



فصلنامه علمی چشم‌انداز مدیریت دولتی

Journal of Public Administration Perspective

عنوان مقاله: بررسی رابطه تناسب ضعیف داوطلب با سازمان و نیت ترک سازمان با تأکید بر نقش فرسودگی شغلی، معنویت و خودشیفتگی

Article Title: Investigating the Relationship between Poor Volunteers' Fit with their Organization and Intention to Quit with Emphasis on the Role of Burnout, Spirituality and Narcissism

نویسندگان: حامد دهقانان، المیرا شاکری و شهرام آذری‌راد

Authors: Hamed Dehghanan, Elmira Shakeri & Shahram Azari Rad

روش رفرنس‌دهی به این مقاله: دهقانان، حامد، شاکری، المیرا و آذری‌راد، شهرام (۱۳۹۹). بررسی رابطه تناسب ضعیف داوطلب با سازمان و نیت ترک سازمان با تأکید بر نقش فرسودگی شغلی، معنویت و خودشیفتگی چشم‌انداز مدیریت دولتی، ۱۱(۲)، ۱۴۹-۱۷۶.

To Cite This Article: Dehghanan, H., Shakeri, E., & Azari Rad, Sh. (2020). Investigating the Relationship between Poor Volunteers' Fit with their Organization and Intention to Quit with Emphasis on the Role of Burnout, Spirituality and Narcissism (Case: Red Crescent Volunteers Qazvin Province). Journal of Public Administration Perspective, 11(2), 149-176.

تاریخ چاپ: ۱۳۹۹/۰۴/۰۱
ناشر: ایران - تهران - دانشگاه شهید بهشتی - دانشکده مدیریت و حسابداری

Publication Date: 2020/June/21

Publisher: Iran - Tehran - Shahid Beheshti University - Faculty of Management & Accounting

شاپا چاپی: ۶۰۶۹-۲۲۵۱، شاپا الکترونیکی: ۴۱۵۷-۲۶۴۵

ص ص ۱۴۹ - ۱۷۶

بررسی رابطه تناسب ضعیف داوطلب با سازمان و نیت ترک سازمان با تأکید بر نقش فرسودگی شغلی، معنویت و خودشیفتگی (مورد مطالعه: داوطلبان جمعیت هلال احمر استان قزوین)

حامد دهقانان^{۱*}، المیرا شاکری^۲، شهرام آذری‌راد^۲

۱. گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

۲. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران.

چکیده

هدف: امروزه داوطلبان یکی از دارایی‌های مهم سازمان‌های غیرانتفاعی، دولت و سازمان‌های بشردوستانه هستند. هدف پژوهش حاضر، بررسی رابطه تناسب ضعیف داوطلب با سازمان و نیت ترک سازمان با تأکید بر نقش معنویت، فرسودگی شغلی و خودشیفتگی است. این مطالعه بر اساس نظریه حفظ منابع و نظریه تناسب فرد - سازمان است.

طراحی / روش‌شناسی / رویکرد: پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ ماهیت و روش از نوع توصیفی - پیمایشی است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز از تحلیل عاملی تأییدی، آزمون ضریب همبستگی و مدل معادلات ساختاری استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش: یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که تناسب ضعیف داوطلب - سازمان با نیت ترک سازمان و فرسودگی شغلی، رابطه مثبت معناداری دارد و معنویت، رابطه مثبت بین تناسب کم داوطلب - سازمان، فرسودگی شغلی و نیت ترک را تعدیل می‌کند.

محدودیت‌ها و پیامدها: نیت ترک سازمان به‌عنوان یکی از پیش‌بینی‌کننده‌های قوی ترک سازمان توسط داوطلبان جمعیت هلال احمر رصد شد. این پژوهش به لحاظ تعمیم نتایج آن برای داوطلبان سایر سازمان‌ها محدودیت دارد.

پیامدهای عملی: خروجی این پژوهش می‌تواند گامی مؤثر در جهت حفظ و نگهداشت داوطلبان سازمان‌های غیرانتفاعی، دولت، کسب‌وکار و سازمان‌های بشردوستانه باشد.

ابتکار یا ارزش مقاله: این پژوهش با در نظر داشتن نیت ترک سازمان توسط داوطلب بر پایه تناسب فرد - سازمان و نظریه COR (حفظ منابع) به پژوهش‌های مدیریتی در حوزه داوطلب و نیت ترک سازمان می‌افزاید.

کلمات کلیدی: نیت ترک؛ تناسب داوطلب - سازمان؛ فرسودگی شغلی؛ معنویت؛ خودشیفتگی.

نوع مقاله: مقاله علمی.

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۸/۰۸/۱۹، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۰۳/۱۰.

* نویسنده مسئول.

E-mail addresses: dehghanan@atu.ac.ir; elmira_shakeri@yahoo.com; shahramazarirad@gmail.com

۱. مقدمه

کار داوطلب مزایای زیادی برای جامعه و خود داوطلب به همراه دارد و همچنین کارهای داوطلبانه سهم مهمی در سرمایه‌های اجتماعی و اقتصادی جامعه دارند. گزارش‌ها نشان می‌دهند خدمات رفاهی که داوطلبان در استرالیا ارائه می‌دهند، تقریباً دو برابر خدماتی است که توسط دولت انجام می‌شود (Bittman & Fisher, 2006). با توجه به کمک اقتصادی داوطلبان به جامعه، تعدادی از سازمان‌ها رفع نیازهای خود را بر پایه کمک داوطلبان پایه‌ریزی کرده‌اند؛ از این رو درک بهتر و درنهایت بهبود تجربه داوطلبان از اهمیت زیادی برخوردار است و روش‌های بهبود تجربه‌های داوطلبان و به حداقل رساندن فرسودگی شغلی و ترک خدمت داوطلبان ضروری به نظر می‌رسد. با توجه به افزایش سود اقتصادی و اجتماعی که بخش داوطلب به همراه دارد و با در نظر گرفتن اینکه داوطلبان محدود هستند، جا دارد که به‌طور ویژه بر رفاه درمانی، آموزش، مدیریت و سلامت داوطلبان تمرکز شود (Ross, et al, 1999). یافته‌ها نشان می‌دهد شخصیت داوطلب، مطلوب‌تر و برون‌گراتر از کارگران است (Elshaug & Metzger, 2001). ۲۹ درصد از داوطلبان رسمی در استرالیا، بیرون از سازمان خدمات رسانی می‌کنند (Bittman & Fisher, 2006). داوطلبان یکی از دارایی‌های مهم سازمان‌های غیرانتفاعی، دولت، کسب‌وکار و سازمان‌های بشردوستانه هستند. حدود ۶۴/۵ میلیون نفر یا ۲۶/۵ درصد از جمعیت ایالت متحده آمریکا بین ماه‌های سپتامبر ۲۰۱۱ تا سپتامبر ۲۰۱۲ حداقل یک‌بار و به‌طور متوسط ۵۰ ساعت به‌صورت داوطلبانه کار کرده‌اند (Bureau of Labor Statistics, 2013). علی‌رغم این آمار قابل‌تحسین، مسئله‌ای که شرکت‌های غیرانتفاعی با آن مواجه هستند، تعویض و ترک سازمان توسط داوطلبان است و این بدان معنا است که داوطلبان سازمان را ترک می‌کنند و سازمان ناگزیر به پیدا کردن جانشین برای آنان است. کمبود نیروی داوطلب به دنبال ترک حرفه خود بر کیفیت خدمات ارائه‌شده تأثیر بسزایی دارد.

یکی از ارکان اصلی پژوهش، رسالت سازمان داوطلبان جمعیت هلال احمر، جذب نیروی انسانی داوطلب کارآمد و مؤثر است و این نیروی انسانی داوطلب یکی از ایفاکنندگان نقش‌های اصلی و بنیادین جمعیت هلال احمر به‌شمار می‌رود. این سازمان هر ساله طی مناسبت‌های مختلف و از طریق فراخوان‌های متعدد و انعقاد تفاهم‌نامه‌های درون‌سازمانی و برون‌سازمانی اقدام به جذب اعضا و داوطلبان جدید می‌کند؛ ولی هر ساله شاهد افت تعداد داوطلبان عضو جمعیت و قطع همکاری آن‌ها با جمعیت است؛ حال آنکه سازمان در جذب اعضای جدید هزینه‌های زیادی را متحمل می‌شود؛ ولی همراهی نکردن این داوطلبان، امکان انجام فعالیت‌های مناسب را از سازمان سلب می‌کند. با توجه به مسائل بالا، در این پژوهش، رابطه تناسب ضعیف داوطلب با سازمان و نیت ترک سازمان با تأکید بر نقش فرسودگی شغلی، معنویت و خودشیفتگی در

داوطلبان جمعیت هلال احمر استان قزوین بررسی می‌شود. هرچند شواهد زیادی از سوابق و سازوکارهای پیش‌بینی نیت کارکنان برای ترک‌کردن سازمان وجود دارد؛ پژوهشگران باید بررسی کاربرد مدل‌های ترک کارکنان را برای جمعیت داوطلب ادامه دهند. این مطالعه آغاز بررسی این موضوع است که آیا عوامل موثر بر نیت کارمندان برای ترک سازمان، بر نیت داوطلبان برای ترک نیز کاربرد دارد؟ این امکان وجود دارد که عوامل متفاوتی در ترک کارکنان و داوطلبان وجود داشته باشد. برای مثال، نارضایتی شغلی در کارمندان با نیت ترک‌کردن سازمان مرتبط است؛ اما در میان داوطلبان رابطه کمی بین نارضایتی کار و نیت به ترک کار نشان داده شده است (Kulik, 2006). در ادامه این پژوهش به بررسی نیت به ترک کار در میان داوطلبان و تفاوت بین داوطلبان و کارکنان می‌پردازد. با این حال با توجه به کم‌بودن مطالعات بر روی نیت ترک در میان داوطلبان، برای شروع لازم است که از مبانی نظری موجود در مورد کارمندان استفاده شود. به‌طور خاص هدف از این مطالعه، پژوهش درباره نیت داوطلب برای ترک است، با بررسی اینکه تا چه حد تناسب بین داوطلب و سازمان در آن مؤثر است و در این فرایند عامل فرسودگی شغلی نیز در نظر گرفته شده است. هدف دوم از این مطالعه، بررسی اثرات معنویت بر رابطه بین تناسب فرد با سازمان و فرسودگی شغلی و همچنین بر رابطه فرسودگی شغلی و نیت ترک سازمان است. اساس این پژوهش و چارچوب نظری آن بر پایه تناسب فرد - سازمان و نظریه COR (حفظ منابع^۱) قرار دارد (Hobfoll, 1989). نظریه حفظ منابع به‌عنوان نظریه اساسی برای فهم فشارهای روانی شغلی به‌کار می‌رود. این نظریه نشان می‌دهد زمانی که افراد، منابع کافی برای مواجهه با عوامل فشارزا را در اختیار نداشته باشند، دچار فرسودگی شغلی می‌شوند. این پژوهش ظرفیت این را دارد که ادبیات داوطلب را از سه طریق معنادار توسعه بدهد:

۱. پیش‌بینی جدیدی که براساس آن معلوم می‌شود که تناسب کم داوطلب و سازمان موجب خروج داوطلب از سازمان می‌شود؛
۲. این مطالعه نشان می‌دهد که نظریه COR که به‌طور سنتی در میان کارمندان مورد استفاده قرار می‌گیرد در میان جمعیت داوطلبان نیز کاربرد گسترده‌ای دارد؛
۳. در پایان این مطالعه نشان می‌دهد که معنویت به‌عنوان یک ویژگی فردی و به‌عنوان یک منبع درونی می‌تواند بر رابطه بین تناسب کم داوطلب با سازمان و فرسودگی شغلی و نیت خروج تأثیر بگذارد.

1. Conservation of Resources (COR)

۲. مبانی نظری و پیشینه پژوهش

نیت ترک سازمان. پژوهشگران نیت ترک سازمان را میل هوشیارانه و متفکرانه برای ترک سازمان تعریف کرده‌اند (Griffeth, 2000). نیت ترک خدمت، ادراک فرد نسبت به ترک خدمت است؛ اگرچه فرد در حال حاضر در موقعیت شغلی خود مانده باشد. نیت ترک خدمت مترادف ترک خدمت پیش‌بینی شده بوده که به معنی احتمال ترک موقعیت شغلی توسط فرد است (Volk & Lucas, 1991). اثر ترک خدمت بر اثربخشی یک سازمان بسیار مهم است (Shields & Ward, 2011). از آنجاکه امروزه سازمان‌ها سرمایه زیادی را در قالب استخدام، آموزش، توسعه و پیشرفت و نگهداری برای کارکنان خود صرف می‌کنند، مدیران باید هزینه‌های احتمالی ترک خدمت کارکنان را به حداقل برسانند. نیت ترک خدمت یکی از عوامل مهم پیش‌بینی‌کننده ترک خدمت حقیقی است (Brough & Frame, 2004, Jaros, 1997). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که بین ترک خدمت پیش‌بینی شده و ترک خدمت واقعی، رابطه مستقیمی برقرار است. نیت ترک، یک جلوه شناختی از تصمیم‌های رفتاری برای ترک کردن (خروج از سازمان) است (Shader, et al., 2001).

تناسب داوطلب با سازمان و چارچوب نظریه COR. تناسب فرد - سازمان (po^1) به لحاظ تاریخی ریشه در نظریه‌های روانشناختی تعامل بین فرد - محیط (PE^2) دارد. از جمله نظریه روان‌شناسی تعاملی و به‌ویژه نظریه میدانی کرت لوین³ (۱۹۳۸) که بیان می‌کند بهتر است رفتار به عنوان محصول محیط و تجربه ذهنی فرد از آن درک شود. تناسب فرد و محیط به‌عنوان یک فرآیند شامل نظریه‌های تناسب فرد - محیط، تناسب فرد - شغل، تناسب فرد - سازمان، تناسب فرد - گروه و تناسب فرد - سرپرست باشد؛ اما به‌طور کلی به‌عنوان «سازگاری بین فرد و محیط کار که ویژگی آن‌ها به‌خوبی با هم سازگار باشد»، تعریف می‌شود (Kristof-Brown, et al, 2005, 281). روش‌های مختلفی برای اندازه‌گیری تناسب فرد - سازمان ارائه شده است. کریستف (۲۰۰۵)، این روش‌ها را به سه دسته تقسیم کرده است: تناسب ذهنی؛ تناسب درک شده و تناسب عینی.

در میان تمام ابعاد تناسب، تناسب فرد - سازمان به‌طور گسترده بررسی شده است. پژوهش‌ها نشان می‌دهد که هرچه تناسب افراد با سازمان بیشتر باشد، پیامدهای شغلی مثبت‌تر خواهد بود. سطوح کمتر تنش، عجین شدن با شغل، تعهد سازمانی بالاتر، نگرش‌های شغلی بهتر، نرخ‌های عملکرد بالاتر و ترک خدمت پایین‌تر از جمله این پیامدها هستند (Gholipour, et al, 2010).

1. Person-organization (PO) fit
2. Person-environment (PE) interaction
3. Kurt Lewin

ورکوور و همکاران (۲۰۰۳)، رابطه تناسب فرد - سازمان و نگرش افراد را بررسی کردند. نتایج پژوهش آنان نشان داد که تناسب فرد - سازمان به میزان زیادی رضایت شغلی، تعهد سازمانی و نیت ترک را پیش‌بینی می‌کند. هافمن و ووهر (۲۰۰۶)، تأثیر تناسب فرد - سازمان بر خروجی روابط کار را بررسی کردند. بررسی‌های آن‌ها نشان داد که عدم تناسب فرد - سازمان باعث افزایش ترک سازمان، کاهش رفتار شهروندی و کاهش عملکرد سازمانی می‌شود (Andrews, et al, 2011). در پژوهش ون وینن و همکاران (۲۰۰۸)، بر اساس نتایج به‌دست‌آمده از داوطلبان هندی در شش سازمان مشخص شد که تناسب شخصیت (شباهت بین خودتوصیفی داوطلبان از شخصیت و ادراک شخصیت داوطلب در سازمان)، رابطه مثبت و معناداری با رضایت داوطلب و تعهد عاطفی او دارد و نیت ترک سازمان را کاهش می‌دهد؛ بنابراین با توجه به پژوهش‌های صورت‌گرفته در این زمینه فرضیه نخست پژوهش به‌صورت زیر پیشنهاد می‌شود:

فرضیه ۱: تناسب ضعیف داوطلب و سازمان با نیت ترک سازمان رابطه مثبت معناداری دارد.

فرسودگی شغلی. فرسودگی شغلی به‌علت تبعات فردی و اجتماعی آن همواره موردتوجه پژوهشگران قرار گرفته و شناسایی عوامل تشدیدکننده و کاهنده آن حائزاهمیت بوده است (Rastgar & Siah sarani, 2016). مسلج و جکسون (۱۹۸۶)، معتقدند که فرسودگی شغلی سندرم خستگی هیجانی، شخصیت‌زدایی و کاهش عملکرد شخصی به‌علت قرارگرفتن در معرض تنش مزمن است. صاحب‌نظران مختلف، فرسودگی شغلی را در ابعاد مختلف بررسی کرده‌اند، اما در اغلب پژوهش‌های انجام‌شده، فرسودگی شغلی در سه بُعد احساس خستگی، مسخ شخصیت و کاهش احساس کفایت شخصی در کار نشان داده شده است (Schwarzkopf, 2016). به‌طورکلی می‌توان بیان کرد فرسودگی شغلی عاملی دوتبعدی است که هم تحت تأثیر ویژگی‌های محیط کار قرار دارد و هم مربوط به ویژگی‌های شخصیتی افراد است (karankula, 2011). به عقیده هابفول (۲۰۱۱)، نظریه COR یک نظریه اساسی در زمینه فرسودگی شغلی و در زمینه نوظهوری از روان‌شناسی به‌خصوص در زمینه شرایط کار است. تناسب ضعیف فرد و سازمان یک عامل تنش‌زا است که فرسودگی شغلی و نتایج منفی آن را تسهیل می‌کند و می‌توان این موضوع را از نظریه COR استنباط کرد (Edwards, 2008). شواهد علمی زیادی مبنی بر سودمندی نظریه COR در پیش‌بینی فرسودگی شغلی وجود دارد. در فرض اولیه، نظریه COR به‌عنوان منبع بسیار باارزش و مثبت در نظر گرفته شده است که دارای پیامدهای روانی، جسمی و رفتاری مثبت است. درمقابل عوامل تنش‌زا به‌عنوان عاملی برای کاهش منابع، فرسودگی شغلی و نتایج منفی استنباط شده است؛ بنابراین هنگام مواجهه فرد با عوامل تنش‌زا،

عواملی که باعث ازدست‌دادن منابع و باعث خطر فرسودگی می‌شوند باید موردبررسی قرار گیرند (Hobfoll, 2010). پژوهش‌های بسیاری در رابطه با عواقب منفی تناسب ضعیف برای کارمندان و داوطلبان انجام شده است که می‌توان از جمله به فشار روحی، فرسودگی شغلی، پیامدهای منفی عاطفی، تظاهرات رفتاری و عوامل زیان‌آور سلامتی اشاره کرد (Edwards, 2008). پیالتو و همکاران (۲۰۱۱)، رابطه تناسب فرد - سازمان و فرسودگی شغلی معلمان فنلاندی را بررسی کردند. نتایج پژوهش‌های آن‌ها نشان داد که بین تناسب ضعیف فرد - سازمان و فرسودگی شغلی رابطه مثبت معناداری وجود دارد. تانگ و همکاران (۲۰۱۵)، در پژوهشی به بررسی رابطه تناسب فرد - سازمان و فرسودگی شغلی کارکنان تولیدی چین پرداختند. یافته‌های پژوهش نشان داد رابطه مثبت و معناداری بین تناسب ضعیف فرد - سازمان و فرسودگی وجود دارد؛ بنابراین فرضیه دوم پژوهش به صورت زیر پیشنهاد می‌شود:

فرضیه ۲: تناسب ضعیف داوطلب و سازمان با فرسودگی شغلی رابطه مثبت معناداری دارد.

فرسودگی شغلی پیامدهای زیادی در سازمان و زندگی اجتماعی و فردی در پی دارد. هنگامی که فرسودگی شغلی رخ می‌دهد، فقدان روزافزون واقع‌بینی، کاهش انرژی در ادامه فعالیت‌های سودمند، ازدست‌دادن فلسفه نهایی زندگی، فقدان احساس همدردی و اختلالات روحی و جسمی پدیدار می‌شوند (Hosseinzadeh, Rastegar, 2013). فرسودگی شغلی و نیت ترک سازمان به طور گسترده در میان کارکنان سازمان‌ها مورد مطالعه قرار گرفته است. نتایج پژوهش کوبان اغلو و اویگونگیل (۲۰۱۸)، نشان داد که فرسودگی شغلی، رابطه مثبت و معناداری با نیت ترک سازمان دارد. ال و مولر (۲۰۱۳)، در پژوهشی بر روی داوطلبان حمایت از حیوانات، به این نتیجه رسیدند که بین فرسودگی شغلی و نیت ترک سازمان، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یافته‌های این مطالعات در مورد فرسودگی شغلی و نیت ترک سازمان مطابق با نظریه COR در فرسودگی شغلی هستند؛ بنابراین فرضیه سوم پژوهش به صورت زیر پیشنهاد می‌شود:

فرضیه ۳: فرسودگی شغلی داوطلب با نیت ترک سازمان، رابطه مثبت معناداری دارد.

شواهد پژوهشی موجود به خوبی مؤید ارتباط بین تناسب فرد - سازمان و فرسودگی شغلی با تمایل به ترک خدمت است (Edwards, 2001; Boyd, et al, 2009)؛ اما این شواهد از طرف دیگر از نقش میانجی فرسودگی شغلی در رابطه بین عدم تناسب فرد - سازمان با تمایل به ترک خدمت حمایت می‌کند. به رغم اینکه گستره وسیعی از پژوهش‌ها نشان داده‌اند که عوامل فشارآور سازمانی به طور جدی باعث افزایش سطح اضطراب شغلی و تمایل به ترک خدمت می‌شوند، ولی باید به این نکته توجه داشت که مطابق با نظریه COR، عدم تناسب فرد -

سازمان، پیش از آنکه افراد را متمایل به ترک خدمت سازد، آن‌ها را از لحاظ شغلی و هیجانی به مرحله فرسودگی می‌رساند. این فرسودگی و احساسات همراه با آن، با ایجاد حالات انگیزشی در افراد، آن‌ها را وادار به نشان دادن واکنش‌های جبرانی برای بازگشت به شرایط روانی و هیجانی قبل از فرسودگی شغلی می‌کند که یکی از این واکنش‌ها تمایل به ترک خدمت است (Golparvar & Hosseinzadeh, 2011). نتایج پژوهش‌های بوید و همکاران (۲۰۰۹)، نشان داد که فرسودگی شغلی یک عامل میانجی بین عوامل تنش‌زای سازمانی، عدم تناسب فرد - سازمان و تمایل به ترک سازمان است. گل‌پرور و حسین‌زاده (۲۰۱۱)، الگوی ارتباط عدم تناسب فرد - سازمان با فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت را تبیین کردند. یافته‌های پژوهش در رابطه با عدم تناسب فرد - سازمان با تمایل به ترک خدمت از نقش میانجی‌گر فرسودگی شغلی حمایت کرد؛ بنابراین فرضیه چهارم پژوهش به صورت زیر پیشنهاد می‌شود:

فرضیه ۴: فرسودگی شغلی یک واسطه بین تناسب کم فرد با سازمان و نیت ترک داوطلب است.

معنویت. زندگی بدون کار بی‌معنا می‌شود؛ ولی کار بدون معنا هم زندگی را می‌میراند. با معنابودن را می‌توان به عنوان ارزشمندبودن هدف کار تعریف کرد که در ارتباط با ایده‌آل‌ها و هنجارهای افراد است (Hashemi, et al, 2017). مطالعات انجام شده در میان کارکنان توسط اسپرانگ و همکاران، (۲۰۱۲) و میلیمن و همکاران (۲۰۰۳)، نشان داد که معنویت با تنش کم در ارتباط است. کوییک و گوین (۲۰۰۱)، بیان کرده‌اند که در مقایسه داوطلبان معنوی با داوطلبان غیرمعنوی، معنویت به عنوان یک منبع توسط داوطلبان معنوی در موقعیت‌های تنش‌زا مورد استفاده قرار می‌گیرد. گالیا (۲۰۱۴)، دریافت که فرسودگی شغلی در پرستاران معنوی در شرایط دشوار کمتر است. پژوهش‌هایی نیز درباره نقش تعدیل‌کنندگی معنویت در کاهش اثرات منفی تنش بر انواع پیامدهای سلامت، نگرش عاطفی ارائه شده است. دیلمن و همکاران (۲۰۰۱)، نشان دادند بیمارانی که دارای معنویت بالاتری هستند، از سلامت روانی و سلامت جسمانی بالاتری برخوردارند. نتایج پژوهش کومار و کومار (۲۰۱۴) نشان داد که معنویت در محیط کار اثر تنش بر سلامت را تعدیل می‌کند؛ از این رو معنویت یک اثر و منبع سودمند در مواجهه با موقعیت‌های تنش‌زا است؛ از طرفی تناسب ضعیف فرد - سازمان یک عامل تنش‌زا محسوب می‌شود که فرسودگی شغلی و نتایج منفی آن را تسهیل می‌کند (Edwards, 2008). به طور کلی بیکرتون و همکاران (۲۰۱۴)، کوییک و گوین (۲۰۰۱) و پاتل و کینینگام (۲۰۱۴)، نیز با استفاده از نظریه COR به عنوان یک چارچوب نظری برای سازمان‌دهی درک معنویت به عنوان یک منبع، بیان می‌کنند که منابع به دست آمده از معنویت با نظریه COR قابل تفسیر است.

پژوهش‌های راپرت و همکاران (۲۰۱۵)، نیز بر اهمیت منابع شخصی در کاهش خطر ابتلا به فرسودگی شغلی تأکید کرده‌اند. شرر و همکاران (۲۰۱۶)، در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که با توجه به منابع ارائه شده در نظریه COR، معنویت یک منبع بالارزش مبتنی بر فرد است که قادر است خطر ابتلا به فرسودگی شغلی را در میان داوطلبان کاهش دهد و با تناسب ضعیف فرد و سازمان مقابله کند. هابفول (۲۰۱۰)، تأکید می‌کند افرادی که دارای منابع اضافی هستند در مواجهه با موقعیت‌های تنش‌زا کمتر دچار تخلیه منابع (خستگی) می‌شوند. او معتقد است که منابع اضافی می‌تواند جایگزین منابع تخلیه شده یا ازدست‌رفته شود و برعکس. شرر و همکاران (۲۰۱۶)، در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که معنویت، رابطه مثبت بین تناسب کم فرد - سازمان و فرسودگی شغلی را تعدیل می‌کند؛ بنابراین فرضیه پنجم پژوهش به صورت زیر پیشنهاد می‌شود:

فرضیه ۵: معنویت، رابطه مثبت بین تناسب کم فرد - سازمان و فرسودگی شغلی را تعدیل می‌کند؛ وقتی که معنویت افزایش یابد، این رابطه مثبت ضعیف‌تر خواهد شد.

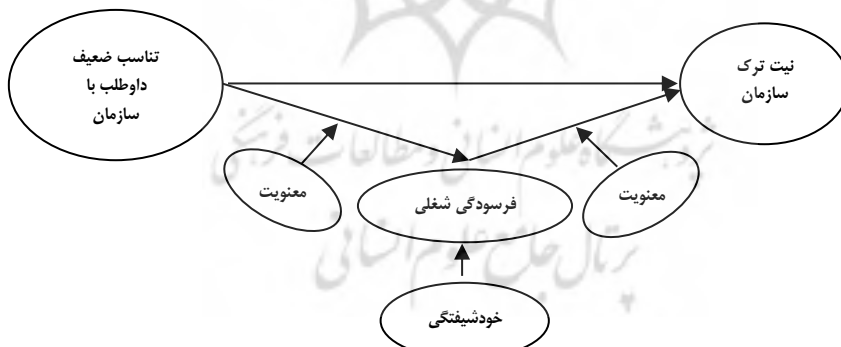
منابع معنوی از عوامل مهمی هستند که پیامدهای شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهند. معنویت در محیط کار با عملکرد وظیفه‌ای کارکنان رابطه مثبت و معنادار دارد (Hashemi, et al, 2017). منابع معنوی اشتیاق شغلی را افزایش داده و با بهزیستی در محل کار رابطه مثبت دارند و نیت ترک سازمان را کاهش می‌دهند (Schaufeli & Bakker, 2004). کسانی که معنویت بالاتری دارند، حتی زمانی که دچار فرسودگی شغلی هستند نیز کمتر نیت به ترک سازمان را تجربه می‌کنند. طبق نظریه COR، داوطلبانی که دچار فرسودگی شغلی هستند باید برای جبران کاهش منابع به دنبال منابع اضافی بروند. داوطلبانی که دچار فرسودگی شغلی می‌شوند به دنبال جذب منابع معنوی هستند و در نهایت با جذب این منابع تمایل داوطلبان برای خروج از سازمان کاهش پیدا می‌یابد (Scherer, et al, 2016). هاشمی و همکاران (۲۰۱۷)، با پژوهش بر روی کارکنان «شرکت فولاد خوزستان» نشان دادند که منابع معنوی از طریق کاهش فرسودگی شغلی، میران نیت ترک شغل را کاهش می‌دهد. شرر و همکاران (۲۰۱۶)، در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند که معنویت، رابطه مثبت بین فرسودگی شغلی و نیت ترک سازمان را تعدیل می‌کند؛ بنابراین فرضیه ششم پژوهش به صورت زیر تبیین می‌شود:

فرضیه ۶: معنویت رابطه مثبت بین فرسودگی شغلی و نیت ترک سازمان را تعدیل می‌کند؛ وقتی که معنویت افزایش یابد، این رابطه مثبت ضعیف‌تر خواهد شد.

خودشیفتگی. خودشیفتگی به‌عنوان یک ویژگی شخصیتی، امروزه توجه بسیاری از پژوهشگران را به خود جلب کرده است (Yamani, 2012). خودشیفتگی دارای دو جزء طبیعی و بیمارگونه است که هر دو جزء با احساس تکبر، حق‌داشتن و بزرگ‌نمایی همراه است. خودشیفتگی طبیعی با عزت نفس به‌طور مثبت در ارتباط است؛ درحالی‌که خودشیفتگی بیمارگونه با عزت نفس پایین و خودتنظیمی ناسازگار همراه است (Maxwell, et al, 2011). به‌طور کلی افراد خودشیفته، خودپنداره مثبت بسیار بالا و باور به خود بسیار قوی دارند و خود را منحصربه‌فرد می‌دانند (Roberts, et al, 2018). نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد که عزت نفس، نقش مهمی در فرسودگی شغلی و خودشیفتگی بازی می‌کند. ایزرد و همکاران (۲۰۱۳)، به این نتیجه رسیدند که خودشیفتگی باعث می‌شود فرد برای انجام وظایف بیشتر و تسلط اجتنابی تحریک شود که این موضوع با فرسودگی شغلی مرتبط است؛ به‌طوری‌که شافولی و انزمن (۱۹۹۸)، فرسودگی شغلی را اختلال خودشیفتگی توصیف کردند. یافته‌های پژوهش آلمینی و همکاران (۲۰۰۸)، نیز نشان داد که شخصیت خودشیفته در دندان‌پزشکان مبتلا به فرسودگی شغلی، مکرر دیده می‌شود و خودشیفتگی با فرسودگی شغلی، رابطه مثبت معناداری دارد. یافته‌های پژوهش شوراتزف و همکاران (۲۰۱۶)، نشان داد که خودشیفتگی، رابطه مثبت و معناداری با فرسودگی شغلی دارد و افراد با صفات شخصیتی خودشیفتگی ممکن است ریسک بالای فرسودگی شغلی در کارشان داشته باشند؛ بنابراین فرضیه هفتم پژوهش به‌صورت زیر پیشنهاد می‌شود:

فرضیه ۷: خودشیفتگی با فرسودگی شغلی رابطه مثبت معناداری دارد.

چارچوب نظری و فرضیه‌های پژوهش. باتوجه به نتایج مطالعات قبلی و فرضیه‌های طرح شده، چارچوب نظری پژوهش در شکل ۱ ارائه شده است:



شکل ۱. چارچوب نظری پژوهش

۳. روش شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر کنترل شرایط یک بررسی توصیفی است. این پژوهش از نظر نحوه اجرا، از آنجاکه رابطه بین متغیرها را بررسی می‌کند، جزو پژوهش‌های همبستگی محسوب می‌شود و از نظر زمانی یک بررسی در زمان حال به صورت مقطعی است. جامعه آماری مورد مطالعه در این پژوهش، کلیه داوطلبان جمعیت هلال احمر استان قزوین هستند که تعداد این افراد بالغ بر ۱۰۰۰۰۰ نفر است. حجم نمونه با توجه به جامعه آماری و از جدول نمونه‌گیری مورگان برابر با ۳۸۴ نفر تخمین زده شد. تعداد ۴۰۰ عدد پرسشنامه توزیع و از این تعداد ۳۸۴ پرسشنامه بازگردانده شد. روش نمونه‌گیری در این پژوهش به صورت تصادفی ساده است و برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های زیر استفاده شده است:

تناسب داوطلب و سازمان: پرسشنامه سکیگوچی و هوبر^۱ (۲۰۱۱)

فرسودگی شغلی داوطلب: پرسشنامه پینز و آرونسون^۲ (۱۹۸۸)

نیت ترک داوطلب: پرسشنامه جاروس^۳ (۱۹۹۷) و هوم و گریفث^۴ (۱۹۹۱)

معنویت داوطلب: پرسشنامه آندروود و تریسی^۵ (۲۰۰۲)

خودشیفتگی داوطلب: پرسشنامه NPI-16

پرسشنامه‌های مورداستفاده استاندارد است. با توجه به استاندارد بودن و به‌کارگیری در پژوهش‌های مشابه، روایی ابزار پژوهش به صورت صوری و با استفاده از نظر استاد راهنما تأیید شد. پرسشنامه‌های به‌کاررفته در این پژوهش به کرات مورد تأیید پژوهشگران و متخصصان امر در داخل و خارج کشور قرار گرفته است. با توجه به آلفای کرونباخ معادل با ۰/۸۸۴، پرسشنامه از ثبات و اعتبار درونی برخوردار است. برای تحلیل مقدماتی نتایج پرسشنامه‌ها از روش‌های آماری توصیفی از قبیل میانگین و انحراف استاندارد و برای آزمون فرضیه‌ها از روش رگرسیون استفاده شد.

۴. تحلیل داده‌ها و یافته‌ها

ویژگی‌های عمومی پاسخ‌دهندگان. برای توصیف ویژگی‌های عمومی پاسخ‌دهندگان از شاخص‌های آمار توصیفی استفاده شده است. فراوانی پاسخ‌دهندگان بر اساس جنسیت، سن و میزان تحصیلات مورد بررسی قرار گرفت که در جدول ۱، ارائه شده است.

1 . Sekiguchi & Huber
2 . Pines & Aronson
3 . Jaros
4 . Hom & Griffeth
5 . Underwood & Terisi

جدول ۱. توصیف متغیرهای جمعیت‌شناختی در نمونه مورد مطالعه

متغیرها	سطوح	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مردان	۲۸۷	۷۴/۷
	زنان	۹۷	۲۵/۳
سن	۱۸ تا ۲۵ سال	۲۳۰	۵۹/۹
	۲۶ تا ۳۵ سال	۳۸	۹/۹
	۳۶ تا ۴۵ سال	۵۸	۱۵/۱
	بیشتر از ۴۵ سال	۵۸	۱۵/۱
تحصیلات	دیپلم	۷۷	۲۰/۱
	کاردانی	۷۷	۲۰/۱
	کارشناسی	۱۵۳	۳۹/۸
	کارشناسی ارشد	۵۸	۱۵/۱
	دکتری	۱۹	۴/۹

آزمون تحصیلات. پاسخ‌دهندگان در مطالعه حاضر از نظر تحصیلات به ۵ دسته تقسیم شده‌اند؛ بنابراین برای مقایسه اختلاف دیدگاه افراد بر اساس تحصیلات از تحلیل واریانس (ANOVA) استفاده شده است. با استفاده از تحلیل واریانس مشخص می‌شود که تأثیر تحصیلات افراد در دیدگاه آن‌ها پیرامون مؤلفه‌های پژوهش چگونه است. تحلیل واریانس نیز در سطح اطمینان ۹۵ درصد بررسی شد که بیان آماری این آزمون به صورت زیر است:

$$H_0 : \mu_1 = \mu_2 = \mu_3 = \mu_4 = \mu_5$$

$$H_1 : \mu_i \neq \mu_j$$

با توجه به یافته‌های مندرج در جدول ۲ و مقدار معناداری محاسبه‌شده، میانگین نمره نظرهای پاسخگویان بر اساس میزان تحصیلات در ۵ گروه مختلف در خصوص هیچ‌یک از ابعاد پژوهش در سطح خطای ۵ درصد دارای تفاوت معناداری نیست؛ بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد دیدگاه پاسخ‌دهندگان با میزان تحصیلات مختلف درباره متغیرهای پژوهش مشابه است.

آمار توصیفی متغیرهای پژوهش. همان‌طور که توضیح داده شد، در روش‌های توصیفی تلاش بر آن است تا با ارائه جدول و استفاده از ابزارهای آمار توصیفی، نظیر شاخص‌های مرکزی و پراکندگی به توصیف داده‌های پژوهش پرداخته شود تا این امر به شفافیت موضوع کمک کند. جدول ۳ شامل آمار توصیفی متغیرهای پژوهش است. در بخش نخست، مهم‌ترین شاخص‌های مرکزی و پراکندگی متغیرهای پژوهش ارائه شده است. از میان شاخص‌های مرکزی، میانگین و میانه و از شاخص‌های پراکندگی، انحراف معیار استفاده شده است. ارقام این جدول به کمک نرم‌افزار SPSS محاسبه شده‌اند.

جدول ۲. تحلیل واریانس متغیرهای پژوهش

مقدار معناداری	F	Mean Square	درجه آزادی	جمع مربعات		
۰/۱۰۸	۱/۹۰۹	۱/۴۷۴	۴	۵/۸۹۴	میان گروهها	تناسب فرد و سازمان
		۰/۷۷۲	۳۷۹	۲۹۲/۵۴۰	درون گروهها	
			۳۸۳	۲۹۸/۴۳۵	کل	
/۲۳۵	۲/۸۵۸	۱/۷۴۱	۴	۶/۹۶۳	میان گروهها	فرسودگی شغلی
		۰/۶۰۹	۳۷۹	۲۳۰/۸۷۰	درون گروهها	
			۳۸۳	۲۳۷/۸۳۳	کل	
۰/۱۷۲	۳/۲۷۵	۲/۲۵۰	۴	۹/۰۰۰	میان گروهها	نیت ترک
		۰/۶۸۷	۳۷۹	۲۶۰/۴۱۴	درون گروهها	
			۳۸۳	۲۶۹/۴۱۴	کل	
۰/۳۳۸	۱/۱۳۸	۰/۶۴۸	۴	۲/۵۹۴	میان گروهها	معنویت
		۰/۵۷۰	۳۷۹	۲۱۶/۰۲۹	درون گروهها	
			۳۸۳	۲۱۸/۶۲۲	کل	
۰/۲۸۵	۱/۲۶۱	۰/۵۵۴	۴	۲/۲۱۷	میان گروهها	خودشیفتگی
		۰/۴۳۹	۳۷۹	۱۶۶/۵۱۰	درون گروهها	
			۳۸۳	۱۶۸/۷۲۷	کل	

جدول ۳. آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار	واریانس	چولگی	کشیستگی
تناسب ضعیف داوطلب	۳/۴۰۴	۰/۸۸۳	۰/۷۷۹	-۰/۴۲۶	-۰/۳۰۱
فرسودگی شغلی	۳/۴۷۹	۰/۷۸۸	۰/۶۳۱	-۰/۷۸۴	۰/۱۵۵
نیت ترک	۳/۴۶۱	۰/۸۳۹	۰/۷۰۳	-۰/۶۶۴	-۰/۱۸۷
معنویت	۳/۴۴۰	۰/۷۵۶	۰/۵۷۱	-۰/۴۵۳	۰/۲۹۳
خودشیفتگی	۳/۶۱۷	۰/۶۶۴	۰/۴۴۱	-۰/۶۲۶	۰/۵۵۳

آزمون نرمال بودن داده‌ها. چون پژوهش‌های مبتنی بر مدل ساختاری مبتنی بر فرض نرمال بودن داده‌ها هستند، نخست آزمون نرمال بودن انجام شد. در تحلیل عاملی تأییدی و مدل‌یابی معادلات ساختاری نیازی به نرمال بودن تمامی داده‌ها نیست؛ بلکه باید عامل‌ها (سازه‌ها) نرمال باشند؛ بنابراین فرض نرمال بودن داده‌ها در سطح معناداری ۵ درصد با تکنیک کولموگروف - اسمیرنوف آزمون شده است. برای آزمون نرمالیتت فرض‌های آماری به صورت زیر تنظیم می‌شود:

H_0 : توزیع داده‌های مربوط به هر یک از متغیرها نرمال است.

H_1 : توزیع داده‌های مربوط به هر یک از متغیرها نرمال نیست.

نتایج آزمون نرمال بودن داده‌ها در جدول ۴، ارائه شده است. با توجه به این جدول، در تمامی موارد مقدار معناداری بزرگ‌تر از $0/05$ به دست آمده است؛ بنابراین دلیلی برای رد فرض صفر مبتنی بر نرمال بودن داده‌ها وجود ندارد؛ به عبارت دیگر داده‌های پژوهش نرمال است و می‌توان آزمون‌های پارامتریک را اجرا کرد.

جدول ۴. آزمون نرمال بودن داده‌ها

متغیر	کولموگروف - اسمیرنوف		شاپیرو - ویلک	
	معناداری	درجه آزادی	معناداری	درجه آزادی
تناسب ضعیف داوطلب	$0/371$	۳۸۴	$0/867$	۳۸۴
فرسودگی شغلی	$0/332$	۳۸۴	$0/801$	۳۸۴
نیت ترک	$0/323$	۳۸۴	$0/819$	۳۸۴
معنویت	$0/273$	۳۸۴	$0/839$	۳۸۴
خودشیفتگی	$0/346$	۳۸۴	$0/783$	۳۸۴

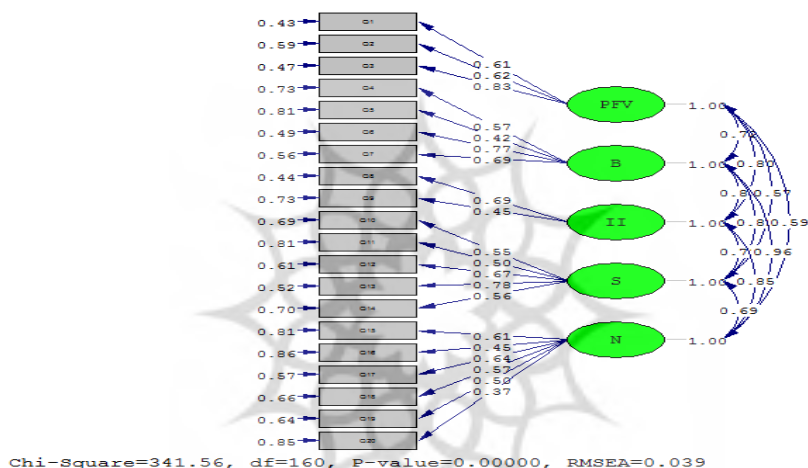
با توجه به جدول ۱، در تمامی موارد مقدار معناداری بزرگ‌تر از $0/05$ به دست آمده است؛ بنابراین دلیلی برای رد فرض صفر مبتنی بر نرمال بودن داده‌ها وجود ندارد. به عبارت دیگر توزیع داده‌های پژوهش نرمال است و می‌توان آزمون‌های پارامتریک را اجرا کرد. پایایی پرسشنامه نیز با استفاده از آلفای کرونباخ $0/884$ محاسبه شد و با توجه به اینکه مقدار آلفای کرونباخ محاسبه شده بزرگ‌تر از $0/7$ است، پرسشنامه از پایایی بالایی برخوردار است.

تحلیل عامل تأییدی^۱ مقیاس مورد استفاده. در این مطالعه برای بررسی فرضیه‌های پژوهش از مقیاسی مرکب از ۵ عامل (متغیر پنهان) و ۲۰ گویه (متغیر قابل مشاهده) استفاده شده است. برای بررسی فرضیه‌های پژوهش مبتنی بر این مقیاس نخست باید صحت مقیاس مورد استفاده تأیید شود؛ بنابراین از تحلیل عاملی تأییدی برای سنجش روابط متغیرهای پنهان با گویه‌های سنجش آن‌ها استفاده شده است. تحلیل عاملی تأییدی ارتباط گویه‌ها (سؤال‌های پرسشنامه) را با سازه‌ها مورد بررسی قرار می‌دهد. در واقع تا ثابت نشود سؤال‌های پرسشنامه، متغیرهای پنهان را به خوبی اندازه‌گیری کرده‌اند، نمی‌توان فرضیه‌های پژوهش را مبتنی بر داده‌های پرسشنامه مورد استفاده قرار داد؛ بنابراین برای اثبات اینکه داده‌ها درست اندازه‌گیری شده‌اند از تحلیل عاملی تأییدی استفاده می‌شود. قدرت رابطه بین عامل (متغیر پنهان) و متغیر قابل مشاهده به وسیله بار عاملی نشان داده می‌شود. بار عاملی مقداری بین صفر و یک است. اگر بار عاملی کمتر از $0/3$

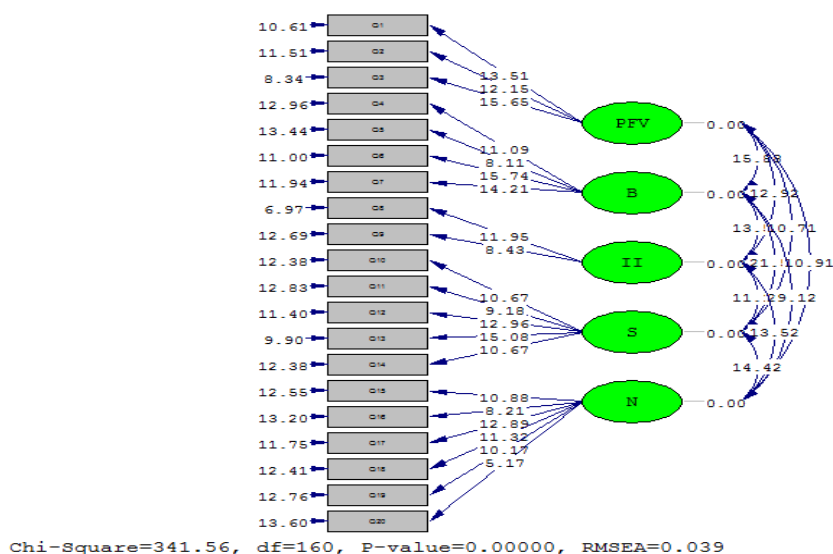
1. Confirmatory factor analysis

باشد، رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف نظر می شود. بار عاملی بین ۰/۳ تا ۰/۶ قابل قبول است و اگر بزرگ تر از ۰/۶ باشد، خیلی مطلوب است.

نتایج تحلیل عاملی مقیاس مورد استفاده در شکل ۲، ارائه شده است. بار عاملی در تمامی موارد مقداری بزرگ تر از ۰/۳ دارد که نشان می دهد همبستگی بین متغیرهای پنهان (ابعاد هر یک از سازه های اصلی) با متغیرهای قابل مشاهده قابل قبول است. پس از اینکه همبستگی متغیرها شناسایی شد، باید آزمون معناداری صورت گیرد. برای بررسی معنادار بودن رابطه بین متغیرها از آماره T-Value استفاده می شود. چون معناداری در سطح خطای ۰/۰۵ بررسی می شود، اگر میزان بارهای عاملی مشاهده شده با آزمون T-Value از ۱/۹۶ کوچک تر محاسبه شود، رابطه معنادار نیست و در نرم افزار لیزرل با رنگ قرمز نمایش داده خواهد شد. بر اساس نتایج مندرج در شکل ۳، شاخص های سنجش هر یک از مقیاس های مورد استفاده در سطح اطمینان ۵ درصد مقدار آماره T-Value بزرگ تر از ۱/۹۶ است که نشان می دهد همبستگی های مشاهده شده معنادار است.



شکل ۲. بار عاملی استاندارد تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه



شکل ۳. آماره معناداری (T-Value) تحلیل عاملی پرسشنامه

نیکویی برازش مدل. به‌طور کلی در کار با نرم‌افزار لیزرل، هر یک از شاخص‌های به‌دست‌آمده برای مدل به‌تنهایی دلیل برازندگی مدل یا عدم‌برازندگی آن نیستند؛ بلکه این شاخص‌ها را باید در کنار یکدیگر و با هم تفسیر کرد. برای ارزیابی مدل ساختاری چندین مشخصه برازندگی وجود دارد. در این پژوهش برای ارزیابی مدل‌ها (مدل اندازه‌گیری و مدل ساختاری) از شاخص‌های χ^2/df آزادی^۱، شاخص ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA)، شاخص نیکویی برازش^۲ (GFI)، شاخص نیکویی برازش تعدیل‌شده (AGFI)، شاخص نرم‌شده برازندگی^۳ (NFI)، شاخص نرم‌نشده برازندگی^۴ (NNFI) و شاخص نیکویی برازش فزاینده^۵ (IFI) استفاده شده است. یکی از شاخص‌های عمومی برای به‌حساب‌آوردن پارامترهای آزاد در محاسبه شاخص‌های برازش، شاخص χ^2/df است که از تقسیم ساده χ^2 بر درجه آزادی مدل محاسبه می‌شود. چنانچه این مقدار بین ۱ تا ۳ باشد، مطلوب است.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

1. Chi square divided to degree of freedom
2. Goodness of fit index²
3. Normed Fit Index
4. Non-Normed Fit Index
5. Incremental fit index

جدول ۵. شاخص‌های نیکویی برازش پرسشنامه

شاخص نیکویی برازش فزاینده (IFI)	شاخص نرم‌نشده (NNFI)	شاخص نرم‌شده (NFI)	شاخص نیکویی برازش تعدیل‌شده (AGFI)	شاخص نیکویی برازش (GFI)	ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA)	شاخص‌های برازندگی
۱ - ۰	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	> ۰/۹	< ۰/۱	مقادیر قابل قبول
۰/۹۵	۰/۹۲	۰/۹۵	۰/۹۶	۰/۹۳	۰/۰۳۹	مقادیر محاسبه شده

بررسی فرضیه‌های پژوهش. پس از تأیید مقیاس مورد استفاده از داده‌های گردآوری شده با استفاده از آزمون رگرسیون برای اثبات فرضیه‌های پژوهش استفاده شد. در پژوهش‌های رگرسیون هدف پیش‌بینی یک یا چند متغیر وابسته (ملاک) بر اساس یک یا چند متغیر مستقل (پیش‌بین) است. در رگرسیون چندگانه هدف پیدا کردن متغیرهای پیش‌بینی است که تغییرات متغیر وابسته را چه به تنهایی و چه مشترکاً پیش‌بینی کند. ورود متغیرهای مستقل در رگرسیون به روش‌های متعددی صورت می‌گیرد. روش هم‌زمان، روش گام‌به‌گام و روش سلسله‌مراتبی سه روش اساسی در این تکنیک است.

جدول ۶. رگرسیون چندگانه بین سازه‌ها

مقدار معناداری نرمال	ضریب t	ضریب استاندارد بتا	خطای استاندارد	ضریب بتای استاندارد نشده	همبستگی
۰/۰۰۰	۳/۲۱۳	۰/۳۱۱	۰/۰۴۴	۰/۱۴۲	تناسب کم فرد و سازمان - نیت ترک داوطلب
۰/۰۰۰	۶/۱۷۵	۰/۶۱۸	۰/۰۴۲	۰/۲۵۹	تناسب ضعیف فرد و سازمان - فرسودگی شغلی
۰/۰۰۰	۶/۳۴۵	۰/۶۳۱	۰/۰۴۹	۰/۳۱۱	فرسودگی شغلی داوطلب - نیت ترک
۰/۰۰۰	۸/۴۵۳	۰/۸۴۸	۰/۰۴۱	۰/۳۴۷	تناسب کم فرد و سازمان - معنویت
۰/۰۰۰	۸/۵۲۳	۰/۸۵۲	۰/۰۴۶	۰/۳۹۲	معنویت - فرسودگی شغلی
۰/۰۰۰	۸/۵۲۳	۰/۸۵۲	۰/۰۴۶	۰/۳۹۲	فرسودگی شغلی - معنویت
۰/۰۰۰	۸/۵۰۱	۰/۸۴۴	۰/۰۵۱	۰/۴۳۴	معنویت و نیت ترک سازمان
۰/۰۰۰	۴/۸۸۱	۰/۴۸۶	۰/۰۵۳	۰/۲۵۸	خودشیفتگی - فرسودگی شغلی

فرضیه اول: تناسب ضعیف فرد و سازمان با نیت ترک سازمان، رابطه مثبت معناداری دارد. در فرضیه اول مقدار همبستگی مشاهده شده در خروجی نرم افزار SPSS بین دو متغیر تناسب کم فرد و سازمان و نیت ترک داوطلب بر اساس جدول ۶، برابر $0/311$ به دست آمد که نشان می‌دهد همبستگی بین این دو متغیر مطلوب و قابل قبول است. این آزمون در سطح اطمینان ۹۵ درصد صورت گرفت؛ بنابراین سطح خطا $0/05$ است؛ به عبارت دیگر سطح خطا $5\% = \alpha$ است؛ همچنین آماره آزمون نیز با تقسیم ضریب بتای استاندارد نشده بر خطای استاندارد قابل محاسبه است که عدد $3/213$ به دست می‌آید که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی $1/96$ است؛ بنابراین ضریب بتای مشاهده شده معنادار است. مقدار معناداری نرمال نیز کوچک‌تر از سطح خطا است که یافته بالا را تأیید می‌کند؛ بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت بین تناسب کم فرد و سازمان و نیت ترک داوطلب، رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیه دوم: تناسب ضعیف فرد و سازمان با فرسودگی شغلی، رابطه مثبتی دارد. در فرضیه دوم مقدار همبستگی مشاهده شده در خروجی نرم‌افزار SPSS بین دو متغیر تناسب ضعیف فرد و سازمان و فرسودگی شغلی بر اساس جدول ۶، برابر $0/618$ است که نشان می‌دهد همبستگی بین این دو متغیر مطلوب و قابل قبول است. این آزمون در سطح اطمینان ۹۵ درصد صورت گرفت؛ بنابراین سطح خطا $0/05$ است؛ به عبارت دیگر سطح خطا $5\% = \alpha$ است. همچنین آماره آزمون نیز با تقسیم ضریب بتای استاندارد نشده بر خطای استاندارد قابل محاسبه است که عدد $6/175$ به دست می‌آید که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی $1/96$ است؛ بنابراین ضریب بتای مشاهده شده معنادار است. مقدار معناداری نرمال نیز کوچک‌تر از سطح خطا است که یافته بالا را تأیید می‌کند؛ بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت بین تناسب ضعیف فرد و سازمان و فرسودگی شغلی، رابطه معناداری وجود دارد و این فرضیه تأیید می‌شود.

فرضیه سوم: فرسودگی شغلی داوطلب با نیت ترک، رابطه مثبتی دارد. در فرضیه سوم مقدار همبستگی مشاهده شده در خروجی نرم‌افزار SPSS بین دو متغیر فرسودگی شغلی داوطلب و نیت ترک بر اساس جدول ۶، برابر $0/631$ است که نشان می‌دهد همبستگی بین این دو متغیر مطلوب و قابل قبول است. این آزمون در سطح اطمینان ۹۵ درصد صورت گرفت؛ بنابراین سطح خطا $0/05$ است؛ به عبارت دیگر سطح خطا $5\% = \alpha$ است. همچنین آماره آزمون نیز با تقسیم ضریب بتای استاندارد نشده بر خطای استاندارد قابل محاسبه است که عدد $6/345$ به دست می‌آید که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی $1/96$ است؛ بنابراین ضریب بتای مشاهده شده معنادار است. مقدار معناداری نرمال نیز کوچک‌تر از سطح خطا است که یافته بالا را تأیید می‌کند؛ بنابراین با

اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت بین فرسودگی شغلی داوطلب و نیت ترک، رابطه معناداری وجود دارد و این فرضیه تأیید می‌شود.

فرضیه چهارم: فرسودگی شغلی یک واسطه بین تناسب کم فرد و سازمان با نیت ترک داوطلب است. در فرضیه اول رابطه بین تناسب کم فرد و سازمان با نیت ترک داوطلب بر اساس جدول ۶ برابر ۰/۳۱۱، رابطه بین تناسب ضعیف و فرسودگی شغلی برابر ۰/۶۱۸ و رابطه بین فرسودگی شغلی و نیت ترک شغلی برابر ۰/۶۳۱ است. به‌منظور بررسی اثر میانجی فرسودگی شغلی در فرضیه موردبحث باید اثر مستقیم دو سازه را با اثر غیر مستقیم در حالت دخیل ساختن متغیر میانجی موردبررسی قرار داد تا در صورت افزایش اثر بتوان اثر میانجی را قابل قبول دانست. در فرضیه حاضر اثر برابر ۰/۳۱۱ است. اثر غیرمستقیم در صورت وجود متغیر میانجی به‌صورت زیر است:

$$۰/۶۱۸ \times ۰/۶۳۱ = ۰/۳۹۰$$

با توجه به بیشتربودن اثر مسیر غیرمستقیم از مسیر مستقیم، وجود متغیر میانجی تأثیر را افزایش می‌دهد و نقش میانجی در فرضیه حاضر تأیید می‌شود.

فرضیه پنجم: معنویت، رابطه مثبت بین تناسب کم فرد و سازمان و فرسودگی شغلی را تعدیل می‌کند. در فرضیه دوم، رابطه بین تناسب کم فرد و سازمان و فرسودگی شغلی برابر ۰/۶۱۸ محاسبه شد. در جدول ۶ مقدار همبستگی مشاهده‌شده در خروجی نرم‌افزار SPSS بین دو متغیر تناسب کم فرد و سازمان و معنویت برابر ۰/۸۴۸ است که نشان می‌دهد همبستگی بین این دو متغیر مطلوب و قابل قبول است. این آزمون در سطح اطمینان ۹۵ درصد صورت گرفت؛ بنابراین سطح خطا ۰/۰۵ است؛ آماره آزمون نیز با تقسیم ضریب بتای استاندارد نشده بر خطای استاندارد قابل محاسبه است که عدد ۸/۴۵۳ به دست می‌آید که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی ۱/۹۶ است؛ بنابراین ضریب بتای مشاهده‌شده معنادار است. مقدار معناداری نرمال نیز کوچک‌تر از سطح خطا است که یافته بالا را تأیید می‌کند؛ بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت بین تناسب کم فرد و سازمان و معنویت، رابطه معناداری وجود دارد.

در ادامه، مقدار همبستگی مشاهده‌شده در خروجی نرم‌افزار SPSS بین دو متغیر معنویت و فرسودگی شغلی برابر ۰/۸۵۲ است که نشان می‌دهد همبستگی بین این دو متغیر مطلوب و قابل قبول است. این آزمون در سطح اطمینان ۹۵ درصد صورت گرفت؛ بنابراین سطح خطا ۰/۰۵ است؛ به‌علاوه آماره آزمون نیز با تقسیم ضریب بتای استاندارد نشده بر خطای استاندارد قابل محاسبه است که عدد ۸/۵۲۳ به دست می‌آید که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی ۱/۹۶ است؛ بنابراین

ضریب بتای مشاهده‌شده معنادار است. مقدار معناداری نرمال نیز کوچک‌تر از سطح خطا است که یافته بالا را تأیید می‌کند؛ بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت بین معنویت و فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

به‌منظور بررسی اثر میانجی معنویت در فرضیه مورد بحث، باید اثر مستقیم دو سازه را با اثر غیر مستقیم در حالت دخیل‌ساختن متغیر میانجی مورد بررسی قرار داد تا در صورت افزایش اثر بتوان اثر میانجی را قابل قبول دانست. در فرضیه حاضر اثر برابر $0/618$ است. اثر غیرمستقیم در صورت وجود متغیر میانجی به‌صورت زیر است:

$$0/848 \times 0/852 = 0/722$$

با توجه به بیشتر بودن اثر مسیر غیرمستقیم از مسیر مستقیم، وجود متغیر میانجی تأثیر را افزایش می‌دهد و نقش میانجی در فرضیه حاضر تأیید می‌شود.

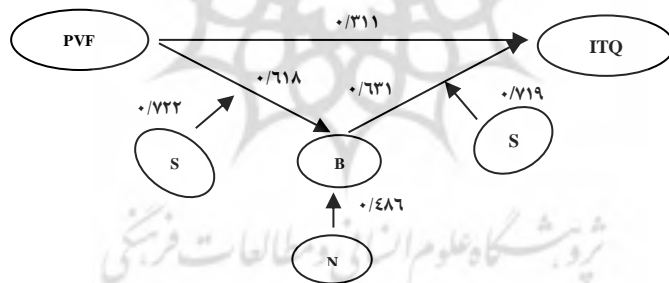
فرضیه ششم: معنویت، رابطه مثبت بین فرسودگی شغلی و نیت خروج را تعدیل می‌کند. در فرضیه سوم، رابطه بین فرسودگی شغلی و معنویت بررسی می‌شود. مقدار همبستگی مشاهده‌شده در خروجی نرم‌افزار SPSS بین دو متغیر فرسودگی شغلی و معنویت برابر $0/852$ است که نشان می‌دهد همبستگی بین این دو متغیر مطلوب و قابل قبول است. این آزمون در سطح اطمینان ۹۵ درصد صورت گرفته است؛ بنابراین سطح خطا $0/05$ است. آماره آزمون نیز با تقسیم ضریب بتای استاندارد نشده بر خطای استاندارد قابل محاسبه است که عدد $8/523$ به دست می‌آید که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی $1/96$ است؛ بنابراین ضریب بتای مشاهده‌شده معنادار است. مقدار معناداری نرمال نیز کوچک‌تر از سطح خطا است که یافته بالا را تأیید می‌کند؛ بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت بین معنویت و فرسودگی شغلی رابطه معناداری وجود دارد. در ادامه رابطه بین معنویت و نیت ترک سازمان بررسی می‌شود. مقدار همبستگی مشاهده‌شده در خروجی نرم‌افزار SPSS بین دو متغیر معنویت و نیت ترک سازمان برابر $0/844$ است که نشان می‌دهد همبستگی بین این دو متغیر مطلوب و قابل قبول است. این آزمون در سطح اطمینان ۹۵ درصد صورت گرفت؛ بنابراین سطح خطا $0/05$ است؛ به عبارت دیگر سطح خطا $\alpha = 5\%$ است. آماره آزمون نیز با تقسیم ضریب بتای استاندارد نشده بر خطای استاندارد قابل محاسبه است که عدد $8/501$ به دست می‌آید که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی $1/96$ است؛ بنابراین ضریب بتای مشاهده‌شده معنادار است. مقدار معناداری نرمال نیز کوچک‌تر از سطح خطا است که یافته بالا را تأیید می‌کند؛ بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت بین معنویت و نیت ترک سازمان، رابطه معناداری وجود دارد.

به منظور بررسی اثر میانجی معنویت در فرضیه مورد بحث باید اثر مستقیم دو سازه را با اثر غیرمستقیم در حالت دخیل ساختن متغیر میانجی بررسی کرد تا در صورت افزایش اثر بتوان اثر میانجی را قابل قبول دانست. در فرضیه حاضر، اثر برابر $0/631$ است. اثر غیرمستقیم در صورت وجود متغیر میانجی به صورت زیر است:

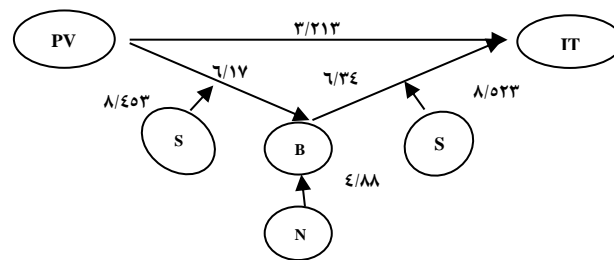
$$0/852 \times 0/844 = 0/719$$

با توجه به بیشتر بودن اثر مسیر غیرمستقیم از مسیر مستقیم، وجود متغیر میانجی تأثیر را افزایش می دهد و نقش میانجی در فرضیه حاضر تأیید می شود.

فرضیه هفتم: خودشیفتگی با فرسودگی شغلی رابطه مثبت دارد. در فرضیه هفتم، مقدار همبستگی مشاهده شده در خروجی نرم افزار SPSS بین دو متغیر خودشیفتگی و فرسودگی شغلی برابر $0/486$ است که نشان می دهد همبستگی بین این دو متغیر مطلوب و قابل قبول است. این آزمون در سطح اطمینان ۹۵ درصد صورت گرفته است؛ بنابراین سطح خطا $0/05$ است؛ به عبارت دیگر سطح خطا $5\% = \alpha$ است؛ همچنین آماره آزمون نیز با تقسیم ضریب بتای استاندارد نشده بر خطای استاندارد قابل محاسبه است که عدد $4/881$ به دست می آید که بزرگ تر از مقدار بحرانی $1/96$ است؛ بنابراین ضریب بتای مشاهده شده معنادار است. مقدار معناداری نرمال نیز کوچک تر از سطح خطا است که یافته بالا را تأیید می کند؛ بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد می توان گفت بین خودشیفتگی و فرسودگی شغلی، رابطه معناداری وجود دارد و این فرضیه تأیید می شود.



شکل ۴. ضرایب استاندارد شده مدل مسیر



شکل ۵. مقادیر محاسبه‌شده برای ضرایب مدل مسیر

۵. نتیجه‌گیری و پیشنهادها

امروزه داوطلبان یکی از دارایی‌های مهم سازمان‌ها هستند و نگهداشت آن‌ها در بیشتر سازمان‌ها بسیار مورد توجه قرار گرفته است. بر همین اساس در این پژوهش رابطه تناسب ضعیف داوطلب با سازمان و نیت ترک سازمان با تأکید بر نقش فرسودگی شغلی، معنویت و خودشیفتگی در داوطلبان جمعیت هلال احمر استان قزوین بررسی شد. در ارتباط با فرضیه نخست، تناسب ضعیف داوطلب و سازمان با نیت ترک سازمان، رابطه مثبت معناداری دارد. وقتی که در سازمان، خصوصیات فردی شاغل و ویژگی‌های محیط کاری با هم انطباق داشته یا دست‌کم هم‌خوانی بالایی داشته باشند، احتمال ترک خدمت کاهش می‌یابد. معمولاً سازمان‌ها به دنبال آن هستند که افرادی را بیابند که بهتر بتوانند تقاضاهای شغلی را برآورده سازند، با آموزه‌ها و تغییرات شغلی سازگارتر باشند و به سازمان‌ها متعهد و وفادار بمانند. افراد نیز به دنبال سازمان‌هایی هستند که توانایی‌های ویژه آنان را به کار گیرند و نیازهای خاص آنان را برآورده سازند. هرچه تناسب افراد با سازمان بیشتر باشد، پیامدهای شغلی مثبت‌تر خواهد بود. سطوح کمتر تنش، عجز شدن با شغل، تعهد سازمانی بالاتر، نگرش‌های شغلی بهتر، نرخ‌های عملکرد بالاتر و ترک خدمت پایین‌تر از جمله این پیامدها هستند. نتایج این پژوهش با یافته‌های اندرس و همکاران (۲۰۱۱)، ون وین و همکاران (۲۰۰۸) و کیم و همکاران (۲۰۰۷)، مطابقت دارد. در ارتباط با فرضیه دوم، یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که تناسب ضعیف داوطلب و سازمان با فرسودگی شغلی رابطه مثبت معناداری دارد. تناسب ضعیف فرد و سازمان یک عامل تنش‌زا است که فرسودگی شغلی و نتایج منفی آن را تسهیل می‌کند. در واقع فرسودگی شغلی یکی از عمده‌ترین پیامدهای اجتناب‌ناپذیر تنش شغلی است. عدم تناسب فرد با سازمان سبب ایجاد فشار روحی در فرد می‌شود و این امر خستگی و فرسودگی شغلی و در نهایت به خطر افتادن سلامت روحی فرد را در پی خواهد داشت. نتایج این پژوهش با یافته‌های پیالتو و همکاران (۲۰۱۱)، شانافلت و همکاران (۲۰۰۹) و تانگ و همکاران (۲۰۱۵) مطابقت دارد. آن‌ها نیز در پژوهش‌های خود به این نتیجه رسیدند که تناسب ضعیف داوطلب و سازمان به فرسودگی شغلی منجر می‌شود. در رابطه با فرضیه سوم

پژوهش نتایج پژوهش نشان می‌دهد که فرسودگی شغلی داوطلب با نیت ترک سازمان رابطه مثبت معناداری دارد. فرسودگی شغلی در طولانی‌مدت به عدم رضایت شغلی، کاهش بهره‌وری و کاهش تعهد نسبت به کار و سازمان منتهی می‌شود که این موارد نیز در نهایت به غیبت از کار و ترک شغل منجر می‌شود. یافته‌های شافلی و باکر (۲۰۰۴)، الن و مولر (۲۰۱۳) و چن و یو (۲۰۱۲)، نتایج این پژوهش را تأیید می‌کنند. در رابطه با معنویت نتایج پژوهش نشان می‌دهد که معنویت، رابطه مثبت بین تناسب کم داوطلب - سازمان با فرسودگی شغلی و همچنین رابطه فرسودگی شغلی با نیت ترک سازمان را تعدیل می‌کند؛ به طوری که با افزایش معنویت، این رابطه مثبت ضعیف‌تر خواهد شد. معنویت باعث کاهش فشارهای روحی و تنش می‌شود و این امر فرسودگی شغلی را در داوطلبان کاهش می‌دهد و باعث بهزیستی در محل کار می‌شود و همین امر در نهایت نیت ترک سازمان را در داوطلبان کاهش می‌دهد. نتایج پژوهش با یافته‌های شرر و همکاران (۲۰۱۶)، هاشمی و همکاران (۲۰۱۷) و شافلی و باکر (۲۰۰۴) مطابقت دارد. در رابطه با فرضیه هفتم نتایج پژوهش نشان می‌دهد که خودشیفتگی با فرسودگی شغلی رابطه مثبت معناداری دارد. خودشیفتگی بیمارگونه با عزت نفس پایین و خودتنظیمی ناسازگار همراه است. خودشیفتگی باعث می‌شود فرد برای انجام وظایف، بیشتر تحریک شود که این امر با فشار روحی، خستگی بیشتر و فرسودگی شغلی داوطلب مرتبط است. به طور کلی در این مطالعه به منظور دستیابی به هدف پژوهش، هفت فرضیه مطرح شد. نتایج بررسی‌ها نشان می‌دهد که تناسب ضعیف داوطلب و سازمان با نیت ترک سازمان رابطه مثبت و معناداری دارد؛ همچنین نتایج پژوهش نشان می‌دهد بین تناسب ضعیف داوطلب - سازمان و نیت ترک سازمان با فرسودگی شغلی رابطه مثبت معناداری وجود دارد؛ به علاوه مشخص شد معنویت این رابطه را تعدیل می‌کند.

با توجه به یافته‌های پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود از تناسب ضعیف داوطلب با سازمان اجتناب شود. غربالگری اولیه به شناسایی داوطلبانی که با نقش‌های سازمانی متناسب هستند، کمک می‌کند. این رویکرد به دنبال حداکثر کردن تناسب داوطلب و سازمان و جلوگیری از فرسودگی شغلی به وسیله ارزیابی درست داوطلبان و گماردن داوطلبان در جاهای مناسب سازمان است. پیشنهاد می‌شود جمعیت هلال احمر به صورت رسمی و غیررسمی از داوطلبان خود بازخورد دریافت کند و گاهی اوقات آنان را در جلسات با کارکنان برای از بین بردن نابرابری‌ها شرکت دهند تا با این کارها فرسودگی شغلی و نیت ترک توسط داوطلبان از سازمان کاسته شود. به رسمیت شناختن دستاوردهای داوطلبان به طور منظم، ابراز قدردانی کردن و ارسال دستاوردهای داوطلبان به رسانه‌های اجتماعی باعث می‌شود که تناسب اهداف داوطلب و سازمان افزایش یابد. با توجه به نتایج پژوهش برای جلوگیری از فرسودگی شغلی در افراد خودشیفته پیشنهاد می‌شود

این افراد در مشاغلی که آزادی عمل بیشتری دارند و در کارهایی که از لحاظ آن‌ها بااهمیت‌تر و بامعناتر است، گمارده شوند. یافته‌های پژوهش، پیشنهاد کاربردی روشن و صریحی را مطرح می‌کنند. بدین معنا که برای کاهش احساس فرسودگی شغلی و به دنبال آن و حتی در کنار آن تمایل به ترک خدمت، بخش‌های مربوط به مدیریت منابع انسانی سازمان‌ها لازم است برنامه‌هایی را برای سنجش تناسب‌های کلی بین توانایی‌ها، مهارت‌ها، منابع، علایق و گرایش‌های داوطلب با تقاضاها و شرایط شغلی آن‌ها طراحی و اجرا کنند. این پیشنهاد کاربردی در توجه به این حقیقت که ترک خدمت تنها یکی از چندین واکنش ممکن به فرسودگی ناشی از عدم تناسب فرد - شغل است، پررنگ‌تر می‌شود. دو رویکرد می‌تواند تناسب ضعیف داوطلب را کاهش دهد: ۱. اصلاح روش استخدام داوطلبان برای اطمینان بهتر از سازگاری اهداف، ارزش‌ها و شخصیت داوطلبان با سازمان؛ ۲. تغییر محیط سازمان برای اطمینان از به‌دست‌آمدن هماهنگی داوطلبان با سازمان. پیشنهاد می‌شود در کارهای داوطلبانه نیز در مرحله انتخاب و استخدام داوطلبان دقت کافی صورت گیرد. غربالگری از داوطلبان یک استثنا است و به‌عنوان یک قاعده مطرح نمی‌شود؛ ولی باید این امر صورت پذیرد. استخدام و غربالگری این فرصت را می‌دهد تا به خواسته داوطلبان گوش داده شود و شخصیت داوطلبان موردبررسی قرار گیرد.

از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر تعمیم‌پذیری نتایج آن است. این نمونه به داوطلبان سازمان جمعیت هلال احمر محدود بود و ممکن است نتایج آن برای داوطلبان سایر سازمان‌ها قابل تعمیم نباشد؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود برای داوطلبان سایر سازمان‌ها نیز تحقیقات مشابهی صورت گیرد. در این پژوهش فقط به بررسی رابطه تناسب داوطلب - سازمان و فرسودگی شغلی با نیت ترک سازمان پرداخته شد و سایر عوامل تأثیرگذار در نظر گرفته نشد؛ از این رو پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی نقش میانجیگری متغیرهای دیگری از جمله تنش شغلی، فرهنگ سازمانی، ویژگی‌های شخصیتی و غیره در تمایل به ترک شغل موردتوجه قرار گیرد. محدودیت دیگر این است که نیت ترک خدمت با ۲ سؤال اندازه‌گیری شده است که به‌رغم شواهد روایی و پایایی قابل قبول، ممکن است تمام حوزه مفهومی نیت ترک خدمت را پوشش ندهد. پیشنهاد می‌شود پژوهشگران در پژوهش‌های آینده از مقیاس‌های سنجش با سؤال‌های بیشتر و دقیق‌تر استفاده کنند.

منابع

1. Allen, J. A., & Mueller, S. L. (2013). The revolving door: A closer look at major factors in volunteers' intention to quit. *Journal of Community Psychology, 41*(2), 139-155.
2. Andrews, M. C., Baker, T., & Hunt, T. G. (2011). Values and person-organization fit: Does moral intensity strengthen outcomes? *Leadership & Organization Development Journal, 32*(1), 5-19.
3. Bickerton, G.R., Miner, M.H., Dowson, M., Griffin, B. (2014). Incremental validity of spiritual resources in the job demands–resources model. *Psychology of Religion and Spirituality, 7*(2), 1–11.
4. Bittman, M., & Fisher, K. (2006). Exploring the economic and social value of present patterns of volunteering in Australia. *Social Policy Research Paper 28*, Commonwealth of Australia, Canberra.
5. Boyd, N. C., Lewin, J.E., & Sager, J. K. (2009). A model of stress and coping and their influence on individual and organizational outcomes. *Journal of Vocational Behavior, 75*(2), 197-211.
6. Bureau of Labor Statistics. (2013). Volunteering in the United States –2012 (BLS Publication No. USDL-13-0285). Washington, DC: U.S. Government Printing Office.
7. Chen, C., & Yu, T. (2012). Effects of positive vs negative forces on the burnout-commitment-turnover relationship. *Journal of Service Management, 25*(3), 388-410.
8. Edwards, J. R. (2008). 4 person-environment fit in organizations: An assessment of theoretical progress. *The Academy of Management Annals, 2*(1), 167-230.
9. Galea, M. (2014). Assessing the incremental validity of spirituality in predicting nurses' burnout. *Archive for the Psychology of Religions, 36*(1), 118-136.
10. Gholipour, A., Roshannejad, M., Sherafat, Sh. (2010). Explaining the Impact of Person-Organization Fit on Work Alienation and Work Engagement, *Journal of Strategic Management Thought, 4*(1), 209-229. (In Persian)
11. Golparvar, M., Hosseinzadeh, Kh. (2011). Model of relation between person-job none fit with emotional exhaustion and desire to leave work: Evidence for the stress-unequilibrium-compensation model, *Journal of Applied Psychology, Vol. 5, No. 1*(17), 41-56. (In Persian)
12. Hashemi, S.E., Qotb, S. I., Honarmand, M. M., Beshlideh, K. (2017). The effect of Spiritual Resources on Turnover Intention and Workplace Well-being in Employees: The mediation of Emotional Exhaustion and Work Engagement, *Journal of Positive Psychology, 3*(1), 29-48. (In Persian)
13. Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist, 44*(3), 513-524.
14. Hobfoll, S. E. (2010). Conservation of resources theory: Its implication for stress, health, and resilience. In S. Folkman, & P. E. Nathan (Eds.), *The Oxford handbook of stress, health, and coping*, pp. 127-147.
15. Hoffman, B. J., & Woehr, D. J. (2006). A quantitative review of the relationship between person-organization fit and behavioral outcomes. *Journal of Vocational Behavior, 68*(3), 389-399.
16. Hom, P.W., & Griffeth, R.W. (1991). A structural equation model of the process of employee turnover: Cross-sectional and longitudinal tests. *Journal of Applied Psychology, 76*, 350–366.

16. Hosseinzadeh. T., Rastegar. R.(2013). Investigating the Relationship between Psychological Capital and Job Leaving Tendency with an Emphasis on the Mediating Role of Burnout, *Educational and scholastic studies*, 2(4), 34- 53. (In Persian)
17. Isoard-Gauthier, S., Guillet-Descas, E., & Duda, J. L. (2013). How to achieve in elite training centers without burning out? An achievement goal theory perspective. *Psychology of Sport and Exercise*, 14, 72–83.
18. Jaros, S.J. (1997). An assessment of Meyer and Allen's (1991) three-component model of organizational commitment and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 51, 319-337.
19. Kobanoglu. M., Uygungil. S.(2018). Relationship Between “Burnout and Intention to Quit” the Organization: The Case of Employees Working with Dangerous Substances, Conference: Perspectives in Humanities and Social Sciences: Hinting at Interdisciplinarity 4th Edition: Revolutions, the Archeology of Change, At Iasi, Romania: [https:// www. researchgate.net /publication /322397905](https://www.researchgate.net/publication/322397905)
20. Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.
21. Kulik, L. (2006). Burnout among volunteers in the social services: The impact of gender and employment status. *Journal of Community Psychology*, 34(5), 541-561.
22. Kumar, V., & Kumar, S. (2014). Workplace spirituality as a moderator in relation between stress and health: An exploratory empirical assessment. *International Review of Psychiatry*, 26(3), 344-351.
23. Maslach, C., Jackson, S. (1986). *Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, University of CA: Consulting Psychologists.
24. Pines, A., Aronson, E. (1988). *Career burnout: Causes and cures*. New York, NY:Free Press.
25. Pyhalto, K., Pietarinen,J., & Salmela-Aro, K. (2011). Teacher-working-environment fit as a framework for burnout experienced by Finnish teachers. *Teaching and Teacher Education*, 27(7), 101-110.
26. Quick, J. C., & Gavin,J. H. (2001). Four perspectives on Conservation ofResources Theory: A commentary. *International Association for Applied Psychology*, 50(3), 392-399.
27. Rastgar. A., SiahSarani.M.A.(2016).The effect of perceived injustice on employee burnout with the mediating effect of organizational commitment, *Public Administration Perspaective*, 6(4), 125-149. (In Persian)
28. Roberts.R, Woodman. T , Sedikides. C.(2018). Pass me the ball: narcissism in performance settings, *International Review of Sport and Exercise Psychology*, 11(1), 190–213.
29. Rupert, P. A., Miller, A. O., Dorociak, K. E. (2015). Preventing burnout: What does the research tell us? *Professional Psychology: Research and Practice*, 46(3), 168-174.
30. Shader K, Broome ME, Broome CD, West ME, Nash M..(2001). Factors influencing job satisfaction and anticipated turnover in an academic medical center. *J Nurs Adm*, 31(4), 210–17.

31. 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.
32. Schwarzkopf, K., Straus, D., Porschke, H., Znoj, H., Conrad, N., Schmidt-Trucksäss, A. & Känel, R. von (2016a). Empirical evidence for a relationship between narcissistic personality traits and job burnout. *Burnout Research*, 3(2), 25-33.
33. Schwarzkopf, K., Conrad, N., Straus, D., Porschke, H. & Känel, R. von (2016b). Einmal Burnout ist nicht immer Burnout: Eine stationäre multimodale Psychotherapie ist eine effektive Burnout- Behandlung. *Praxis (16618157)*, 105(6).
34. 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.
35. Shanafelt, T. D., West, C. P., Sloan, J. A., Novotny, P.J., Poland, G. A., Menaker, R., et al. (2009). Career fit and burnout among academic faculty. *Archives of Internal Medicine*, 169(10), 990-995.
36. Shields, M. A., Ward, M. (2001). Improving nurse retention in the National Health Service in England: the impact of job satisfaction on intentions to quit. *Journal of Health Economics*, 20(5), 677-701.
37. Tong, J., Wang, L., & Peng, K. (2015). From person-environment misfit to job burnout: Theoretical extensions. *Journal of Managerial Psychology*, 30(2), 169-182.
38. Underwood, L. G., & Terisi, J. A. (2002). The daily spiritual experience scale: Development, theoretical description, reliability, exploratory factor analysis, and preliminary construct validity using health-related data. *Annals of Behavioral Medicine*, 24(1), 22-33.
39. VanVianen, A. E. M., Nijstad, B. A., & Voskuil, O. F. (2008). A person-environment fit approach to volunteerism: Volunteer personality fit and culture fit as predictors of affective outcomes. *Basic and Applied Social Psychology*, (30), 153-166.
40. Yamani, M., Hozuri, M.J., & Ghorbani, M.J. (2012). Evaluating Similar- to- me effect and its consequences on the selection and appointment of government managers. *Public Administration Perspective*, 3(3), 133-157. (In Persian)

Investigating the Relationship between Poor Volunteers' Fit with their Organization and Intention to Quit with Emphasis on the Role of Burnout, Spirituality and Narcissism

Hamed Dehghanan^{1*}, Elmira Shakeri², Shahram Azari Rad²

1. Associate Professor, Department of Business Management, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

2. Ph.D Student, Department of Business Management, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran.

Abstract

Purpose: Today, volunteers are one of the major assets of nonprofit organizations, governments and humanitarian organizations. The purpose of this research is to survey the relationship between Poor volunteers' fit with their organization and intentions to quit with emphasis on the role of burnout, spirituality and narcissism. This study is based on both Conservation of Resources theory and person-organization(PO)fit theory.

Design/ Methodology/ Approach: This research is applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of nature and method. In order to analyze the data from the confirmatory factor analysis, correlation coefficient and Structural equation modeling was used.

Research Findings: The result of the study showed that Poor volunteers' fit with their organization and burnout have a positive effect on intentions to quit and Burnout mediate the relationship between poor volunteer fit and intentions to quit.

Limitations & Consequences: The intentions to quit the organization was observed as a strong predictor of leaving the organization by Red Crescent volunteers. This research is limited in terms of generalizing its results to volunteers from other organizations.

Practical Consequences: The output of this research can be an effective step in maintaining the volunteers of non-profit organizations, the government, business and humanitarian organizations.

Innovation or Value of the Article: This study, considering the intentions to quit the organization by the volunteer based on the volunteer – organization fit and COR theory, adds to the managerial research in the field of volunteer and the intentions to quit the organization

Keywords: Intentions to Quit, Volunteer – Organization Fit, Burnout, Spirituality, Narcissism.

Paper Type: Research paper.

Received: Nov. 08, 2019, Accepted: May. 30, 2020.

* Corresponding Author.

E-mail addresses: dehghanan@atu.ac.ir; elmira_shakeri@yahoo.com ; shahramazarirad@gmail.com