

Research Article

Industrial and Organizational Psychology Studies

Ind Organ Psychol Stud
Fall & Winter 2021 8(2), 445-462
DOI: 10.22055/JIOPS.2021.37914.1231

Received: 17.07.2021
Accepted: 18.12.2021

The Relationship of Person-Organization Fit and Person-Job Fit with Job Burnout

Roghayeh Nadafpour¹, Roghayeh Shahani Shalmani^{2*} , Ali Qadimi³

1. MA Student, Department of Industrial and Organizational Psychology, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran
2. Assistant Professor, Department of Industrial and Organizational Psychology, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran
3. Assistant Professor, Department of Industrial and Organizational, Karaj Branch, Islamic Azad University, Karaj, Iran

Citation: Nadafpour, R., Shahani Shalmani, R., & Qadimi, A. (2021). The relationship of person-organization fit and person-job fit with job burnout. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 8(2), 445-462.

Abstract

Introduction

The aim of this study was to investigate the relationship of person-organization fit and person-job fit with job burnout in employees of Karaj education offices.

Method

The statistical population of the study included all employees working in the education departments of Karaj (382 persons), of which 200 employees were selected as research sample through multi-stage random sampling method.

* **Corresponding Author:** Roghayeh Shahani Shalmani
Email: Roghayeh.Shalmani@kia.ac.ir



© 2021 The Author(s). Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

The research method was correlational with the purpose of prediction. The instruments Included Organizational Fit (Scroogins, 2008) and the Job Burnout Questionnaires (Maslash, 1958). Data were analyzed using Pearson correlation and regression analysis using Spss software.

Results

The results showed that the person-organization fit and person–job fit had negative and significant relationships with employees' job burnout ($p < 0.01$). Also, person-organization fit and person–job fit had negative and significant relationships with employees' emotional exhaustion ($p < 0.01$). However, the relationships of person-organization fit and person–job fit with depersonalization and reduced accomplishment were not significant ($p < 0.05$).

Discussion

In general, according to the findings of this study, the high levels of the person-organization fit and person–job fit lead to the lower levels of employees' job burnout.

Keywords: person-organization fit, person- job fit, job burnout

مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی


تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۴/۲۶

پاییز و زمستان ۱۴۰۰، ۸(۲)، ۴۴۵-۴۶۲

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۰/۰۹/۲۷

DOI: 10.22055/JIOPS.2021.37914.1231

رابطه تناسب شخص - سازمان و شخص - شغل با فرسودگی شغلی

رقیه نداف پور^۱، رقیه شاهانی شلمانی^{۲*} ، علی قدیمی^۳

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد، گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران

۲. استادیار گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران

۳. استادیار گروه روان‌شناسی صنعتی و سازمانی، واحد کرج، دانشگاه آزاد اسلامی، کرج، ایران

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی رابطه تناسب شخص-سازمان و شخص-شغل با فرسودگی شغلی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر کرج انجام شد. جامعه آماری تحقیق شامل تمامی کارکنان شاغل در ادارات آموزش و پرورش شهر کرج بود (۳۸۲ نفر). از این تعداد از طریق فرمول کوکران ۲۰۰ نفر به‌عنوان نمونه پژوهش با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی مرحله‌ای انتخاب شدند. روش پژوهش کاربردی و از نوع همبستگی با هدف پیش‌بینی بود. ابزار جمع‌آوری داده‌ها شامل پرسش‌نامه‌های تناسب فرد-سازمان اسکروگینس و پرسش‌نامه فرسودگی شغلی مسلس بود. داده‌های به‌دست‌آمده با استفاده از روش همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون همزمان با استفاده از نرم‌افزار SPSS تجزیه و تحلیل شدند. نتایج نشان داد که تناسب شخص-سازمان و شخص-شغل با فرسودگی شغلی کارکنان دارای رابطه منفی و معنی‌داری می‌باشد ($p < 0/01$). هم‌چنین، تناسب شخص-سازمان و شخص-شغل با فرسودگی عاطفی رابطه منفی و معنی‌داری داشت ($p < 0/01$)، اما رابطه تناسب شخص-سازمان و شخص-شغل با ابعاد شخصیت‌زدایی و فقدان

* نویسنده مسئول: رقیه شاهانی شلمانی

رایانامه: Roghayeh.Shahani@kia.ac.ir

موفقیت فردی کارکنان معنی‌دار نبود ($p > 0/05$). در مجموع، با توجه به یافته‌های این پژوهش، هر چقدر که تناسب شخص-سازمان و شخص-شغل بیشتر باشد فرسودگی شغلی کارکنان کمتر خواهد شد.

کلیدواژگان: تناسب فرد-سازمان، تناسب فرد-شغل، فرسودگی شغلی

مقدمه

در دنیای امروز یکی از عوامل موفقیت سازمان‌ها، نیروی انسانی است. از کارکنان هر سازمانی انتظار می‌رود که وظایف خود را به درستی انجام دهند و برای رسیدن به اهداف سازمان حداکثر تلاش خود را به فعل درآورند (Moradi & Hakimi, 2018). انسان به طور ذاتی به کار نیاز دارد و سعی می‌کند برای رفع نیازهای غریزی، جسمی و همچنین امرارمعاش روزانه کار کند. امروزه بیشتر افراد تقریباً نیمی از ساعات بیداری خود را در محیط کارشان می‌گذرانند، بنابراین رضایت از کار و محیط کار بسیار مهم و ضروری است (Sadeghi et al., 2015). یکی از مفاهیمی که در سال‌های اخیر توجه روان‌شناسان کار، روان‌شناسان صنعتی و سازمانی و مشاوران شغلی را به خود معطوف داشته، نشانه‌ها، علل و آثار فرسودگی شغلی است. به نظر می‌آید فرسودگی شغلی با فشارهای روانی ارتباط داشته باشد. فشارهای روانی وقتی رخ می‌دهد که عدم تعادل بین مطالبات و خواسته‌های محیط با توانایی فرد برای پاسخ دادن به آن‌ها وجود داشته باشد. هرچه مطالبات و خواسته‌های محیط افزایش یابد و توانایی فرد برای پاسخ دادن به آن‌ها کاهش یابد فشار روانی بیشتری ایجاد می‌شود که باعث تجربه منفی در فرد و فرسودگی شغلی می‌گردد. در واقع فرسودگی شغلی در اثر فشار مداوم روانی پدید می‌آید (Makikangas & Kinnunen, 2016).

توجه به فرسودگی شغلی به حدی مهم است که به‌منظور کاهش یا رفع آن حتماً باید ویژگی‌های شغل و ویژگی‌های فردی که آن شغل را انجام می‌دهد، توجه شود (Landy & Kent, 2003). فرسودگی شغلی، خستگی ناشی از فشارهای موجود در محل کار و همچنین، علائم و حالات تحلیل رفتگی قوا، سرخوردگی و گوشه‌گیری در کارکنان است (Sarason, 1984; Tahmasbi, 2020).

فرسودگی شغلی (Job Burnout) نوعی ناراحتی روان‌شناختی جدی است که در اثر مواجهه طولانی با محرک‌های استرس‌زا به وجود می‌آید و از سه مؤلفه تشکیل می‌شود:

۱- فرسودگی عاطفی (Emotiona Exhaustion): خستگی مزمن، کاهش انرژی

۲- شخصیت‌زدایی (Depersonalization): واکنش منفی و توأم با بی‌اعتنایی نسبت به

همکاران و مرتجعین

۳- فقدان کارآمدی فردی (Lake of Personal Accomplishment): کاهش احساس

شایستگی، احساس مبتنی بر ناتوانی و شکست بنابر دلایل ذکرشده، فرد معمولاً نمی‌تواند راه‌حل‌های مؤثر و کارآمد اتخاذ کند (Landy & Kent, 2003). در یک نظر سنجی در ایالات متحده از ۱۵۰۰۰ پزشک در ۲۹ تخصص حدود ۴۲ درصد شواهد فرسودگی شغلی را گزارش کرده‌اند (Nicholls, 2019).

تناسب فرد- سازمان به این موضوع می‌پردازد که ارزش‌های پذیرفته‌شده کارکنان چقدر با ارزش‌های پذیرفته‌شده سازمان تناسب دارد؛ و آیا بین ارزش‌های کارکنان و ارزش‌های سازمان مغایرت وجود دارد یا خیر (Landy & Kent, 2003). تناسب فرد- سازمان (Person-organization fit)، نوعی سازگاری بین افراد و سازمان‌هایی است که در آن کار می‌کنند؛ به همین دلیل توجه به این موضوع در بدو استخدام نیروهای جدید از اهمیت زیادی برخوردار است و می‌تواند عامل موفقیت‌های بعدی باشد (Kristof, 1996). در طی مرحله پیش از استخدام، پنداشت افراد نسبت به تناسب فرد-سازمان است که میزان همخوانی بین ارزش‌های فرد جویای کار و ارزش‌های سازمان استخدام‌کننده جویندگان کار را تعیین می‌کند (Cable & Judge, 1996). تناسب فرد - سازمان به‌عنوان سازگاری میان الگوهایی از ارزش‌های سازمانی و الگوهایی از ارزش‌های فردی تعریف شده است. هم‌چنین Kristof (1996) تناسب فرد - سازمان را «سازگاری میان افراد و سازمان‌هایی که در آن کار می‌کنند» تعریف کرده است (Kristof, 1996). Schneider (1987) ریشه‌های تناسب فرد-سازمان را در چارچوب ASA یا نظریه جذب - انتخاب - فرسایش (Attraction-Selection-Attrition) ارائه کرده است (Schneider, 1987). در این نظریه عنوان می‌شود که افراد به دنبال سازمان‌هایی می‌گردند که برای آن‌ها جذابیت داشته باشد، وقتی که هیچ جذابیتی برای آن‌ها وجود نداشته باشد، از سازمان خارج می‌شوند (Sekiguchi, 2006). اساساً نظریه تناسب فرد-سازمان مشخص می‌کند که ویژگی‌هایی

در سازمان‌ها وجود دارند که دارای پتانسیل سازگاری با ویژگی‌ها و خصوصیات افراد هستند و هم‌چنین مشخص می‌کند که رفتارها و نگرش‌های افراد تحت تأثیر درجه سازگاری یا تناسب میان افراد و سازمان‌ها قرار خواهند گرفت (Billsberry et al., 2005). این تناسب زمانی رخ می‌دهد که: الف) یکی از این دو (فرد و سازمان) نیاز دیگری را برآورده سازد؛ ب) خصوصیات مشترکی را با هم به اشتراک گذارند؛ ج) هر دو حالت پیشین اتفاق افتد (Yen et al., 2011). شواهد حاکی از آن است که تناسب فرد-سازمان، از وقوع گرانباری شغلی (Shin Overload) جلوگیری می‌کند و کمک می‌کند افراد سطح استرس کم‌تری را تجربه کنند (Sekiguchi & Huber, 2011).

تا کنون مدل‌های مختلفی در زمینه تناسب فرد-سازمان ارائه شده است؛ مهم‌ترین آن‌ها مدلی بود که کریستف در سال ۱۹۹۶ در این زمینه ارائه نمود (Kristof, 1996). براساس این مدل، تناسب فرد-سازمان وقتی ایجاد می‌شود که اهداف-ارزش‌ها، نیازها، علایق و خواسته‌ها و شخصیت افراد با خصیصه‌های متناظر سازمانی سازگار گردند (Swider et al., 2015). تناسب شغلی در سازمان به عنوان یک استراتژی مؤثر در حفظ منابع انسانی مطرح است که اگر مورد تأکید و توجه قرار گیرد موجب ایجاد انگیزه شده و در نتیجه بهره‌وری و عملکرد نیروی انسانی را افزایش خواهد داد (Mohammadi et al., 2016). بنابراین برای روشن شدن پیشینه تجربی پژوهش به ذکر بعضی تحقیقات تا حدی مشابه در ذیل پرداخته می‌شود:

(Namdarbadloo, 2019) در پایان نامه کارشناسی ارشد خود با عنوان "تأثیر تناسب فرد-سازمان بر قصد ترک شغل به واسطه دلبستگی شغلی، تناسب فرد-گروه و تناسب فرد-شغل در میان پرستاران بیمارستان‌های تخصصی دولتی شهرستان مشهد دریافت که اثر تناسب فرد-سازمان بر دلبستگی شغلی، تناسب فرد-گروه و تناسب فرد-شغل مثبت و معنی‌دار است. هم‌چنین اثر تناسب فرد-سازمان، دلبستگی شغلی، تناسب فرد-گروه و تناسب فرد-شغل بر قصد ترک شغل پرستاران منفی و معنی‌دار است. هم‌چنین یافته‌ها نشان داد که اثر غیرمستقیم تناسب فرد-سازمان از طریق دلبستگی شغلی، تناسب فرد-گروه و تناسب فرد-شغل بر قصد ترک شغل معنی‌دار است.

Toolaabi et al. (2018) در تحقیقی نشان داد که از میان عوامل تعهد سازمانی، سلامت اداری کارکنان، کیفیت زندگی کاری و هوش هیجانی، عوامل تعهد سازمانی، کیفیت زندگی کاری و هوش هیجانی تأثیر بیشتری بر فرسودگی شغلی داشته‌اند. (Shaemi Barzaki et al. (2016) در پژوهشی نشان دادند که سازگاری میان ارزش‌های کارکنان با ارزش‌های سازمان، سازگاری میان توانایی، مهارت و دانش کارکنان با نیازها و الزامات شغل آن‌ها و سازگاری میان کارکنان و محیط کاری بر بی‌تفاوتی سازمانی تأثیر معنی‌داری نداشته و فرضیه مرتبط رد می‌شود. هم‌چنین نتایج حاصل از تحلیل واریانس نشان داد که در شرکت گاز، زنان نسبت به مردان، بی‌تفاوتی سازمانی بیشتری دارند و بیشترین میزان بی‌تفاوتی سازمانی در میان کارشناس‌ها قابل مشاهده است. (Hamidi et al. (2018) در تحقیقی بیان داشتند که با توجه به نتایج به‌دست‌آمده به نظر می‌رسد؛ بکارگیری راه کارهای کاهش استرس شغلی و کاهش فرسودگی شغلی موجب ارتقای کیفیت ارائه خدمات به مراجعین و تأمین رفاه و ارتقای سطح زندگی کارکنان و کارآیی در شبکه‌های بهداشتی - درمانی گردد. (Moradi & Hakimi (2018) در تحقیقی نشان دادند که عدالت سازمانی با تناسب فرد- شغل، فرد- سازمان و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت و معنی‌دار و با رفتارهای انحرافی رابطه منفی و معنی‌دار دارد؛ هم‌چنین رابطه تناسب فرد- سازمان با رفتار شهروندی سازمانی مثبت و معنی‌دار و رابطه تناسب فرد- شغل با رفتارهای انحرافی، منفی و معنی‌دار بود. (Pourrostami et al. (2017) در تحقیقی چنین بیان داشتند که مدیران دانشگاه علوم پزشکی البرز تناسبی در سطح متوسط با سازمان خود داشتند؛ اگرچه از تعهد سازمانی بالایی برخوردار بودند. (Hosseinijad et al. (2016) در تحقیقی به این نتایج رسیدند که بیشترین بار عاملی در بروز فرسودگی شغلی مطالعه حاضر به ترتیب مربوط به فرسودگی عاطفی، فقدان موفقیت فردی و شخصیت‌زدایی بود. بیمارستان محل خدمت، سن، جنس و سابقه کاری در شدت فرسودگی شغلی تأثیر معنی‌داری نداشتند. (Mohaghegh Montazeri (2016) در پژوهشی اظهار داشت که در مطالعات اولیه صورت گرفته با توجه به وجود امکان بالای بروز استرس و فرسودگی عاطفی در میان قشر پرستاران به علل مراجعات زیاد، خدماتی بودن این حرفه و الزامات خاص حرفه مذکور، امکان بروز رفتارهای انحرافی سازمانی در میان این قشر بسیار بالا بوده است. یکی از علل بروز رفتارهای انحرافی فشار تحمیلی و عدم رضایت در محیط کار است. هم‌چنین افسردگی که یکی از پیامدهای فشار عصبی است، در شرایطی که نوآوری‌های فرد توسط سازمان

نادیده گرفته می‌شود، رخ می‌دهد و افراد با انگیزه و اشتیاق بالا که احتمالاً بیش از اندازه خود را درگیر شغل خود نموده‌اند ممکن است دچار خستگی، سرخوردگی، درماندگی ناشی از حجم الزامات کاری خارج از تحمل فرد شده، شخص عملاً اشتیاق و انگیزه خود را از دست داده و تحلیل رود و گاه قبل از این که فرسودگی عاطفی سبب مسخ شخصیت گردد، ممکن است فرد با بروز رفتارهای انحرافی در گام اول قصد اعلام هشدار با انگیزه بهبود شرایط سازمانی را داشته باشد. در این میان تناسب فرد- شغل می‌تواند کاهنده استرس و فرسودگی باشد. (Eshaghiyan et al. (2016) در تحقیقی نشان دادند که بین میزان تناسب فرد - سازمان و توانمندسازی روان شناختی رابطه معنی‌دار و مثبتی وجود دارد. تأثیر تناسب فرد - شغل بر توانمندسازی مورد تأیید قرار نگرفته است. (2015) et al. Jafarpour در تحقیقی نتیجه گرفتند که بین ۲۱۲ نمونه فرسودگی شغلی با متغیرهای شرایط فیزیکی محیط کار، حمایت سازمانی و عدالت سازمانی ادراک شده رابطه منفی و معنی‌دار وجود دارد و این رابطه در بین ابعاد مختلف فرسودگی شغلی نیز تأیید می‌شود. (2011) Golparvar & Hosseinzadeh در تحقیقی بیان داشتند که با توجه به نتایج این پژوهش در مورد تایید نسبی الگوی استرس - عدم تعادل - جبران، لازم است برای پیشگیری از فرسودگی هیجانی و ترک شغل، تناسب فرد- شغل محور برنامه ریزی‌ها قرار گیرد. (2019) Shaikh et al. در تحقیقی به این نتایج رسیدند که به طور کلی فرسودگی شغلی با وضعیت تأهل پزشکان، ساعت کاری آن‌ها در هفته، میانگین روزهای تماس در هفته و سطح تخصص آن‌ها رابطه آماری معنی‌داری داشت. (2019) Chang et al. در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که ۱- تناسب فرد- سازمان با گرایش به برقراری رابطه مثبت است. ۲- تناسب افراد گروه با داشتن نگرش مثبت ارتباط دارد. ۳- تناسب فرد- شغل با گرایش به برقراری رابطه مثبت است. ۴- براساس تناسب چندبعدی کارکنان تحقیق و توسعه، فرد- سازمان، فرد- شغل تأثیرات مثبتی بر تمایل به حفظ موقعیت دارد. اما تناسب فرد- گروه تأثیر معنی‌داری ندارد.

از آنجا که فرسودگی شغلی بر کارآمدی فرد در محیط کار اثرگذار بوده و در صورت بروز آن؛ منجر به کاهش بهره‌وری کاری می‌گردد؛ شناسایی عوامل دخیل در ایجاد آن باعث پیشگیری از بروز فرسودگی شغلی و عوارض ناشی از آن مانند کاهش عملکرد و کارایی فرد و سازمان خواهد بود. که از نتایج آن در جهت ارتقای بهزیستی افراد و بهره‌وری سازمان می‌توان بهره برد. با توجه به موارد مطرح‌شده اهمیت اجرای این پژوهش به منظور بررسی رابطه تناسب فرد-

سازمان و تناسب فرد-شغل با فرسودگی شغلی و همچنین بروز آن در کارمندان ادارات آموز و پرورش ضرورت می‌یابد. براساس مبانی نظری و پژوهشی مطرح شده، هدف پژوهش حاضر این است که: آیا تناسب فرد- سازمان و تناسب فرد-شغل در فرسودگی شغلی کارمندان آموزش و پرورش شهر کرج نقش دارد؟

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از لحاظ نحوه جمع‌آوری اطلاعات توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کارمندان ادارات آموزش و پرورش نواحی ۴ گانه کرج: ناحیه ۱ (۹۳ نفر)، ناحیه ۲ (۹۰ نفر)، ناحیه ۳ (۱۰۰ نفر)، ناحیه ۴ (۹۹ نفر) و در مجموع ۳۸۲ نفر بودند. که با محاسبه فرمول کوکران ۲۰۰ نفر در نظر گرفته شد. روش نمونه‌گیری تصادفی مرحله‌ای بود (انتخاب ۴ ناحیه و انتخاب از هر ۶ حوزه‌های کاری: مدیریت، معاونت‌های پرورشی، پژوهشی، ابتدایی، متوسطه و پشتیبانی). روش کار نمونه‌گیری بدین صورت بود که از ۶ حوزه‌کاری در هر یک نواحی چهار گانه، ۵ حوزه به‌صورت تصادفی انتخاب شدند و بعد از بین ۳۹ کارشناس حوزه‌های مختلف، به‌صورت تصادفی بین ۲۵ کارشناسی پرسش‌نامه‌ها توزیع و جمع‌آوری گردید.

از مجموع ۲۰۰ نفر شرکت‌کنندگان در تحقیق حاضر، ۱۰۵ نفر مرد (۵۲/۵ درصد) و ۹۵ نفر (۴۷/۵ درصد) زن بودند. از نظر سنی ۲۹ نفر (۱۴/۵ درصد) ۳۰ سال و کمتر؛ ۷۵ نفر (۳۷/۵ درصد) در طیف سن ۳۱ تا ۴۰ سال؛ ۷۹ نفر (۳۹/۵ درصد) ۴۱ تا ۵۰ سال و ۱۷ نفر (۸/۵ درصد) نیز بالاتر از ۵۰ سال قرار دارند. حدود نیمی از پاسخگویان (۵۲ درصد) زیر ۴۰ سال و کمتر بودند. از میان این پاسخگویان ۲۰ نفر (۱۰ درصد) دیپلم؛ ۲۳ نفر (۱۱/۵ درصد) دارای فوق دیپلم؛ ۱۰۲ نفر (۵۱ درصد) تحصیلات لیسانس؛ ۵۲ نفر (۲۶ درصد) فوق لیسانس و ۳ نفر (۱/۵ درصد) تحصیلات دکتری دارند. بنابراین ۹۰ درصد کارکنان مورد تحقیق تحصیلات دانشگاهی دارند. از نظر سابقه کار ۷۰ نفر (۳۵ درصد) ۱ تا ۱۰ سال سابقه کار داشتند؛ ۹۰ نفر (۴۵ درصد) ۱۱ تا ۲۰ سال و ۴۰ نفر (۲۰ درصد) ۲۱ تا ۳۰ سال تجربه کار دارند.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش همبستگی پیرسون در محیط نرم‌افزاری SPSS نسخه ۲۰ استفاده گردید.

ابزار پژوهش

به منظور سنجش متغیر پیش‌بین تناسب فرد- سازمان از پرسش‌نامه Scroogins (Moradi & Hakimi, 2018, cited in 2008) استفاده گردیده و این پرسش‌نامه شامل ۵ سؤال می‌باشد و به منظور سنجش متغیر تناسب فرد- شغل از پرسش‌نامه (Moradi & Hakimi, 2018, cited in 2006) استفاده شد. این پرسش‌نامه شامل ۵ سؤال می‌باشد. به منظور سنجش و ارزیابی شاخص‌های فرسودگی شغلی از پرسش‌نامه استاندارد فرسودگی شغلی (مسلج، ۱۹۸۵) استفاده شد. این پرسش‌نامه رایج‌ترین ابزار اندازه‌گیری فرسودگی شغلی است. به‌عنوان یک ابزار سنجش استاندارد برای اندازه‌گیری فرسودگی شغلی شناخته شده و شامل سه خرده‌مقیاس اندازه‌گیری مستقل است که از ۲۲ ماده جداگانه درباره احساس‌ها و نگرش‌ها تشکیل شده که جنبه‌های مختلف سندرم فرسودگی شغلی را می‌سنجد. ۹ ماده به فرسودگی عاطفی، ۵ ماده به مسخ شخصیت و ۸ ماده به احساس بی‌کفایتی شخصی می‌پردازد. پرسش‌نامه بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت از ۵ به معنای کاملاً موافقم تا ۱ کاملاً مخالفم تنظیم شد.

جهت تعیین روایی پرسش‌نامه‌ها از روایی صوری و محتوایی با بهره‌گیری از نظر خبرگان و تنی چند از اساتید و دانشجویان دکتری (۲ استاد راهنما و مشاور و ۲ دانشجوی دکتری) استفاده شد. در مجموع همه متخصصان منتخب، محتوا و مناسب بودن گویه‌های پرسش‌نامه را تأیید نمودند. نتایج آزمون آلفای کرونباخ حاکی از آن است که میزان پایایی متغیرهای مستقل تناسب سازمانی و شغلی به ترتیب با آلفای ۰.۸۷ و ۰.۸۰ در سطح خوبی می‌باشند. هم‌چنین متغیر وابسته فرسودگی شغلی با میزان آلفای ۰.۸۶ در سطح خوبی قرار دارد.

Table 1. Results of reliability test (Cronbach's alpha) of variables research

Variable		Reliability rate	Number of items	Result
Independent Variable	Person-Organization fit	0.87	5	Good
	Person-Job fit	0.80	5	Good
Dependent Variable	Job Burnout	0.85	22	Good

یافته‌ها

در جدول ۲ ضرایب همبستگی بین متغیرهای تحقیق در سطح کمتر از ۵ درصد معنی‌دار است ($p < 0/05$). به طوری که ضریب همبستگی بین متغیر تناسب سازمانی با تناسب شغلی در حد ضعیف و مستقیم (مثبت) است. به عبارت ساده‌تر، هر قدر تناسب سازمانی کارکنان بیشتر باشد، تناسب شغلی‌شان نیز بیشتر می‌شود و بالعکس با کاهش تناسب سازمانی کارکنان، تناسب شغلی آن‌ها نیز کاهش می‌یابد. اما رابطه متغیر تناسب سازمانی با فرسودگی شغلی در حد ضعیف و معکوس (منفی) است. در واقع با افزایش تناسب سازمانی کارکنان، فرسودگی شغلی‌شان کمتر می‌شود و بالعکس با کاهش تناسب سازمانی کارکنان، فرسودگی شغلی آن‌ها نیز افزایش می‌یابد. رابطه بین تناسب شغلی با فرسودگی شغلی نیز در حد متوسط و منفی به دست آمد. به عبارت دقیق‌تر، هر قدر تناسب شغلی کارکنان بیشتر شود، فرسودگی شغلی کمتری خواهند داشت و بالعکس.

Table 2. Correlation coefficients matrix of variables

		Organizational fitness	Job fit	Burnout
Organizational fit	Pearson correlation coefficient	-	0.24	-0.35
	(Sig)	-	0.001	0.000
	Abundance	-	200	200
Job fit	Pearson correlation coefficient	0.24	-	-0.53
	(Sig)	0.001	-	0.000
	Abundance	200	-	200
Job Burnout	Pearson correlation coefficient	-0.35	-0.53	-
	(Sig)	0.000	0.000	-
	Abundance	200	200	-

فرضیه اصلی: تناسب شخص- سازمان و تناسب شخص- شغل با فرسودگی شغلی کارکنان رابطه معنی‌داری دارد.

چنانچه در جدول ۳ قابل مشاهده است، متغیر فرسودگی شغلی به عنوان متغیر وابسته وارد معادله رگرسیونی شده است و متغیرهای تناسب شخص- سازمان و تناسب شخص- شغل متغیرهای مستقل در نظر گرفته شدند. متغیر مستقل تناسب با شغل با ضریب بتای $Beta = -0/47$

و سطح خطای کمتر از ۰/۰۵ ($P = ۰/۰۰۰$) و نیز مقدار قدر مطلق t کوچکتر از ۲/۳۳ (۷/۹۸)، از بین تمامی متغیرهای مستقل بیشترین تأثیر را بر متغیر وابسته (فرسودگی شغلی) داشته است. بعد از آن متغیر تناسب با سازمان با ضریب بتای ۰/۲۳- و سطح خطای کوچکتر از ۰/۰۵ ($P = ۰/۰۰۰$) و نیز مقدار قدر مطلق t برابر با ۳/۹۴ است.

Table 3. Results of regression analysis to predict job burnout

Model	R	R ² adj	F	Sig	Non-standard coefficients		Standard	T	Sig
					B	S.E	Beta		
					Constant				
Person-Organization fit	0.58	0.33	50.1	0.000	-0.41	0.11	-0.23	-3.94	0.000
Person-Job fit					-0.67	0.08	-0.47	-7.98	0.000

* Dependent variable: job burnout

فرضیه فرعی (۱): تناسب شخص-سازمان و تناسب شخص-شغل با فرسودگی عاطفی کارکنان رابطه معنی‌داری دارد.

مطابق با نتایج جدول ۴ مقدار ضریب تعیین تعدیل‌شده ($R^2 \text{adj} = ۰/۳۹$) بیانگر این است که ۳۹ درصد از کل تغییرات فرسودگی عاطفی به تناسب با سازمان و شغل وابسته است. با توجه به مقدار سطح معنی‌داری آزمون F مدل رگرسیونی تحقیق مرکب از دو متغیر مستقل تناسب با سازمان و شغل و یک متغیر وابسته فرسودگی عاطفی مدل مناسبی بوده و متغیرهای مستقل قادرند که تغییرات متغیر وابسته را تبیین کنند ($P < ۰/۰۵$). با توجه به نتایج قسمت دوم جدول تناسب با سازمان و شغل با فرسودگی عاطفی کارکنان آموزش و پرورش شهر کرج رابطه معنی‌داری دارد ($P < ۰/۰۵$; $t > ۲/۳۳$).

Table 4. Results of regression analysis to predict emotional exhaustion

Model	R	R ² adj	F	Sig	Non-standard coefficients		Standard	T	Sig
					B	S.E	coefficient		
					B	S.E	Beta		
Constant					40.42	1.66	-	24.23	0.000
Person-Organization fit	0.63	0.39	66.78	0.000	-0.33	0.09	-0.21	-3.72	0.000
Person-Job fit					-0.69	0.07	-0.55	-9.72	0.000

* Dependent variable: Emotional exhaustion

فرضیه فرعی (۲): تناسب شخص-سازمان و تناسب شخص-شغل با شخصیت‌زدایی کارکنان رابطه معنی‌داری دارد.

جدول ۵ نشان می‌دهد که متغیرهای مستقل (تناسب با سازمان و شغل) توانسته‌اند حدود ۴ درصد از تغییرات متغیر وابسته (شخصیت‌زدایی) را تبیین کنند ($R^2_{adj} = 0/038$). مقدار به‌دست‌آمده F (۴/۹۶) نشان می‌دهد که مدل رگرسیونی تحقیق مدل نسبتاً ضعیفی است ($P < 0/05$). با توجه به نتایج، تناسب شخص-سازمان با شخصیت‌زدایی کارکنان رابطه معنی‌داری ندارد ($t < 2/33$; $P > 0/05$). ولی تناسب شخص-شغل با شخصیت‌زدایی کارکنان رابطه معنی‌داری دارد ($t > 2/33$; $P < 0/05$).

Table 5. Results of regression analysis to predict depersonalization

Model	R	R ² adj	F	Sig	Non-standard coefficients		Standard coefficient	T	Sig
					B	S.E	Beta		
					Constant				
Person-Organization fit	0.21	0.04	4.96	0.008	-0.09	0.08	-0.09	-1.28	0.2
Person-Job fit					-0.15	0.068	-0.17	-2.48	0.014

* Dependent variable: depersonalization

فرضیه فرعی (۳): تناسب شخص-سازمان و تناسب شخص-شغل با فقدان کارآمدی فردی کارکنان رابطه معنی‌داری دارد.

مطابق با نتایج جدول ۶ مدل رگرسیونی تحقیق مرکب از دو متغیر مستقل (تناسب با سازمان و شغل) و یک متغیر وابسته (فقدان کارآمدی فردی) مدل مناسبی نمی‌باشد و متغیرهای مستقل قادر نیستند که تغییرات متغیر وابسته را تبیین کنند ($P > 0/05$). با توجه به نتایج، تناسب با سازمان و شغل با فقدان کارآمدی فردی کارکنان رابطه معنی‌داری ندارد ($t < 2/33$; $P > 0/05$).

Table 6. Results of regression analysis to predict Lake of Personal Accomplishment

Model	R	R ² adj	F	Sig	Non-standard coefficients		Standard coefficients	T	Sig
					B	S.E	B		
					Constant				
Person-Organizational fit	0.13	0.009	1.85	0.15	0.01	0.11	0.01	0.09	0.92
Person-Job fit					0.16	0.08	0.13	1.84	0.05

* Dependent variable: Lake of Personal Accomplishment

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر تأیید نمودن نقش تناسب فرد-سازمان و تناسب فرد-شغل بر فرسودگی شغلی کارکنان ادارات آموزش و پرورش شهر کرج بود. یافته‌های پژوهش نشان داد که میان تناسب با سازمان و تناسب با شغل رابطه منفی و معنی‌داری با فرسودگی شغلی وجود دارد. هم‌چنین نتایج آزمون فرضیه‌های فرعی نیز نشان داد که رابطه میان تناسب با سازمان و فرسودگی عاطفی منفی و معنی‌دار بود و برای شخصیت‌زدایی و فقدان کارآمدی فردی رابطه منفی و معنی‌داری وجود نداشت. و نیز رابطه تناسب با شغل بر فرسودگی عاطفی و شخصیت‌زدایی منفی و معنی‌دار بود. اما میان تناسب با شغل و فقدان کارآمدی فردی رابطه منفی و معنی‌داری وجود نداشت.

نتایج با یافته (2016) Mohaghegh Montazeri مبنی بر این که تناسب فرد-شغل می‌تواند کاهنده استرس و فرسودگی باشد، هم‌راستا بود. برای تبیین فرضیه اصلی می‌توان چنین بیان داشت که تناسب با سازمان و تناسب با شغل قادر به پیش‌بینی فرسودگی شغلی در کارکنان آموزش و پرورش شهر کرج است و متغیر تناسب شغلی از بین تمامی متغیرهای مستقل بیشترین رابطه را با متغیر فرسودگی شغلی داشته است که با نتایج تحقیق (2011) Golparvar & Hosseinzadeh که بیان داشته‌اند برای جلوگیری از فرسودگی شغلی باید تناسب فرد-شغل مدنظر گرفته شود؛ همسو می‌باشد.

نتیجه فرضیه فرعی اول تحقیق در ارتباط با رابطه تناسب با سازمان و شغل با فرسودگی عاطفی کارکنان با یافته تحقیق (2015) Jafarpour et al. هم‌راستا و همسو بود. به‌طور خلاصه می‌توان چنین بیان داشت که تناسب با سازمان و شغل در جلوگیری از کاهش توان روانی کارکنان نقش دارد.

برای تبیین فرضیه فرعی دوم می‌توان گفت که بین تناسب فرد-سازمان و شخصیت‌زدایی رابطه معنی‌داری نبود ولی بین تناسب فرد-شغل و شخصیت‌زدایی کارکنان رابطه منفی و معنی‌داری وجود داشت. در این خصوص تحقیق مشابهی یافت نشد.

برای تبیین فرضیه فرعی سوم می‌توان گفت که رابطه تناسب با سازمان و شغل با فقدان کارآمدی فردی مدل مناسبی نمی‌باشد. در این خصوص تحقیق مشابهی یافت نشد.

از محدودیت‌های عمده این پژوهش می‌توان به موارد زیر اشاره نمود:
یافته‌های این پژوهش از طریق یک سازمان خدماتی به‌دست‌آمده که باید در تعمیم نتایج آن به سازمان‌های دیگر (دولتی، تجاری و خدماتی و...) و انواع شرکت‌ها و تعاونی‌ها و... احتیاط صورت گیرد.

گسترش بیماری کرونا باعث ایجاد استرس در کارکنان شده بود. این مشکل به ویژه برای کارکنانی که بیمار بوده یا در خانواده بیمار داشتند و اجازه دورکاری هم نداشتند، دیده شد.

در این راستا می‌توان پیشنهادهای اجرایی و کاربردی زیر را عنوان نمود:

توصیه می‌شود اهداف و ارزش‌های سازمان از طرف مدیران ارشد به گونه‌ای برای کارکنان روشن و مورد حمایت باشد که با تغییر مدیران سطوح میانی که رویه‌ای متضاد با آن ارزش‌ها و اهداف دارند؛ کارکنان پایبند به آن ارزش‌ها مورد حمایت سازمان قرار گیرند.

دقت در انتخاب مدیران کارآمد و اخلاق‌مدار و پایبند به اهداف و ارزش‌های سازمان که اهداف و ارزش‌ها را بر روابط ارجح بدانند؛ به کاهش استرس‌های شغلی در کارکنان تحت حوزه مدیریت‌شان کمک کننده می‌باشد.

توجه مدیران در زمینه استخدام و تعریف سمت‌های اداری و برطرف نمودن عوامل استرس‌زایی مانند ابهام نقش، تعارض نقش، گرانباری نقش بسیار مهم می‌باشد. هم‌چنین در جایجایی سمت‌های اداری مدیران باید با نظر کارشناسان و روانشناسان مربوطه ویژگی و مهارت‌های فرد و شغل مورد نظر را ارزیابی نموده و سپس اقدام نمایند.

مدیران باید در آموزش نیروهای جدیدالاستخدام برای انطباق با سمت‌های متقاضی و نیروهای قدیمی برای بهبود مهارت‌ها و بهبود عزت نفس در محیط کار اهتمام ویژه نمایند.

برای بهبود جایگاه و عملکرد نیروهای کار در سازمان میان مدیران و روانشناسان صنعتی-سازمانی همکاری صورت گیرد.

تهیه و تدوین برنامه‌های آموزشی مناسب برای مدیران جهت ایجاد تناسب فرد-سازمان و تناسب فرد-شغل نیز ضروری است.

پیشنهادهای پژوهشی برای این تحقیق عبارتند از:

ایجاد کارگاه‌های آموزشی نیز می‌تواند زمینه را برای آموزش و بکارگیری عوامل تناسب فرد- سازمان و تناسب فرد- شغل به ویژه در مدیران و کارکنان برای سازمان‌ها را فراهم سازند؛ توصیه می‌شود مطالعاتی در مورد تناسب فرد- سازمان و تناسب فرد- شغل با در نظر گرفتن عواملی مانند سن، جنسیت، شخصیت، سابقه کار و میزان تحصیلات صورت گیرد. در مطالعات دیگر متغیرهایی همچون سبک‌های مدیریتی به عنوان متغیر میانجی انتخاب شود.

تشکر و قدردانی

نویسندگان بر خود لازم می‌دانند از کارکنان شاغل در ادارات آموزش و پرورش شهر کرج که ما را در انجام این پژوهش یاری رساندند، تشکر و قدردانی نمایند.

تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

References

- Billsberry, J., Ambrosini, V., Moss Jones, J., & Marsh, P. (2005). Some suggestion do mapping organizational member sense of fit. *Journal of Business and Psychology, 19*(4), 555-70.
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996). Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry. *Organizational behavior and human decision processes, 67*(3), 294-311.
- Chang, H. T., Liao, S. C., Miao, M. C., Huang, X. H., & Hsu, H. M. (2019). The effects of person-organization, person-group, person-job and person-supervisor fit on retention tendency. *Journal of Administrative and Business Studies JABS, 5*(2), 110-123.
- Eshaghiyan, Z, Kazemi, A., & Shaemi, A. (2016). Analysis of the effect of person-organization fit and person-job fit on psychological empowerment. *Journal of Public Management Research, 9*(33), 167-189.
- Golparvar, M., & Hosseinzadeh, Kh. (2011). Pattern of the relationship between person-job mismatch with emotional burnout and the tendency to leave service: Evidence for the pattern of stress-imbalance-compensation", *Quarterly Journal of Applied Psychology, 5*(1), 41-56.

- Hamidi, Y., Bashirian, S., Babamiri, M., Norouzi, B., & Roshanaei, G. (2018). Stress and its relationship with burnout of health workers. *Journal of Occupational Hygiene Engineering*, 5(1), 35-43.
- Hosseininejad, S. M., Aminiahidashti, H., Montazer, S. H., Elyasi, F., Moosazadeh, M., & Ahmadi, N. (2016). Job burnout among the emergency department nurses of medical training centers affiliated to Mazandaran university of medical sciences. *Iranian Journal of Emergency Medicine*, 3(4), 125-31.
- Jafarpour, H., Sadra Abarqawi, N., & Ghiasi Nodooshan, S. (2015). *A study of the relationship between physical workplace conditions, justice and organizational support with the level of burnout (case study)*. 3rd International Conference on New Research in Management, Economics and Accounting, Turkey-Istanbul, Leading Karin Conference Institute.
- Kristof, A. L. (1996). Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.
- Landy, F., & Kent, J. (2003). *Work in the 21st century (industrial-organizational psychology)*. Translated by Masoud Babazadeh, supervised by Hamzeh Ganji. Tehran: Savalan Publication. (Persian)
- Mäkikangas, A., & Kinnunen, U. (2016). The person-oriented approach to burnout: A systematic review. *Burnout Research*, 3(1), 11-23.
- Mohaghegh Montazeri, n. (2016). *The effect of emotional burnout and job fit with the individual on the deviant behavior of the organization*. Master Thesis, Allameh Tabatabai University, Tehran.
- Mohammadi, J., Rahimi, F., Fakher, E., & Shoeibi, G. (2016). Evaluation of personality-job fit and its relationship with job performance: The mediating role of organizational commitment in employees of Khuzestan steel company. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 3(1), 19-40.
- Moradi, M., & Hakimi, A. (2018). The mediating role of organizational fit and job fit in the relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior and deviant behaviors. *Public Management Perspective*, 9(34), 67-85.
- Namdarbadloo, B. (2019). *The effect of individual-organization fit on the intention to leave the job due to job attachment, individual-group fit and individual-job fit among nurses of specialized public hospitals in Mashhad*. Master Thesis, Ferdowsi University of Mashhad, Mashhad.
- Nicholls, M. (2019). Cardiologists and the burnout scenario. *European Heart Journal*, 40(1), 5-6.

- Pourrostami, K., Mohammadshahi, M., Shams, L., Karimi Aghdam, M. A., Nasiri, T., & Heidari Orojlo, P. (2017). Investigating the relationship between person-organization fit and organizational commitment of health care managers Employed at Alborz University of Medical Sciences. *Journal of Payavard Salamat*, 11(1), 106-114.
- Sadeghi, A., Shadi, M., & Moghimbaeigi, A. (2015). Relationship between Nurses' job satisfaction and burnout. *Scientific Journal of Hamadan Nursing & Midwifery Faculty*, 24(3), 238-246.
- Sarason, I. G. (1984). Stress, anxiety, and cognitive interference: reactions to tests. *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(4), 929-938.
- Schneider, B. (1987). The people make the place. *Personnel Psychology*, 40(3), 437-453.
- Sekiguchi, T. (2006). How organizations promote person-environment fit: using the case of Japanese firms to illustrate institutional and cultural influences. *Asia Pacific Journal of Management*, 23(1), 47-69.
- Sekiguchi, T., & Huber, V. L. (2011). The use of person-organization fit and person-job fit information in making selection decisions. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 116(2), 203-216.
- Shaemi Barzaki, A., Abzari, M., & Moayed, Z. (2016). Analyzing the effects of person-organization fit on employees' organizational indifference. *Quarterly Journal for Management and Development Process*, 29(3), 151-171.
- Shaikh, A. A., Shaikh, A., Kumar, R., & Tahir, A. (2019). Assessment of burnout and its factors among doctors using the abbreviated maslach burnout inventory. *Cureus*, 11(2), e4101.
- Swider, B. W., Zimmerman, R. D., & Barrick, M. R. (2015). Searching for the right fit: Development of applicant person-organization fit perceptions during the recruitment process. *Journal of Applied Psychology*, 100(3), 880.
- Tahmasbi, A. (2020). The Relationship between Job Burnout and Mental Health: Moderating Role of Psychological Hardiness and Organization-Based Self-Esteem. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(1), 91-108.
- Toolaabi, Z., Poorashraf, Y., & Abbaaspoor, H. (2018). Meta-analysis of studies on job burnout within the Iranian schools. *Quarterly Journal of Education*, 34(3), 83-100.
- Yen, C. L., Murrmann, S. K., & Murrmann, K. F. (2011). The influence of context orientation on job seeker perceptions of recruitment, person-organization fit, and job application intention in the hospitality industry. *Journal of Human Resources in Hospitality & Tourism*, 10(3), 315-330.