

## بررسی رابطه تاب‌آوری و فرسودگی شغلی کتابداران کتابخانه‌های

دانشگاه‌های دولتی شهر کرمانشاه

صالح رحیمی<sup>۱</sup>، مهران فرهادی<sup>۲</sup>، ژیلا سعیدی<sup>۳</sup>

تاریخ دریافت: ۹۵/۸/۲۵ تاریخ پذیرش ۱۳۹۵/۱۲/۲۳

### چکیده

**هدف:** پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه تاب‌آوری و فرسودگی شغلی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی شهر کرمانشاه انجام شد.

**روش:** این پژوهش پیمایشی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری تمام شامل کلیه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر کرمانشاه که دارای مدرک دانشگاهی در حوزه تحصیلی علم‌اطلاعات و دانش‌شناسی هستند. جامعه پژوهش شامل ۴۳ کتابدار است. برای گردآوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش (۱۹۸۱) و مقیاس تاب‌آوری کونور و دیویدسون (۲۰۰۳) استفاده شده است.

**یافته‌ها:** یافته‌های پژوهش نشان داد که تاب‌آوری و فرسودگی شغلی رابطه قوی دارند. تاب‌آوری در گروه زنان و مردان تفاوتی نداشت. همچنین تفاوت فرسودگی شغلی زنان و مردان نیز معنی‌دار نبود. از سوی دیگر نوع استخدام با میزان تاب‌آوری و نیز فرسودگی شغلی رابطه دارد. فرسودگی شغلی افرادی که به صورت قراردادی استخدام شده بودند بالاتر از افراد رسمی بود. با توجه به جدول تحلیل واریانس، بین هیچکدام از گروه‌های شغلی از نظر تاب‌آوری تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. جدول ماتریس همبستگی خرده مقیاس‌ها و نمره کل مقیاس‌های فرسودگی شغلی و تاب‌آوری در جامعه مورد مطالعه نشان داد، رابطه تاب‌آوری و فرسودگی شغلی ۰/۹۲۶ است و در سطح  $P > 0/01$  پذیرفته می‌شود.

**واژگان کلیدی:** تاب‌آوری، فرسودگی شغلی، کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی.

<sup>۱</sup> استادیار، گروه علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه رازی، نویسنده مسول [s.rahimi@razi.ac.ir](mailto:s.rahimi@razi.ac.ir)

<sup>۲</sup> استادیار، گروه روان‌شناسی دانشگاه بوعلی سینا همدان [mehran.farhadi@gmail.com](mailto:mehran.farhadi@gmail.com)

<sup>۳</sup> دانشجوی کارشناس ارشد علم اطلاعات و دانش‌شناسی دانشگاه رازی [zh.saeede@gmail.com](mailto:zh.saeede@gmail.com)

## مقدمه

چنانچه شغل، مطابق خواست فرد و در راستای رفع نیازهای اجتماعی وی نباشد می تواند به نارضایتی، تحلیل قوای جسمی و روحی منجر شود. همچنین محیط کار از محرک های فیزیکی، روانی و اجتماعی تشکیل شده است که هر کدام از این موارد می توانند عامل ایجاد تنیدگی<sup>۱</sup> به حساب آیند (بیگلو، غفاری و مصیب زاده، ۱۳۹۳). برخی از مشاغل، از جمله حرفه کتابداری با تنیدگی های زیادی همراه هستند. استرس های ناشی از شغل باعث بروز نارضایتی فرد شاغل می گردد و این به نوبه خود باعث ایجاد تغییرات منفی به سزایی در سایر زمینه های زندگی اجتماعی، فردی و خانوادگی می شود. کتابخانه ها از جمله محیط های کاری هستند که به سبب پیشرفت های فناوری اطلاعات و ارتباطات، شرایط کاری آن ها دستخوش تغییر و تحول شده است. چالش های حاصل از ورود فناوری های جدید اطلاعات و ارتباطات به کتابخانه ها و مسائلی مانند تعداد اندک کارکنان متخصص، محیط کار نامناسب، استرس و فشار کاری، کارهای تکراری و خسته کننده، دانش ناکافی یا عدم مهارت های شغلی، انتظارات نامتوازن با توانمندی های حرفه ای و غیره می تواند منجر به فرسودگی شغلی شود که این عوامل نیز می توانند بر عملکرد کتابداران تأثیر منفی بگذارند (حریری و حسن زاده، ۱۳۸۹).

مفهوم فرسودگی شغلی اولین بار در سال ۱۹۷۰ بیان شد (اینچ<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳) و معمولاً به عنوان خستگی، کندی، تضعیف روحیه، نارضایتی، ناتوانی، پیری و کاهش انگیزه شغلی تعریف می شود. این عارضه به زمان کار بیش از حد مربوط نمی شود بلکه به اختلال اجتماعی، عملکرد، مشکلات سلامت (اضطراب، افسردگی و غیره)، خواسته های کار، کمبود منابع (عدم کنترل کار و حمایت از همکاران و سرپرستان) و نتایج منفی کار (عدم رضایت شغلی و تعهد سازمانی پایین) مربوط شود (شافلی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰؛ بارن و دیگران، ۲۰۱۰؛ ییز و کاسکان<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳). به عقیده مسلش<sup>۵</sup>، "فرسودگی شغلی<sup>۶</sup> سندرمی روانی است که شامل واکنش طولانی مدت به عوامل استرس زا در محل کار

<sup>1</sup>. Tension

<sup>2</sup>. Enach

<sup>3</sup>. Schaufeli

<sup>4</sup>. Baran & Yener & Coskun

<sup>5</sup>. Maslach

<sup>6</sup>. Burnout

می‌باشد. اساساً، فرسودگی شغلی شامل تنش شدیدی است که منجر به نابرابری، و یا عدم تجانس بین کارمند و محیط کار می‌شود. تأثیر کلی مواجهه مزمن کار همراه با استرس می‌تواند از عوارض آن باشد. بدون تهیه کامل منابع احساسی و روحی، تنش، خستگی، کارهای تکراری، و عوامل استرس‌زا می‌توانند ما را از پا در آورند. خستگی بخش عمده فرسودگی شغلی است، اما مولفه‌ای دیگری نیز وجود دارد که آن را به عنوان سندرم مجزا از دیگر اختلالات نشان می‌دهد. مسلسل و عده زیادی از دیگر محققان، یک مفهوم بالینی از فرسودگی شغلی را بر اساس بیش از سی سال تفحص توسعه داده‌اند (نقل از هارول<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳). بنابراین، فرسودگی شغلی پاسخی به استرس شغلی مزمن است که دارای سه بعد واکنشی: خستگی مضمحل‌کننده، احساس بدبینی و جدا شدن از شغل و حس ناکارآمدی و عدم موفقیت است (کوین هارول، ۲۰۱۳).

فرسودگی شغلی در کشورهای توسعه یافته و در حال توسعه کاملاً شایع است و نشان دهنده هزینه‌های قابل توجه اقتصادی، اجتماعی و روانی کارکنان و کارفرمایان در این کشورها است. در واقع تمام مباحث مربوط به فرسودگی شغلی پیشنهاد شده‌اند که فرسودگی شغلی نتیجه عوامل محیطی که شامل عوامل سازمانی مانند تعارض نقش و ابهام نقش، فشارکاری، حقوق و دستمزد کم، جو ضعیف، قدرت تصمیم‌گیری کم، حمایت پایین مافوق و عوامل اجتماعی مانند کاهش احترام و حمایت و عوامل شخصیتی است (بیر و کاوسگان<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳؛ کوچوک اوقلو<sup>۳</sup>، ۲۰۱۴).

عوامل مختلفی می‌تواند در تسهیل و تسریع یا در کاهش فرسودگی شغلی نقش داشته باشد. به عنوان مثال ویژگی‌های شخصیت و عوامل روانشناختی مانند تاب‌آوری ممکن است در این مورد اثرگذار باشد. گارمزی و مستن<sup>۴</sup> (۱۹۹۱) عقیده دارند که تاب‌آوری توانایی سازگاری موفقیت آمیز با شرایط تهدیدکننده است (نقل از شاکری نیا و محمدپور، ۱۳۸۹). والر<sup>۵</sup> (۲۰۰۱)، تاب‌آوری را سازگاری مثبت فرد در واکنش به شرایط ناگوار می‌داند. در واقع تاب‌آوری باعث می‌شود که افراد در شرایط دشوار، و با وجود عوامل خطر از ظرفیت‌های خود برای دستیابی به موفقیت

<sup>1</sup>. Harwell

<sup>2</sup>. Yener & Coskun

<sup>3</sup>. Kucukoglu

<sup>4</sup>. Garmezly & Masten

<sup>5</sup>. Waller

استفاده می کنند و بر چالش ها غلبه کنند (آگایی و ویلسون<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵). فرویدنبرگر<sup>۲</sup> (۲۰۰۳)، بر این باور است که افراد تاب آور، انعطاف پذیری بیشتری در مقابل شرایط آسیب زا دارند و خود را در برابر این شرایط حفظ می کنند. اکثر محققان بر این اعتقادند که عوامل متعددی از جمله ویژگی های درونی-روانی-اجتماعی، حمایت اعضای خانواده و دوستان و حمایت دیگر نظام های اجتماعی در ایجاد و ارتقاء میزان تاب آوری نقش دارد (حجت خواه، زکی بی و علیخانی، ۱۳۹۱).

کتابخانه های دانشگاهی سازمان های خدماتی هستند. در این سازمان ها به کتابداران آموزش داده می شود که در خدمت جامعه استفاده کننده باشند و با خدمت دهی مناسب، بر نیازهای آن ها تمرکز کنند. کتابداران جدید اغلب بین میل به خدمت به مراجعان خود و بیزاری از رفتار آن ها قرار می گیرند (چرنیس<sup>۳</sup>، ۱۹۸۰، ۳۸). کتابخانه های دانشگاهی، با وجود اینکه در کانون پژوهش و پیشرفت دانشجویان قرار دارند، با این حال کارکنان آن ها از فرسودگی شغلی در امان نیستند. در واقع، کتابداران کتابخانه های دانشگاهی، کارکنان و مدیران متخصص، همه به دلیل ماهیت آموزشی مستعد تجربه پذیری اثرات فرسودگی شغلی هستند، استرس (دغدغه، پریشانی، نگرانی، مضيقه، سختی) ناشی از ارائه خدمات به کاربران و دانشجویان و فشارهای ناشی از ارتقاء و استخدام از دیگر موارد هستند. کاوتو<sup>۴</sup> (۱۹۹۱، ۶۲) گزارش می دهد که کتابداران به دلایل زیادی از قبیل: کاهش بودجه، تغییرات مکرر در فناوری، دستمزد پایین، فرصت اندکی برای پیشرفت و تمیزی در معرض ابتلا به فرسودگی شغلی هستند. کتابداران تلاش می کنند وظایف کاری خود را به بهترین نحو انجام دهند، در غیر این صورت، فشار شغلی، استرس، و فرسودگی شغلی را تجربه می کنند. به عقیده جودیت سائس<sup>۵</sup>، دلیل اصلی فرسودگی شغلی، حجم کار زیاد است. کاهش بودجه، زمانی که کتابداران انتظار افزایش آن را داشتند، دلیل دیگر فرسودگی شغلی است. در چنین شرایطی، آن ها مجبور به انجام مقدار زیادی از وظایف با کمترین بودجه هستند. اختصاص دادن

<sup>1</sup>. Agaibi & Wilson

<sup>2</sup>. Freadenberger

<sup>3</sup>. Cherniss

<sup>4</sup>. Caouto

<sup>5</sup>. Judith Siess

بودجه پایین به کتابخانه منجر به کم شدن تعداد کتابداران می‌شود. متأسفانه در چنین وضعیتی، فشار زیادی بر کتابداران وارد می‌شود، و این در حالی است که آن‌ها ممکن است قادر به مقابله با این وضعیت نباشند (نقل از تایم و بایرد<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵).

از آنجا که عوامل فرسودگی شغلی، اثرات نامطلوب بر عملکرد فیزیکی و روانی کتابداران دارد و سبب نارضایتی آنان از محل کار می‌شود، و با توجه به پژوهش‌ها تاب‌آوری ممکن است با کاهش فرسودگی رابطه داشته باشد. از این رو، مقاله حاضر به مطالعه رابطه بین فرسودگی شغلی و خودتاب‌آوری کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر کرمانشاه پرداخته است، به نحوی که با شناسایی عوامل فرسودگی بتوان باعث کاستن از میزان استرس در محیط کار شد و به تبع آن سطح ارائه خدمات به کاربران ارتقا یابد. بر این اساس، هدف از پژوهش حاضر، سنجش میزان فرسودگی شغلی در چارچوب فعالیت‌های حرفه‌ای کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر کرمانشاه و رابطه آن با خودتاب‌آوری کتابداران است.

### پیشینه پژوهش

فرسودگی شغلی به دلیل تاثیرات اسفباری که برجای می‌گذارد، توجه زیادی را به خود جلب کرد و پژوهش‌های زیادی در بخش خدمات انسانی در این زمینه انجام گرفت که تا سال ۱۸۹۰ بیشتر در آمریکا انجام می‌گرفت؛ اما بعد از آن توجه کشورهای دیگر به ویژه کشورهای انگلیسی زبان مانند کانادا و انگلیس نیز به این سندرم جلب شد. سپس مقالات و کتابهای زیادی در این زمینه تألیف و ترجمه شد (امیری، اسدی و دلبری راغب، ۱۳۹۰).

به جهت اهمیت موضوع، در ایران، تحقیقاتی در حوزه بهداشت و درمان، (شاکری نیا و محمدپور شاطری، ۱۳۸۸)، (امینی، فرحبخش و نیکوزاده کردمیرزا، ۱۳۹۱)، (امینی، ۱۳۹۲)،

<sup>۱</sup>. Time & Baird

(موسوی و اصفهانی اصل، ۱۳۹۴)، طرّقه، علی اکبری دهکردی و علیپور، ۱۳۹۴)، و در آموزش و پرورش (رستمی و دیگران، ۱۳۸۷)، (یعقوبی و بختیاری، ۱۳۹۵)، و سایر سازمان‌ها، (نریمانی و عباسی، ۱۳۸۸)، (مشیریان فراخی و دیگران، ۱۳۹۲)، (قادری و بیاضی، ۱۳۹۳)، (صفاری‌نیا، ترخان و مهرآبادی، ۱۳۹۳)، (مقدس علی و میرهاشمی، ۱۳۹۴)، (اصلی آزاد و دیگران، ۱۳۹۴)، (دامغانیان، جمشیدی و مقصودی، ۱۳۹۴)، (سردار زاده و دیگران، ۱۳۹۵)، در این مورد انجام شده است. اما، در حوزه علم اطلاعات و دانش‌شناسی، تحقیقات صورت گرفته، اغلب متغیر فرسودگی شغلی را در جامعه کتابداری مورد مطالعه قرار داده‌اند. برخی از پژوهش‌های صورت گرفته در حوزه موضوعی عبارتند از:

مصطفوی، قاسمی نژاد و شکاری (۱۳۹۴)، در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که، زنان و مردان کتابدار در متغیر خشنودی شغلی، فرسودگی شغلی، مسخ شخصیت و فقدان موفقیت فردی تفاوت معنی‌داری با یکدیگر دارند. در پژوهش رضایی آدریانی، شعبانی، و عابدی (۱۳۹۲)، از میان عوامل جمعیت‌شناختی بین فرسودگی شغلی با جنسیت، میزان تحصیلات و رشته تحصیلی رابطه وجود دارد؛ اما بین فرسودگی شغلی با سن و سمت کتابداران رابطه‌ای وجود نداشت. در بررسی مصطفوی و قاسمی نژاد (۱۳۹۱)، به این نتیجه رسیدند که بین سن و سابقه کار با فرسودگی شغلی ارتباط معناداری وجود دارد. در پژوهش بیگلو، غفاری و مصیب زاده (۱۳۹۳)، میزان فرسودگی شغلی در میان کتابداران در دو مقیاس فراوانی و شدت در سطح پایینی است. همچنین میزان فرسودگی شغلی در بعد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و عملکرد فردی نیز در دو مقیاس فراوانی و شدت در سطح پایینی است؛ اما میزان فرسودگی شغلی در بعد درگیری در مقیاس فراوانی، متوسط و در مقیاس شدت، بالا گزارش شده است. پژوهش پارسائی محمدی و دیگران (۱۳۹۱)، نشان داد که بین فرسودگی شغلی با متغیرهای جمعیت‌شناختی مقطع تحصیلی، سابقه کار، تأهل و سن در کتابداران مورد بررسی رابطه معناداری وجود ندارد، اما بین فرسودگی شغلی با متغیرهای جمعیت‌شناختی دانشگاه محل خدمت، جنس و نوع استخدام رابطه معناداری وجود دارد. حریری و حسن زاده (۱۳۸۹)، اظهار داشتند که، بین میانگین فرسودگی شغلی کتابداران مرد و زن تفاوت معناداری وجود دارد و میانگین فرسودگی شغلی کتابداران بر حسب گروه‌های سنی، سطح تحصیلات، سابقه اشتغال به کار در کتابخانه و سابقه کار در محل کار فعلی نیز دارای تفاوت معنی‌داری است، اما فرسودگی شغلی کتابداران بر حسب وضعیت تأهل و درآمد، تفاوت معنی‌دار ندارد. نتایج پژوهش شعبانی و همکارانش (۲۰۱۲)، حاکی از آن است که بین جنسیت، سطح

آموزش و حوزه مطالعاتی با فرسودگی شغلی ارتباط معناداری وجود دارد. درحالی‌که، بین متغیرهای سن، تجربه کاری، و موقعیت کتابداران با فرسودگی ارتباط معناداری وجود ندارد. ثاقیب صدیق در مصاحبه‌ای که با ۳۰۰ نفر در پنج شغل از مشاغل مختلف انجام داد، به طور شگفت‌انگیزی دریافت که کتابخانه آرام و ساکت، استرس‌زا است. بدین خاطر کتابداران از یکنواختی محل کار ابراز ناراحتی دارند، در انجام وظایف، داشتن کنترل کافی وجود ندارد، و به طور کامل از توانایی‌های خود در کتابخانه‌ها استفاده نمی‌کنند. علاوه بر این، در کتابخانه‌های دانشگاهی، برای کاربران مکان‌ها و امکانات مناسبی، بیش از آنچه که برای کتابداران فراهم شده است در نظر گرفته‌اند (تاپر<sup>۱</sup>، ۲۰۰۷). پژوهش صیامیان و همکارانش (۲۰۰۶)، در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی نشان داد که بین سطح تحصیلات و نوع رشته با فرسودگی شغلی ارتباط معناداری وجود دارد، اما از نظر جنسیت تفاوت معناداری دیده نشده است. نتایج پژوهش توجیا (۲۰۰۵)، نشان داد متغیرهای سن و سابقه کار هیچ تاثیری در فرسودگی شغلی کتابداران نداشته است. پژوهش میلر<sup>۲</sup> (۲۰۰۳) نیز نشان داد که بین سطح تحصیلات، رده کارمندی و سن با ابعاد فرسودگی شغلی ارتباط معناداری وجود دارد، اما سابقه کار، وضعیت تأهل و جنسیت در فرسودگی کتابداران تاثیری ندارد. در پژوهش افلیک<sup>۳</sup> (۱۹۹۶) در بین کتابداران آموزش کتابشناختی متغیرهای حجم کار و سن پیش‌بینی‌کننده‌های مهمی در فرسودگی شغلی بودند، درحالی‌که جنسیت و سابقه کار تاثیری در فرسودگی کتابداران ندارند. پژوهش اسمیت و نیلسن<sup>۴</sup> (۱۹۸۴) نیز حاکی از عدم ارتباط معنادار بین فرسودگی شغلی و سابقه کاری است.

بررسی پیشینه‌ها نشان می‌دهد که ارتباط بین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی با فرسودگی شغلی در پژوهش‌های متعدد متفاوت بوده است، لذا توجه به متغیرهای دیگری از قبیل خودتاب‌آوری و رضایت شغلی در ارتباط با فرسودگی شغلی جای تأمل و بررسی بیشتری دارد. در این پژوهش عامل خودتاب‌آوری با فرسودگی شغلی لحاظ گردیده که در پژوهش‌های قبلی صورت گرفته در حوزه علم اطلاعات و دانش‌شناسی مورد توجه پژوهشگران قرار نگرفته است.

## روش و ابزار پژوهش

1. Topper

2. Miller

3. Affleck

4. Smith and Nielsen

این پژوهش با استفاده از طرح همبستگی انجام شده است. در این پژوهش، فرسودگی شغلی و مؤلفه‌های آن (خستگی عاطفی، مسخ شخصیت، عملکرد فردی) به عنوان متغیر پیش‌بین و خودتاب‌آوری کتابداران به عنوان متغیر ملاک محسوب می‌شود و ارتباط بین آن‌ها سنجیده می‌شود. جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه کارکنان کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر کرمانشاه بودند که شامل ۴۳ نفر بودند. برای جمع‌آوری اطلاعات از دو ابزار پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلسل<sup>۱</sup> (۱۹۸۱)، این پرسشنامه شامل ۲۲ گویه است و ضریب پایایی درونی را برای خستگی عاطفی ۰/۹، شخصیت زدایی ۰/۷۹، و موفقیت فردی را ۰/۷۱. گزارش کرده است. اعتبار و پایایی این پرسشنامه در ایران توسط فیلیان (۱۳۷۱) مورد تأیید قرار گرفته است. و نیز مقیاس تاب‌آوری کونور و دیویدسون<sup>۲</sup> (۲۰۰۳)، استفاده شده است که جهت اندازه‌گیری قدرت مقابله با فشار و تهدید، تهیه شده است و محمدی (۱۳۸۴) آن را برای استفاده در ایران انطباق داده است. این پرسشنامه دارای ۲۵ گویه پنج گزینه‌ای است که در یک مقیاس لیکرتی بین صفر (کاملاً نادرست) و پنج (همیشه درست) نمره‌گذاری می‌شود. در پژوهش محمدی پایایی آن با سنجش همسانی درونی آلفای کرونباخ، ۰/۸۹ به دست آمده است. در تحقیق سامانی، جوکار و صحراگرد (۱۳۸۶)، بررسی پایایی در دانشجویان، به کمک ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۷ به دست آمد و در پژوهش شاکری نیا و مهری پور (۱۳۸۹) آلفای کرونباخ به دست آمده ۰/۹۶ بود. در این پژوهش، رابطه<sup>۳</sup> بین فرسودگی شغلی با خود تاب‌آوری کتابداران با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون بررسی شد.

### یافته‌های پژوهش

جدول زیر توزیع فراوانی جامعه پژوهش بر حسب جنسیت، تحصیلات، نوع دانشگاه و استخدام نشان می‌دهد. همانطور که دیده می‌شود از مجموع ۴۳ شرکت کننده ۱۱ نفر مرد و ۳۲ نفر زن بوده‌اند؛ بیشترین میزان شرکت کنندگان در پژوهش مدرک لیسانس (۰/۴۶) و بعد از آن مدرک فوق لیسانس (۰/۳۴)، و به ترتیب دیپلم (۰/۱۱) و دکتری تخصصی (۰/۰۶) داشته‌اند؛ همچنین بالاترین درصد فراوانی (۰/۵۱) به دانشگاه رازی با تعداد ۲۲ نفر کتابدار و بعد از آن (۰/۴۴)

<sup>۱</sup> Maslach Burnout Inventory (MBI)

<sup>۲</sup> Connor- Davidson Resilience Scale (CD- RIS)



بررسی رابطه تاب‌آوری و فرسودگی شغلی کتابداران

به دانشگاه علوم پزشکی با تعداد ۱۹ نفر کتابدار و (۴٪) به دانشگاه صنعتی با ۲ نفر کتابدار و کمترین فراوانی (۲٪) به دانشگاه پیام نور با ۱ نفر کتابدار تعلق گرفت؛ لازم به ذکر است با توجه به اینکه افرادی که نوع استخدام آنها رسمی-آزمایشی و پیمانی است مجموعاً دو نفر هستند، برای مقایسه میزان تاب‌آوری و فرسودگی شغلی قابل تحلیل نیستند و در بخش مربوطه (تحلیل استنباطی) با گروه رسمی ادغام می‌شوند.

جدول ۱. توزیع جامعه پژوهش بر حسب جنسیت، تحصیلات، نوع دانشگاه و نوع استخدام.

متغیرها	تعداد	درصد
جنسیت		
مؤنث	۳۲	۷۴
مذکر	۱۱	۲۵
تحصیلات		
دیپلم	۵	۱۱
لیسانس	۲۰	۴۶
فوق لیسانس	۱۵	۳۴
دکتری	۳	۶
دانشگاه		
رازی	۲۲	۵۱
علوم پزشکی	۱۹	۴۴
صنعتی	۲	۴
پیام نور	۱	۲
نوع خدمت		
مدیریت	۱۰	۲۳
خدمات عمومی	۲۱	۴۸
فنی	۱۲	۲۷
نوع استخدام		
رسمی قطعی	۲۶	۶۰
رسمی آزمایشی	۱	۲
پیمانی	۱	۲
قراردادی	۱۵	۳۴
کل	۴۳	۱۰۰

در بخش دوم تحلیل استنباطی داده‌ها انجام شد که نتایج آن در جداول ۲. ارائه شده است. در این جدول شاخص‌های توصیفی مربوط به تاب‌آوری و فرسودگی شغلی به تفکیک جنسیت و نوع استخدام ارائه شده است. میانگین تاب‌آوری در زنان ۵۵ و در مردان ۵۲ و به ترتیب با انحراف معیار ۹ و ۱۲ بوده است. همچنین میانگین فرسودگی شغلی زنان و مردان به ترتیب ۴۸ و ۴۶ و انحراف معیار ۸ و ۹ بوده است. همانطور که پیشتر گفته شد، با توجه به اینکه گروه رسمی آزمایشی و پیمانی هر کدام یک نفر بودند به گروه رسمی قطعی ادغام شد و مقایسه بین این گروه با گروه قراردادی صورت گرفت. جدول زیر میانگین و انحراف معیار گروه‌ها در فرسودگی شغلی و تاب‌آوری ارائه شده است. جالب است که گروه رسمی قطعی هم از نظر تاب‌آوری و هم از نظر

فرسودگی شغلی نمره کمتری به دست آورده‌اند.

جدول ۲. شاخص‌های توصیفی مربوط به تاب‌آوری و فرسودگی شغلی به تفکیک جنسیت و نوع استخدام

متغیر	گروه	تعداد	میانگین	انحراف معیار
تاب‌آوری	زن	۳۲	۵۵/۳۸	۹/۴۱
	مرد	۱۱	۵۲/۶۴	۱۲/۱۰
فرسودگی شغلی	زن	۳۲	۴۸/۷۵	۸/۱۴
	مرد	۱۱	۴۶/۳۶	۹/۰۸
تاب‌آوری رسمی	قراردادی	۱۵	۵۹/۴۰	۱۰/۴۱
	رسمی	۲۸	۵۲/۱۴	۹/۱۱
فرسودگی شغلی رسمی	قراردادی	۱۴	۵۱/۷۲	۸/۹۰
	رسمی	۲۸	۴۶/۲۱	۷/۴۵

جدول ۳. چهار آزمون  $t$  مستقل به ترتیب برای مقایسه تفاوت تاب‌آوری و فرسودگی شغلی در گروه زن و مرد، و در گروه استخدام رسمی و قراردادی انجام شده است. با توجه به اینکه آزمون لوبین برای یکسانی واریانس نمرات گروهها معنی‌دار نبوده است و نتایج با فرض یکسانی واریانسها ارائه شده است. همانطور که در جدول دیده می‌شود زنان و مردان در هیچ یک از متغیرهای فرسودگی شغلی ( $t=0.81, df=41, P=0.42$ ) و تاب‌آوری ( $t=0.77, df=41, P=0.44$ ) تفاوت معنی‌داری نداشته‌اند و هر دو گروه میزان تاب‌آوری و فرسودگی شغلی یکسانی را تجربه می‌کنند. یافته‌های جدول نشان می‌دهد که فرسودگی شغلی دو گروه رسمی قطعی و قراردادی به طور معنی‌داری تفاوت دارند ( $t=2.15, df=41, P<0.037$ ). فرسودگی شغلی گروه استخدام رسمی به طور معنی‌داری کمتر از گروه قراردادی است. همچنین نتایج نشان می‌دهد از نظر تاب‌آوری گروه قراردادی تاب‌آوری بالاتری نسبت به گروه دیگر دارند ( $t=2.37, df=41, P<0.05$ ).

جدول ۳. چهار آزمون  $t$  مستقل برای مقایسه تفاوت تاب‌آوری و فرسودگی شغلی در گروه زن و مرد، و در

گروه استخدام رسمی و قراردادی

منبع تغییر	متغیر	میانگین تفاوت	درجه آزادی	$t$	سطح معنی‌داری
جنسیت	تاب‌آوری	۲/۷۴	۴۱	۰/۸۲	۰/۴۴
	فرسودگی شغلی	۲/۳۹	۴۱	۷۷	۰/۴۲
نوع استخدام	تاب‌آوری	۷/۲۶	۴۱	۳۷	۰/۰۲
	فرسودگی شغلی	۵/۵۲	۴۱	۱۶	۰/۰۳

بررسی رابطه تاب‌آوری و فرسودگی شغلی کتابداران

شغلی	۲.
------	----

همچنین میانگین و انحراف معیار تاب‌آوری و فرسودگی شغلی به تفکیک نوع خدمت ارائه شده است. داده‌های موجود در جدول ۴. نشان می‌دهد که گروه شغلی مدیریت، تاب‌آوری کمتری (۴۸) نسبت به دو گروه دیگر (۵۶) داشته است. و نیز از نظر فرسودگی شغلی، گروه مدیریت، فرسودگی شغلی کمتری دارند (۴۳) در مقایسه با ۴۸ و ۵۰ به ترتیب برای گروه خدمات فنی و خدمات عمومی).

جدول ۴. میانگین و انحراف معیار تاب‌آوری و فرسودگی شغلی به تفکیک نوع خدمت

متغیر	گروه	تعداد	میانگین	انحراف معیار
فرسودگی شغلی	مدیریت	۱۰	۴۸	۵/۰۰
	خدمات عمومی	۲۱	۵۶	۱۰/۰۰
تاب‌آوری	مدیریت	۱۰	۴۳	۳/۰۰
	خدمات عمومی	۲۱	۵۰	۹/۰۲

جدول ۵. نشان می‌دهد که تحلیل واریانس بین هیچکدام از گروههای شغلی از نظر تاب‌آوری تفاوت معنی‌داری وجود ندارد و تفاوت‌هایی که در جدول توصیفی دیده شد از نظر آماری معنی‌دار نبوده است ( $P > .5$ ). همچنین بین هیچکدام از گروه‌های شغلی از نظر فرسودگی شغلی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد و تفاوت‌هایی که در جدول توصیفی دیده شد از نظر آماری معنی‌دار نبوده است ( $P > .5$ ).

جدول ۵. تحلیل واریانس بین گروههای شغلی از نظر تاب‌آوری

متغیر	منبع تغییر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معنی داری
تاب‌آوری	بین گروهی	۵۶۳/۷۳	۲	۲۸۱/۸۷	۳/۰۴	۰/۰۵۹
	درون گروهی	۳۷۰۵/۷۱	۴۰	۹۲/۶۴		
	کل	۴۲۶۹/۴۴	۴۲			
فرسودگی شغلی	بین گروهی	۳۶۱/۱۰	۲	۱۸۰/۵۵	۲/۸۲	۰/۰۷۲
	درون گروهی	۲۵۶۴/۰۶	۴۰	۶۴/۱۰		
	کل	۲۹۲۵/۱۶	۴۲			

جدول ۶. ماتریس همبستگی خرده مقیاس‌ها و نمره کل مقیاس‌های فرسودگی شغلی و تاب‌آوری را در جامعه مورد مطالعه نشان می‌دهد. ضرایب معنی‌دار با علامت ستاره مشخص شده‌اند. همانطور که دیده می‌شود رابطه تاب‌آوری و فرسودگی شغلی ۰/۹۲۶ است و در سطح  $P < ۰/۰۱$  پذیرفته می‌شود. برای تمامی ضرایب دیگر نیز وضع به همین صورت است.

جدول ۶. همبستگی بین مقیاسها و خرده مقیاسهای تاب‌آوری و فرسودگی شغلی

متغیر	تاب‌آوری	فرسودگی شغلی	تأثیرات معنوی	کنترل	پذیرش مثبت	اعتماد به غرایز	تصور از شایستگی فردی	فقدان موفقیت فردی	فرسودگی هیجانی	شخصیت‌زدایی
۱- تاب‌آوری کل	-	۰/۹۳**	۰/۶۸**	۰/۶۵**	۰/۸۴**	۰/۸۳**	۰/۸۵**	۰/۷۵**	۰/۷۳**	
۲- فرسودگی کل	۰/۹۳**	-	۰/۷۰**	۰/۵۸**	۰/۸۶**	۰/۸۹**	۰/۶۳**	۰/۸۰**	۰/۸۴**	
۳- تأثیرات معنوی	۰/۶۸**	۰/۷۰**	-	۰/۲۶**	۰/۵۷**	۰/۵۷**	۰/۴۸**	۰/۵۴**	۰/۵۸**	
۴- کنترل	۰/۶۵**	۰/۵۸**	۰/۲۶**	-	۰/۳۷**	۰/۴۳**	۰/۵۶**	۰/۵۵**	۰/۳۳**	
۵- پذیرش مثبت	۰/۸۴**	۰/۸۶**	۰/۵۷**	۰/۳۷**	-	۰/۷۱**	۰/۵۸**	۰/۵۶**	۰/۸۲**	
۶- اعتماد به غرایز	۰/۸۳**	۰/۸۹**	۰/۵۷**	۰/۴۳**	۰/۷۱**	-	۰/۴۸**	۰/۶۷**	۰/۸۴**	
۷- تصور از شایستگی	۰/۸۵**	۰/۶۳**	۰/۴۸**	۰/۵۶**	۰/۵۸**	۰/۴۸**	-	۰/۶۰**	۰/۳۸**	
۸- فقدان موفقیت فردی	۰/۷۵**	۰/۸۰**	۰/۵۴**	۰/۵۵**	۰/۵۶**	۰/۶۷**	۰/۶۰**	-	۰/۴۰**	
۹- فرسودگی هیجانی	۰/۷۵**	۰/۸۴**	۰/۵۸**	۰/۳۳**	۰/۸۲**	۰/۸۴**	۰/۳۸**	۰/۴۰**	-	
۱۰- شخصیت‌زدایی	۰/۷۳**	۰/۷۲**	۰/۵۶**	۰/۵۵**	۰/۶۷**	۰/۵۳**	۰/۵۹**	۰/۴۷**	۰/۵۰**	-

### بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی رابطه تاب‌آوری و فرسودگی شغلی در کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی دولتی شهر کرمانشاه انجام شد. نتایج نشان داد که تاب‌آوری و فرسودگی شغلی رابطه‌ای قوی دارند. تاب‌آوری در گروه زنان و مردان تفاوتی نداشت. همچنین تفاوت فرسودگی شغلی زنان و مردان نیز معنی‌دار نبود. از سوی دیگر نتایج نشان داد نوع استخدام با میزان تاب‌آوری و نیز فرسودگی شغلی رابطه دارد. فرسودگی شغلی افرادی که به صورت قراردادی استخدام شده بودند بالاتر از افراد رسمی بود و نیز گروه شغلی مدیریت، تاب‌آوری کمتری نسبت به دو گروه خدمات فنی و خدمات عمومی داشته است. همچنین از نظر فرسودگی شغلی، گروه مدیریت، فرسودگی شغلی کمتری دارند. تحلیل واریانس بین هیچکدام از گروه‌های شغلی از نظر تاب‌آوری و فرسودگی شغلی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد و تفاوت‌هایی که در جدول توصیفی

دیده شد از نظر آماری معنی‌دار نبوده است. رابطه تاب‌آوری و فرسودگی شغلی و نیز تمامی ضرایب همبستگی دیگر معنی‌دار بوده‌اند.

ارتباط بین ویژگی‌های جمعیت‌شناختی با فرسودگی شغلی در پژوهش‌های صورت گرفته متفاوت بوده است. در مورد جنسیت، یافته این پژوهش با یافته‌های پژوهش‌های شعبانی و همکاران (۲۰۱۲)، پارسایی محمدی و همکاران (۱۳۹۱)، و حسن‌زاده (۱۳۸۷)، رضایی آدریانی، شعبانی، و عابدی (۱۳۹۲) همسو نیست و با پژوهش صیامیان (۲۰۰۶)، میلر<sup>۱</sup> (۲۰۰۳) و پژوهش افلک<sup>۲</sup> (۱۹۹۶) همسو است. در پژوهش حریری و حسن‌زاده (۱۳۸۹)، فرسودگی شغلی کتابداران مرد و زن با پژوهش فوق همسو نیست. در تبیین این مساله می‌توان توضیح داد که زنان به دلیل روحیه لطیف، رسیدگی به امور منزل، فرزندان و در واقع چند شغله بودن فرسودگی بیشتری تجربه می‌کنند.

یافته‌های پارسائی محمدی و دیگران (۱۳۹۱)، رضایی آدریانی، شعبانی، و عابدی (۱۳۹۲) و خسروی (۱۳۸۳) در خصوص وجود رابطه فرسودگی شغلی با متغیر نوع استخدام با پژوهش حاضر همسو است. اما پژوهش شعبانی و همکارانش (۲۰۱۲)، حاکی از آن است که بین موقعیت کتابداران با فرسودگی شغلی رابطه وجود ندارد و از این رو با یافته‌های پژوهش حاضر همسو نیست. و از نظر نبود امنیت شغلی پژوهش با پژوهش کنونی همسو است. در مورد تبیین این یافته می‌توان گفت: فرسودگی شغلی و تاب‌آوری بالای کتابداران از نظر نوع استخدام (پیمانی) می‌تواند به دلیل عدم احساس امنیت شغلی باشد. این مساله در مورد مدیران کتابخانه‌ها هم در بعد فرسودگی شغلی و هم تاب‌آوری در حد پایین بود و نشان از امنیت شغلی در این طیف از جامعه پژوهش دارد. بنابراین، به منظور افزایش سلامت جسمی و روانی کتابداران جامعه پژوهش پیشنهاد می‌شود اقدامات مؤثری از سوی مسئولین و روسای دانشگاه‌ها در راستای کاهش بار عوامل ناشی از فرسودگی شغلی برداشته شود. این امر موجبات بهره‌وری بیشتر نیروی انسانی را فراهم می‌آورد و امکان ارائه خدمات مناسب به کاربران را در پی دارد. پژوهش‌هایی که در حوزه علم اطلاعات و دانش‌شناسی صورت گرفته مورد توجه قرار نگرفته است.

با توجه به یافته‌های پژوهش مبنی بر رابطه<sup>۱</sup> نوع استخدام و فرسودگی شغلی و نیز با توجه به

<sup>۱</sup>. Miller

<sup>۲</sup>. Affleck

هزینه‌های شغلی، روانی، خانوادگی و اجتماعی که فرسودگی شغلی افراد به آن‌ها و جامعه تحمیل می‌کند، پیشنهاد می‌شود تسهیلاتی برای تثبیت موقعیت استخدامی افراد در نظر گرفته شود. همچنین با توجه به رابطه جنسیت و فرسودگی شغلی پیشنهاد می‌شود شرایط کاری گروههای جنسی به نحوی تنظیم شود که فرسودگی شغلی آن‌ها به حداقل برسد. به عنوان مثال مرخصی بدون حقوق یا مرخصی با درصد خاصی کاهش حقوق می‌تواند اثرگذار باشد.

در مجموع با توجه به مطالعات صورت گرفته در کتابخانه‌های دانشگاهی ایران با استفاده از پرسشنامه فرسودگی مسلش، تاکنون پژوهشگران عامل محیطی (محیط کار و عوامل استرس‌زای مربوط به آن) را مهمترین علت فرسودگی شغلی کتابداران می‌دانند اما باید توجه داشت که شخصیت فرد نیز یک عامل بسیار مهم است، که در این پژوهش با عنوان عامل تاب‌آوری مورد بررسی قرار گرفته است هرچند این عامل در پژوهش‌هایی که در حوزه علم اطلاعات و دانش‌شناسی صورت گرفته مورد توجه قرار نگرفته است.

## منابع

- اصلی آزاد، مسلم؛ رجایی، راشین؛ فرهادی، طاهره؛ آقاسی، آفرین و شهیدی، لاله (۱۳۹۴). رابطه بین سخت‌رویی و تاب‌آوری با ابعاد فرسودگی شغلی مراقبین معلولین جسمی، ذهنی و چندگانه سازمان بهزیستی شهر اصفهان، سلامت جامعه، ۱۰(۲)، ۳۲-۲۴.
- امیری، مجتبی؛ اسدی، محمدرضا و دلبری‌راغب، فاطمه (۱۳۹۰). بررسی وضعیت فرسودگی شغلی در میان کارکنان بانک و ارائه راه‌کارهای بهبود وضعیت آن. مدیریت بازرگانی، ۳(۷)، ۵۶-۳۷.
- امینی، فهیمه؛ فرح بخش، کیومرث و نیکوزاده کردمیرزا، عزت اله (۱۳۹۱). بررسی مقایسه‌ای بین رضایت از زندگی، تاب‌آوری و فرسودگی شغلی پرستاران بخش‌های ویژه و سایر بخش‌ها. فصلنامه مدیریت پرستاری، ۱(۱)، ۱۷-۹.
- امینی، فهیمه (۱۳۹۲). رابطه بین تاب‌آوری و فرسودگی شغلی پرستاران. مجله توسعه پژوهش در پرستاری و مامایی، ۱۰(۲)، ۱۰۲-۹۴.
- بیگلر، محمد حسین؛ غفاری، سعید و مصیب زاده، شهناز (۱۳۹۳). بررسی میزان فرسودگی شغلی و عوامل مؤثر بر آن در میان کتابداران کتابخانه‌های عمومی (مطالعه موردی: کتابخانه‌های عمومی شهرستان اردبیل). تحقیقات اطلاع رسانی و کتابخانه‌های عمومی، ۲۰(۱)، ۵۳-۶۷.
- پارسائی محمدی، پرستو؛ زارع فراشندی، فیروزه؛ علوی، سلمان؛ پایی، احمد و امرایی، مرتضی (۱۳۹۱). بررسی فرسودگی شغلی و رابطه آن با متغیرهای جمعیت‌شناختی در کتابداران دانشگاه اصفهان. مجله مطالعات کتابداری و علم اطلاعات، ۹، ص ۸۴-۶۷.

## بررسی رابطه تاب‌آوری و فرسودگی شغلی کتابداران

حجت‌خواه، محسن؛ زکی‌بی، علی و علیخانی، مصطفی (۱۳۹۱). رابطه تاب‌آوری و سلامت سازمانی با فرسودگی شغلی در معلمان زن مقطع ابتدایی شهر کرمانشاه. *روان‌شناسی: روان‌شناسی تحلیلی شناختی*، ۱۱، ص ۳۵-۴۴.

حریری، نجلا و حسن‌زاده، پریسا (۱۳۸۹). سنجش فرسودگی شغلی در میان کتابداران کتابخانه‌های عمومی استان مازندران. *اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی*. ۱۶(۱)، ۸۸-۷۱.

حسن‌زاده، پریسا (۱۳۸۸). بررسی فرسودگی شغلی در کتابداران کتابخانه‌های عمومی (مطالعه موردی: کتابداران استان مازندران). پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات.

خسروی، مریم (۱۳۸۸). تنش در کتابخانه. *فصلنامه کتاب*، ۱۵(۴): ۴۸-۵۳.  
دامغانیان، حسین؛ جمشیدی، لاله و مقصودی، طاهره (۱۳۹۴). تأملی بر تقلیل فرسودگی شغلی در پرتو تاب‌آوری. *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۲۴(۷۸)، ۱۵۰-۱۲۷.

رستمی، علیرضا؛ نوروزی، علی؛ زارعی، عادل؛ امیری، محسن و سلیمانی، مهران (۱۳۸۷). بررسی رابطه فرسودگی شغلی و سلامت روان با نقش کنترل‌کنندگی جنسیت و تاب‌آوری در میان معلمان ابتدایی سلامت کار ایران. ۵، (۳ و ۴)، ۶۸-۷۵.

رضایی آدریانی، رقیه، شعبانی، احمد و عابدی، محمد رضا (۱۳۹۲). بررسی میزان فرسودگی شغلی کتابداران دانشگاه اصفهان و رابطه آن با عوامل دموگرافیک. *نظام‌ها و خدمات اطلاعاتی*. ۲(۴). ۲۰-۱۱.

سامانی، سیامک، جوکار؛ بهرام و صحراگرد، نرگس (۱۳۸۶). تاب‌آوری، سلامت روانی و رضایتمندی از زندگی، *مجله روانپزشکی و روان‌شناسی بالینی ایران*، ۱۳(۳)، ۲۹۵-۲۹۰.

سردار زاده، فرشته؛ ژیان باقری، معصومه و فراهانی مشهدی، ملکه (۱۳۹۵). نقش تاب‌آوری در کاهش استرس شغلی و فرسودگی شغلی کارمندان طرح اقماری شرکت نفت فلات قاره ایران. *مجله روانشناسی و روان‌پزشکی شناخت*. ۴، ۷۷-۶۱.

شاکری‌نیا، ایرج و محمدپور، مهری (۱۳۸۹). رابطه استرس و تاب‌آوری با فرسودگی شغلی در پرستاران زن. *فصلنامه علمی پژوهشی دانشگاه علوم پزشکی کرمانشاه*. ۲(۱۴)، ۱۶۹-۱۶۱.

صفاری‌نیا، مجید؛ ترخان، مرتضی و مهرآبادی، فاطمه (۱۳۹۳). اثربخشی آموزش مصورسازی در مقابل فشار روانی بر فرسودگی شغلی و تاب‌آوری کارکنان دانشگاه. *مطالعات روان‌شناختی*، ۱۰(۱)، ۱۰۸-۸۹.

طرقه، میترا؛ علی‌اکبری دهکردی، مهناز و علیپور، احمد (۱۳۹۴). ارتباط شوخ طبعی با میزان فرسودگی شغلی و تاب‌آوری پرستاران. *پرستاری و مامایی جامع‌نگر*، ۷۶، ۶۴-۵۷.

فیلیان، عماد (۱۳۷۱). بررسی میزان فرسودگی شغلی و ارتباط آن با روشهای مقابله‌ای پرستاران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم پزشکی، دانشگاه تربیت مدرس.

قادری، اسماعیل و بیاضی، محمد حسین (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین تاب‌آوری و هیجان‌خواهی با فرسودگی شغلی در زنان پلیس. *دانش انتظامی*، ۷۸-۵۳.

- محمدی، مسعود (۱۳۸۴). بررسی عوامل مؤثر بر تاب آوری در افراد در معرض خطر سوء مصرف مواد. پایان نامه دکتری دانشگاه علوم بهزیستی و توانبخشی.
- مشیریان فراچی، سیدمحمد مهدی؛ اصغری ابراهیم آباد، محمد جواد؛ رزاقی کاشانی، شمیم؛ مشیریان فراچی، مریم و توکلی، حامد (۱۳۹۲). رابطه تاب آوری و فرسودگی شغلی با تاکید بر نگرش مذهبی در کارمندان زندان. اولین همایش ملی علوم تربیتی و آسیب‌های اجتماعی، دانشگاه تهران.
- مصطفوی، اسماعیل و قاسمی نژاد، محمد علی (۱۳۹۱). میزان فرسودگی شغلی و رابطه آن با سن و سابقه کار کتابداران دانشگاه‌های دولتی شهر تهران. مدیریت اطلاعات. ۹(۶)
- مقدس علی، شیما و میرهاشمی، مالک (۱۳۹۴). پیش بینی میزان فرسودگی شغلی بر اساس میزان تاب آوری و ویژگی‌های جمعیت شناختی، سومین کنفرانس ملی روانشناسی و علوم رفتاری، تهران، موسسه اطلاع رسانی نارکیش، [http://www.civilica.com/Paper-PSYCHOCONF03-PSYCHOCONF03\\_021.html](http://www.civilica.com/Paper-PSYCHOCONF03-PSYCHOCONF03_021.html)
- موسوی، مریم و اصفهانی اصل، مریم (۱۳۹۴). رابطه ویژگی‌های شخصیت و تاب آوری با فرسودگی شغلی در کارکنان بیمارستان گلستان شهر اهواز، کنفرانس بین المللی علوم انسانی، روانشناسی و علوم اجتماعی، تهران، موسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ایلیا، [http://www.civilica.com/Paper-HPSCONF01-HPSCONF01\\_186.html](http://www.civilica.com/Paper-HPSCONF01-HPSCONF01_186.html)
- نریمانی، محمد و عباسی، مسلم (۱۳۸۸). بررسی ارتباط بین سرسختی روانشناختی و خود تاب آوری با فرسودگی شغلی، فراسوی مدیریت، ۲(۸)، ۹۲-۷۵.
- یعقوبی، ابوالقاسم و بختیاری، مریم (۱۳۹۵). تأثیر آموزش تاب آوری بر فرسودگی تحصیلی دانش آموزان دختر. پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی، ۴(۱۳)، ۱۶-۷.

#### References

- Affleck, M. A. (1996). Burnout among bibliographical instruction librarians. *LISR*, 18, 165-183.
- Agaibi, C. E, Wilson, J. P. (2005). Trauma, PTSD, and Resilience, A review of the literature. *Trauma, Violence*. 6(3), 195-216.
- Barran, G. Yildis, B, M. Inci, F. Ongor, M. Ceran, A. (2010), Analysis of Burnout levels of teacher, *Procedia Social and Behavioral Sciences*. 9, 975-980.
- Caouto, J. S. (1991), *Stress and Burnout in library service*. Phoenix, Arizona: The Oryx Press.
- Cherniss, C. (1980), *Professional Burnout in Ituman service organizations*. NewYork: Publishers.
- Enach, R. G (2013). Burnout Syndrome and Work Accidents. *Procedia-Social and Behavioral Science*, 78, 170-178. Availble online at <http://www.sciencedirect.com>
- Freadenberger, H, J. (2003). *Burnout: The high cost of high achievement*. NewYork: Doubledy.



- Harwell, K. (2013). Burnout and Job Engagement Among Business Librarians. *Library Leadership & Management*, 27(1), 1–19.
- Küçükoglu, H. (2014). Ways to cope with teacher burnout factors in ELT classrooms. *Procedia Social and Behavioral Sciences*, 116, 2741-2746. <http://dx.doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.01.647>
- Maslach, c. & Jackson, S.E (1981). *Burnout in health professions: a social psychological analysis*. In Sonders G.H. & Suls J, (Eds), *Social psychology of health and illness* Hill Sadale, Nj: Lawrence Erlbaum Associates Inc.
- Miller, A. R. (2003). *A analysis of the relationships between the perceived organizational climate and professional burnout in libraries and computing centers in West Virginia public higher education institutions*. Dissertation submitted to the graduate, college of Marshall university.
- Schaufeli, W. B. Taris, T. W. (2010). Burnout, and Work Engagement: Three of a kind or Three Different kind Employ Well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 2010, 57(2), 173-203.
- Shabani, A. Aderyani, R. Rezaei; Abedi, M. R.; Naderi, F. (2012). Investigating the occupational burnout of librarians in university of Isfahan. *International journal of information science and management*, 10(2), 117-133.
- Siamian, H., Shahrabadi, A., Vahedi, M., Abbasrad, A. M., & Cherati, J. Y. (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 Education & Practice 2006 (ALIEP 2006), Singapore, 3-6 April 2006* (pp. 263-268). Singapore: School of Communication & Information, Nanyang Technological University.
- Smith, N. M.; Nielsen, L. F. (1984). Burnout: A survey of corporate librarians. *Special libraries*, 75(3): 221-227.
- Togia, A (2005). Measurement of burnout and the influence of background characteristics in Greek academic librarian. *Library management*, 26(3), 130-138.
- Topper, E. F. (2007). Stress in the library workplace. *New library world*, 108(11/12), 561-564.
- Waller, M A. (2001). Resilience in ecosystemic context: Evolution of the concept. *American Journal of Orthopsychiatry*, 71(3), 290-297.
- Yener, M. & Coskun, O. (2013). Using Job Resources and Demands in Predicting Burnout, *Procedia Social and Behavioral Sciences, Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 99(9), 869-876.