

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۱۱/۲۳
تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۷/۲۱

پژوهش‌های مدیریت عمومی
سال دوازدهم، شماره چهل و پنجم، پاییز ۱۳۹۸
صفحه ۳۱۱-۳۳۰

The effect of Poor fit Person with Organization on the Intentions to Quit Headquarters Staff of the Ministry of Education with emphasize on the Mediator Role of job Burnout and Moderating Role of Spirituality

***Mohammad Reza Mardani¹, Mehdi Zanganeh²,
Mohammad Adl Khanghah³**

1-Associate Professor, Imam Hossein University, Tehran, Iran. (Corresponding author)

Email:mehdi.zanganeh@aliabadiu.ac.ir

2-M.Sc., Department of Business Management,, Young Researchers and Elite club, Islamic Azad University, Aliabad Katool, Iran.

3-M.Sc., Governmental Management (Organization and Methods), Islamic Azad University, Electronics Branch, Tehran, Iran.

Received: 12/02/2018; Accepted:13/10/2019

Extended Abstract

Abstract

This study investigates the effect of Poor fit Person with organization on Intentions to quit with regard to the mediator role of job burnout and moderating role of spirituality in the first 6 months of 2017. In terms of purpose, this research is applied and it is descriptive-survey in terms of collecting data method and also it is a kind of Correlation researches. The statistical population of the present study is 1450 people, including headmaster staff of Ministry of Education in Tehran province. For calculating the sample size, Krejcie and Morgan table were used and since in each study some questionnaires may not be returned, 335 individuals were selected using simple random sampling and a Likert questionnaire with 5 options was distributed among them and finally, 310 usable questionnaires were collected. Statistical analysis is performed using SPSS and Smart PLS software. The results of this study show that positive and significant effect the poor fit person with organization on the Intentions to quit and job burnout, and job burnout on the Intentions to quit, but spirituality doesn't moderate the effect of poor fit person with organization on job burnout and job burnout on the Intentions to quit.

Introduction

When relocating employees, the organization has to replace other people and in this way, the efficiency of the organization would reduce. Intentions to quit can be defined as a person's willingness or effort to voluntarily leave their current job. There are two approaches for factors affecting staff intentions to quit. The first approach has a minor look at the topic and investigating individual factors such as age, education, and gender, but the second approach has a macro look at the subject and investigating organizational factors such as extra workload, organizational justice and organizational culture (Wang & Lachinger, 2015). According to researches, various factors can influence the intentions to quit, such as of poor fit person with organization (Choi et al., 2017), job burnout (Shojaee et al., 2016), spirituality (Sherr et al., 2016). Fit person with organization assesses the consistency between the culture of the organization and the personal values of the employees. Employees who share similar beliefs and values with the organization have better interactions with the organization and their conflict and uncertainty are in the lower levels (Nadi & Al-Safi, 2013). As the fit person and organizations increases, job satisfaction, sense of responsibility, productivity and Intentions to stay in the organization will increase. In contrast, when employees are not fit with their organization, they will feel inadequate and stressed (Choi et al., 2017).

Case study

The statistical population of the present study is headmaster staffs of Ministry of Education in Tehran province that were selected by simple random sampling.

Materials and Methods

In terms of purpose, this research is applied and it is descriptive-survey in terms of collecting data method and also it is a kind of causal researches. The statistical population of the present study is headmaster staffs of Ministry of Education in Tehran province. Sample size is determined according to Krejcie and Morgan table and is selected by simple random sampling method. Data analysis was done by Structural Equation Method (SEM) using SPSS and Smart PLS statistical software. Content method was used to determine the validity of the questionnaire and Cronbach's alpha method was used to determine its reliability.

Discussion and Results

Hypothesis based on the effect of poor fit person with organization on intentions to quit with 6.459 for t-statistic and path coefficient of 0.904,

hypothesis based on the effect of poor fit person with organization on job burnout with 5.378 for t-statistic and path coefficient. 0.222, and hypothesis based on the effect of job burnout on intentions to quit with a value of 2.144 for t-statistic and path coefficient of 0.116 are all confirmed, and this effect is positive and significant in all these three hypotheses. But two hypotheses which based on the effect of poor fit person with organization on job burnout that has a spirituality moderating value of 1.197 for t-statistic and path coefficient of 0.07, and the effect of job burnout on intentions to quit with spirituality moderating value 0.796 are rejected for t-statistic and path coefficient of 0.100.

Conclusion

Human resources in the organization are scarce resources and with the knowledge and skills they bring to the organization, create economic value and competitive advantage for the organization. Therefore, the most important task of human resources management is to recruit and retain the right people in the organization (Amiri & Mahmoudzadeh, 2015). Therefore, managers should consider the factors that provide the ground for employees to leave the organization. Fit is a key factor in preserving and maintaining a flexible and committed workforce that is critical to gaining competitive advantage in today's world (Aghaz & Tarighian, 2015). Poor fit person with organization is a stressful factor, so people with a poor fit, develop some kind of physical, emotional, and mental fatigue. Occupational burnout can be seen as a continuous, dynamic process, involving employees' psychological responses to untreated long-term work stress which can cause the eliminating motivation of employee and increasing their intentions to quit (Yang et al., 2017). Spreading spirituality in the workplace can reduce employee on job burnout (Salmoirago-Blotcher et al., 2016) reducing intentions to quit in the staff, Because spirituality shows that when one considers he's work as a service to God, work-related efforts take on a new meaning and concept, which makes one spend more time and energy on doing things (Beackerton et al., 2015).

Keywords: Poor fit Person with organization, Intentions to quit, job burnout, Spirituality.

تأثیر تناسب ضعیف فرد با سازمان بر تمایل به ترک خدمت کارکنان حوزه ستادی وزارت آموزش و پرورش با توجه به نقش میانجی فرسودگی شغلی و تعدیل‌کننده معنویت

دکتر محمد رضا مردانی* - مهدی زنگانه** - محمد عدل خانقاه***

چکیده

این پژوهش به بررسی تأثیر تناسب ضعیف فرد با سازمان بر تمایل به ترک خدمت با توجه به نقش میانجی فرسودگی شغلی و تعدیل‌کننده معنویت در ۶ ماه اول سال ۲۰۱۷ می‌پردازد. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و برحسب روش گردآوری داده‌ها، توصیفی - پیمایشی و از نوع پژوهش‌های همبستگی است. جامعه آماری پژوهش حاضر ۱۴۵۰ نفر، شامل کارکنان حوزه ستادی وزارت آموزش و پرورش در استان تهران می‌باشد. برای محاسبه حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان استفاده شده و با توجه به این که در هر پژوهش امکان دارد تعدادی از پرسشنامه‌ها برگشت داده نشود، ۳۳۵ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه انتخاب شدند و پرسشنامه‌ای با طیف لیکرت ۵ گزینه‌ای بین آن‌ها توزیع و ۳۱۰ پرسشنامه قابل استفاده جمع‌آوری گردید. تحلیل‌های آماری به کمک نرم افزارهای SPSS و Smart PLS انجام می‌شود. نتایج پژوهش حاکی از آن است که تناسب ضعیف فرد با سازمان بر تمایل به ترک خدمت و فرسودگی شغلی، و فرسودگی شغلی بر تمایل به ترک، اثر مثبت و معناداری دارد، اما معنویت تأثیر تناسب ضعیف فرد با سازمان بر فرسودگی شغلی و فرسودگی شغلی بر تمایل به ترک خدمت را تعدیل نمی‌کند.

واژه‌های کلیدی: تناسب ضعیف فرد با سازمان، تمایل به ترک خدمت، فرسودگی شغلی، معنویت

*نویسنده مسئول-دانشیار، گروه مدیریت، دانشگاه امام حسین، تهران، ایران mehdi.zanganeh@aliabadiu.ac.ir

** کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی گرایش بازاریابی، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، دانشگاه آزاد اسلامی، علی آباد کتول، ایران.

*** کارشناس ارشد مدیریت دولتی گرایش تشکیلات و روش‌ها، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

۱- مقدمه

با توجه به زمان و هزینه انجام شده توسط سازمان‌ها برای فرآیند گزینش، استخدام، غربالگری و آموزش کارکنان، ترک خدمت آن‌ها باعث ایجاد مشکل در سازمان می‌شود. نرخ بالای ترک خدمت کارکنان در سازمان‌ها به معنی بالا رفتن هزینه‌های مربوط به این فرآیند است. همچنین در جاب‌جایی کارکنان، سازمان مجبور است افراد دیگری را جایگزین آن‌ها نماید و بدین ترتیب کارآیی سازمان کاهش می‌یابد. تمایل به ترک شغل را می‌توان به‌عنوان تمایل یا تلاش فرد به ترک داوطلبانه محل کار فعلی خود تعریف کرد. دو رویکرد در زمینه عوامل اثرگذار بر تمایل به ترک خدمت کارکنان وجود دارد، رویکرد اول با نگاهی خرد به موضوع می‌نگرد و عوامل فردی نظیر، سن، سطح تحصیلات و جنسیت را در ترک خدمت کارکنان مؤثر می‌داند، اما رویکرد دوم با نگاهی کلان به موضوع می‌نگرد و عوامل شغلی و سازمانی نظیر، حجم کار اضافی، عدالت سازمانی، سیستم‌های حقوق و دستمزد و فرهنگ سازمانی را مورد بررسی قرار می‌دهد (Wong & Laschinger, 2015).

براساس پژوهش‌های انجام شده عوامل مختلفی می‌توانند بر تمایل به ترک خدمت^۱ اثرگذار باشند از جمله؛ تناسب ضعیف فرد با سازمان^۲ (Choi et al., 2017)، فرسودگی شغلی^۳ (Shojaee et al., 2016)، معنویت^۴ (Scherer et al., 2016).

تناسب فرد با سازمان، سازگاری بین فرهنگ سازمان و ارزش‌های فردی کارکنان را ارزیابی می‌کند. کارکنانی که دارای باورها و ارزش‌های مشابه با سازمان هستند، تعاملات بهتری را با سازمان برقرار می‌کنند و سطح تعارض و عدم اطمینان آن‌ها پایین‌تر است (Nadi & Al-Safi, 2013). عدم تناسب فرد با سازمانی که در آن مشغول به کار است، پیامدهای مهمی برای سازمان خواهد داشت (Aghaz & Tarighian, 2015). وقتی تناسب میان افراد و سازمان افزایش یابد، رضایت شغلی، احساس مسئولیت‌پذیری، بهره‌وری و تمایل آنان به ماندن در سازمان بیشتر خواهد شد. در مقابل، زمانی که کارکنان با سازمان خود تناسب نداشته باشند، دچار احساس بی‌کفایتی و استرس خواهند شد (Choi et al.,)

1- Intentions to quit
 2- Poor Fit Person With Organization
 3- Job Burnout
 4- Spirituality

2017). به‌طورکلی، تناسب فرد با سازمان با پیامدهای نگرشی و رفتاری مرتبط است و منجر به نگرش‌های مثبت به کار می‌شود. تناسب ضعیف فرد با سازمان یک عامل استرس‌زا می‌باشد و ترکیب آن با فرسودگی شغلی آسیب‌پذیری بیشتری را به‌وجود می‌آورد. فرسودگی شغلی به‌عنوان یک حالت از فرسودگی است که شامل سه جزء؛ فیزیکی (کاهش انرژی)، عاطفی (نامیدی) و خستگی ذهنی (باورهای منفی درباره خود) است (Shojaee et al., 2016). استرس کاری به‌طور قابل توجهی با خطر ابتلا به اختلالات افسردگی در ارتباط است و این اختلالات می‌توانند در محل کار بر افزایش غیبت کارکنان و افزایش علائم فرسودگی اثرگذار باشند (Schwarzkopf et al., 2016). فرسودگی شغلی اغلب خود را به‌صورت کاهش در انگیزه، کاهش در حجم و کیفیت عملکرد، نارضایتی از شغل و یا ترک شغل، نشان می‌دهد. فرسودگی شغلی به‌صورت آرام و طولانی‌مدت اتفاق می‌افتد و ممکن است خود را به‌صورت علائم فیزیکی یا روانی نیز نشان دهد. معنویت در محیط کار به کارکنان برای یافتن یک هدف نهایی در زندگی به منظور توسعه ارتباطات قوی با همکاران و دیگر افراد مرتبط با کار و ایجاد تعادل بین اعتقادات درونی و ارزش‌های سازمان، کمک می‌کند (Mahlaba, 2015)، برخی از پژوهشگران، معنویت را درک و شناسایی بعدی از زندگی کارکنان که درونی، باطنی و قابل پرورش است می‌دانند که به واسطه انجام کارهای بامعنا در زندگی توسعه می‌یابد. معنویت می‌تواند به افراد در گسترش قلمرو آگاهی‌هایشان کمک کند و بهره‌وری آن‌ها را افزایش دهد (Razi et al., 2015). حوزه ستادی وزارت آموزش و پرورش سازمانی است که بیشترین تغییرات نیروی انسانی به لحاظ جابه‌جایی افراد در رده مدیران و کارکنان در آن دیده می‌شود، لذا هدف اصلی این پژوهش بررسی تأثیر تناسب ضعیف فرد با سازمان بر تمایل به ترک خدمت کارکنان حوزه ستادی وزارت آموزش و پرورش با توجه به نقش میانجی فرسودگی شغلی و تعدیل‌کننده معنویت می‌باشد.

۲- مروری بر ادبیات موضوع

۲-۱- تناسب ضعیف فرد با سازمان

تناسب ضعیف فرد با سازمان یک عامل استرس‌زا می‌باشد و حاصل احساس نابرابری بین اهداف و ارزش‌های فرد با سازمان است. سازگاری میان ارزش‌ها و اولویت‌های فردی با

ارزش‌ها و اولویت‌های سازمانی، زندگی کاری شادتری را فراهم آورده و بر هویت سازمانی (Dehghanan et al, 2015)، رضایت شغلی، تعهد هنجاری، عملکرد شغلی و تمایل فرد به ماندن در سازمان تأثیر می‌گذارد (Badger & Behrend, 2017). سیمونز^۱ (۲۰۱۴)، برای تناسب فرد با سازمان سه ویژگی را بیان کرده است که شامل؛ سازگاری و تناسب بین شخصیت، اهداف و ارزش‌های کارکنان با سازمان، می‌باشد. تناسب یکی از عواملی است که بر پیش‌بینی نیت ترک خدمت کارکنان اثر دارد (Choi et al., 2017). اگر کارکنان درک کنند که با سازمان تناسب ندارند، احتمال رقتن آن‌ها از سازمان افزایش می‌یابد (Afsar et al., 2015)، و نتایج پژوهش‌های الساکا^۲ (۲۰۱۶) و شرر و همکاران^۳ (۲۰۱۶)، نشان دهنده تأثیر تناسب ضعیف فرد با سازمان بر فرسودگی شغلی و نیت ترک خدمت کارکنان است.

۲-۲- فرسودگی شغلی

واژه فرسودگی شغلی اولین در سال ۱۹۷۴ بار توسط فرویدنبرگر^۴ به‌عنوان کنایه از یک حالت یا فرآیند خستگی ذهنی، استفاده شد (Yang et al., 2017). فرسودگی شغلی یک واکنش در برابر استرس زیاد در محل کار می‌باشد (Vaulerin et al., 2017) و براساس نتایج پژوهش شرر و همکاران (۲۰۱۶)، بر تمایل به ترک خدمت کارکنان نیز اثرگذار است. فرسودگی شغلی می‌تواند باعث اضطراب، افسردگی، کاهش خودباوری و کاهش عملکرد در افراد شود (Salminen et al., 2017). ماکیکانگز و کینیونن^۵ (۲۰۱۶)، فرسودگی شغلی را به‌عنوان یک فرآیند مستمر و پویا، شامل پاسخ‌های روانی کارکنان به استرس کاری طولانی مدت درمان نشده، تعریف کردند، که می‌تواند موجب از بین رفتن انگیزه کارکنان شود (Yang et al., 2017). فرسودگی شغلی حالتی از خستگی جسمی، عاطفی و روانی را در کارکنان ایجاد می‌کند و براساس نتایج پژوهش‌های الساکا (۲۰۱۶)، سلاجقه و همکاران

1-Simmons

2-El-Sakka

3-Scherer et al

4-Freudenberger

5-Mäkikangas & Kinnunen

(۲۰۱۶)، صلاحیان و همکاران (۲۰۱۴) و وانگ و لاشینگر^۱ (۲۰۱۵)، بر نیات ترک خدمت کارکنان اثرگذار است.

۲-۳- معنویت

معنویت در محیط کار نشان می‌دهد که وقتی فرد کار خود را به‌عنوان خدمت به خدا تلقی کند، تلاش‌های مربوط به کار مفهوم و معنای جدیدی به خود می‌گیرد، که باعث می‌شود فرد زمان و انرژی بیشتری را برای انجام کارها صرف کند (Bickerton et al., 2015). از نظر پورناماساریا و امالیب^۲ (۲۰۱۵)، معنویت در محیط کار ۳ بعد دارد: بعد کاری، احساسی و ارزشی. و براساس نتایج پژوهش شرر و همکاران (۲۰۱۶)، می‌تواند نیات ترک خدمت کارکنان را کاهش دهد. معنویت در محیط کار در فرهنگ اسلامی، در قالب اخلاق کار اسلامی مطرح می‌شود. اخلاق کار اسلامی، مسلمانان را به تعهد بیشتر به سازمان، همکاری، مشارکت، مشورت، بخشش و غیره تشویق می‌کند (Mirzaii Tavakkoli & Shariatmadar, 2015). معنویت احساس تعلق کارکنان به سازمان را افزایش می‌دهد (Mo Yamin et al., 2017) و براساس نتایج پژوهش‌های اصغرپورحاجی آبادی و همکاران (۲۰۱۴) و سالمیراگو بلوچر و همکاران^۳ (۲۰۱۶)، می‌تواند فرسودگی شغلی را نیز کاهش می‌دهد.

۲-۴- تمایل به ترک خدمت

تمایل به ترک خدمت به معنی تمایل ترک شغل توسط فرد به خاطر یک پیشنهاد کار جایگزین بهتر است (Tongchaiprasitn & Ariyabuddhiphongs, 2015). ترک خدمت باعث انتقال قابلیت‌ها به شرکت‌های رقیب و از دست دادن مزیت رقابتی سازمان می‌شود (Dehghanan et al., 2015). متغیرهایی که روی ترک خدمت تأثیرگذارند به سه دسته تقسیم می‌شوند؛ متغیرهای محیطی، متغیرهای فردی و متغیرهای ساختاری (Shahbazi et al., 2008). فرسودگی شغلی (Han et al., 2016)، نگرش‌ها، میزان رضایت شغلی، تعهد سازمانی (Olaniyan & Hystad, 2016)، تناسب ضعیف فرد با سازمان و معنویت از جمله عواملی هستند که می‌توانند بر تمایل به ترک خدمت کارکنان اثرگذار باشند

1-Wong & Laschinger

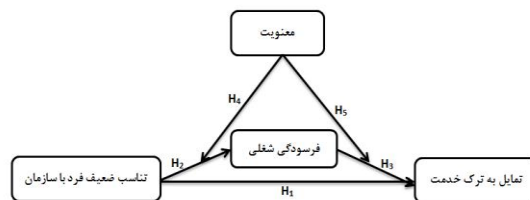
2-Purnamasaria & Amaliahb

3-Salmoirago-Blotcher et al

(Scherer et al., 2016). تصمیم به ترک خدمت توسط یک کارمند معمولاً به صورت یک فرآیند است و می‌تواند از چند روز تا چند سال طول بکشد. این فرآیند معمولاً با نوعی از رویداد تکان دهنده شروع می‌شود. این کارکنان می‌توانند اثرات منفی بر سازمان بگذارند. به عنوان مثال تعهد سازمانی آن‌ها کاهش یابد و غیبت آن‌ها افزایش یابد (Óskarsdóttir, 2015). از این رو بررسی عواملی که می‌توانند بر تمایل به ترک خدمت کارکنان اثرگذار باشند برای مدیران اهمیت دارد.

۳- فرضیه‌های پژوهش

- ۱- تناسب ضعیف فرد با سازمان بر تمایل به ترک خدمت تأثیر معناداری دارد.
- ۲- تناسب ضعیف فرد با سازمان بر فرسودگی شغلی تأثیر معناداری دارد.
- ۳- فرسودگی شغلی بر تمایل به ترک خدمت تأثیر معناداری دارد.
- ۴- معنویت تأثیر تناسب ضعیف فرد با سازمان بر فرسودگی شغلی را تعدیل می‌کند.
- ۵- معنویت تأثیر فرسودگی شغلی بر تمایل به ترک خدمت را تعدیل می‌کند.
- ۶- تناسب ضعیف فرد با سازمان بر تمایل به ترک خدمت با توجه به نقش میانجی فرسودگی شغلی تأثیر معناداری دارد.



شکل ۱ مدل ساختاری پژوهش در حالت استاندارد
(Scherer et al., 2016)

۴- روش‌شناسی پژوهش

از آنجایی که هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر تناسب ضعیف فرد با سازمان بر تمایل به ترک خدمت کارکنان حوزه ستادی وزارت آموزش و پرورش با توجه به نقش میانجی فرسودگی شغلی و نقش تعدیل‌کننده معنویت در ۶ ماه اول سال ۲۰۱۷ می‌باشد، پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و برحسب روش گردآوری داده، از نوع توصیفی-پیمایشی و از نوع همبستگی می‌باشد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با روش معادلات ساختاری و توسط نرم‌افزار

آماري اسمارت پي‌ال‌اس انجام مي‌شود. جامعه آماري پژوهش حاضر ۱۴۵۰ نفر، شامل کارکنان حوزه ستادي وزارت آموزش و پرورش در استان تهران مي‌باشد. حجم نمونه با توجه جدول کرجسي و مورگان ۳۰۴ نفر مي‌باشد، اما از آنجايي که در هر پژوهش امکان دارد تعدادي از پرسشنامه‌ها برگشت داده نشود، ۳۳۵ نفر با استفاده روش نمونه‌گيري تصادفي ساده به‌عنوان نمونه انتخاب شدند و پرسشنامه بين آنها توزيع شد، که بعد از توزيع پرسشنامه‌ها، ۳۱۰ پرسشنامه قابل استفاده جمع‌آوري گرديد. در پژوهش حاضر جهت گردآوري داده‌ها از افراد نمونه، از پرسشنامه با طيف ليکرت ۵ گزينه‌اي استفاده شده است. براي به‌دست آوردن روايي پرسشنامه از روش محتوايي استفاده شده است. به اين منظور پرسشنامه در اختيار تعدادي از اساتيد دانشگاه و چند تن از افراد صاحب‌نظر قرار گرفت و با اصلاحات پيشنهادي آنها، اعتبار لازم را به‌دست آورد. براي تعيين پايي، از روش آلفاي کرونباخ استفاده شده است. بدین منظور، یک نمونه اولیه شامل ۳۰ نفر انتخاب و پرسشنامه بين آنها توزيع گرديد و سپس با استفاده از داده‌هاي به‌دست آمده از این پرسشنامه‌ها و به کمک نرم‌افزار آماری SPSS ۲۰ ميزان ضريب آلفاي کرونباخ محاسبه شد. نتايج به‌دست آمده نشان دهنده آن است که پرسشنامه مورد استفاده، از پايي لازم برخوردار مي‌باشد. يکي از مزيت‌هاي که پي‌ال‌اس براي پژوهشگران فراهم مي‌کند، اندازه-گيري یک متغير حتی با یک سؤال است (Davari & Rezazadeh, 2016). پرسشنامه محقق ساخته پژوهش حاضر ۱۵ سؤال تخصصي دارد و تناسب ضعيف فرد با سازمان با ۳ سؤال (Sekiguchi & Huber, 2015)، فرسودگي شغلي با ۴ سؤال، معنويت با ۶ سؤال (Scherer et al., 2016) و تمايل به ترک خدمت با ۲ سؤال (El-Sakka, 2015)، سنجيده مي‌شوند.

جدول ۱: پايي پرسشنامه

متغيرها	نشان	آلفاي کرونباخ متغيرها
تناسب ضعيف فرد با سازمان	PF	۰/۹۱۶
فرسودگي شغلي	BU	۰/۸۹۲
معنويت	SP	۰/۸۶۱
تمايل به ترک خدمت	IQ	۰/۸۲۴

۶- یافته‌ها

۶-۱- برازش مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری و برازش مدل کلی

برای بررسی برازش مدل اندازه‌گیری، از شاخص روایی همگرا استفاده شده است. میانگین واریانس استخراج شده (AVE) نشان دهنده میانگین واریانس به اشتراک گذاشته شده بین هر سازه با شاخص‌های خود است. به بیان ساده‌تر AVE میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد که هر چه این همبستگی بیشتر باشد، برازش مدل نیز بیشتر است. مقدار بالای ۰/۵ AVE، روایی همگرای قابل قبول را نشان می‌دهند.

جدول ۲: روایی همگرا

متغیرهای مکنون	میانگین واریانس استخراجی (AVE)
تناسب ضعیف فرد با سازمان	۰/۸۵۷
فرسودگی شغلی	۰/۷۵۶
معنویت	۰/۸۰۶
تمایل به ترک خدمت	۰/۸۴۹

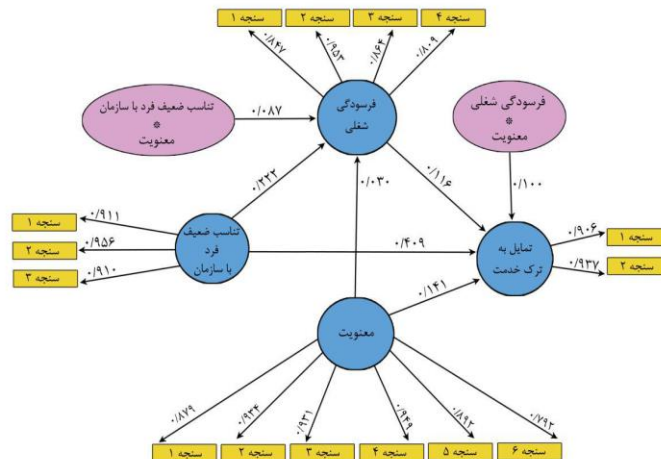
برای بررسی برازش مدل ساختاری از معیار R^2 استفاده شده است و مقادیر آن در جدول شماره ۳ نشان دهنده برازش مناسب مدل ساختاری است.

جدول ۳: معیار R^2 و Commuality

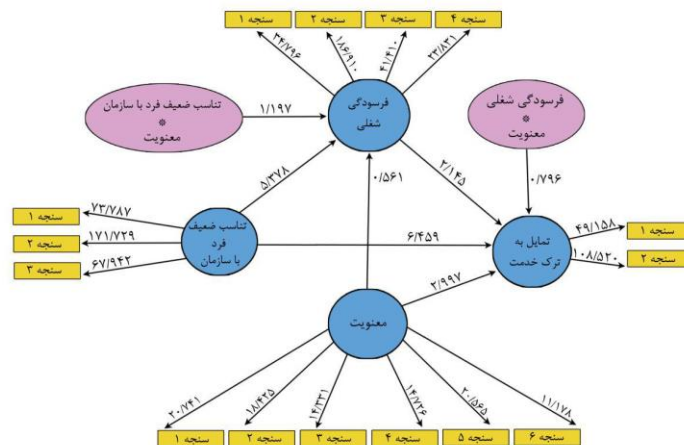
متغیرها	Commuality	R^2
تناسب ضعیف فرد با سازمان	۰/۸۵۷	۰/۰۰۰
فرسودگی شغلی	۰/۷۵۶	۰/۰۵۸
معنویت	۰/۸۰۶	۰/۰۰۰
تمایل به ترک خدمت	۰/۸۴۶	۰/۲۴۷

برای بررسی برازش مدل کلی که هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری را کنترل می‌کند از معیار GOF استفاده می‌شود. با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF، حاصل شدن مقدار ۰/۳۵۴ برای GOF نشان از برازش قوی مدل کلی دارد. این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

$$GOF = \sqrt{\text{communalities} \times R^2}$$



شکل ۲: مدل ساختاری پژوهش در حالت استاندارد



شکل ۳: مدل ساختاری پژوهش در حالت معناداری

شکل ۱، ضرایب مسیر (β) و شکل ۲، اعداد معناداری (T-Value) را نشان می‌دهد. با توجه به این ۲ شکل، می‌توان گفت وقتی آماره تی برای هر یک از ضرایب مسیر، بالاتر از آستانه معنی‌داری یعنی ۱/۹۶ باشد می‌توان نتیجه گرفت آن فرضیه تأیید می‌شود، بنابراین می‌توان گفت: فرضیه تأثیر تناسب ضعیف فرد با سازمان بر تمایل به ترک خدمت با مقدار

۶/۴۵۹ برای آماره تی و ضریب مسیر ۰/۴۰۹، فرضیه تأثیر تناسب ضعیف فرد با سازمان بر فرسودگی شغلی با مقدار ۵/۳۷۸ برای آماره تی و ضریب مسیر ۰/۲۲۲، فرضیه تأثیر فرسودگی شغلی بر تمایل به ترک خدمت با مقدار ۲/۱۴۵ برای آماره تی و ضریب مسیر ۰/۱۱۶، مورد تأیید قرار می‌گیرند، همچنین در هر ۳ فرضیه، این تأثیر، به صورت مثبت و معنادار می‌باشد. اما دو فرضیه تأثیر تناسب ضعیف فرد با سازمان بر فرسودگی شغلی با تعدیل‌کنندگی معنویت با مقدار ۱/۱۹۷ برای آماره تی و ضریب مسیر ۰/۰۸۷، فرضیه تأثیر فرسودگی شغلی بر تمایل به ترک خدمت با تعدیل‌کنندگی معنویت با مقدار ۰/۷۹۶ برای آماره تی و ضریب مسیر ۰/۱۰۰، رد می‌شوند. در نرم‌افزار پی‌ال‌اس برای بررسی معناداری اثر متغیر میانجی از آزمون سوئل استفاده می‌شود (Davari & Rezazadeh, 2016). در فرضیه ششم، تناسب ضعیف فرد با سازمان به صورت غیرمستقیم و از طریق متغیر میانجی فرسودگی شغلی بر تمایل به ترک خدمت که نحوه محاسبه آن به شرح جدول شماره ۴ است تأثیر دارد، اما به دست آمدن مقدار ۱/۱۷۲ برای آماره تی، نشان می‌دهد این تأثیر کم است و معنادار نمی‌باشد، به عبارت دیگر این فرضیه تأیید نمی‌شود. از آنجایی که تحلیل‌های آماری بر اساس پاسخ‌های اعضای نمونه به سؤال‌های پرسشنامه انجام می‌شوند، در برخی از پژوهش‌ها مانند پژوهش حاضر، متغیر میانجی در رابطه دو متغیر مستقل و وابسته اثرگذار است اما محاسبه آماره تی با استفاده از آزمون سوئل نشان می‌دهد این تأثیر کم است و معنادار نمی‌باشد.

جدول ۴: تأثیرات غیرمستقیم متغیرها

اثر کل	اثر غیرمستقیم	اثر مستقیم	متغیرها
۰/۲۲۲		۰/۲۲۲	تناسب ضعیف فرد با سازمان بر فرسودگی شغلی
۰/۴۳۹	$۰/۰۳ = ۰/۱۱۶ \times ۰/۲۲۲$	۰/۴۰۹	تناسب ضعیف فرد با سازمان بر تمایل به ترک خدمت
۰/۱۱۶		۰/۱۱۶	فرسودگی شغلی بر تمایل به ترک خدمت

۷- بحث و نتیجه‌گیری

یکی از نظریه‌های مهمی که در ادبیات منابع انسانی و رفتار سازمانی بکار می‌رود نظریه تناسب است. یک فرض اساسی در این نظریه این است که تناسب منجر به نتایج مثبت در کار و تناسب ضعیف منجر به نتایج منفی در کار می‌شود (Astakhova, 2016). هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر تناسب ضعیف فرد با سازمان بر تمایل به ترک خدمت با توجه

به نقش میانجی فرسودگی شغلی و نقش تعدیل‌کننده معنویت است. برای دستیابی به این هدف، ۶ فرضیه تدوین شد که با استفاده از روش معادلات ساختاری و توسط نرم‌افزار اسمارت پی‌ال‌اس تحلیل شدند. منابع انسانی در سازمان، منابعی کمیاب هستند و با دانش و مهارت‌هایی که با خود به سازمان می‌آورند، برای آن ارزش اقتصادی و مزیت رقابتی ایجاد می‌کنند. بنابراین، مهم‌ترین وظیفه مدیریت منابع انسانی جذب افراد شایسته و حفظ آن‌ها در سازمان است (Amiri & Mahmoudzadeh, 2015). از این رو، مدیران باید به عواملی که زمینه ترک سازمان را از سوی کارکنان فراهم می‌کند، توجه کنند. سازمان‌ها هر تلاشی برای استخدام و حفظ کارکنان با سطح بالایی از تناسب می‌سازند. به همین ترتیب کارکنان برای تناسب با محیط سازمانی کوشش می‌کنند، بنابراین تناسب بین اهداف و ارزش‌های کارکنان با تمایل به ترک خدمت آنان در ارتباط می‌باشد (Scherer et al., 2016). هرگاه بین ارزش‌های مدیریت و کارکنان مغایرت وجود داشته باشد، این مغایرت در آنان ایجاد سردرگمی می‌کند که می‌تواند جهت‌گیری کارکنان را مختل کرده و اضطراب و انزوای آنان را به همراه داشته باشد (Nadi & Al-Safi, 2013)، بنابراین در فرضیه نخست این پژوهش، تناسب ضعیف فرد با سازمان بر تمایل به ترک خدمت با عدد معناداری ۶/۴۵۹ و ضریب مسیر ۰/۴۰۹، تأثیر مثبت و معناداری دارد و با نتایج پژوهش‌های الساکا (۲۰۱۶) و شرر و همکاران (۲۰۱۶)، هم راستا می‌باشد. از این رو، پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان مورد مطالعه، به خواسته‌های کارکنان هنگام استخدام توجه کند و برای افزایش سازگاری کارکنان با سازمان، فرهنگ و ارزش‌های سازمان را از طریق برنامه‌های آموزشی به آن‌ها انتقال دهند. در فرضیه دوم پژوهش حاضر، تناسب ضعیف فرد با سازمان بر فرسودگی شغلی با مقدار ۵/۳۷۸ برای آماره تی و ضریب مسیر ۰/۲۲۲، تأثیر مثبت و معناداری دارد. از آنجا که تناسب عاملی کلیدی در حفظ و نگهداری نیروی کار انعطاف‌پذیر و متعهدی است که برای کسب مزیت رقابتی در دنیای کنونی اهمیت بسیاری دارد (Aghaz & Tarighian, 2015). تناسب ضعیف فرد با سازمان یک عامل استرس‌زا می‌باشد، بنابراین افرادی با سازمان تناسب ضعیفی دارند، دچار نوعی خستگی جسمی، عاطفی و روانی می‌شوند. بنابراین تأیید این فرضیه منطقی به نظر می‌رسد که با یافته‌های الساکا (۲۰۱۶) و شرر و همکاران (۲۰۱۶)، هم راستا می‌باشد، از این رو، پیشنهاد می‌شود در سازمان مورد

مطالعه، مدیران به کارکنان برای سازمان‌دهی وظایف کاری و تعهدات خانوادگی‌شان کمک کنند و محیط سازمانی را برای افزایش اطمینان از تطابق پیدا کردن کارکنان با سازمان پویاتر کنند. فرسودگی شغلی به‌دست آمده از عوامل استرس‌زای شغلی به شدت با رفتار ترک خدمت در ارتباط می‌باشد. بدین صورت که عوامل تنش‌زای شغلی می‌توانند باعث از بین رفتن منابع فیزیکی، عاطفی، اجتماعی و روانشناسی‌ای شوند که کارمندان برای به‌دست آوردن، نگهداری و حفظ آن در تلاش هستند، که نشان دهنده فرسودگی شغلی آن‌ها است و موجب می‌شوند کارمندان بر خلاف رفتار کاری خود عمل کنند، یعنی؛ ترک خدمت، غیبت، کیفیت ضعیف کار و غیره (Han et al., 2016). از این رو در فرضیه سوم این پژوهش، فرسودگی شغلی بر تمایل به ترک خدمت با عدد معناداری ۲/۱۴۵ و ضریب مسیر ۰/۱۱۶، تأثیر مثبت و معناداری دارد و با نتایج پژوهش‌های الساکا (۲۰۱۶)، سلاجقه و همکاران (۲۰۱۶)، صلاحیان و همکاران (۲۰۱۴)، وانگ و لاشینگر (۲۰۱۵)، و شرر و همکاران (۲۰۱۶)، هم راستا می‌باشد. از این رو، پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان مورد مطالعه، عملکرد کارکنان را بررسی کنند و براساس نتایج این بررسی، پاداش‌ها و مشوق‌های معنادار برای عملکرد عالی به آن‌ها ارائه دهند، رفاه سازمانی را برای کارکنان بوسیله تعیین حجم کار و حمایت از آن‌ها افزایش دهند و برای اطمینان از رخ ندادن فشار شغلی طولانی-مدت کنترل‌های لازم را در زمان‌های مناسب انجام دهند. فرضیه‌های چهارم و پنجم پژوهش حاضر شامل؛ تأثیر تناسب ضعیف فرد با سازمان بر فرسودگی شغلی با تعدیل-کنندگی معنویت با مقدار ۱/۱۹۷ برای آماره تی و ضریب مسیر ۰/۰۸۷ و فرضیه تأثیر فرسودگی شغلی بر تمایل به ترک خدمت با تعدیل‌کنندگی معنویت با مقدار ۰/۷۹۶ برای آماره تی و ضریب مسیر ۰/۱۰۰، که هر دو رد می‌شوند. معنویت در محل کار مزایای فراوانی برای سازمان به همراه دارد که سازمان با استفاده از آن‌ها می‌تواند بهره‌وری و عملکرد خود را افزایش دهد. معنویت در محیط کار در سه سطح فردی، گروهی و سازمانی دارد (Milliman et al., 2003) می‌تواند فرسودگی شغلی را در محیط کار کاهش دهد (Salmoirago-Blotcher et al., 2015). در وزارت آموزش و پرورش سالانه تعداد زیادی از کارکنان بازنشسته و یا آنجا را ترک می‌کنند، و نکته بسیار مهم اینجاست که هیچ تعریفی برای جذب نیروی اداری مناسب در سطح منطقه، اداره کل و حوزه ستادی وزارت آموزش و

پرورش صورت نگرفته است و در جابه‌جایی نیروی‌های آموزشی که در مدارس مشغول هستند به پخش اداری، هیچ رویه مشخص و مرتب‌طبی وجود ندارد، که می‌تواند استرس کاری را افزایش دهد. با توجه به رد این دو فرضیه، پیشنهاد می‌شود مدیران سازمان مورد مطالعه، یک محیط اخلاقی در محل کار را به‌وجود آورند، کارکنان را به مشارکت در فعالیت‌های مذهبی سازمانی مانند؛ نماز جماعت تشویق کنند و همچنین مسؤلان حوزه ستادی وزارت آموزش و پرورش تلاش خود را بر تقویت ادراک کارکنان از جایگاه شان در نظام هستی، سازمان و ارزشمندی آن‌ها برای سازمان و جامعه که منجر به تعهد و رضایت بیشتر و ترک خدمت کمتر می‌شود، متمرکز نمایند. در فرضیه ششم، تناسب ضعیف فرد با سازمان به‌صورت غیرمستقیم و از طریق متغیر میانجی فرسودگی شغلی بر تمایل به ترک خدمت تأثیر دارد، اما با به‌دست آمدن مقدار ۱/۱۷۲ برای آماره تی، این فرضیه رد می‌شود، شاید کارکنان در تصمیم‌ها و حرف‌های خود بگویند که کارشان را به‌علت عواملی که موجب فرسودگی آن‌ها شده است تغییر می‌دهند، اما از آنجا که شرایط اقتصادی و کاری کشور به‌آسانی اجازه تغییر شغل را نمی‌دهد، در عمل این کار را انجام نمی‌دهند، از این رو، رد این فرضیه منطقی به‌نظر می‌رسد.

References

- 1-Afsar, B., Badir Y., & Muddassar Khan, M. (2015), Person–job fit, person–organization fit and innovative work behavior: The mediating role of innovation trust, *The Journal of High Technology Management Research*, 26(2): 105-116.
- 2-Aghaz, A., Tarighian, A. (2015), The Mediating Effect of Optimism on Career Progress in the Relationship between Person-Job and Person-Organization fit, *Iranian Management Science Quarterly*, 10(37): 79-102. (In Persina)
- 3-Amiri Gh., & Mahmoudzadeh, S.M.W. (2015), Investigating the Factors Affecting the Reduction of Employees' Employment in Iranian Governmental Organizations (Case Study: Headmaster of Ministry of Roads and Urban Development), *Organizational Culture Management*, 13(2): 559-579. (In Persina)
- 4-AsgharPour Hajiabadi, M., Rezghi Shirsavar H., & Hashemnia, Sh. (2014), The Relationship between Spirituality and Job Burnout in the Staff of Islamic Azad University, Science and Research Branch of Tehran, *Future of Management futures studies (Management Research)*, 25(100): 91-113. (In Persina)
- 5-Astakhova M.N. (2016), Explaining the effects of perceived person-supervisor fit and person-organization fit on organizational commitment in the U.S. and Japan, *Journal of Business Research*, 69(2): 956-963.
- 6-Badger Darrow, J.B., & Behrend, T.S. (2017), Person-environment fit is a formative construct, *Journal of Vocational Behavior*, 103: 117-131.
- 7-Bickerton, G.R., Miner, M.H., Dowson, M., & Griffin, B. (2015), Spiritual resources as antecedents of clergy well-being: the importance of occupationally specific variables. *Journal of Vocational Behavior*, 87: 123-133.
- 8-Choi, H.M., Kim W.G., & McGinley, S. (2017), the extension of the theory of person-organization fit toward hospitality migrant worker, *International Journal of Hospitality Management*, 62: 53-66.
- 9-Davari, A. & Rezazadeh, A. (2016), *Modeling Structural Equations with PLS Software (Third Printing)*, Tehran: Jahad University Press. (In Persian)
- 10-Dehghanan, H., AdibPour, M.R., Ferdowsi, M., & Shojaee, M. (2015), Investigating and Explaining the Consequences of Ethical Leadership, *Quarterly Journal of Management of Government Organizations*, 4(31): 57-70. (In Persina)
- 11-El-Sakka, N. (2016), The relationship between Person-Organization Fit, burnout, and turnover Intention among CIC academic staff, *The Business and Management Review*, 7(2): 53-67.
- 12-Freudenberger, H.J., (1974). Staff Burnout, *Journal of Social Issues*, 30: 159-165.

- 13-Han, S.J., Bonn, M.A., & Cho, M. (2016), the relationship between customer incivility, restaurant frontline service employee burnout and turnover intention, *International Journal of Hospitality Management*, 52: 97-106.
- 14-Mäkikangas, A., & Kinnunen, U. (2016). The person-oriented approach to burnout: A systematic review, *Burnout Research*, 3(1) 11-23.
- 15-Mahlaba, N.P., (2015), Employees' perceptions about spirituality and workplace spirituality, Master of commerce, industrial and organizational psychology, University of South Africa.
- 16-Milliman, J., Czaplewski, A.J., & Ferguson, J. (2003), Workplace spirituality and employee work attitudes, an exploratory empirical assessment, *Journal of Organizational Change Management*, 16(4): 426-447.
- 17-Mirzaii Tavakkoli, S.M., & Shariatmadar, M. (2015), Investigating the Impact of Spirituality in the Workplace and Organizational Commitment on Job Satisfaction of the Personnel Representative of the Supreme Leader in Universities, *Management in Islamic University*, 4(1): 59-76. (In Persina)
- 18-Mo Yamin, Y.K., Sinkovics, N., & Sinkovics, R.R. (2016), Spirituality as an antecedent of trust and network commitment: The case of Anatolian Tigers, *European Management Journal*, 34: 686-700.
- 19-Nadi, M.A., Al-Safi, M.A. (2013), Structural Pattern of Individual Fit to Organization and Job Alienation with Retaliatory Behaviors among Teachers, *Educational Leadership and Management Quarterly*, Vol. 7, No. 3, 127-127. (In Persina)
- 20 Óskarsdóttir, H.H. (2015), Organizational behavior and talent management turnover intentions of preschool employees in hafnarfjörður municipality, Master's Thesis, School of Business, Reykjavik University.
- 21-Olaniyan, O.S., & Hystad, S.W. (2016), Employees' psychological capital, job satisfaction, insecurity, and intention to quit: The direct and indirect effects of authentic leadership, *Journal of Work and Organizational Psychology*, 32(3): 163-171.
- 22-Purnamasaria, P., & Amaliahb, I. (2015), Fraud prevention: relevance to religiosity and spirituality in the workplace, *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 211: 827-835.
- 23-Razi, S., Akbari, M., Shakiba, H., & Marzban, SH. (2015), The Relationship between Spirituality at Work and Organizational Health with Organizational Entrepreneurship, *Journal of Ethics in Science and Technology*, 10(2): 110-119. (In Persina)
- 24-Salahian, A., Matini Sadr, M.R., Nouri, M.R., & Malekpour N. (2014), Occupational Burnout and its Predicting Factors, *Occupational Medicine Quarterly*, 6(4): 19-29. (In Persina)

- 25-Salajeghah, S., Hadi Far, Z., & Mahdizadeh, S. (2016), Investigating the Relationship between Job Burnout and Willingness to Quit Working in Islamic Azad University of Kerman Branch, *Journal of Industrial Engineering Studies and Production Management*, 2(2). (In Persina)
- 26-Salminen, S., Andreou, E., Holma, J., Pekkonen, M., & Mäkikangas, A. (2017), Narratives of burnout and recovery from an agency perspective: A two-year longitudinal study, *Burnout Research*, 7: 1-9.
- 27-Salmoirago-Blotcher, E., Fitchett, G., Leung, K., Volturo, G., Boudreaux, E., Crawford S., Ockene I., & Curlin F. (2016), An exploration of the role of religion/spirituality in the promotion of physicians' wellbeing in Emergency Medicine, *Preventive Medicine Reports*, 3: 189-195.
- 28-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.
- 29-Scherer, L.L., Allen, J.A., & Harp, E.R. (2016), grin and bear it: An examination of volunteers' fit with their organization, burnout and spirituality, *Burnout Research*, 3(1): 1-10.
- 30-Shahbazi, M., Ali Akbari, A., Asa'di, A., & Javahari Kamel, M. (2008), the Impact of Job Satisfaction and Organizational Commitment on Employee Retirement, *Quarterly Journal of Human Development*, 5(19): 25-47. (In Persina)
- 31-Shojaee, S., Zanganeh, M., Abbasi, R., & Khammar F. (2016), The Effect of Lack of Proportion of the Person with Job and Burnout on Work Engagement of the Staff in the Directorate General of Taxes in Golestan Province, *Journal of Management and entrepreneurship Studies*, 1(1): 18-22.
- 32-Schwarzkopf, K., Straus, D., Porschke, H., Znoj, H., Conrad, N., Scht-Trucksäss, A., & Von Känel, R. (2016), Empirical evidence for a relationship between narcissistic personality traits and job burnout", *Burnout Research*, 1(1): 25-33.
- 33-Simmons, J.F. (2014), Person-organizational fit and perceived organizational support effects on job outcomes, Walden University, Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the Degree of Doctor of Philosophy Organizational Psychology.
- 34-Tongchaiprasitn, P., & Ariyabuddhiphongs, V. (2016). Creativity and turnover intention among hotel chefs: The mediating effects of job satisfaction and job stress, *International Journal of Hospitality Management*, 55: 33-40.
- 35-Vaulerin, J., D'Arripe-Longueville, F., Emile, M., & S Colson, S. (2016), Physical exercise and burnout facets predict injuries in a population-based sample of French career firefighters, *Applied Ergonomics*, 54: 131-135.

- 36-Wong, C.A., & Laschinger, H.K.S. (2015), the Influence of Frontline Manager Job Strain on Burnout, Commitment and Turnover Intention: A Cross-sectional Study, *International Journal of Nursing Studies*, 52(12): 1824-1833.
- 37-Yang, F., Li, X., Zhu, Y., Li, Y., & Wu, Ch. (2017), Job burnout of construction project managers in China: A cross-sectional analysis, *International Journal of Project Management*, 35(7): 1272-1287.