

مدیریت ورزشی _ بهمن و اسفند ۱۳۹۴
دوره ۷، شماره ۶، ص: ۸۶۵-۸۷۴
تاریخ دریافت: ۹۳/۰۲/۱۳
تاریخ پذیرش: ۹۳/۰۴/۲۱

بررسی نقش مشارکت کارکنان در پیش‌بینی تحلیل‌رفتگی شغلی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان خراسان بزرگ

جواد قاسمی روشناوند^{۱*} - جعفر خوشبختی^۲ - علی عسگری^۳

۱. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران ۲. استادیار دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران ۳. استادیار دانشکده علوم تربیتی دانشگاه بیرجند، بیرجند، ایران

چکیده

هدف از پژوهش حاضر، پیش‌بینی تحلیل‌رفتگی شغلی براساس مشارکت کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان خراسان بزرگ بود. روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش کلیه کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان خراسان بزرگ بود. به دلیل پایین بودن حجم جامعه آماری، نمونه به صورت تمام‌شمار به دست آمد که در حقیقت نمونه برابر جامعه است ($n=N$). بر این اساس ۱۴۰ نفر به عنوان نمونه آماری ارزیابی شدند. اطلاعات مورد نیاز از طریق سه پرسشنامه اطلاعات جمعیت‌شناختی، مشارکت کارکنان (محقق‌ساخته) و تحلیل‌رفتگی شغلی (مسلش) جمع‌آوری شد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌ها به تأیید ده استاد صاحب‌نظر دانشگاهی رسید. در یک مطالعه راهنما و با استفاده از ضریب همبستگی آلفای کرونباخ مقدار پایایی پرسشنامه‌های مشارکت و تحلیل‌رفتگی به ترتیب ۰/۹۲ و ۰/۸۷ محاسبه شد. داده‌های تحقیق در دو سطح توصیفی و استنباطی ارزیابی شد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از آزمون‌های کولموگروف-اسمیرنوف، همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون استفاده شد. نتایج نشان داد که بین مشارکت کارکنان با هر سه بعد تحلیل‌رفتگی شغلی (فرسودگی عاطفی، زوال شخصیت و افت عملکرد) ارتباط معنادار و معکوس وجود دارد. مشارکت کارکنان ۳۱ درصد واریانس تحلیل‌رفتگی شغلی کارکنان را پیش‌بینی می‌کند ($R^2=0/31$ ، $P=0/001$ ، $F=49/291$).

واژه‌های کلیدی

ادارات کل، تحلیل‌رفتگی، خراسان بزرگ، رگرسیون، مشارکت، ورزش و جوانان.

مقدمه

براساس نگرش اسلام، مشارکت در تصمیم‌گیری موجب پرورش افراد از طریق کار گروهی می‌شود و در شکوفایی استعدادها بالقوه آنها به‌عنوان انسان اثر دارد. قرآن کریم، شورا و مشورت را نمودی از ایمان معرفی کرده و تأکید می‌کند که مسلمانان امور خود را براساس مشورت متقابل انجام دهند (۱۱).

امروزه سازمان‌ها از حصار محدودیت‌های دوران گذشته بیرون آمده‌اند و با بهره‌جویی از آخرین مظاهر پیشرفت علم و فناوری و نیز با وقوف به نارسایی سازمان‌ها و مؤسسات سنتی در برخورد با بحران‌های جدید سعی دارند بر صحت و اعتبار تصمیمات خود بیفزایند؛ از این‌رو تلاش می‌کنند از خیال‌پردازی و اتخاذ تصمیمات شخصی و فاقد اعتبار علمی دوری گزینند و به‌منظور نیل به اهداف مورد نظرشان به همکاری و مشارکت کارکنان روی آورند، چراکه بدون همکاری و مشارکت کارکنان هماهنگی مطلوب برای رسیدن به اهداف به‌سختی ایجاد می‌شود (۸).

در سال‌های اخیر، عامل انسانی جایگاه محوری در سازمان‌ها پیدا کرده و با پشت سر نهادن تفکر سنتی درباره مدیریت، وارد عرصه‌ای شده که ساختار فکری آن آکنده از تعمق بخشیدن به ارتباطات و اطلاعات و توجه به مناسبات و مشارکت انسانی متخصص به‌جای نیروی انسانی عملکردی است (۵). از طرفی تحقیقات در مورد مدیریت سازمان‌ها نشان می‌دهد سازمان‌هایی که به‌سوی ارتقای نیروی انسانی خود پیش می‌روند و مشارکت و همفکری نیروی انسانی خود را در امور سازمانی مورد توجه قرار می‌دهند، به‌مراتب از هم‌افزایی بیشتری نسبت به سازمان‌های ایستا و سنتی برخوردارند (۴). از سوی دیگر، تحقیقات نشان می‌دهد که رابطه مثبت و مستقیم بین مدیریت مشارکتی و تعهد سازمانی کارکنان در سازمان وجود دارد، به این معنا که سبک مدیریت مشارکتی با تعهد بیشتر در کارکنان همراه خواهد بود (۱۲). همچنین بین سبک رهبری مشارکتی و میزان قدرت مدیران ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد و استفاده از مشارکت کارکنان موجب بهبود کیفیت سازمان خواهد شد (۱۶). علاوه بر این، استفاده از سبک رهبری مناسب موجب افزایش رضایت شغلی و کاهش احتمال ترک شغل می‌شود (۱۵). در نتیجه مشارکت موجب هم‌افزایی و اثربخشی در بین کارکنان می‌شود و نتایج مثبت و سازنده‌ای برای سازمان در بردارد (۱۹).

با توجه به نقش مهم نیروی انسانی در تولید و بهره‌وری سازمان، در کنار توجه به یادگیری آنان، توجه به وضعیت روحی و جسمی کارکنان نیز اهمیت بسزایی دارد (۶)، چراکه تغییرات به‌وجودآمده در عرصه‌های گوناگون شغلی و ناتوانی در سازگاری با این تغییرات، فشارهای روانی زیادی را به فرد وارد

می‌کند. عده‌ای از کارمندان که با روش‌های کنار آمدن با فشارهای روانی آشنایی دارند، قادر به حفظ خود از آسیب‌های آن هستند. اما برای برخی دیگر از کارمندان ممکن است تحمل شرایط فشارزا سخت باشد و توانایی مقابله با آن شرایط را نداشته باشند؛ در چنین شرایطی، فرد همیشه در حیطه شغلی خود احساس استرس می‌کند (۳)؛ با علم به اینکه یکی از عمده‌ترین پیامدهای استرس شغلی، تحلیل‌رفتگی شغلی است (۱۴). تحلیل‌رفتگی شغلی نوعی اختلال است که در نتیجه قرار گرفتن طولانی‌مدت فرد در معرض فشار روانی به‌وجود می‌آید و با نشانه‌های فرسودگی هیجانی، جسمی و ذهنی همراه است (۱۰).

تحلیل‌رفتگی شغلی اثرهای نامطلوبی در سازمان، خانواده و زندگی اجتماعی و فردی افراد برجای می‌گذارد که مهم‌ترین آنها عبارت‌اند از: غیبت از کار، تأخیر متوالی، شکایت‌های مختلف روان‌تنی، کشمکش و تضاد در محیط کار، و ترک خدمت؛ و پیامدهای ناگواری مانند فقدان واقع‌بینی، کاهش انرژی برای انجام دادن فعالیت‌ها، از دست دادن فلسفه نهایی زندگی، فقدان همدردی و اختلالات روحی و جسمی دارد. برای فایق آمدن بر این مشکلات باید با عوامل ایجادکننده استرس‌های روانی و تحلیل‌رفتگی شغلی مقابله کرد (۱۳).

از طرفی تحقیقات نشان می‌دهد فرهنگ سازمانی مشارکتی کمترین تحلیل‌رفتگی شغلی را دارد و انواع فرهنگ‌ها از نظر تحلیل‌رفتگی شغلی تفاوت معناداری با یکدیگر دارند (۷). از بین مؤلفه‌های ساختار سازمانی، عدم تمرکز دارای بیشترین ارتباط با مؤلفه‌های تحلیل‌رفتگی شغلی است، بدین معنا که تمرکز و عدم مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های شغلی و سازمانی مربوط به خود؛ موجب افزایش میزان تحلیل‌رفتگی شغلی در آنها می‌شود، زیرا دخالت ندادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها این پیام را به آنها القا می‌کند که سازمان برای آنها ارزش چندانی قائل نیست و به آنها اعتماد ندارد، که این مسئله موجب می‌شود کارکنان احساس ناتوانی کنند و انرژی و علاقه خود را برای انجام کار از دست بدهند و دچار عارضه تحلیل‌رفتگی شغلی شوند (۹). در حقیقت تحلیل‌رفتگی شغلی، پاسخی منفی است که تحت تأثیر محیط کاری و مدیریت نادرست به‌وجود می‌آید (۱۷). گفتنی است که مشارکت کارکنان در امور مربوط به خود و سازمان، به کاهش خوددرگیری‌های بالقوه کارکنان کمک می‌کند (۱۸). با توجه به اینکه مدیریت سازمان‌های ورزشی و فعالیت‌های مربوط به بخش ورزش و جوانان رکن اصلی سازمان است و از طرفی وظایفی دشوار، مهم و پیچیده بر عهده این سازمان‌ها گذارده شده، مشارکت کارکنان در امور سازمان‌ها، و استفاده از تمام منابع سازمان اعم از انسانی و مادی برای دسترسی به

اهداف مورد نظر ضروری و مهم است. مدیریت در سازمان‌های ورزشی اهمیت خاصی دارد، چراکه ضعف در شیوه مدیریتی و عدم تناسب این شیوه با ساختار سازمان و تغییرات محیطی موجبات شکست این سازمان‌ها را در رسیدن به اهداف اصلی و اساسی‌شان فراهم می‌کند (۱).

با توجه به مطالب بالا، می‌توان گفت مشارکت کارکنان، فواید ارزشمندی برای سازمان‌ها دارد و برای اجرای آن به مدیران توانمند و جسور نیاز است. اما علی‌رغم چنین فوایدی، استفاده از مشارکت کارکنان در سازمان‌ها چندان خوشایند مدیران نیست؛ چنین تفکری ممکن است به دلیل نگرانی مدیران از تضعیف موقعیت خود و نداشتن خصلت کار گروهی باشد.

در پایان آنچه در نظر است در این مقاله به آن پرداخته شود، ارائه الگوی مناسب برای شناخت و آگاهی از مشارکت و تحلیل رفتگی شغلی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان است تا مدیران این ادارات در برنامه‌ریزی‌های آینده خود استفاده از آن را در راستای حفظ سلامت کارکنان خود که به حق یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های هر سازمانی است، مدنظر قرار دهند و زمینه مشارکت هرچه بیشتر کارکنان خود را فراهم آورند.

روش تحقیق

پژوهش حاضر برحسب هدف کاربردی و از نظر روش جمع‌آوری اطلاعات پیمایشی و از نظر روش تجزیه و تحلیل اطلاعات از نوع همبستگی است که به دنبال پیش‌بینی تحلیل رفتگی شغلی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان خراسان بزرگ براساس مشارکت آنان است. به منظور گردآوری اطلاعات مورد نیاز از دو روش کتابخانه‌ای و روش میدانی استفاده شد. در زمینه موضوع تحقیق به منظور بررسی منابع موجود و بازنگری کارهای انجام گرفته، به اسناد، مدارک، کتاب‌ها، آمارها، مقالات و نشریات رجوع شد و از روش میدانی به منظور گردآوری داده‌های مورد نیاز برای تحلیل آماری استفاده شد.

جامعه آماری و نمونه تحقیق

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان شاغل در ادارات کل ورزش و جوانان خراسان بزرگ بود. با توجه به پایین بودن حجم جامعه، نمونه آماری به صورت تمام‌شمار به دست آمد که در حقیقت نمونه برابر جامعه است ($n=N$). بر این اساس پس از توزیع و جمع‌آوری ۱۴۰ پرسشنامه، ۱۰۷ پرسشنامه تکمیل شده به عنوان نمونه آماری تجزیه و تحلیل شد.

ابزار تحقیق

در این پژوهش از یک پرسشنامه اطلاعات جمعیت‌شناختی شامل ۵ سؤال و دو پرسشنامه مشارکت کارکنان شامل ۱۴ گویه و تحلیل‌رفتگی شغلی شامل ۲۲ گویه استفاده شد. تمامی پرسشنامه‌ها برای تأیید روایی صوری و محتوایی در اختیار ۱۰ نفر از صاحب‌نظران قرار گرفت تا نظر تخصصی خود را در مورد چگونگی نگارش سؤال‌ها، تعداد سؤال‌ها، محتوای پرسشنامه‌ها، ارتباط سؤال‌ها با گزینه‌ها و هماهنگی سؤال‌ها با اهداف تحقیق اعلام کنند. پس از بررسی و لحاظ کردن نظرها و پیشنهادها، پرسشنامه نهایی تنظیم و تأیید شد و در اختیار نمونه آماری تحقیق قرار گرفت. برای ارزیابی میزان مشارکت کارکنان از پرسشنامه محقق‌ساخته استفاده شد. برای ارزیابی و سنجش میزان تحلیل‌رفتگی شغلی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان خراسان بزرگ از پرسشنامه تحلیل‌رفتگی شغلی مسلش^۱ که تحلیل‌رفتگی را در سه بعد فرسودگی عاطفی، زوال شخصیت و افت عملکرد اندازه می‌گیرد، استفاده شد. پرسشنامه‌ها از نوع مقیاس پنج‌ارزشی لیکرت بود که در پیوستاری از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) طراحی شده بود. برای تعیین پایایی (ثبات درونی) ابزار، در یک مطالعه راهنما، میزان پایایی پرسشنامه‌های مشارکت و تحلیل‌رفتگی شغلی کارکنان با استفاده از ضریب همبستگی آلفای کرونباخ به ترتیب برابر با ۰/۹۲۲ و ۰/۸۷۸ محاسبه شد.

روش تجزیه و تحلیل داده‌های آماری

از نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۸ برای تجزیه و تحلیل آماری استفاده شد. برای ارزیابی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی از روش‌های آمار توصیفی (فراوانی، میانگین، انحراف معیار) و برای تعیین میزان پایایی پرسشنامه‌ها از آلفای کرونباخ استفاده شد. چگونگی توزیع داده‌های تحقیق با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف بررسی شد و برای پیش‌بینی تحلیل‌رفتگی شغلی کارکنان براساس مشارکت، از تحلیل رگرسیون خطی در سطح معناداری ۰/۰۵ استفاده شد.

نتایج و یافته‌های تحقیق

۱۰۷ نفر از کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان خراسان بزرگ به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. جدول ۱ نشان می‌دهد ۵۶/۱ درصد کارکنان زن و ۴۳/۹ درصد مرد بودند. دامنه سنی پاسخ‌دهندگان از ۲۰ تا ۵۰

سال متغیر بود و دارای میانگین سنی ۳۵/۵ سال بودند. بیشتر آزمودنی‌ها در دامنه سنی ۳۱ - ۴۰ سال (۴۳ درصد) قرار داشتند. میانگین سابقه کار آنها ۹ سال بود و بیشتر آنها در دامنه خدمتی ۱۰ - ۶ سال (۳۶/۴ درصد) قرار داشتند. بیشتر آزمودنی‌ها دارای مدرک لیسانس (۶۰/۷ درصد) بودند.

جدول ۱. مشخصات فردی کارکنان

جنسیت	سن	تحصیلات	سابقه کار
زن	۶۰	فوق لیسانس	بیشتر از ۲۰ سال
مرد	۴۷	لیسانس	۱۶ تا ۲۰ سال
	۳۱	فوق دیپلم	۱۱ تا ۱۵ سال
	۲۹	دیپلم	۶ تا ۱۰ سال
	۲۹	لیسانس	کمتر از ۵ سال
	۱۹	فوق لیسانس	
	۶۵	لیسانس	
	۱۳	فوق دیپلم	
	۱۰	دیپلم	
	۹	۱۵ و بیشتر	
	۲۱	۵-۱۰	
	۴۶	۱۰-۱۶	
	۳۱	۲۰ و کمتر	
تعداد	۶۰		
درصد	۵۶/۱		
	۴۳/۹		
	۲۹		
	۴۳		
	۱۹/۶		
	۸/۴		
	۹۳		
	۱۲/۱		
	۶۰/۷		
	۱۷/۸		
	۲۷/۱		
	۳۶/۴		
	۱۱/۲		
	۱۳/۱		
	۱۳/۱		

به منظور بررسی وضعیت داده‌ها از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف استفاده شد که نتایج نرمال بودن داده‌ها در جدول ۲ آورده شده است.

جدول ۲. نتایج آزمون فرض نرمال بودن داده‌ها

آماره	تعداد	میانگین	کولموگروف-اسمیرنوف	سطح معناداری
مشارکت	۱۰۷	۳/۱۴	۰/۸۳۶	۰/۴۹۳
تحلیل رفتگی کل	۱۰۷	۲/۳۶	۱/۲۸۰	۰/۰۷۵
فروسی‌گی عاطفی	۱۰۷	۲/۴۲	۱/۱۷۳	۰/۱۲۷
زوال شخصیت	۱۰۷	۲/۳۸	۰/۸۷۲	۰/۴۳۳
افت عملکرد	۱۰۷	۲/۲۸	۱/۱۰۲	۰/۱۷۶

با توجه به نتایج جدول ۲، از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نتیجه گرفته می‌شود که چون سطح معناداری هر دو پرسشنامه بزرگ‌تر از سطح آزمون است ($\alpha=0/05$)، هر دو پرسشنامه توزیع طبیعی دارند؛ به همین دلیل از آزمون‌های پارامتریک استفاده شد.

جدول ۳. همبستگی بین متغیرهای تحقیق در خراسان بزرگ

آماره	تحلیل‌رفتگی	فرسودگی عاطفی	زوال شخصیت	افت عملکرد
همبستگی	-۰/۵۶۵	-۰/۵۱۸	-۰/۴۳۶	-۰/۴۸۳
مشارکت کارکنان	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱	۰/۰۰۰۱

نتایج جدول ۳ با توجه به ضرایب همبستگی پیرسون و سطح معناداری؛ بیان‌کننده این است که مشارکت کارکنان با متغیر تحلیل‌رفتگی شغلی و ابعاد آن ارتباط معنادار و معکوسی دارد و مشارکت دادن بیشتر کارکنان در امور مربوط به خود و سازمان به کاهش تحلیل‌رفتگی شغلی آنها منجر خواهد شد. برای تبیین رابطه مشارکت با تحلیل‌رفتگی شغلی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان خراسان بزرگ از آزمون رگرسیون خطی استفاده شده است (جدول ۴).

جدول ۴. نتایج رگرسیون گام‌به‌گام مشارکت به منظور پیش‌بینی تحلیل‌رفتگی شغلی کارکنان

شاخص	b	β	t	p-value	f	p-value	R	R ²
مشارکت کارکنان	۳/۸۶۳	-۰/۵۶۵	۱۷/۷۹۳	< ۰/۰۰۱	۴۹/۲۹۱	< ۰/۰۰۱	۰/۵۶۵	۰/۳۱۳

با توجه به جدول ۴ نتایج تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام نشان می‌دهد که مقدار $F=49/291$ با سطح معناداری $p < 0/001$ است که ۳۱ درصد از واریانس عملکرد تحلیل‌رفتگی شغلی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان خراسان بزرگ را تبیین می‌کند.

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین مشارکت و تحلیل‌رفتگی شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. رابطه به‌دست‌آمده منفی و معکوس است، به‌طوری‌که می‌توان گفت هرچه مشارکت کارکنان در سازمان بیشتر باشد، از تحلیل‌رفتگی شغلی آنها کاسته می‌شود که این نتیجه با نتایج تحقیقات سارکویچ

(۲۰۱۱)، زمینی و همکاران (۱۳۹۰)، طبرسا و همکاران (۱۳۹۰) و هیدر و همکاران (۲۰۱۲) همخوانی دارد. سارکویچ بیان می‌کند مشارکت کارکنان خوددرگیری‌های بالقوه کارکنان را کاهش می‌دهد، و با توجه به اینکه خوددرگیری کارکنان از پیامدهای تحلیل‌رفتگی شغلی است با تحقیق حاضر همراستاست. زمینی و طبرسا نیز بیان می‌کنند که فرهنگ مشارکتی کمترین میزان تحلیل‌رفتگی را نشان می‌دهد که با نتایج تحقیق حاضر منطبق است.

نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که مشارکت کارکنان در پیش‌بینی تحلیل‌رفتگی شغلی کارکنان مؤثر است و مشارکت کارکنان ۳۱ درصد واریانس تحلیل‌رفتگی شغلی کارکنان را تبیین می‌کند. بنابراین می‌توان گفت هرچه مشارکت کارکنان در ادارات کل ورزش و جوانان بیشتر شود، کمتر دچار تحلیل‌رفتگی شغلی می‌شوند. مشارکت یکی از نیازهای ذاتی انسان‌هاست که خداوند آن را در وجود اشرف مخلوقات خود به ودیعه نهاده و اجتماعی بودن انسان نیز به سبب همین نیاز فطری است. خانواده به عنوان اولین مکان اجتماعی انسان، بر پایه مشارکت دو عضو اصلی آن در مقام شریک زندگی استوار است. دین و مذهب بر گرد آمدن انسان‌ها و مشارکت آنان در انجام فریضه‌های دینی تأثیر فراوان دارند. پیشرفت جوامع و حیات سیاسی انسان‌ها نیز به مشارکت اعضای آن وابسته است، بدین سبب می‌توان گفت مشارکت نقش اساسی و مهم در زندگی انسان دارد (۲).

با توجه به اینکه تحلیل‌رفتگی شغلی تأثیر نامطلوبی در سازمان، خانواده و زندگی اجتماعی و فردی بر جای می‌گذارد (غیبت از کار، تأخیرهای متوالی، شکایت‌های مختلف روان‌تنی، کشمکش و تضاد در محیط کار، و ترک خدمت)، برای فایق آمدن بر این مشکلات باید با عوامل ایجادکننده استرس‌های روانی و تحلیل‌رفتگی شغلی مقابله کرد (۱۰).

تمرکز و عدم مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌های شغلی و سازمانی مربوط به خود، موجب افزایش میزان تحلیل‌رفتگی شغلی در آنها می‌شود، زیرا دخالت ندادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها این پیام را به کارکنان القا می‌کند که سازمان برای آنها ارزشی قائل نیست و به آنها اعتماد ندارد. این در حالی است که مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌های سازمان این احساس را به آنها می‌دهد که می‌توانند به آینده خود و سازمان جهت دهند و مسئولیت آینده خود را بر عهده بگیرند؛ این تأثیرات، متعاقباً به کاهش تحلیل‌رفتگی شغلی منجر خواهند شد. حال با توجه به اینکه پیشگیری کم‌هزینه‌تر و عملی‌تر از درمان است و بیشتر اوقات اجرای چند برنامه ساده یا مشارکت دادن افراد در امور مربوط به خود و سازمان موجب جلوگیری از تنش و ایجاد روحیه بهتر و شاداب‌تر در افراد می‌شود. بنابراین به

مسئولان ادارات توصیه می‌شود به‌منظور جلوگیری از تحلیل‌رفتگی شغلی در ادارات، با مشارکت دادن کارکنان در امور مربوط به خود و سازمان زمینه‌ی ایجاد روحیه‌ی نشاط و سرزندگی را در بین کارمندان فراهم کنند، چراکه فشارهایی که در محیط کار سبب فرسودگی شغلی می‌شوند، نه‌تنها برای کارفرمایان و مدیران بلکه در سطح کلان برای کل جامعه زیان‌آور خواهد بود. به همین دلیل درک ماهیت تحلیل‌رفتگی شغلی، و اتخاذ راهبردهایی برای مقابله با آن، حافظ بقای فرد، سازمان و شغلی است که فرد در آن به کار گمارده شده است.

منابع و مآخذ

۱. ابطی، سید حسین و عابسی، سعید. (۱۳۸۶). توانمندسازی کارکنان. مؤسسه تحقیقات و آموزش مدیریت کرج. ص: ۱۵-۱۶۰.
۲. اکبری عیدگاهی، احمد. (۱۳۸۴). بررسی رابطه‌ی بین میزان بهره‌گیری مدیران از مؤلفه‌های مدیریت مشارکتی با میزان استفاده‌ی معلمان ابتدایی تبادکان از یادگیری مشارکتی. پایان‌نامه‌ی کارشناسی‌ارشد، سازمان مدیریت و برنامه‌ریزی استان خراسان، مشهد. ص ۱۱۵-۱۰۰.
۳. جوادی‌نیا آذری، یوسف؛ مجد تیموری، فریبا. (۱۳۹۱). پیشگیری و غلبه بر فرسودگی شغلی. چ سوم، انتشارات کالج برتر. ص ۳۰-۱۰.
۴. جهانیان، رمضان. (۱۳۸۸). مدیریت مشارکتی: رویکردی نوین در اداره‌ی سازمان‌ها چ اول. انتشارات سرافراز. ص ۲۳۰-۲۰۰.
۵. حقیقی، محمدعلی و همکاران. (۱۳۸۸). مدیریت رفتار سازمانی. چ ششم. انتشارات ترمه. ص ۴۰۰-۳۸۰.
۶. رحیمی، فروغ. (۱۳۸۸). نگاهی به تحلیل‌رفتگی شغلی یا سندروم برن اوت و حضور آن در حرفه‌ی کتابداری. فصلنامه‌ی مطالعات ملی کتابداری و سازماندهی اطلاعات. ۱۱ (پیاپی ۷۷). ص ۳۰۲-۲۸۹.
۷. زمینی، سهیلا و همکاران. (۱۳۹۰). بررسی رابطه‌ی فرهنگ سازمانی با رضایت شغلی و فرسودگی شغلی در کارکنان دانشگاه تبریز. فصلنامه‌ی سلامت ایران، دوره‌ی ۸، ش ۱. ص ۱۶۰-۱۴۵.
۸. سید جوادین، سید رضا. (۱۳۸۸). نظریه‌های مدیریت و سازمان. چ دوم، نگاه دانش، ص ۵۷۰-۴۵۰.
۹. طبرسا، غلامعلی و همکاران. (۱۳۹۰). بررسی رابطه‌ی بین ساختار سازمانی و تحلیل‌رفتگی شغلی در میان کارکنان دانشگاه شهید بهشتی. فصلنامه‌ی مشاوره‌ی شغلی و سازمانی، دوره‌ی سوم، ش ۹، ص ۱۰۳-۸۸.

۱۰. فراهانی، ابولفضل؛ بدری آذرین، یعقوب؛ محمدی اقدم، الهام. (۱۳۹۱). ارتباط بین عوامل انگیزشی و تحلیل رفتگی شغلی دبیران تربیت بدنی شهر تبریز براساس مدل انگیزشی ERG. ش ۱، ص ۳۸-۲۹.
۱۱. کامل، عباس. (۱۳۸۵). مدیریت مشارکتی. چ اول. انتشارات به‌نشر. مشهد. ص ۲۵-۱۰.
12. Asadi Kenari, Bitar, Karimi Alavijeh, m, Hamidi, Mehrzad, Sajjadi, S.N. (2012). The Relationship between Participative Management and Job Attitudes of Employees of National Olympics and Paralympics Academy of Iran. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 2, No. 2 pp: 222-340.
13. Barrett, m Jason. (2010). "An exploration of employee burnout in the ambulatory care setting" .a dissertation presented in partial fulfillment of the requirements for the degree doctor of philosophy Capella University. pp:144-130
14. Fedai, Mustafa. Demir, yeter. (2010), " the impacts of structural and psychological empowerment on burnout: a research on staff nurses in Turkish state hospitals", *Canadian social science*, vol. 6, no. 4, pp. 63-72.
15. Heather, K, Laschinger, Spence, Carol, A. Wong, Ashley L. Gray (2012). The influence of authentic leadership on newly graduated nurses' experiences of workplace bullying, burnout and retention outcomes: A cross-sectional study. pp:1266-1276.
16. Khodaparast Sereshkeh, Siavash, Nourbakhsh, Mahvash, Hematinejad, Mehrali (2012). The Relationship between Leadership Styles and the Sources of Power in Managers of Sport Organization from the Viewpoint of Their Employees in Guilan. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 2(10) pp: 9770-9775.
17. Lambert E, Hogan NL. Jiang S. (2010). A preliminary examination of the relationship between organizational structure and emotional burnout among correctional staff. *The Howard journal of Criminal Justice*, 2010. 49 (2) pp. 125-146.
18. Sarcevic, Aleksandra, Mar sic, Ivan, Waterhouse, Lauren J. , Stock well, David C. , Bard, Randall (2011). Leadership structures in emergency care settings: A study of two trauma centers, *international journal of medical informatics*, no: 80 pp:227-238.
19. VanVactor, Jerry D (2012). Collaborative leadership model in the management of health care, *Journal of Business Research*, no: 65 pp: 555-561.