

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشگاه آزاد اسلامی

واحد تهران مرکزی

دانشکده مدیریت- گروه مدیریت دولتی

پایان نامه برای دریافت درجه کارشناسی ارشد

(M.A)

گرایش : مدیریت مالی

عنوان:

بررسی رابطه تحلیل رفتگی و رضایت شغلی کارکنان

دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی

در شهر تهران

استاد راهنما:

خانم دکتر مینا جمشیدی

پژوهشگر :

مریم سلمانی

پائیز ۱۳۹۳

تقدیم به:

مهربان فرشتگانی که لحظات ناب باور بودن ، لذت غرور دانستن، جسارت
خواستن، عظمت رسیدن و تمام تجربه های یکتا و زیبای زندگییم مدیون حضور
سبز آنهاست.

تاریخ و امضاء

تشکر و قدردانی :

سپاس بیکران پروردگار بی همتا را که هستی مان بخشید و به طریق علم و دانش رهنمونمان گشت. به همنشینی رهروان علم و دانش مفتخرمان نمود و خوشه چینی از علم و معرفت را روزیمان ساخت.

از سرکار خانم دکتر مینا جمشیدی که وظیفه مرا در انجام پژوهش حاضر آسان کردند و بخاطر تمام ساعت های تشویق و پشتیبانی سپاسگزاری می کنم.

بسمه تعالی

تعهد نامه اصالت پایان نامه کارشناسی ارشد

اینجانب مریم سلمانی دانشجوی کارشناسی ارشد رشته مدیریت دولتی - گرایش مدیریت مالی دولتی با شماره دانشجویی ۹۱۱۰۴۶۲۹۲ اعلام می نمایم که کلیه مطالب مندرج در این پایان نامه با عنوان: "بررسی رابطه تحلیل رفتگی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی" حاصل کار پژوهشی خود بوده و چنانچه دستاوردهای پژوهشی دیگران را مورد استفاده قرار داده باشم. طبق ضوابط و رویه های جاری، آنرا ارجاع داده و در فهرست منابع و ماخذ ذکر نموده ام. علاوه بر آن تاکید می نماید که این پایان نامه قبلاً برای احراز هیچ مدرک هم سطح، پایین تر یا بالاتر ارائه نشده و چنانچه در هر زمان خلاف آن ثابت شود، بدینوسیله متعهد می شوم در صورت ابطال مدرک تحصیلی ام توسط دانشگاه، بدون کوچکترین اعتراض آنرا بپذیرم.

تاریخ و امضاء

بسمه تعالی

در تاریخ: ۱۳۹۳/۸/۲۶

دانشجوی کارشناسی ارشد خانم مریم سلمانی از پایان نامه خود دفاع نموده و با
نمره ۲۰ بحروف بیست با درجه عالی مورد تصویب قرار گرفت.

امضاء استاد راهنما

بسمه تعالی

دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد واحد تهران مرکزی

(این چکیده به منظور چاپ در پژوهش نامه دانشگاه تهیه شده است)

نام واحد دانشگاهی : تهران مرکزی کد واحد : ۱۰۱	کد شناسایی پایان نامه: ۱۰۱۲۱۱۰۹۲۱۱۹۳
عنوان پایان نامه : بررسی ارتباط بین تحلیل رفتگی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی در شهر تهران	
نام و نام خانوادگی دانشجو: مریم سلمانی شماره دانشجویی : ۹۱۱۰۴۶۲۹۲ رشته تحصیلی : مدیریت دولتی	تاریخ شروع پایان نامه : نیمسال اول ۹۳-۹۴ تاریخ اتمام پایان نامه : ۹۳/۸/۲۶
استاد /استادان راهنما : سرکار خانم دکتر مینا جمشیدی اوانکی	
آدرس و شماره تلفن :	
<p>چکیده پایان نامه (شامل خلاصه، اهداف، روش‌های اجرا و نتایج به دست آمده) : تحلیل رفتگی شغلی یکی از عمده ترین مسائل شغلی است که معمولاً به شکل واکنش در برابر فشارهای شغلی و سازمانی در میان کارکنان سازمان های گوناگون دیده می شود. یکی از اصول مهم و تأثیر گذار در حفظ و بهسازی منابع انسانی در هر سازمان، مدیریت و کنترل فشارهای روانی و پیشگیری از تحلیل رفتگی شغلی در محیط کار است. با توجه به اهمیت موضوع، این پژوهش در صدد بررسی رابطه بین تحلیل رفتگی و رضایت شغلی کارکنان دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی است. پژوهش حاضر به لحاظ ماهیت از نوع توصیفی-تحلیلی، و از لحاظ هدف کاربردی و از نظر جمع آوری اطلاعات از نوع پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی است که تعداد آنها ۳۰۰ نفر می باشد و با استفاده از فرمول نمونه گیری کوکران، اندازه نمونه ۱۶۸ نفر تعیین گردید. در این پژوهش به منظور سنجش تحلیل رفتگی از پرسشنامه استاندارد تحلیل رفتگی مسلج و جکسون (۲۰۰۱) که شامل سه خرده مقیاس تحلیل عاطفی، مسخ شخصیت، فقدان موفقیت فردی) و ۲۲ سؤال می باشد و جهت سنجش میزان رضایت شغلی از پرسشنامه سنجش رضایت شغلی ویسوکو و کروم (۱۹۹۱) که شامل پنج شاخص (نوع کار، سرپرست، همکاران، ارتقا، ترفیع و حقوق و مزایا) و ۳۹ سؤال است، استفاده شد. در این پژوهش ضریب آلفای کرونباخ متغیر رضایت شغلی (۰/۹۴) و ضریب آلفای کرونباخ متغیر فرسودگی شغلی (۰/۸۵) بدست آمد که حاکی از پایایی قابل قبول هر دو پرسشنامه بود. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آزمون کولموگراف اسمیرنوف و ضریب همبستگی پیرسون با کاربرد نرم افزار SPSS استفاده شد. نتایج نشان داد که؛ بین فرسودگی عاطفی و فقدان موفقیت فردی با رضایت شغلی کارکنان رابطه‌ی منفی و معناداری وجود دارد ولی بین مسخ شخصیت با رضایت شغلی کارکنان رابطه ی معناداری وجود نداشت.</p>	

نظر استاد راهنما برای چاپ در پژوهش نامه دانشگاه مناسب است تاریخ و امضاء :

مناسب نیست

<u>صفحه</u>	<u>عنوان</u>
فصل اول : کلیات طرح	
۲.....	مقدمه
۴.....	۱-۱- بیان مسئله
۸.....	۲-۱- اهداف پژوهش.....
۸.....	۱-۲-۱- هدف اصلی پژوهش
۸.....	۲-۲-۱- هدف فرعی پژوهش.....
۸.....	۳-۱- اهمیت موضوع پژوهش و انگیزش انتخاب آن
۱۲.....	۴-۱- سوالات و فرضیه های پژوهش
۱۲.....	۱-۴-۱- فرضیه اصلی پژوهش.....
۱۲.....	۲-۴-۱- فرضیه فرعی پژوهش.....
۱۳.....	۵-۱- مدل پژوهش
۱۴.....	۶-۱- تعاریف عملیاتی متغیرها و واژه های کلیدی
۲۰.....	۷-۱- روش پژوهش
۲۰.....	۸-۱- قلمرو پژوهش
۲۰.....	۹-۱- جامعه و حجم نمونه
فصل دوم : مطالعات نظری	
۲۳.....	مقدمه
۲۳.....	۱-۲- تحلیل رفتگی شغلی و چگونگی پیدایش آن
۲۴.....	۲-۲- تعریف تحلیل رفتگی شغلی
۲۶.....	۳-۲- نشانه های تحلیل رفتگی
۳۰.....	۴-۲- علل تحلیل رفتگی

۳۴	۵-۲- تعریف رضایت شغلی
۳۵	۶-۲- عوامل موثر بر رضایت شغلی
۴۱	۷-۲- آثار وجود رضایت شغلی
۴۲	۸-۲- رضایت و اثربخشی سازمان
۴۴	۹-۲- نظریه های رضایت شغلی
۴۹	۱۰-۲- ابعاد رضایت شغلی
۵۰	۱۱-۲- پیشینه پژوهش
۵۰	۱-۱۱-۲- در سطح خارجی
۵۴	۲-۱۱-۲- در سطح داخلی

فصل سوم : روش شناسایی پژوهش (متدلوژی)

۶۰	مقدمه
۶۱	۱-۳- روش پژوهش
۶۱	۲-۳- فرضیه های پژوهش
۶۱	۳-۳- جامعه آماری پژوهش
۶۲	۴-۳- حجم نمونه و روش اندازه گیری
۶۳	۵-۳- ابزار جمع آوری اطلاعات
۶۵	۶-۳- اعتبار (روایی) و پایایی ابزار سنجش
۶۷	۷-۳- روش تجزیه و تحلیل داده ها

فصل چهارم : تجزیه و تحلیل داده ها

۶۹	مقدمه
۶۹	۱-۴- آمار توصیفی متغیرهای جمعیت شناختی پژوهش
۷۸	۲-۴- توصیف متغیرهای اصلی پژوهش

۷۸.....	۳-۴-آزمون نرمال بودن داده‌ها(آزمون کولموگراف-اسمیرنوف(K-S)).....
۸۰.....	۴-۴-آزمون همبستگی پیرسون.....
۸۳.....	۵-۴-جمع بندی آزمون فرضیات پژوهش.....
۸۴.....	۶-۴-آزمون رگرسیون چندگانه.....
۸۵.....	۷-۴-ضریب همبستگی و ضریب تعیین چند متغیره.....
۸۶.....	۸-۴-آزمون دوربین - واتسون.....
۸۷.....	۹-۴-آزائه مدل رگرسیون خطی چند متغیره.....
۸۸.....	۱۰-۴-تعیین وجود چند هم خطی.....
۸۹.....	۱۱-۴-بررسی نمودن خطا.....

فصل پنجم : نتیجه گیری و پیشنهادات

۹۱.....	مقدمه.....
۹۱.....	۱-۵-نتیجه گیری.....
۹۳.....	۲-۵-پیشنهادات.....
۹۳.....	۱-۲-۵-پیشنهادات حاصل از پژوهش.....
۹۴.....	۱-۱-۲-۵-پیشنهادات برای فرضیه فرعی اول.....
۹۴.....	۲-۱-۲-۵-پیشنهادات برای فرضیه فرعی سوم.....
۹۶.....	۲-۲-۵-پیشنهادات جانبی.....
۹۷.....	۳-۲-۵-پیشنهادات برای محققین آینده.....
۹۷.....	۳-۵-محدودیت پژوهش.....
۱۰۰.....	فهرست منابع.....
۱۰۴.....	پیوست ها و ضمائم.....
۱۰۸.....	چکیده انگلیسی.....

فهرست جداول

عنوان	صفحه
۳-۲- جدول نشانه های تحلیل رفتگی	۲۹
۴-۲- جدول علل تحلیل رفتگی	۳۱
۶-۲- جدول عوامل موثر بر رضایت شغلی	۳۶
۳-۳- جدول جامعه آماری به تفکیک جنسیت	۶۱
۷-۳- جدول ضریب آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش	۶۷
۱-۱-۴- جدول آمار توصیفی متغیرهای پژوهش بر اساس گروه های جنسیت کارکنان	۷۰
۲-۱-۴- جدول فراوانی گروه های سن کارکنان	۷۲
۲-۱-۴- جدول آمار توصیفی متغیرهای پژوهش بر اساس سن کارکنان	۷۳
۳-۱-۴- جدول فراوانی گروه های تحصیلی کارکنان	۷۴
۳-۱-۴- جدول آمار توصیفی متغیرهای پژوهش بر اساس میزان تحصیلات کارکنان	۷۵
۴-۱-۴- جدول فراوانی گروه های سابقه کاری کارکنان	۷۶
۴-۱-۴- جدول آمار توصیفی متغیرهای پژوهش بر اساس سابقه کاری کارکنان	۷۷
۲-۴- جدول آمار توصیفی متغیرهای پژوهش	۷۸
۳-۴- جدول آزمون کولموگراف-اسمیرنوف (K-S)	۷۹
۱-۴-۴- جدول میزان همبستگی بین فرسودگی شغلی با رضایت شغلی کارکنان	۸۰
۲-۴-۴- جدول میزان همبستگی بین فرسودگی عاطفی با رضایت شغلی کارکنان	۸۱
۳-۴-۴- جدول میزان همبستگی بین مسخ شخصیت با رضایت شغلی کارکنان	۸۲
۴-۴-۴- جدول میزان همبستگی بین فقدان موفقیت فردی با رضایت شغلی کارکنان	۸۳
۵-۴- جدول جمع بندی آزمون فرضیات پژوهش	۸۴

۸۵.....جدول تحلیل واریانس (ANOVA) ۶-۴

۸۶.....جدول ضریب همبستگی چندگانه و ضریب تعیین ۷-۴

۸۶.....جدول آزمون دوربین-واتسون ۸-۴

۸۷.....جدول نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره ۹-۴

فهرست نمودار ها

<u>صفحه</u>	...	<u>عنوان</u>
۴۳		۸-۲- نمودار مدل رضایت شغلی مقیمی
۷۰		۱-۱-۴- نمودار فراوانی گروه های جنسیت کارکنان
۷۱		۱-۱-۴- نمودار درصد فراوانی گروه های جنسیت کارکنان
۷۲		۲-۱-۴- نمودار فراوانی گروه های سن کارکنان
۷۳		۲-۱-۴- نمودار درصد فراوانی گروه های سن کارکنان
۷۴		۳-۱-۴- نمودار فراوانی گروه های تحصیلی کارکنان
۷۵		۳-۱-۴- نمودار درصد فراوانی گروه های تحصیلی کارکنان
۷۶		۴-۱-۴- نمودار فراوانی گروه های سابقه کاری کارکنان
۷۷		۴-۱-۴- نمودار درصد فراوانی گروه های سابقه کاری کارکنان
۸۹		۱۱-۴- نمودار هیستوگرام باقیمانده ها (خطاها)
۸۹		۱۱-۴- نمودار خط نرمال باقیمانده ها (خطاها)

فصل اول

کلیات پژوهش

مقدمه:

امروزه جهان با تحولات عظیم و پی در پی روبروست، تحولاتی که دانش ها و نیازهای جدید می آفریند. نیازهایی که از یک طرف به رفاه بیشتر جوامع کمک می کند و از طرف دیگر بر مشکلات آنها می افزاید. این تحولات روز به روز بار مسئولیت و وظایف نهادها و سازمانهای اجتماعی را سنگین تر می کند. از جمله نهادهایی که ارتباط مستقیم با این تحولات دارد و لزوماً باید با این تحولات هماهنگ شود سازمانهای آموزشی از جمله دانشگاهها مهمترین نهاد اجتماعی برآمده از متن جامعه و در عین حال سازنده و تکامل دهنده هستند و تاثیر آنها در پیشرفت جامعه امری محسوس می باشد. سازمانهای آموزشی به عنوان یک سازمان اجتماعی حساس نقش مهمی در تحقق اهداف اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی برعهده دارند و لازمه تحقق این اهداف ایجاد و تقویت محیط های جذاب و داشتن مدیران و کارکنان خشنود راضی است. جو حاکم بر هر سازمانی به طور مسلم بر روحیه افراد آن سازمان تاثیر می گذارد و به تبع آن باعث رضایت مندی یا نارضایتی شغلی افراد شاغل در آن می شود. در صورتی که افراد شاغل از شغل خود رضایت نداشته باشند این امر باعث تحلیل رفتگی افراد و در نهایت کاهش اثر بخشی و کارایی سازمان خواهد شد. و سازمان به هدف ها و خواسته های خویش نخواهد رسید. بررسی و مطالعه تحلیل رفتگی شغلی و کوشش در جهت اصلاح آن به این دلیل حائز اهمیت است که می تواند عامل مهمی در جهت ارتقای کیفیت خدمات باشد (نوربخش، میرنادری، ۱۳۸۴)

یکی از نتایج استرس شغلی زیاد و مداوم تحلیل رفتگی است. این واژه نسبتاً جدید است که از آن برای توصیف پاسخ های انسان در حین کار و در برابر فشارهای روانی تجربه شده استفاده می شود. ارتباط تنگاتنگی میان استرس های شغلی و پدیده تحلیل رفتگی شغلی وجود دارد. استرس ها زمانی رخ می دهند که حالت عدم تعادل قابل توجهی میان مطالبات یا خواسته های محیطی و توانایی پاسخ فرد به آنها وجود داشته باشد. به همان اندازه که مطالبات یا خواسته های محیطی افزایش یابد و یا توانایی پاسخ فرد کاهش پیدا کند احتمال اینکه استرس موجب بروز تجربیات منفی بیشتری شود افزایش می یابد و در نهایت به تحلیل رفتگی شغلی منجر می شود. (فیلیان، ۱۳۷۱)

تحلیل رفتگی شغلی یکی از عمده ترین مسائل شغلی است که معمولاً به شکل واکنش در برابر فشارهای شغلی و سازمانی در میان کارکنان سازمان های گوناگون دیده می شود^۱ (بوهارکوز، ۲۰۰۲). به نقل از صادقی بروجردی تحلیل رفتگی را به مفهوم تهی شدن از ویژگی های خود به علت تحلیل رفتگی یکی از منابع جسمی یا ذهنی تعریف کرده و اظهار داشته که این امر نتیجه تلاش بسیار زیاد برای رسیدن به بعضی از انتظارات غیرواقعی است که توسط خود فرد یا جامعه به وی تحمیل میشود. (صادقی بروجردی، ۱۳۸۲)

^۲ فریدنبرگر (۱۹۷۵) کسی بود که اولین بار به این واژه به معنای امروزی آن اعتبار بخشید. او تحلیل رفتگی شغلی را یک حالت خستگی و فرسودگی و در نهایت تخلیه انرژی می داند که از کار سخت و بدون انگیزه و علاقه ناشی می شود. ^۳ (کامچیر ۲۰۰۸)

در سازمان های آموزشی، امروزه یکی از عواملی که هم جنبه فردی و سازمانی و فرهنگی دارد و نقش مهمی را در بروز تحلیل رفتگی شغلی بازی می کند عدم رضایت شغلی است (آشتیانی، ۱۳۸۴). کارکنان در همه سازمان ها، به خصوص سازمانهای آموزشی از ارزشمندترین سرمایه های هر سازمان

¹ Booharkos

² Frydnbrgr

³ kamcheir

است. زیرا سایر عوامل مانند تکنولوژی، سرمایه و... وابسته به نیروی انسانی است. علیرغم پیشرفتهای فنی و تکنیکی جدید هنوز هیچ عاملی نتوانسته جایگزین نیروی انسانی گردد و انسان به عنوان یک عامل کلیدی در سازمان مطرح است و مدیریت سازمان با توجه به این تکنه باید بکوشد تا این سرمایه را به درستی شناخته و توان و استعدادهاى نهفته او را پرورش داده و به نحو موثری آن را در پیشبرد اهداف سازمان بسیج کند. (الوانی، ۱۳۸۲).

از آنجا که عدم رضایت شغلی باعث تحلیل رفتگی شغلی در افراد می شود، سازمان نیازمند شناخت دقیق عوامل موثر در رضایت شغلی می باشد. رضایت شغلی کارکنان در هر سازمانی موجب افزایش توانایی و کارایی کارمندان و در نهایت بالا رفتن بازدهی عملکرد سازمان می شود.^۴ (رایبیز، ۱۹۹۱) ما نمی توانیم تحلیل رفتگی را ببینیم و یا آن را لمس کنیم ولی آن وجود دارد و به مرور همه جو سازمان را فرا می گیرد و بر همه چیز تاثیر می گذارد.

۱-۱- بیان مساله پژوهش

در دنیای پر تکاپو و رقابتی امروز، توسعه علم و دانش و همچنین کسب توانمندی های اقتصادی و رسیدن به رفاه اجتماعی در هر جامعه در گرو استفاده بهینه از ظرفیتهای و منابع انسانی آن کشور است. در این راستا هر چه نیروی انسانی شاغل در بخشهای مختلف خلاق، توانمند، با انگیزه و سالم تر باشند پیشرفت و توفیق آن کشور در عرصه های گوناگون علمی، اقتصادی و اجتماعی بیشتر خواهد بود. بدون شک دستیابی به چنین اهداف بزرگی نیازمند نگرش استراتژیک و بلند مدت به حفظ و بهسازی منابع انسانی در هر سازمان است. یکی از اصول مهم و تأثیر گذار در حفظ و بهسازی منابع انسانی در هر سازمان، مدیریت و کنترل فشارهای روانی و پیشگیری از تحلیل رفتگی شغلی در محیط کار است^۵ (کولمن، ۲۰۰۲).

⁴ Robbins

⁵ Coleman

به اعتقاد⁶ مسلج (۱۹۸۲) تحلیل رفتگی شغلی نوعی پاسخ درون فردی به عوامل فشارزا در محیط کار است که طی آن حجم زیاد کار و تماس های مکرر و بیش از حد ظرفیت متصدی شغل با دیگران باعث ایجاد احساسات و نگرش منفی نسبت به خود و دیگران می شود. از نظر مسلج و جکسون تحلیل رفتگی یک پاسخ روانشناختی در مقابل فشار کار است که با سه حالت فرسودگی عاطفی، عدم موفقیت فردی و از خود بیگانگی مشخص می گردد و بین افرادی که به نوعی با ارباب رجوع سر و کار دارند می تواند بروز نماید. در مرحله اول: فرد احساس می کند که از لحاظ عاطفی فرسوده شده است. در مرحله دوم: فرد بیش از پیش اهمال نشان می دهد و احساساتش را نسبت به وظایف شخصی خود در محیط کاری از دست می دهد. در مرحله سوم: فرد در نهایت احساس ناکارآمدی در کار می کند و حس می کند که دیگر کاری برای انجام دادن ندارد. (مسلج، ۱۹۸۲).

در حیطه شغلی پدیده استرس و فشار روانی بخش اجتناب ناپذیر زندگی حرفه ای را تشکیل می دهد و از تجربیات ناشی از شغل سرچشمه می گیرد، هر شغلی با استرس همراه است اما برخی مشاغل استرسهای زیادی دارند و این امر معلول نوع کار، وظایف و مسئولیتهای اینگونه می باشد. تحلیل رفتگی ناشی از عکس العملهای مربوط به استرس، عوارض زیادی در سازمان، زندگی شخصی و خانواده افراد به جا می گذارد از مهمترین این عوارض غیبت کارکنان از محیط کار، تاخیرهای متوالی، کشمکش و تضاد در محیط خانه و محیط کار، تغییر شغل و در نهایت ترک خدمت را می توان نام برد.⁷ (اسکین فولد، ۱۹۹۰)

به اعتقاد پیکر دراکر عضو حیات بخش سازمان ها کارکنان می باشند. اگر کارمندی تحلیل رفتگی را تجربه کند معمولا از لحاظ جسمانی و عاطفی و ذهنی خسته می شود و کمترین رضایت را از کارش خواهد داشت و در صورت ادامه چنین وضعیتی او با ناراحتی در جستجوی کار دیگری بر می آید و

⁶ Maslach

⁷ Skin fold

ممکن است از کارش کناره گیری کند.^۸ (گلدارد، ۱۳۷۸) در حالی که^۹ بارون و گرینبرگ (۱۹۹۰) نشان دادند این نشانه ها درمان پذیر هستند و قربانیان تحلیل رفتگی می توانند با دریافت کمک مناسب از تحلیل رفتگی بدنی و روانی بهبود یابند.

دانشگاه ها در هر جامعه ای در حقیقت سنگ زیربنای توسعه اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی آن جامعه محسوب می شود. تجزیه و تحلیل عوامل موثر در رشد و توسعه جوامع پیشرفته بیانگر آن است که همه این کشورها از آموزش موثر و کارآمد برخوردار بوده اند. بدیهی است که این کارایی در گرو در اختیار داشتن کارکنانی کارآمد است و کارآمدی آنان در گرو رضایت شغلی و عدم تحلیل رفتگی آنان می باشد (سید مصطفایی، ۱۳۷۸). تحقیقات نشان داده است افرادی که از تحلیل رفتگی در شغل خود رنج می برند اثربخشی و کارایی شان کاهش می یابد و مشارکت کمتری از خود نشان می دهند که به طور مستقیم بر عملکرد سازمان نیز تأثیر می گذارد. ایجاد بستر مناسب برای خلاقیت، سطح مسئولیت و آزادی عمل و استقلال کاری کارکنان، به میزانی که افراد تشویق می شوند تا ابتکار به خرج دهند، و به کارهای مخاطره آمیز دست بزنند و بلند پروازی کنند، ناشی از رضایت و علاقه به کار و حرفه خود است (ناصر و همکاران، ۱۳۹۱).

مساله ی مهمی که پرسنل دانشگاه صنعتی خواجه نصیرالدین طوسی با آن مواجه هستند اینست که با توجه به این مهم که هر ساله به تعداد افراد علاقمند به ادامه تحصیل افزوده می شود و با افزایش سهمیه پذیرش دانشجویان در مقاطع مختلف، مسئولین دانشگاه ناگزیرند طبق اصل تناسب سیستم (نسبت تعداد دانشجو و استاد) مبادرت به استخدام اساتید بورزند. با توجه به افزایش موارد مذکور در سازمان در نتیجه هزینه های فعالیتهای انسانی و علمی-پژوهشی دانشگاه افزایش یافته، و این در حالی است که مسئولین دانشگاه به دلیل محدودیت دستورالعمل های قانونی مجاز به بکارگیری نیروی انسانی نمی باشند و دانشگاه با کمبود کارکنان مواجه است، ازدیاد حجم کاری، فرسودگی

^۸ Gldard

^۹ Baron & Greenberg