

بررسی رابطه جو سازمانی با فرسودگی شغلی کارکنان پزشکی قانونی غرب کشور

لیلا دوستی^۱، محمدرضا فارسی نژاد^۲

^۱ کارشناس ارشد روانشناسی عمومی، مرکز تحقیقات پزشکی قانونی، سازمان پزشکی قانونی کشور، تهران، ایران

^۲ متخصص پزشکی قانونی، مرکز تحقیقات پزشکی قانونی، سازمان پزشکی قانونی کشور، تهران، ایران

چکیده

جو سازمانی مجموعه ویژگی‌هایی است که یک سازمان را توصیف، آن را از دیگر سازمان‌ها متمایز، تقریباً در طول زمان پایدار و رفتار افراد در سازمان را تحت تاثیر قرار می‌دهد. فرسودگی شغلی پیامدی از فشار شغلی دائم و مکرر است. بدین ترتیب که شخص در محیط کارش به علت عوامل درونی و بیرونی احساس فشار می‌کند و این فشار، پیوسته و چندین باره بوده و سرانجام به احساس فرسودگی تبدیل می‌گردد. سازمان پزشکی قانونی یکی از سازمان‌های مهم در کشور است که طبق نظر کارشناسان، احتمال فرسودگی شغلی در کارکنان این سازمان بالا است؛ بنابراین بررسی عوامل جو سازمانی بر فرسودگی شغلی جهت پیشگیری و کاهش آن مهم به نظر می‌رسد. پژوهش حاضر از نوع بنیادی و کاربردی حائز است. این تحقیق به روش توصیفی مبتنی بر تکمیل پرسش‌نامه در یک مقطع زمانی ۱۲ ماهه (۱۳۹۵-۱۳۹۶) بر روی کارکنان سازمان پزشکی قانونی در غرب کشور (ایلام، لرستان، کرمانشاه، همدان و خوزستان) انجام شده است. جامعه آماری در این پژوهش شامل کلیه کارکنان ادارات پزشکی قانونی استان‌های غرب کشور می‌باشد. حجم نمونه از طریق فرمول ککران استخراج و سپس نمونه آماری از کارکنان ادارات پزشکی قانونی غرب کشور به صورت تصادفی انتخاب شده است. در نهایت داده‌ها با آمار توصیفی (جدول و نمودار) توصیف و با آمار استنباطی (آزمون کولموگروف - اسمیرنوف و همبستگی پیرسون) با استفاده از نرم افزار SPSS مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفته که تمام ابعاد جو سازمانی (روحیه گروهی، مزاحمت، صمیمیت، بی‌علاقگی، فاصله‌گیری، ملاحظه‌گری، نفوذ و پویایی و تاکید بر تولید) بر فرسودگی شغلی موثر واقع شدند.

واژه‌های کلیدی: کارکنان، غرب کشور، جو سازمانی، فرسودگی شغلی

مقدمه

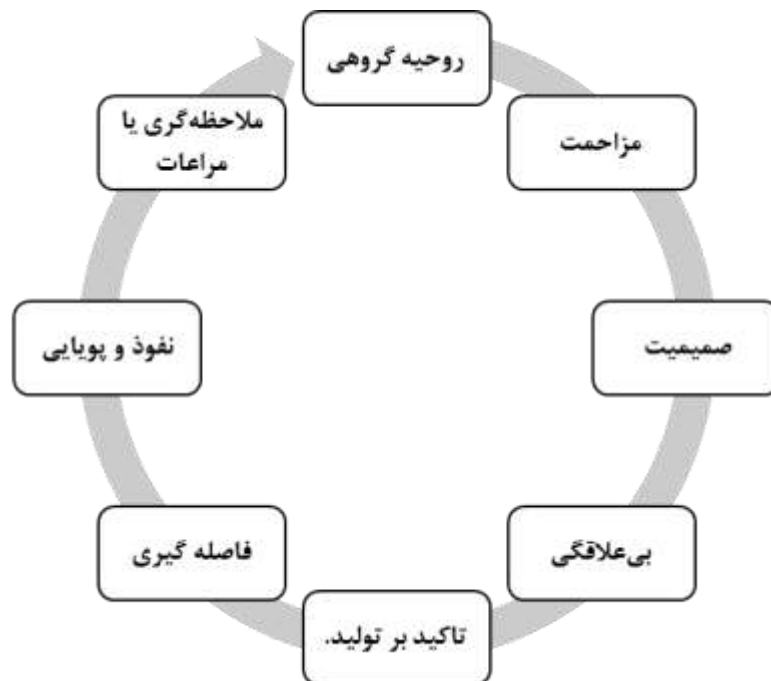
فرسودگی شغلی پیامدی از فشار شغلی دائم و مکرر است. بدین ترتیب که شخص در محیط کارش به علت عوامل درونی و بیرونی احساس فشار می‌کند و این فشار، پیوسته و چندین‌باره بوده و سرانجام به احساس فرسودگی تبدیل می‌گردد. فرسودگی شغلی به عنوان فقدان انرژی و نشاط تعریف می‌شود و شخص دچار فرسودگی شغلی، احساس کسالت‌انگیزی را نسبت به انجام رفتار شغلی نشان می‌دهد. شخصی که مسئولیت‌های هم‌سitzینده و هم‌زمانی دارد، این احساس را خواهد داشت که به چند جهت کشیده می‌شود. این امر به خستگی از کار و سرانجام فرسودگی شغلی خواهد انجامید.

فرسودگی شغلی یا کارزدگی را از لحاظ لغوی می‌توانیم تحلیل قوای روانی که گاهی با افسردگی همراه است و از تلاش برای کمک به بیماران روانی یا افراد تحت فشار روانی ناشی می‌شود تعریف کرد (پورافکاری، ۱۳۸۰). فرسودگی شغلی ناشی از خستگی مفرط عاطفی به دنبال سال‌ها درگیری و تعهد نسبت به کار و مردم است (نجاریان و همکاران، ۱۳۷۱). به عبارت دیگر فرسودگی شغلی خستگی فیزیکی، هیجانی و روانی به دنبال قرار گرفتن طولانی مدت در موقعیت کاری سخت است (فولادبند، ۱۳۸۵). این ناشی از حالتی است که در آن قدرت و توانایی افراد کم و رغبت و تمایل آن‌ها برای انجام کار و فعالیت کاهش پیدا می‌کند (مومنی، ۱۳۸۵). فرسودگی شغلی عامل بازدارنده‌ای برای ایجاد و گسترش خشنودی شغلی است (حیدری، ۱۳۸۹). جوسازمانی به عنوان یکی از عوامل مهم در عملکرد سازمان‌ها شناخته شده است. از دیدگاه الیس و هارتلی (۲۰۰۰)، جو سازمانی به تصورات، احساسات و ارزش‌های کارکنان در محیط کارشان اطلاق می‌شود. همین‌طور احساس تعهد نسبت به سازمان، حس اعتماد و تعلق، اعتماد به نفس و وفاداری را نیز شامل می‌شود که تحت تأثیر عوامل مختلفی مانند فضای فیزیکی، قوانین سازمانی حاکم و ویژگی‌های رفتاری افراد در محیط کار قرار می‌گیرد. جو سازمانی نگرش و رفتار کارکنان را هم به صورت مثبت (مانند بهره‌وری و رضایت شغلی) و هم به صورت منفی (مانند غیبت از کار و ترک خدمت) و به طور مستقیم یا غیرمستقیم توسط کسانی که در سازمان کار می‌کنند تحت تأثیر قرار می‌دهد. از این رو با توجه به تأثیری که جو سازمانی بر رفتار کارکنان دارد، مدیران به ویژه در محیط رسمی پزشکی قانونی، باید جو مناسبی در سازمان ایجاد کنند تا به نحو مطلوب به اهداف و آرمان‌های سازمان دست یابند (به نقل از ادمونتون و وسترن، ۲۰۰۲). در این مطالعه، جوسازمانی دارای هشت بعد براساس مدل هالپین و کرافت (۱۹۶۳) می‌باشد که عبارت‌اند از:



شکل ۱: ابعاد جو سازمانی

همچنین فاربر فرسودگی شغلی را عدم هماهنگی بین انتظارات و پاداش‌ها می‌داند (به نقل از جویس، ۲۰۰۸). فرسودگی شغلی پیامدهای نامطلوبی در خانواده، زندگی اجتماعی، سازمانی و فردی افراد دارد که از مهمترین پیامدهای سازمانی آن می‌توان به غیبت از کار، ترک خدمت، تأخیرهای متوالی و کاهش کیفیت عملکرد نام برد. براساس یافته‌های تحقیقات پیشین، فرسودگی شغلی را هرگز نباید به صورت یک مفهوم تک بعدی در نظر گرفت بلکه فرسودگی شغلی باید سازه‌ای چندبعدی شامل خستگی هیجانی، تهی شدن از ویژگی‌های شخصیتی یا مسخ شخصیت و کاهش احساس موفقیت فردی به شمار آورد (به نقل از ماسلاچ، جکسون، ۱۹۸۴). مبنای نظری فرسودگی شغلی در این تحقیق، نظریه ماسلاچ است که براساس آن خستگی عاطفی، موفقیت فردی و شخصیت‌زدایی از عوامل موثر بر فرسودگی شغلی جو سازمانی است (ماسلاچ و جکسون، ۱۹۸۱). از طرف دیگر، تحقیقات چهل ساله هی‌گروپ نشان می‌دهد جو سازمانی تأثیر بسزایی بر رفتار کارکنان و عملکرد سازمانی دارد. جو سازمانی مجموعه ویژگی‌هایی است که یک سازمان را توصیف می‌کند، آن را از دیگر سازمان‌ها متمایز می‌سازد، تقریباً در طول زمان پایدار است و رفتار افراد در سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. می‌توان جو سازمانی را به صورت ساده‌تر بیان کرد: جو سازمانی درک کارکنان از محیطی است که در آن مشغول به کار هستند (فورهند و گیلمر، ۱۹۶۴). با این دید می‌توان جو سازمانی را نتیجه رهبری مدیر دانست (بیکر، ۱۹۹۲). به طور مثال، تحقیقات نشان می‌دهد جو سازمانی رابطه مستقیم با توانایی مدیر در برانگیختن کارکنان با برآورده ساختن نیازهای روانی آن‌ها همچون توفیق طلبی، قدرت و ... دارد. مبنای نظری جو سازمانی در این تحقیق نظریه هالپین و کرافت می‌باشد که عبارت است از:



شکل ۲: مبنای نظری جو سازمانی بر اساس نظریه هالپین و کرافت

قوه قضائیه یکی از قوای سه گانه کشور است که شامل چند سازمان مطبوعه می‌باشد. یکی از این سازمان‌ها، سازمان پزشکی قانونی کشور است که در امر دادرسی می‌توان گفت بازوی راست قوه قضائیه می‌باشد. سازمان پزشکی قانونی در هر استان دارای یک مرکز است که به امر معاینات سرپایی و معاینات اجساد می‌پردازد. معاینات سرپایی از قبیل تصادفات، نزاع، طلاق و و معاینات اجساد شامل تمامی موارد مرگ مشکوک (تصادفات، قتل، خودکشی و ...) می‌باشد. نوع خاص مراجعین به این

مرکز که معمولاً در بحرانی‌ترین اتفاق خاص زندگی خود هستند (مرگ عزیز، طلاق و ...) باعث می‌شود که اکثر مراجعین به این مرکز از نظر روحی حال مساعدی نداشته باشند و ناخواسته اثرات منفی بر کارکنان این سازمان که در تماس مستقیم و غیرمستقیم با این افراد هستند گذارده شود.

لذا با توجه به رابطه تنگاتنگی که بین جو سازمانی و فرسودگی شغلی وجود دارد، به جستجوی پاسخ به این سوال هستیم که، آیا رابطه‌ای بین جو سازمانی و فرسودگی شغلی کارکنان پزشکی غرب کشور وجود دارد؟

فرضیات پژوهش

- ۱- بین روحیه گروهی و فرسودگی شغلی کارکنان پزشکی قانونی غرب کشور رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۲- بین مزاحمت و فرسودگی شغلی کارکنان پزشکی قانونی غرب کشور رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۳- بین صمیمیت و فرسودگی شغلی کارکنان پزشکی قانونی غرب کشور رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۴- بین بی‌علاقگی و فرسودگی شغلی کارکنان پزشکی قانونی غرب کشور رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۵- بین فاصله‌گیری و فرسودگی شغلی کارکنان پزشکی قانونی غرب کشور رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۶- بین ملاحظه‌گری و فرسودگی شغلی کارکنان پزشکی قانونی غرب کشور رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۷- بین نفوذ و پویایی و فرسودگی شغلی کارکنان پزشکی قانونی غرب کشور رابطه معنی‌داری وجود دارد.
- ۸- بین تاکید بر تولید و فرسودگی شغلی کارکنان پزشکی قانونی غرب کشور رابطه معنی‌داری وجود دارد.

روش تحقیق

متدولوژی تحقیق برگرفته از تحقیق و فرضیه‌های تحقیق است (دلاور، ۱۳۷۶). جامعه آماری در این پژوهش کلیه کارکنان ادارات پزشکی قانونی غرب کشور می‌باشد.

این تحقیق بررسی رابطه بین جو سازمانی با فرسودگی کارکنان پزشکی قانونی غرب کشور بوده، لذا از نوع تحقیقات کاربردی می‌باشد. روش گردآوری داده‌ها کتابخانه و میدانی (پرسشنامه) می‌باشد.

یافته‌های تحقیق

بررسی نرمال بودن متغیرهای تحقیق

جهت بررسی این نکته که آیا متغیرهایی که مورد بررسی و محاسبه قرار می‌گیرند، از قابلیت اتکاء مناسبی برخوردارند، آزمون نرمال بودن انحرافات صورت می‌گیرد که با استفاده از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف به بررسی نرمال بودن داده‌های آزمون پرداخته می‌شود. با توجه به اینکه در جامعه‌های با توزیع نرمال، روش‌های پارامتری و در جامعه‌های با توزیع غیر نرمال، روش‌های ناپارامتری به کار گرفته می‌شود، لذا در ابتدا نرمال یا غیر نرمال بودن داده‌ها مشخص می‌شود و سپس فرضیه‌های تحقیق مورد بررسی قرار می‌گیرند. به منظور بررسی نرمال بودن از آزمون کولموگروف - اسمیرنوف (KS) استفاده می‌کنیم. فرضیات این آزمون را به شکل زیر نمایش می‌دهیم:

$$\begin{cases} H_0: \text{توزیع عوامل نرمال است} \\ H_1: \text{توزیع عوامل نرمال نیست} \end{cases}$$

نتایج این آزمون برای متغیرهای پژوهش در ادامه ارائه گردیده است.

جدول ۱: آزمون کولموگروف-اسمیرنف

متغیر	آماره آزمون K-S	سطح معنی داری (sig)	نتیجه
فرسودگی شغلی	۰,۹۲۵	۰,۳۵۹	نرمال
روحیه گروهی	۰,۸۴۷	۰,۴۷۰	نرمال
مزاحمت	۰,۷۹۴	۰,۵۵۴	نرمال
صمیمیت	۰,۴۷۹	۰,۹۷۶	نرمال
بی علاقه‌گی	۰,۴۸۴	۰,۹۷۳	نرمال
فاصله‌گیری	۰,۹۶۹	۰,۳۰۵	نرمال
ملاحظه‌گری	۰,۴۵۵	۰,۹۸۶	نرمال
نفوذ و پویایی	۰,۵۵۲	۰,۹۲۱	نرمال
تاکید بر تولید	۰,۷۸۷	۰,۵۶۵	نرمال

حال به بررسی فرضیات تحقیق می‌پردازیم. برای بررسی این موضوع که رابطه بین دو متغیر به لحاظ آماری معنی‌دار است یا خیر، فرضیه‌های زیر را آزمون می‌کنیم.

$$\begin{cases} H_0: \rho = 0 \\ H_1: \rho \neq 0 \end{cases}$$

ρ نشان دهنده مقدار ضریب همبستگی میان دو متغیر مورد بررسی در جامعه می‌باشد.

-آزمون فرضیه اول:

بین روحیه گروهی و فرسودگی شغلی کارکنان پزشکی قانونی غرب کشور رابطه معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۲: بررسی مقدار همبستگی بین روحیه گروهی و فرسودگی شغلی

فرسودگی شغلی		
-۰,۶۴۷	ضریب همبستگی	روحیه گروهی
۰,۰۰۰	سطح معنی داری	
۱۸۰	تعداد	

با مقایسه سطح معنی‌داری حاصل از آزمون با ضریب خطای ۰,۰۵ می‌توان نتیجه گرفت میان متغیرهای روحیه گروهی و فرسودگی شغلی کارکنان پزشکی قانونی غرب کشور رابطه معنی‌داری وجود دارد. با توجه به منفی بودن عدد ضریب همبستگی، نشان از وجود رابطه معکوس بین دو متغیر مورد نظر می‌باشد.

-آزمون فرضیه دوم:

بین مزاحمت و فرسودگی شغلی کارکنان پزشکی قانونی غرب کشور رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۳: بررسی مقدار همبستگی بین مزاحمت و فرسودگی شغلی

فرسودگی شغلی		
۰,۸۴۲	ضریب همبستگی	مزاحمت
۰,۰۰۰	سطح معنی داری	
۱۸۰	تعداد	

با مقایسه سطح معنی داری حاصل از آزمون با ضریب خطای ۰,۰۵ می توان نتیجه گرفت میان متغیرهای مزاحمت و فرسودگی شغلی کارکنان پزشکی قانونی غرب کشور رابطه معنی داری وجود دارد. با توجه به مثبت بودن عدد ضریب همبستگی، نشان از وجود رابطه مستقیم بین دو متغیر مورد نظر می باشد.

-آزمون فرضیه سوم:

بین صمیمیت و فرسودگی شغلی کارکنان پزشکی قانونی غرب کشور رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۴: بررسی مقدار همبستگی بین صمیمیت و فرسودگی شغلی

فرسودگی شغلی		
-۰,۲۴۷	ضریب همبستگی	صمیمیت
۰,۰۰۰	سطح معنی داری	
۱۸۰	تعداد	

با مقایسه سطح معنی داری حاصل از آزمون با ضریب خطای ۰,۰۵ می توان نتیجه گرفت میان متغیرهای صمیمیت و فرسودگی شغلی کارکنان پزشکی قانونی غرب کشور رابطه معنی داری وجود دارد. با توجه به منفی بودن عدد ضریب همبستگی، نشان از وجود رابطه معکوس بین دو متغیر مورد نظر می باشد.

-آزمون فرضیه چهارم:

بین بی علاقه‌گی و فرسودگی شغلی کارکنان پزشکی قانونی غرب کشور رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۵: بررسی مقدار همبستگی بین بی علاقه‌گی و فرسودگی شغلی

فرسودگی شغلی		
۰,۸۴۳	ضریب همبستگی	بی علاقه‌گی
۰,۰۰۰	سطح معنی داری	
۱۸۰	تعداد	

با مقایسه سطح معنی‌داری حاصل از آزمون با ضریب خطای ۰,۰۵ می‌توان نتیجه گرفت میان متغیرهای بی‌علاقگی و فرسودگی شغلی کارکنان پزشکی قانونی غرب کشور رابطه معنی‌داری وجود دارد. با توجه به مثبت بودن عدد ضریب همبستگی، نشان از وجود رابطه مستقیم بین دو متغیر مورد نظر می‌باشد.

-آزمون فرضیه پنجم:

بین فاصله‌گیری و فرسودگی شغلی کارکنان پزشکی قانونی غرب کشور رابطه معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۶: بررسی مقدار همبستگی بین فاصله‌گیری و فرسودگی شغلی

فرسودگی شغلی		
۰,۷۲۶	ضریب همبستگی	فاصله‌گیری
۰,۰۰۰	سطح معنی‌داری	
۱۸۰	تعداد	

با مقایسه سطح معنی‌داری حاصل از آزمون با ضریب خطای ۰,۰۵ می‌توان نتیجه گرفت میان متغیرهای فاصله‌گیری و فرسودگی شغلی کارکنان پزشکی قانونی غرب کشور رابطه معنی‌داری وجود دارد. با توجه به مثبت بودن عدد ضریب همبستگی، نشان از وجود رابطه مستقیم بین دو متغیر مورد نظر می‌باشد.

-آزمون فرضیه ششم:

بین ملاحظه‌گری و فرسودگی شغلی کارکنان پزشکی قانونی غرب کشور رابطه معنی‌داری وجود دارد.

جدول ۷: بررسی مقدار همبستگی بین ملاحظه‌گری و فرسودگی شغلی

فرسودگی شغلی		
-۰,۲۱۹	ضریب همبستگی	ملاحظه‌گری
۰,۰۰۰	سطح معنی‌داری	
۱۸۰	تعداد	

با مقایسه سطح معنی‌داری حاصل از آزمون با ضریب خطای ۰,۰۵ می‌توان نتیجه گرفت میان متغیرهای ملاحظه‌گری و فرسودگی شغلی کارکنان پزشکی قانونی غرب کشور رابطه معنی‌داری وجود دارد. با توجه به منفی بودن عدد ضریب همبستگی، نشان از وجود رابطه معکوس بین دو متغیر مورد نظر می‌باشد.

-آزمون فرضیه هفتم:

بین نفوذ و پویایی و فرسودگی شغلی کارکنان پزشکی قانونی غرب کشور رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۸: بررسی مقدار همبستگی بین نفوذ و پویایی و فرسودگی شغلی

فرسودگی شغلی		
-۰,۴۹۲	ضریب همبستگی	نفوذ و پویایی
۰,۰۰۰	سطح معنی داری	
۱۸۰	تعداد	

با مقایسه سطح معنی داری حاصل از آزمون با ضریب خطای ۰,۰۵ می توان نتیجه گرفت میان متغیرهای نفوذ و پویایی و فرسودگی شغلی کارکنان پزشکی قانونی غرب کشور رابطه معنی داری وجود دارد. با توجه به منفی بودن عدد ضریب همبستگی، نشان از وجود رابطه معکوس بین دو متغیر مورد نظر می باشد.

-آزمون فرضیه هشتم:

بین تاکید بر تولید و فرسودگی شغلی کارکنان پزشکی قانونی غرب کشور رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول ۹: بررسی مقدار همبستگی بین تاکید بر تولید و فرسودگی شغلی

فرسودگی شغلی		
۰,۳۹۳	ضریب همبستگی	تاکید بر تولید
۰,۰۰۰	سطح معنی داری	
۱۸۰	تعداد	

با مقایسه سطح معنی داری حاصل از آزمون با ضریب خطای ۰,۰۵ می توان نتیجه گرفت میان متغیرهای تاکید بر تولید و فرسودگی شغلی کارکنان پزشکی قانونی غرب کشور رابطه معنی داری وجود دارد. با توجه به مثبت بودن عدد ضریب همبستگی، نشان از وجود رابطه مستقیم بین دو متغیر مورد نظر می باشد.

نتیجه گیری

در جدول زیر، نتایج آزمون فرضیه ها و تجزیه و تحلیل آن ها آورده شده است.

جدول ۱۰: خلاصه نتایج آزمون فرضیه ها

نتیجه	فرضیه های تحقیق
تایید	۱- بین روحیه گروهی و فرسودگی شغلی کارکنان پزشکی قانونی غرب کشور رابطه معنی داری وجود دارد.
تایید	۲- بین مزاحمت و فرسودگی شغلی کارکنان پزشکی قانونی غرب کشور رابطه معنی داری وجود دارد.
تایید	۳- بین صمیمیت و فرسودگی شغلی کارکنان پزشکی قانونی غرب کشور رابطه معنی داری وجود دارد.

تایید	۴- بین بی‌علاقگی و فرسودگی شغلی کارکنان پزشکی قانونی غرب کشور رابطه معنی‌داری وجود دارد.
تایید	۵- بین فاصله‌گیری و فرسودگی شغلی کارکنان پزشکی قانونی غرب کشور رابطه معنی‌داری وجود دارد.
تایید	۶- بین ملاحظه‌گری و فرسودگی شغلی کارکنان پزشکی قانونی غرب کشور رابطه معنی‌داری وجود دارد.
تایید	۷- بین نفوذ و پویایی و فرسودگی شغلی کارکنان پزشکی قانونی غرب کشور رابطه معنی‌داری وجود دارد.
تایید	۸- بین تاکید بر تولید و فرسودگی شغلی کارکنان پزشکی قانونی غرب کشور رابطه معنی‌داری وجود دارد.

پیشنهادهات

- ۱- پیشنهاد می‌گردد سازمان پزشکی قانونی به عنوان عامل موثر در آموزش کارکنان بتواند این قشر پویا و زحمت‌کش را با برنامه‌های آموزشی متناسب با شرایط و نیازهای موجود آنان آموزش دهد و در این خصوص استفاده از هرگونه امکاناتی به بهترین شکل ممکن ضروری می‌باشد.
- ۲- کارکنان باید بدانند که مشکلات جو سازمانی موثر بر فرسودگی شغلی را می‌توان با بهره‌گیری از تجربه افراد متخصص (مدیران و کارکنان نمونه کشوری) بهبود بخشید.
- ۳- کارکنان نیازمند مهارت‌های ارتباطی هستند و لازم است از تفاوت‌های جنسیتی و روانی و نیازهای متفاوت همکاران، اطلاعات و آموزش‌هایی کسب کنند تا عدم توجه به نیازهای همکاران، فرسودگی شغلی را با بحران مواجه نسازد.
- ۴- از آنجا که رسانه‌ها و به‌ویژه اینترنت می‌تواند تاثیر قابل ملاحظه‌ای بر آگاهی کارکنان به عوامل موثر بر فرسودگی شغلی داشته باشد، از این‌رو کمک به بالا بردن سواد رسانه‌ای کارکنان، می‌تواند در این زمینه موثر واقع شود. منظور از سواد رسانه‌ای آشنایی با انواع رسانه، تولیدات آن‌ها و تشخیص این‌که کدام برنامه و کدام نوع رسانه برای ما مناسب می‌باشد، است.
- ۵- افزایش آگاهی کارکنان نسبت به عواقب و پیامدهای روابط خارج از چارچوب سازمانی از طریق رسانه‌های گروهی و وسایل ارتباط جمعی.
- ۶- شناسایی عوامل تعارض‌زا در بین کارکنان و به‌ویژه کمک به آن‌ها جهت بالا بردن توانایی حل مسئله در سازمان.
- ۷- با توجه به این‌که همه عوامل سازمانی تحت تاثیر جو حاکم بر سازمان قرار دارند، پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان، سبک مدیریتی و رفتارهای مدیریتی خود را در جهت تغییر جو حاکم سازمان که باعث فرسودگی شغلی می‌شود، انتخاب کنند.

منابع

۱. پور افکاری، نصرت اله (۱۳۸۰) فرهنگ جامع روانشناسی-روان پزشکی انگلیسی-فارسی، جلد اول، چاپ سوم، تهران، فرهنگ معاصر، صفحه ۲۱۰.
۲. ساراسون، ایروین جی. ساراسون، باربارا آر. روانشناسی مرضی، مترجم، بهمن نجاریان و همکاران (۱۳۷۱)، جلد اول، چاپ اول، تهران، رشد.
۳. ثفلاد بند، فرزانه (۱۳۸۵) خستگی شغلی، علل و راه حل، هفته نامه سلامت، شماره صد و شش، سال سوم، صفحه ۸.
۴. امین دختی، علی اکبر، پرورش، پروانه، بررسی رابطه جو سازمانی با سبک مدیریت و آثار آن بر معلمان مداس ابتدایی، فصلنامه اندیشه های تازه در علوم تربیتی، سال سوم، شماره چهارم، پاییز ۱۳۸۷.
۵. بابایی زکلیکی، محمدعلی، مومنی، نونا (۱۳۸۵)، پژوهش در رابطه با رابطه هوش عاطفی مدیران و جو سازمانی، فصلنامه علوم و مدیریت ایران، دوره اول، شماره ۲، صص ۶۲-۳۵.
۶. حیدری، زهرا، عسکریان، مصطفی، دواپی، مهدی (۱۳۸۹)، بررسی رابطه بین جو سازمانی و مدیریت تعارض از دیدگاه دبیران، فصلنامه تازه های روانشناسی صنعتی/سازمانی، سال اول، شماره سوم.
۷. خسروی، امین، گل پرور، محسن، آتش پور، سید حمید (۱۳۸۹)، بررسی رابطه جو سازمانی با ابعاد فرهنگ نوآوری (تشکیلات، یادگیری سازمانی و جهت گیری بازار) در کارکنان شرکت سپاهان اصفهان، یافته های نو در روان شناسی، صص ۹۴-۷۹.
۸. شایان جهرمی، شاپورامین، احمدی، عباداله، درویش پور فراغه، سکینه (۱۳۸۸)، بررسی رابطه میان جو سازمانی با تعهد سازمانی و روحیه از دیدگاه دبیران دوره راهنمایی مدارس دخترانه شهر مرودشت در سال تحصیلی ۸۸-۸۷، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال دوم، شماره سوم.
۹. ناظم، فتاح، محسن شیخی، عباس (۱۳۸۸)، بررسی رابطه بین موضع کنترل، جو سازمانی و بهره وری کارکنان در اداره کل امور مالیاتی استان تهران، فصلنامه مدیریت، سال ششم، شماره ۱۳.