

ارتباط بین فرهنگ سازمانی و تحلیل رفتگی کارمندان تربیت بدنی استان گیلان

دکتر شهرام علم^۱، عباس کهکشانی پور^۲، مریم منظمی^۳

تاریخ دریافت: ۹۲/۲/۲۵

تاریخ پذیرش: ۹۲/۴/۴

چکیده

هدف از اجرای این تحقیق، بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی کارمندان تربیت بدنی استان گیلان بود. این تحقیق از نوع همبستگی بود. جامعه آماری این تحقیق را ۱۳۰ کارمند تربیت بدنی با مدرک تحصیلی بالاتر از دیپلم استان گیلان تشکیل می‌دادند که تعداد ۱۱۰ نفر از آنها در تحقیق شرکت کردند. در این تحقیق، برای جمع‌آوری اطلاعات، از پرسشنامه ویژگی‌های فردی (محقق‌ساخته)، فرهنگ سازمانی (مارشال ساشکین) و تحلیل رفتگی (مسلش) استفاده شد. نتایج این تحقیق نشان داد که بین فرهنگ سازمانی و تحلیل رفتگی ($P < 0/001$) کارمندان تربیت بدنی استان گیلان رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد؛ همچنین سایر یافته‌ها نشان داد که از میان مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی، هماهنگی با گروه کاری ($P < 0/001$) و توجه به ارباب رجوع ($P < 0/001$) و قدرت فرهنگ سازمانی ($P < 0/001$) رابطه خطی با تحلیل رفتگی دارند و جهت پیش‌بینی برای تحلیل رفتگی مناسب‌اند اما بین مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی (دستیابی به اهداف و هماهنگی با تغییر) و تحلیل رفتگی، رابطه معنی‌داری مشاهده نشد. بین مؤلفه‌های تحلیل رفتگی (عدم شایستگی، موفقیت و مسخ شخصیتی) و فرهنگ سازمانی نیز رابطه معنی‌داری مشاهده نشد اما بین مؤلفه فرسودگی عاطفی و فرهنگ سازمانی ($P < 0/001$)، رابطه منفی و معنی‌داری وجود داشت.

کلیدواژه‌ها: فرهنگ سازمانی، تحلیل رفتگی، کارمندان تربیت بدنی.

مقدمه

انسانی در هر سازمان، مدیریت و کنترل فشارهای روانی و پیشگیری از تحلیل رفتگی شغلی در محیط کار است (ساعتچی، ۱۳۸۰). در طی سی سال اخیر و از زمانی که اثرات منفی و بارز تحلیل رفتگی بر کارکنان مشخص شده، علاقه و توجه پژوهشگران به‌ویژه مدیران به این مسئله به‌صورت چشمگیری افزایش یافته است. تحلیل رفتگی از نظر دمار کو^۴، یک دسته واکنش‌های جسمی، عاطفی و ذهنی است که در نتیجه تغییرات عاطفی مستمر و مداوم مربوط به محیط کار یا خانه ایجاد می‌شود (دمار کو، ۲۰۰۷). تحلیل رفتگی از نظر مسلش^۵، پاسخی روان‌شناختی در برابر فشار کار است که با سه حالت فرسودگی عاطفی، کاهش بازده عملکرد شخصی، و

در دنیای پرتکاپو و رقابتی امروز، توسعه دانش و کسب توانمندی‌های اقتصادی و رسیدن به رفاه اجتماعی در هر جامعه در گرو استفاده بهینه از ظرفیت‌ها و منابع انسانی آن کشور است. در این راستا، هرچه نیروی انسانی شاغل در بخش‌های مختلف توانمندتر، بانگیزه‌تر و سالم‌تر باشند، پیشرفت و توفیق آن کشور در عرصه‌های گوناگون علمی، اقتصادی و اجتماعی بیشتر خواهد بود. بدون شک، دستیابی به چنین اهداف بزرگی، به نگرش استراتژیک و بلندمدت به حفظ و به‌سازی منابع انسانی در هر سازمان نیاز دارد. یکی از اصول مهم و تأثیرگذار در حفظ و به‌سازی منابع

۱- استادیار گروه تربیت بدنی دانشگاه آزاد اسلامی - واحد شهر ری پست الکترونیک: shahramalam@yahoo.com

۲- کارشناس ارشد تربیت بدنی

۳- دانشجوی دکترای مدیریت ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی - واحد شهر ری

4- Demarco, D.

5- Maslach, C.

دیگر ادارات و سازمان‌ها، فرهنگ خاص خود را دارد و این فرهنگ بر تمامی جنبه‌های سازمان و از جمله نیروی انسانی تأثیر می‌گذارد. از جهات مختلف، به کارمندان شاغل در ادارات تربیت بدنی باید بیش از کارمندان ادارات دیگر توجه شود. این امر بیشتر با ماهیت و اصل خود این رشته مرتبط است و به عبارت دیگر، اعضای این ادارات باید معرف خوبی برای این رشته باشند. داشتن سلامت عمومی، شادابی، روابط اجتماعی بهینه و کیفیت مطلوب کاری و اداری، از ویژگی‌های بارز کارمندان تربیت بدنی است، لذا ضروری است که جهت حفظ اعتبار و ارزش این رشته، کارمندان آن به عواملی که به دلیل تأثیرات عوامل محیطی، سازمانی و یا فردی، عملکردهای نامطلوبی را موجب می‌شوند، توجه کنند تا بتوان به تعدادی از شایع‌ترین این عوامل (فرسودگی عاطفی، فشار روانی، کاهش موفقیت فردی و سازمانی و ...) غلبه کرد و با راهبردهایی مناسب، این عوامل را کنترل کرد. نیروهای مناسب انسانی و متخصصان در تربیت بدنی و ورزش که اکثراً دانش و توانایی علمی و عملی قابل قبولی دارند و به دلیل ماهیت کاری باید کیفیت و کمیت کاری مطلوبی داشته باشند، نیازمند آن‌اند که در صورت رویارویی با عوامل تهدیدکننده سلامت عمومی، به کمک مدیران سازمان‌های خود بتوانند بر این عوامل غلبه کنند. در غیر این صورت، کاهش توانمندی در آنها اجتناب‌ناپذیر خواهد بود. در این راستا، بیشترین آسیب متوجه قشر ورزشی جامعه خواهد شد. از سوی دیگر، کارمندان و مدیران با شناخت این عوامل، و با علم به این نکات، از مشکلات و منابع آسیب‌زای حرفه خود اطلاع پیدا می‌کنند و روش مقابله با اثرات نامطلوب آن را به کار می‌برند (اسچاین^۲، ۱۹۸۵). از طرفی، با مشخص شدن ارتباط بین فرهنگ سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی کارمندان تربیت بدنی، می‌توان گامی مؤثر در جهت شناسایی فاکتورهای ایجادکننده تحلیل رفتگی شغلی و نیز فرهنگ سازمانی مناسب برای پیشگیری از پدیده تحلیل رفتگی برداشت و عوامل همبسته با تحلیل رفتگی را جهت افزایش کارایی در سازمان، برای مدیران و کارمندان ادارات تربیت بدنی روشن ساخت.

تهی شدن از ویژگی‌های شخصی، مشخص می‌شود و ممکن است در بین افرادی که به نوعی با ارباب رجوع بسیار سروکار دارند، بروز کند (مسلسلش، ۱۹۸۲). تحلیل رفتگی شغلی ناشی از عکس‌العمل مربوط به استرس، عوارض زیادی در سازمان، خانواده و زندگی فردی اجتماعی می‌گذارد که از جمله آنها می‌توان از شکایت‌های مختلف روانی - تنی و ترک خدمت نام برد. برای فائق آمدن بر این مشکلات باید با تحلیل رفتگی شغلی مقابله کرد (اسکونفولد^۱، ۱۹۹۹).

از آنجا که فرهنگ سازمانی، به عنوان مجموعه‌ای از باورها و ارزش‌های مشترک، بر رفتار و اندیشه اعضای سازمان اثر می‌گذارد، می‌تواند نقطه شروعی برای حرکت و پویایی و یا مانعی در راه پیشرفت به شمار آید (زارعی، ۱۳۷۴). فرهنگ سازمانی، نقش مهم و عمده‌ای در سازمان‌ها ایفا می‌کند: خود را با اوضاع و احوال پیرامونی سازگار می‌سازد، کارکنان را به دستیابی به هدف‌ها برمی‌انگیزاند، وحدت و یکپارچگی سازمان را فراهم می‌آورد و مشروعیت و مقبولیت آن را در جامعه و محیط محفوظ نگه می‌دارد. بسیاری از صاحب‌نظران اعتقاد دارند که فرهنگ نه تنها مفهومی برای تشریح بسیاری از پدیده‌های سازمانی است، بلکه رهبران سازمان‌ها نیز می‌توانند از آن طریق، سازمانی اثربخش‌تر بیافرینند (طوسی، ۱۳۷۲). در واقع، فرهنگ سازمانی با امور سازمان مرتبط بوده و بر وظایف مدیر (برنامه‌ریزی، سازماندهی، رهبری و کنترل) تأثیرگذار است. علی‌رغم تأکید نقش و اهمیت فرهنگ سازمانی در پیشرفت و موفقیت سازمان‌ها، مدیران سازمان‌ها عموماً خود را متولی هر سامانه و موضوعی در سازمان می‌دانند غیر از فرهنگ سازمانی. در واقع مدیران سازمان‌ها اغلب درباره اهمیت این موضوع و نقش خود در شکل‌دهی و مراقبت از آن، آگاهی لازم ندارند. بی‌توجهی به این عنصر و بعد حیاتی، در سازمان‌های ورزشی نیز به چشم می‌خورد (زارع، ۱۳۸۵).

با مروری در تحولات علم مدیریت و عوامل مؤثر بر آن معلوم می‌شود که فرهنگ سازمان و نیروی انسانی، اهمیت روزافزونی داشته است. نیروی انسانی، عاملی راهبردی در هر زمان به شمار می‌آید و ارزشمندترین دارایی هر سازمان است. در این راستا، مجموعه ادارات تربیت بدنی همچون

روش‌شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از نوع همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق را ۱۳۰ کارمند تربیت بدنی با مدرک تحصیلی بالاتر از دیپلم استان گیلان تشکیل می‌دادند که تعداد ۱۱۰ نفر از آنها در تحقیق شرکت کردند. در این تحقیق، برای جمع‌آوری اطلاعات، از پرسشنامه ویژگی‌های فردی (محقق‌ساخته)، فرهنگ سازمانی (مارشال ساشکین) و تحلیل رفتگی (مسلش) — که پایایی آنها از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۶ و ۰/۸۹ محاسبه شد — و نیز از آمار توصیفی مانند محاسبه میانگین، انحراف معیار، حداکثر و حداقل امتیاز و آمار استنباطی مانند آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است.

یافته‌های تحقیق

۱. بین فرهنگ سازمانی و مؤلفه تحلیل رفتگی شغلی در کارمندان تربیت بدنی استان گیلان، رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد (جدول ۳)؛
۲. بین فرهنگ سازمانی و مؤلفه فرسودگی عاطفی در کارمندان تربیت بدنی استان گیلان، رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد (جدول ۳)؛
۳. بین فرهنگ سازمانی و مؤلفه عدم شایستگی و موفقیت در کارمندان تربیت بدنی استان گیلان، رابطه معنی‌داری وجود ندارد (جدول ۳)؛
۴. بین فرهنگ سازمانی و مؤلفه مسخ شخصیتی در

کارمندان تربیت بدنی استان گیلان، رابطه معنی‌داری وجود ندارد (جدول ۳)؛

۵. بین تحلیل رفتگی شغلی و مؤلفه دستیابی به اهداف در کارمندان تربیت بدنی استان گیلان، رابطه معنی‌داری وجود ندارد (جدول ۴)؛

۶. بین تحلیل رفتگی و مؤلفه هماهنگی با تغییر کارمندان در تربیت بدنی استان گیلان، رابطه معنی‌داری وجود ندارد (جدول ۴)؛

۷. بین تحلیل رفتگی و مؤلفه هماهنگی با گروه کاری کارمندان در تربیت بدنی استان گیلان، رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد (جدول ۴)؛

۸. بین تحلیل رفتگی و مؤلفه توجه به ارباب رجوع در کارمندان تربیت بدنی استان گیلان، رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد (جدول ۴)؛

۹. بین تحلیل رفتگی و مؤلفه قدرت فرهنگ سازمانی در کارمندان تربیت بدنی استان گیلان، رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد (جدول ۴).

بحث و نتیجه‌گیری

نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق، همبستگی منفی و معنی‌دار ($r = 0.336$ و $P = 0.001$) بین فرهنگ سازمانی و برخی از زیرمجموعه‌های آن (هماهنگی با گروه کاری، توجه به ارباب رجوع و قدرت فرهنگ سازمانی) با تحلیل رفتگی کارمندان

جدول ۱. توزیع نمونه تحقیق بر حسب جنسیت و سطح تحصیلات

مشخصات فردی	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۲۵/۵
	مرد	۷۴/۵
تحصیلات	دیپلم	۴۰/۴
	کاردانی	۲۲/۶
	کارشناسی	۳۳/۴
	کارشناسی ارشد و دکتری	۳/۶
کل	۱۱۰	۱۰۰

جدول ۲. یافته‌های توصیفی فرهنگ سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی کارمندان تربیت بدنی استان گیلان

متغیر	شاخص‌های آماری			
	میانگین	انحراف معیار	حداقل	حداکثر
فرهنگ سازمانی	۹۰/۶۱	۱۱/۱۱	۷۰	۱۱۹
دستیابی به اهداف	۱۷/۲۵	۲/۶۱	۱۳	۲۳
هماهنگی با تغییر	۱۹/۳۰	۲/۴۰	۱۳	۲۳
هماهنگی گروه کاری	۱۷/۶۵	۳/۳۳	۱۰	۲۷
توجه به ارباب رجوع	۱۸/۴۹	۳/۲۵	۱۳	۲۸
قدرت فرهنگی سازمانی	۱۷/۹۰	۳/۱۱	۱۴	۳۰
تحلیل رفتگی شغلی	۵۱/۱۰	۵/۹۸	۳۸	۶۵
فرسودگی عاطفی	۱۸/۹۶	۴/۲۴	۱۱	۳۲
عدم شایستگی و موفقیت	۲۴/۲۰	۳/۴۳	۱۷	۳۴
مسخ شخصیتی	۷/۹۲	۲/۶۹	۵	۱۴

جدول ۳. همبستگی فرهنگ سازمانی با تحلیل رفتگی شغلی و مؤلفه‌های آن در کارمندان تربیت بدنی استان گیلان

متغیر	شاخص آماری		
	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی داری (P)	تعداد نمونه (n)
تحلیل رفتگی شغلی	۰/۳۳۶	۰/۰۰۱	۱۱۰
فرسودگی عاطفی	۰/۵۰	۰/۰۰۱	۱۱۰
عدم شایستگی و موفقیت	۰/۱۶۳	۰/۸۸	۱۱۰
مسخ شخصیتی	۰/۱۶۴	۰/۸۷	۱۱۰
هماهنگی با تغییر	۰/۰۹۶	۰/۳۲۱	۱۱۰

جدول ۴. همبستگی تحلیل رفتگی شغلی با فرهنگ سازمانی و مؤلفه‌های آن در کارمندان تربیت بدنی استان گیلان

متغیر	شاخص آماری		
	ضریب همبستگی (r)	سطح معنی داری (P)	تعداد نمونه (n)
فرهنگ سازمانی	۰/۳۳۶	۰/۰۰۱	۱۱۰
هماهنگی با تغییر	۰/۰۹۶	۰/۳۲۱	۱۱۰
دستیابی به اهداف	۰/۰۹۶	۰/۳۲۱	۱۱۰
هماهنگی با گروه کاری	۰/۳۶۵	۰/۰۰۱	۱۱۰
توجه به ارباب رجوع	۰/۴۵۳	۰/۰۰۱	۱۱۰
قدرت فرهنگ سازمانی	۰/۲۵۰	۰/۰۰۸	۱۱۰

«تأثیر فرهنگ سازمانی بر اثربخشی کارکنان ادارات ایلام» که این تحقیق براساس نظر ۶۷ نفر از کارکنان با مدرک دیپلم به بالا انجام گرفت، گودرزی و کهندل و پورکیان (۱۳۸۴) با عنوان «ارتباط فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی منطقه هشت دانشگاه آزاد اسلامی» که این تحقیق بر روی ۵۰ نفر از اعضای هیئت علمی

تربیت بدنی استان گیلان را نشان می‌دهد. بنابراین، نتایج این تحقیق با یافته‌های بعضی از محققان که تحقیقات آنها با این تحقیق تقریباً مشابه است، همخوانی دارد. این تحقیق‌ها عبارت‌اند از: صالحی مبارکه (۱۳۸۷) با عنوان «رابطه بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت مدیران واحدهای مختلف اداره کل تربیت بدنی استان خوزستان»، کریمیان (۱۳۸۵) با عنوان

تغییر کارمندان تربیت بدنی استان گیلان رابطه معنی داری وجود ندارد؛ یعنی با کاهش تحلیل رفتگی، دستیابی به اهداف و هماهنگی با تغییر کارمندان تربیت بدنی استان گیلان افزایش نخواهد یافت. بنابراین، به نظر می‌رسد تحلیل رفتگی، عاملی اثرگذار بر دستیابی به اهداف و نیز هماهنگی با تغییر کارمندان نباشد؛ که با یافته‌های تحقیق صالحی مبارکه (۱۳۸۷) همخوانی دارد و با یافته‌های تحقیقات گودرزی و کهندل و پورکیان (۱۳۸۴) و زبردست (۱۳۸۳) — که نشان‌دهنده وجود رابطه بین رضایت شغلی با دستیابی به اهداف و هماهنگی با تغییر است — همخوانی ندارد. دلایل این مغایرت ممکن است به ویژگی‌های شخصی و اخلاقی جامعه تحت بررسی مربوط باشد. همچنین این احتمال وجود دارد که در جامعه تحت بررسی، به عواملی همچون دستیابی به اهداف و هماهنگی با تغییر توجه چندانی نمی‌شود و یا اینکه آن جوامع در ابعاد ذکر شده دچار ضعف و کمبود باشند. بنابراین، با توجه به نتایج تحقیق حاضر و مقایسه آن با نتایج دیگر تحقیقات نمی‌توان به‌طور حتم از نبود تأثیرگذاری تحلیل رفتگی بر مؤلفه‌های مذکور خبر داد.

در نهایت، نتایج همبستگی بین تحلیل رفتگی و برخی از مؤلفه‌های فرهنگ سازمانی (هماهنگی با گروه کاری، توجه به ارباب رجوع و قدرت فرهنگ سازمانی در کارمندان تربیت بدنی استان گیلان) نشان داد که بین تحلیل رفتگی و مؤلفه‌های نام‌برده شده فرهنگ سازمانی رابطه منفی و معنی داری وجود دارد: با افزایش هماهنگی با گروه کاری، توجه به ارباب رجوع و قدرت فرهنگ سازمانی، تحلیل رفتگی شغلی آنان کاهش پیدا می‌کند. نتیجه این بخش از پژوهش با یافته تحقیق گودرزی و کهندل و پورکیان (۱۳۸۴) — که نشان داد بین رضایت شغلی و شاخص‌های فرهنگ سازمانی (هماهنگی با گروه کاری، توجه به ارباب رجوع و قدرت فرهنگ سازمانی) رابطه معکوس و معنی داری وجود دارد — همخوانی دارد. بنابراین، با توجه به یافته‌های تحقیق حاضر و تحقیقات گودرزی و کهندل و پورکیان (۱۳۸۴)، به نظر می‌رسد هماهنگی با گروه کاری، توجه به ارباب رجوع و قدرت فرهنگ سازمانی، عواملی اثرگذار و مؤثر بر تحلیل رفتگی شغلی کارمندان باشد: با بهبود

گروه تربیت بدنی منطقه هشت انجام گرفت، زبردست (۱۳۸۳) با عنوان «رابطه فرهنگ سازمانی و عملکرد مدیران مدارس دولتی پسرانه شهر تهران از دیدگاه دبیران»، اکپارا (۲۰۰۷) با عنوان «تأثیر فرهنگ سازمانی روی رضایت شغلی و تعهد سازمانی مدیران سیستم نایجریه»، سیمونز (۲۰۰۵) با عنوان «رابطه بین فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان»، و دلانگ^۲ و فاهی^۴ (۲۰۰۰) با عنوان «نقش فرهنگ سازمانی در اجرای مؤثر مدیریت دانایی» که این بررسی بر روی ۲۴ سازمان که پروژه‌های مرتبط با دانایی را شروع و مدیریت کرده بودند، انجام گرفته بود.

نتایج همبستگی بین فرهنگ سازمانی و فرسودگی عاطفی کارمندان تربیت بدنی استان گیلان نشان داد که رابطه منفی و معنی داری بین این دو متغیر وجود دارد: با افزایش فرهنگ سازمانی، فرسودگی عاطفی کاهش می‌یابد؛ بنابراین، به نظر می‌رسد فرهنگ سازمانی، عاملی اثرگذار بر فرسودگی عاطفی کارمندان تربیت بدنی استان گیلان باشد که با یافته تحقیق الکای^۵ (۲۰۰۱) — که نشان داده بود خستگی و فرسودگی عاطفی، مهم‌ترین پیشگوکننده کاهش رضایت شغلی در بین پرستاران کشور ترکیه است — همخوانی دارد. بنابراین، با توجه به یافته‌ها، به نظر می‌رسد می‌توان با نیرومند کردن فرهنگ سازمانی، از فرسودگی عاطفی — که علائمی مانند یأس، ناامیدی و احساس خستگی و فرسودگی به همراه دارد — جلوگیری کرد.

یکی دیگر از نتایج تحقیق نشان داد که بین فرهنگ سازمانی با عدم شایستگی، موفقیت کاری و مسخ شخصیتی کارمندان تربیت بدنی استان گیلان رابطه معنی داری وجود ندارد؛ یعنی با افزایش فرهنگ سازمانی، مؤلفه‌های عدم شایستگی، موفقیت کاری و مسخ شخصیتی کاهش نمی‌یابد. بنابراین، با توجه به یافته‌های این تحقیق به نظر می‌رسد فرهنگ سازمانی، عاملی اثرگذار بر عدم شایستگی و موفقیت کاری و نیز مسخ شخصیتی کارمندان تربیت بدنی استان گیلان نباشد.

نتیجه دیگری از این تحقیق نشان داد که بین تحلیل رفتگی با مؤلفه‌های دستیابی به اهداف و هماهنگی با

1- Okpara, J. O.
2- Simmons, E. G.
3- Delong, D. W.

4- Fahey
5- Olkay, C.

- طوسی، محمدعلی. ۱۳۷۲. فرهنگ سازمانی. انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- کریمیان، محمد. ۱۳۸۵. تأثیر فرهنگ سازمانی بر اثربخشی ادارات ایلام (پایان نامه کارشناسی ارشد)، دانشگاه آزاد اسلامی - واحد بروجرد.
- گودرزی، ابوالفضل؛ کهندل، مهدی؛ پورکیان، عبدالکریم. ۱۳۸۴. «ارتباط فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی اعضای هیئت علمی گروه تربیت بدنی و علوم ورزشی منطقه هشت دانشگاه آزاد اسلامی»، چکیده اولین کنگره بین المللی رویکردهای نوین تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه آزاد اسلامی.
- Delong, D. W. and Fahey. 2000. "Diagnostic Cultural Barriers to Knowledge Management", *Academy of Management Executive* 14(4).
- Demarco, D. 2007. "Don't Let On-the job Stress Lead to Burnout", *Journal Home Help* 11, 234-276.
- Maslach, C. 1982. "Understanding Burnout Definitional in Analyzing a Complex Phenomenon", In WS Paine (Ed): *Job stress and burnout*. Beberly Hills CA: Sage Job Stress and Burnout.
- Maslach, C. 1986. *Burnout; Inventory Manual* Plati Alto. CA: Consulting Psychologist Press.
- Maslach, C. 2001. "Burnout in Health Professions: A Social Psychological Analysis", *Social Psychology of Health and Illness* 5, 227-257.
- Okpara, J. O. 2007. "The Effect of Culture on Job Satisfaction and Organizational Commitment: A Study of Information System Manager in Nigeria hngeria", *Journal of African Business* 8, 113-130.
- Olkay, C. 2001. "The Burnout in Nursing Academicians in Turkey", *Journal of Nursing Studies* 2, 201-207.
- Schien, E. H. 1985. *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco, CA: Josef Vass
- Schonfeld, E. 1999. "Coping with Job-related Stress: The Teacher", *Journal of Psych* 63, 141-149.
- Simmons, E. G. 2005. "Relationship between Organizational Culture, Job Satisfaction and Organizational Commitment to employees Employe", *Journal of Nursing Studies* 5, 241-247.

و تقویت هماهنگی با گروه کاری، توجه به ارباب رجوع و قدرت فرهنگ سازمانی، زمینه کاهش تحلیل رفتگی در بین کارمندان جامعه تحت بررسی به بالاترین حد خود می‌رسد؛ که در این صورت، در این جامعه افرادی سرزنده و شاداب پدید می‌آید که وظیفه خود در حیطه کاری را به نحو احسن انجام می‌دهند. با توجه به یافته‌های تحقیق حاضر و سایر تحقیقات انجام شده چنین استنباط می‌شود که سازمان‌ها و ادارات می‌توانند با توافق برسر ارزش‌های موجود در سازمان و توجه به مؤلفه‌های هماهنگی با گروه کاری، توجه به ارباب رجوع و قدرت فرهنگ سازمانی، به کاهش تحلیل رفتگی شغلی کارمندان شاغل - که پدیده‌ای مخرب و تاثیرگذار در سازمان‌ها و ادارات به حساب می‌آید - کمک کنند.

کتابنامه

- زارع، محمود. ۱۳۸۵. فرهنگ سازمانی. (<http://www.maghale.net/content-htm1087>)
- زارعی، متین. ۱۳۷۴. تعیین الگوهای فرهنگ سازمانی بر اساس ارزش‌های اسلامی و محیط کار (رساله دکتری)، دانشگاه تربیت مدرس. زبردست، کریم. ۱۳۸۳. بررسی رابطه بین فرهنگ سازمانی و عملکرد مدیران متوسط شهر تهران (پایان نامه کارشناسی ارشد)، دانشگاه تهران.
- ساعتچی، محمود. ۱۳۸۰. روان‌شناسی بهره‌وری. تهران: نشر ویرایش.
- صالحی مبارکه، نگار. ۱۳۸۷. ارتباط بین فرهنگ سازمانی و خلاقیت مدیران واحدهای مختلف اداره کل تربیت بدنی استان خوزستان (پایان نامه کارشناسی ارشد)، دانشگاه آزاد اسلامی - واحد شوشتر.