبود وضعیت نیروی انسانی و جلوگیری از فرسودگی شغلی آنان، باید به شغل، امنیت و زمینه شغلی، روابط بین کارکنان و چگونگی مدیریت خود بر کارکنان توجه ویژه ای داشته باشند.