



Research Paper

The relationship between organizational climate with job burnout and job adaptation of military personnel

Bita Safaee , Mojtaba Tamadoni

1-Master's degree student in Career Counseling, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

2- Assistant Professor, Department of Psychology, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Receive:

26 June 2024

Revise:

31 July 2024

Accept:

7 September 2024

Published online:

21 September 2024

Keywords:organizational climate,
job burnout, job
adaptation**Abstract**

This research was conducted in order to determine the relationship between organizational climate and job burnout and job adaptation of military personnel. In terms of purpose, this research was applied, and in terms of method and nature, it was descriptive of the correlation type. The statistical population included all employees of the military forces, and samples of 80 people were selected by random sampling. The data collection tools were three standard questionnaires of organizational climate Sussman and Deep (1989), job burnout, Meslech and Jackson (1981), job adaptation questionnaire Davis and Lafqvist (1991). Cronbach's alpha was calculated for each of the letters and the coefficient was higher than 0.7 in all of them and it was considered as one. Regression test was used to analyze the data. It showed that there is a relationship between organizational climate and job burnout and job adaptability in the results of military research, so that organizational climate was 77.4% in predicting job burnout and 69.9% in organizational climate.

Please cite this article as (APA): Safaee, B & Tamadoni,M. (2024). The relationship between organizational climate with job burnout and job adaptation of military personnel. *Journal of human resource management perspective*, (1) 2, 89-89.

Sponsored by: Institute Of Samamos Publications	https://www.doi.org/10.22034/jphrm.2024.206672	
Corresponding Author: Mojtaba Tamadoni	https://orcid.org/0000-0001-6086-348X	
Email: M_Tamadoni@jau.ac.ir	Creative Commons: CC BY 4.0	



Extended Abstract

Introduction

For many people, a large part of the day (more than a third of their life) is spent at work (work environment). In fact, an average person spends ninety thousand hours in their lifetime at work. Knowing this, it is very important for a person to feel comfortable and at ease at their workplace. Of course, it should be known that it is impossible for everyone to always enjoy their job, but the type of environment in which they work has a great impact on how they feel about their job and their colleagues. It is safe to say that each person's job can have a great impact on the quality of their life. Everyone wants to find a job that suits their values and needs, and if the job does not, they will feel dissatisfied and bored with their job, and the person will be forced to adapt. Job adaptation is the mental state of a person towards the desired job after employment, job adaptation is a combination of a set of psychological and non-psychological factors. Non-psychological factors include all the tools and equipment used by the employee to do their job. However, the psychological factor includes the personal characteristics and learned experiences of the individual in relation to their job, such as mutual communication with others, a positive view of the job, sufficient income, and valuing work that make the individual adapt to their job and continue with it (Shafiabadi, 2012). Among the potential effects of job adaptation, we can mention employee job satisfaction, which will lead to high job performance and a decrease in absenteeism among employees (Liu, 2019). According to Haland's theory, the choice of job and profession depends on the personality type of the individual. In the trait-factor theory in the field of job adaptation, it is stated that job adaptation is two-dimensional. This means that internal and external factors are effective in creating it. Job adaptation is an interaction between individual characteristics and job conditions, and several factors are effective in creating it (Fazelipناه, 2019). The Minnesota Theory of Work Adjustment (TWA) believes that job adjustment is an ultimate and dynamic goal in empowering employees, and that job adjustment is achieved through two processes: satisfaction and satisfaction. In other words, job adjustment is an estimate of the degree of matching of job requirements and personal needs. Satisfaction means matching a person's values and needs with the benefits and rewards of his or her work environment. Satisfaction means matching an individual's abilities with the tasks assigned or the requirements and demands of the work environment (Asadi Gandomani, 2014). Ferlo (1954), while examining needs in choosing a job and their impact on employment, believes that higher needs will not appear until the basic needs are satisfied. In this theory, needs are the drivers of behavior and the satisfaction of needs plays a very effective role in job adjustment (Asadi Gandomani, 2014).

One of the factors related to and influencing employee adaptation and burnout is organizational climate, which has also been mentioned in research studies. For example, Feyz (2020) concluded that there is a relationship between resilience and organizational climate and employee burnout. De Gulan and Aguilin (2022) concluded that there is a significant relationship between organizational climate, job adaptation, and career intention. Lan (2020) concluded that there is a significant relationship between organizational climate, job stress, burnout, and persistence of correlation, and organizational climate has the power to predict burnout. In general, organizational climate refers to the internal conditions of an organization



(Eman, 2023) and reflects employees' perceptions of the work environment. Organizational climate has a positive link with employee satisfaction and motivation and reduces pressure on employees (Lan, 2020). Feelings of trust, belonging, respect, and loyalty are important aspects of organizational climate. Organizational climate is strongly influenced by the behaviors of its members. When employees support each other, a climate of cooperation and connection is created. This is a predictor of employee intent to stay, as individuals are more likely to stay in an organization where they feel supported and their opinions and responses are reflected in the workplace. In organizations with a good organizational climate, employees are likely to be more satisfied with their jobs and more committed to their organization, therefore, they have a stronger intent to stay (Eman, 2023). The military is one of the most important occupational groups in the country, whose employees face great psychological stress due to the hardships they face in their jobs, which increases their job dissatisfaction and the risk of burnout, affecting their efforts to provide quality services. Therefore, it seems that organizational climate can enter this field and to some extent help with job adaptation and prevent and reduce job burnout among military personnel, and be a protective factor against employee burnout. Based on this, the main question raised in this study is: What is the relationship between organizational climate and job burnout and job adaptation among military personnel?

Theoretical framework

Job Compatibility:

Job compatibility is an important factor for the continuation of a person's successful employment, and every person expects that employment will bring him satisfaction, health, and prestige, and meet his basic needs (Shafiabadi, 2012). However, in organizations, we face a category called job burnout in employees as a serious problem. Job burnout is a psychological symptom and is most often seen in jobs that take up a lot of employees' time (Dehghan-Manshadi, 2013).

Job Burnout:

Job burnout, a combination of chronic emotional exhaustion and negative work attitudes, is very common among stressed employees and mainly includes emotional exhaustion, depersonalization (pessimism), and a feeling of decreased personal success (Jialu, 2024). Job burnout has negative consequences for both the employee and the organization (Hegazy, 2023). The results of a meta-analysis have shown that long-term burnout can lead to the activation of a wider range of negative physical and psychological consequences, such as chronic fatigue, headaches, depressive symptoms, etc. (Jialu, 2024).

Organizational climate:

Organizational climate refers to the structure of the organization and the conditions governing the organization, including the selection and appointment of individuals and specialized forces, supervision, planning, organization, reward and benefit systems, interpersonal relationships, rules and regulations governing the organization, the way in which responsibility is delegated and the support of employees in the organization, and includes the characteristics of the work environment and expresses the nature of the environment in which human resources are engaged in activities (Yamin-Firoz, 2019). According to Sussman and Deep (1989), organizational climate describes a set of conditions that stimulate or inhibit



various motivational states. By changing the organizational climate, the manager can influence the motivation of employees and in turn change their performance (Islamiyeh, 2015). Organizational climate is a set of characteristics that describe an organization, distinguish it from other organizations, are stable over time, and affect the behavior of individuals in the organization (Doosti and Farsi-nejad, 2014).

Research Methodology

This research was applied in terms of purpose. In terms of data type, it was quantitative. In terms of method and nature, it was descriptive-correlational. The statistical population of the research consisted of all employees of the 9th District of Tehran Police Force. The number of employees of the 9th District of Tehran Police Force was 80 people. For sampling, the available sampling method was used and all 80 employees of the 9th District of Tehran Police Force participated in the research. The data collection tools were the standard organizational climate questionnaires of Sussman (1989) and Deep, job burnout (1981) of Maslach and Jackson, and job adjustment (1991) of Dawis and Lofquist. Stepwise regression was used by SPSS statistical software to analyze the data.

Research Findings

The multiple correlation between organizational climate and burnout is 0.888, which indicates a high correlation between the variables. The corrected coefficient of determination is also 0.774, which indicates that 77.4 percent of burnout can be explained by organizational climate. The calculated F value in the relationship between organizational climate and burnout is 119.55 with a degree of freedom of 79, which is greater than the critical F value; as a result, it can be said with 95 percent confidence that there is a relationship between organizational climate and employee burnout. The contribution of organizational climate variables in predicting employee burnout is as follows: goal clarity 0.153, role clarity 0.145, satisfaction with reward 0.371, satisfaction and agreement on procedures 0.287, and communication effectiveness 0.203. The multiple correlation between organizational climate and job adjustment is 0.847. The modified coefficient of determination is also equal to 0.699, and this value indicates that 69.9 percent of job adjustment can be explained through organizational climate. The calculated F value in the relationship between organizational climate and job burnout is 37.675 with a degree of freedom of 79, which is greater than the critical F value; As a result, it can be said with 95% confidence that there is a relationship between organizational climate and employees' job satisfaction. The contribution of organizational climate variables in predicting employees' job satisfaction is as follows: clarity of goals 0.391 units, clarity of role 0.279 units, satisfaction with reward 0.190 units, satisfaction and agreement on procedures 0.224 units, and effectiveness of communication 0.384 units.

Conclusion

The results showed that there is a relationship between organizational climate and burnout of military personnel. There is a consistency between the results of the research of Higazi et al. (2023), Len (2020), Applebaum (2019), Abedzadeh Yami and Fayyaz (1401), Dosti and Farsinejad (1400), Eqbali et al. (2010), Kouhi (2010), Ahmadnia and Shamsi Ghoshki (2019),



Ghanei (2016), Bigdali et al. (2015). In explaining the findings, it should be stated that burnout is a long-term response to chronic emotional and interpersonal stress in the workplace and can lead to a lack of energy (emotional burnout), a distant and indifferent attitude towards the job (pessimism), and a feeling of low efficiency (decreased professional efficiency) (Chi, 2024). Organizational climate is one of the variables that affects employee burnout because any organization with its own defined climate can create job satisfaction or dissatisfaction for its human resources. Certainly, an organizational climate that is full of margins and stress and pays little attention to human resources will create burnout in human resources. Because the individual thinks that he is not cared for according to the conditions of the organization and feels inefficient. Therefore, understanding organizational climate and integrating it can be an efficient tool to help military managers to reduce burnout in their human resources and witness the productivity of the system. The results showed that there is a relationship between organizational climate and job adjustment of military employees. There is a consistency between the results of the research of De Golan and Aguilin (2022), Samavati and Pali (1401), Hamidinia et al. (2019). In explaining the findings, it should be stated that in human resource management and also in organizational psychology, the category of job compatibility, which is related to the ability of human resources to adapt and adapt to job needs and tasks, is very important. In human resources, job compatibility indicates the balance and harmony between the capabilities, talents and values of the individual with the job needs and opportunities available in the organization. Therefore, when the human resources of an organization have a mechanism with their job environment, the probability of survival and persistence of such an individual in the organization will increase and the individual's satisfaction with the organization where he serves will increase. Therefore, to increase the level of job compatibility among military personnel, the organizational climate must be managed in every respect and have coherence and proper planning.

Accordingly, it is suggested that the role that each military personnel plays in the organization be clearly defined for them. They should be rewarded and promoted based on their qualifications and performance. Attention should be paid to creating joy and excitement that is appropriate for the military organizational environment so that employees feel energized and happy. The organization's goals should be clearly stated for military personnel. Employees should be given freedom to express their opinions on organizational management decisions and various issues.



رابطه‌ی جو سازمانی با فرسودگی شغلی و سازگاری شغلی کارمندان نیروهای نظامی

بیبا صفایی ^{ID}، مجتبی تمدنی ^{ID}

۱- دانشجوی کارشناسی ارشد مشاوره شغلی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
۲- استادیار گروه روانشناسی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

چکیده

این پژوهش به منظور تعیین رابطه‌ی جو سازمانی با فرسودگی شغلی و سازگاری شغلی کارمندان نیروهای نظامی انجام شد. از نظر هدف، این پژوهش کاربردی بود و از نظر روش و ماهیت، توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه کارمندان نیروی انتظامی منطقه ۹ تهران بود و نمونه‌ای به حجم ۸۰ نفر به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها سه پرسشنامه استاندارد جو سازمانی *Sussman* و *Deep* (۱۹۸۹) فرسودگی شغلی *Maslach* و *Jackson* (۱۹۸۱) پرسشنامه سازگاری شغلی *Dawis* و *Lofquist* (۱۹۹۱) بود. داده‌های گردآوری حاصل از این پرسشنامه‌ها با آزمون رگرسیون تحلیل شد. نتایج نشان داد جو سازمانی با فرسودگی شغلی ($r=0/888$) و سازگاری شغلی ($r=0/847$) رابطه معنادار داشت. لذا با ایجاد جو سازمانی مطلوب می‌توان به کاهش فرسودگی شغلی و افزایش سازگاری شغلی در کارمندان دست پیدا نمود.

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۴/۰۶
تاریخ بازنگری: ۱۴۰۳/۰۵/۱۰
تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۱۷
تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۳/۰۶/۳۱

کلید واژه‌ها:
جو سازمانی،
فرسودگی شغلی،
سازگاری شغلی

لطفاً به این مقاله استناد کنید (APA): صفایی، بیبا، تمدنی، مجتبی. (۱۴۰۳). رابطه‌ی جو سازمانی با فرسودگی شغلی و سازگاری شغلی کارمندان نیروهای نظامی. فصلنامه چشم انداز مدیریت منابع انسانی، ۱(۲)، ۸۹-۹۰.

	https://www.jphrm.ir/issue_28450_28451.html	موسسه انتشارات سماوس	تحت حمایت:
	https://orcid.org/0000-0001-6086-348X	مجتبی تمدنی	نویسنده مسئول:
	Creative Commons: CC BY 4.0	M_Tamadoni@iau.ac.ir	ایمیل:



مقدمه

برای بسیاری از انسان‌ها، بخش بزرگی از روز (بیشتر از یک سوم عمر) در محل کار (محیط شغلی) می‌گذرد. در واقع، یک فرد به طور متوسط نود هزار ساعت در طول عمر خود را در محل کار سپری می‌کند. با دانستن این موضوع، بسیار مهم است که فرد در محل کار خود، احساس راحتی و آسودگی داشته باشد. البته باید دانست که غیرممکن است هر فردی همیشه از شغل خود لذت ببرد، اما نوع محیطی که در آن کار می‌کند تاثیر زیادی بر احساس او نسبت به شغل و همکارانش دارد. به جرات می‌توان گفت که شغل هر فردی می‌تواند تاثیر زیادی بر کیفیت زندگی او داشته باشد. هر فردی دوست دارد تا شغلی متناسب با ارزش‌ها و نیازهای خود پیدا کند و در صورتی که شغل فرد اینچنین نباشد، عدم رضایت و دلزدگی شغلی در او ایجاد می‌شود و فرد به اجبار سازگاری را در پیش خواهد گرفت. سازگاری شغلی عبارت است از حالت روانی فرد نسبت به شغل مورد نظر پس از اشتغال، سازگاری شغلی ترکیب و مجموعه‌ای از عوامل روانی و عوامل غیرروانی است. عوامل غیر روانی همه ابزارها و ادوات کار را شامل می‌شود که توسط فرد شاغل به نوعی از آنها برای انجام کار مورد استفاده قرار می‌گیرند. اما عامل روانی ویژگی‌های شخصی و تجربه‌های آموخته شده فرد در ارتباط با شغلش را شامل می‌گردد، مانند ارتباط متقابل با سایرین، دید مثبت به شغل، در آمد کافی و ارزش‌گذاری به کار که باعث می‌شوند فرد با شغلش سازگار شده، بدان ادامه دهد (شفیع‌آبادی، ۱۳۹۱). از اثرات بالقوه سازگاری شغلی می‌توان به رضایت شغلی کارمندان اشاره کرد که در پس آن عملکرد شغلی بالا و پایین آمدن نرخ غیبت از کار را در کارمندان شاهد خواهیم بود (Liu, 2019).

طبق نظریه Haland انتخاب شغل و حرفه به نوع شخصیت فرد بستگی دارد. در نظریه خصیصه - عامل در زمینه سازگاری شغلی گفته شده است که سازگاری شغلی دو بعدی است. بدین معنی که عوامل درونی و بیرونی در ایجاد آن موثرند. سازگاری شغلی تعاملی بین خصوصیات فردی و شرایط شغلی است و عوامل متعددی در ایجاد آن موثرند (فاضلی‌پناه، ۱۳۹۸). نظریه سازگاری شغلی مینه‌سوتا یا به اصطلاح TWA (The Minnesota Theory of Work Adjustment) بر این اعتقاد است که سازگاری شغلی به عنوان یک هدف غایی و پویا در توانمندسازی کارکنان مطرح می‌شود که این سازگاری شغلی طی دو فرآیند رضایت مندی و رضایت بخشی به دست می‌آید و به بیانی دیگر میتوان گفت که سازگاری شغلی برآوردی از میزان تطابق ملزومات کاری و نیازمندی‌های شخصی است. رضایت مندی به معنی مطابقت ارزش‌ها و نیازمندیهای شخص با مزایا و پاداش‌های محیط کاری خودش می‌باشد. رضایت بخشی به معنی مطابقت توانایی‌های فرد با انجام وظایف محوله یا ملزومات و خواسته‌های محیط کار می‌باشد (اسدی‌گندمانی، ۱۳۹۳). Ferlo (1954) ضمن بررسی نیازها در انتخاب شغل و تاثیر آنها در اشتغال، معتقد است تا زمانی که نیازهای اولیه ارضا نشوند نیازهای عالی تر ظاهر نخواهند شد. در این نظریه نیازها محرک رفتارند و ارضای نیازها در سازگاری شغلی نقش بسیار موثری را بر عهده دارند (اسدی‌گندمانی، ۱۳۹۳).

یکی از عوامل مرتبط و تاثیرگذار بر سازگاری و فرسودگی شغلی در کارکنان، جو سازمانی است که در مطالعات پژوهشی نیز بدان اشاره شده است. به عنوان مثال فیض (۱۳۹۹) به این نتیجه رسید که بین تاب‌آوری و جو سازمانی با فرسودگی شغلی کارکنان رابطه وجود دارد. De Gulan و Aguilin (2022) به این نتیجه رسیدند که بین جو سازمانی، سازگاری شغلی و قصد شغلی رابطه معناداری وجود دارد. Lan (2020) به این نتیجه رسید که بین جو سازمانی، استرس شغلی، فرسودگی شغلی و ماندگاری همبستگی رابطه معناداری وجود دارد و جو سازمانی، قدرت پیش‌بینی فرسودگی شغلی را دارد.

به طور کلی جو سازمانی به شرایط داخلی یک سازمان اشاره دارد (Eman, 2023) و منعکس‌کننده ادراکات کارکنان از محیط کار است. جو سازمانی پیوند مثبتی با رضایت و انگیزه کارکنان دارد و فشار بر کارکنان را کاهش می‌دهد (Lan, 2020). احساس اعتماد، تعلق، احترام و وفاداری از جنبه‌های مهم جو سازمانی هستند، جو سازمان به شدت تحت تاثیر



رفتارهای اعضای آن است. هنگامی که کارکنان از یکدیگر حمایت می‌کنند، جو همکاری و ارتباط ایجاد می‌شود. این یک پیش‌بینی کننده برای قصد ماندن در میان کارمندان است، زیرا افراد تمایل بیشتری به ماندن در یک سازمانی دارند که در آن احساس حمایت می‌کنند و نظرات و پاسخ‌های آنها به محیط کار منعکس می‌شود. در سازمان‌هایی با جو سازمانی خوب، کارکنان احتمالاً از شغل خود راضی‌تر هستند و نسبت به سازمان خود متعهدتر هستند. بنابراین، آنها قصد قوی تری برای ماندن دارند (Eman, 2023). نیروی نظامی یکی از مهم‌ترین گروه‌های شغلی کشور است که کارکنان آن به دلیل سختی‌هایی که در شغل‌شان دارند با فشارهای روانی بسیار زیادی مواجه هستند که همین امر عدم سازگاری با شغل و نیز خطر فرسودگی شغلی را در آنها افزایش می‌دهد و تلاش آنها را برای ارائه خدمات باکیفیت تحت تاثیر قرار می‌دهد. لذا به نظر می‌رسد جو سازمانی می‌تواند در این حوزه ورود کرده و تا حدی به سازگاری شغلی و پیشگیری و کاهش فرسودگی شغلی کارکنان نیروی نظامی کمک کند و از عوامل محافظتی در برابر فرسودگی شغلی کارکنان باشد بر این مبنا سوال اصلی مطرح شده در این تحقیق آن است که چه رابطه‌ای بین جو سازمانی با فرسودگی شغلی و سازگاری شغلی کارمندان نیروهای نظامی وجود دارد؟

روش پژوهش

این پژوهش از نظر هدف، کاربردی بود. از نظر نوع داده‌ها، کمی بود. از نظر روش و ماهیت، توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارمندان نیروی نظامی منطقه ۹ تهران تشکیل دادند. تعداد کارمندان نیروی نظامی منطقه ۹ تهران ۸۰ نفر بود. برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد و هر ۸۰ کارمند نیروی نظامی منطقه ۹ تهران در پژوهش شرکت کردند. ابزار پژوهش پرسشنامه بود:

۱- پرسشنامه جو سازمانی:

این پرسشنامه توسط *Deep* و *Sussman* (۱۹۸۹) تهیه شده است و هدف از آن ارزیابی جو سازمانی می‌باشد. این پرسشنامه ۲۰ عبارت و دارد و ۵ بعد را شامل می‌شود که عبارتند از: وضوح و روشنی اهداف، وضوح و روشنی نقش، رضایت از پاداش، رضایت و توافق بر روی رویه‌ها، اثربخشی ارتباطات. این پرسشنامه دارای مقاس پنج درجه‌ای لیکرت است (هرگز با امتیاز ۱، بندرت با امتیاز ۲، گاهی با امتیاز ۳، اغلب با امتیاز ۴ و همیشه با امتیاز ۵). شرفی (۱۳۹۵) در پایان‌نامه دوره ارشد خود از پرسشنامه جو سازمانی ساسمن و دیپ استفاده نموده روایی آن را از طریق سازه و محتوا مورد تایید قرار داده است و برای محاسبه پایایی این پرسشنامه از آلفای کرونباخ استفاده نموده و مقدار ۰/۸۵ را برای کل پرسشنامه و برای هر یک از ابعاد پرسشنامه به ترتیب ۰/۸۳، ۰/۸۰، ۰/۷۵، ۰/۷۹، ۰/۷۸ اعلام نموده است. در این پژوهش با توجه به استاندارد بودن پرسشنامه، روایی صوری و محتوایی آن به تایید رسید و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۶ به دست آمد.

۲- پرسشنامه فرسودگی شغلی:

این پرسشنامه توسط *Maslach* و *Jackson* (1981) تهیه شده است و هدف از آن ارزیابی میزان فرسودگی شغلی در افراد می‌باشد. این پرسشنامه از ۲۲ ماده تشکیل شده است و سه بعد خستگی عاطفی، مسخ شخصیت (بدبینی) و کاهش موفقیت شخصی را می‌سنجد. شیوه پاسخ‌گویی افراد به هر یک از مواد پرسشنامه شامل تعداد دفعاتی است که احساس فرسودگی شغلی در جنبه‌های سه‌گانه تجربه شده است را در برمی‌گیرد. هر آیتم در مقیاس لیکرت هفت درجه‌ای (۶ = هر روز و ۰ = هرگز) است، هرگز (صفر)، چندبار در سال (۱)، یکبار در ماه (۲)، چندبار در ماه (۳)، یکبار در هفته (۴)، چند بار در هفته (۵) و هر روز (۶) که نمره بالاتر نشان دهنده درجه بالاتری از فرسودگی شغلی در فرد است. اعتبار و روایی پرسشنامه فرسودگی شغلی: مسلش و جکسون، پایایی درونی را برای هر یک از خرده تست‌ها محاسبه کرده‌اند، پایایی درونی برای خستگی عاطفی ۰/۹۰ و



مسخ شخصیت ۰/۷۰ و کاهش موفقیت شخصی ۰/۷۱ گزارش کرده‌اند و ضریب بازآزمایی آن ۰/۶۰ تا ۰/۸۰ گزارش شده است. روایی و پایایی این پرسشنامه توسط فیلیان در ایران برای اولین بار مورد تایید قرار گرفته است که ضریب پایایی آن را با روش آزمون مجدد ۰/۷۵ گزارش نموده و از آن پس در تحقیقات متعددی در ایران مورد استفاده قرار گرفته است (نقل از لطفی‌نیا و محسنی‌نیا، ۱۳۸۹). ظهیری (۱۴۰۰) نیز ضریب پایایی کلی این پرسشنامه را ۰/۸۱ به دست آورده است. در مطالعات جهانی نیز جائه ۱ (۲۰۲۴) مقدار پایایی را برای خستگی عاطفی ۰/۹۰ - α برای احساس کاهش موفقیت شخصی ۰/۷۱ - α و برای مسخ شخصیت (بدبینی) ۰/۷۹ - α اندازه‌گیری شده است. در این پژوهش با توجه به استاندارد بودن پرسشنامه، روایی صوری و محتوایی آن به تایید رسید و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸ به دست آمد.

۳- پرسشنامه سازگاری شغلی:

این پرسشنامه توسط *Dawis* و *Lofquist* (1991) تهیه شده است و هدف از آن ارزیابی میزان سازگاری شغلی در کارکنان می باشد. این پرسشنامه دارای ۳۶ سوال و ۷ بعد (ارزش پیشرفت، ارزش راحتی، ارزش پایگاه، ارزش نوع دوستی، ارزش ایمنی، ارزش خودمختاری، سبک سازگاری) است. پاسخ به سوالات این پرسشنامه از طریق طیف پنج درجه‌ای لیکرت (خیلی کم با امتیاز ۱، کم با امتیاز ۲، تا حدودی با امتیاز ۳، زیاد با امتیاز ۴ و خیلی زیاد با امتیاز ۵) است. شهرابی فراهانی (۱۳۹۱) در پژوهش خود از پرسشنامه سازگاری شغلی دیویس و لافکوویست استفاده نموده و در گزارش خود آورده است که: ضریب پایایی پرسشنامه از طریق آزمون آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۴ به دست آمده است. وی، برای پاسخ به این سوال که آیا پرسشنامه از روایی سازه کافی برخوردار است، به طور همزمان پرسشنامه سازگاری شغلی با پرسشنامه رضایت شغلی دانت بر روی یک نمونه ۵۰ نفری اجرا نموده و میزان همبستگی بین نمره آزمودنی‌ها $R=0/730$ در سطح معناداری $P=0/001$ به دست آمده است که نشان دهنده این است که پرسشنامه از روایی سازه کافی برخوردار است. در این پژوهش با توجه به استاندارد بودن پرسشنامه، روایی صوری و محتوایی آن به تایید رسید و پایایی آن از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون رگرسیون استفاده شد.

یافته‌ها

بین جو سازمانی با فرسودگی شغلی کارمندان نیروهای نظامی رابطه وجود دارد.

جدول ۱ خلاصه مدل رگرسیون بین جو سازمانی با فرسودگی شغلی

همبستگی چندگانه	مجذور ضریب تعیین	ضریب اصلاح شده	خطای برآورد
۰/۸۸۸	۰/۷۸۸	۰/۷۷۴	۰/۱۵۰۹۲

مطابق جدول ۱ همبستگی چندگانه بین جو سازمانی با فرسودگی شغلی ۰/۸۸۸ است که این مقدار همبستگی بالایی را بین متغیرها نشان می‌دهد. ضریب تعیین اصلاح شده نیز برابر با ۰/۷۷۴ است و این مقدار نشان می‌دهد که ۷۷/۴ درصد فرسودگی شغلی از طریق جو سازمانی قابل تبیین است.



جدول ۲ آزمون F معناداری رگرسیون بین جو سازمانی با فرسودگی شغلی

سطح معناداری	F	مجدور میانگین	درجه آزادی	مجموع مجذورات	مدل
		۱/۲۵۵	۵	۶/۲۷۷	رگرسیون
۰/۰۰۰	۵۵/۱۱۹	۰/۰۲۳	۷۴	۱/۶۸۶	باقیمانده
			۷۹	۷/۹۶۳	کل

مطابق جدول ۲ مقدار F محاسبه شده در رابطه بین جو سازمانی با فرسودگی شغلی ۵۵/۱۱۹ با درجه آزادی ۷۹ بزرگتر از مقدار بحرانی F می‌باشد؛ در نتیجه با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت فرضیه پژوهش مورد تایید است و بین جو سازمانی با فرسودگی شغلی کارمندان نیروهای نظامی رابطه وجود دارد.

جدول ۳ نتایج رگرسیون بین جو سازمانی با فرسودگی شغلی

سطح معناداری	t	ضریب بتای استاندارد شده	مدل
۰/۰۰۰	۴/۴۷۶		ثابت
۰/۰۳۳	۲/۱۷۹	۰/۱۵۳	وضوح و روشنی اهداف
۰/۰۴۵	۲/۰۳۵	۰/۱۴۵	وضوح و روشنی نقش
۰/۰۰۰	۴/۵۳۵	۰/۳۷۱	رضایت از پاداش
۰/۰۰۰	۴/۰۶۸	۰/۲۸۷	رضایت و توافق بر روی رویه‌ها
۰/۰۰۳	۳/۱۰۵	۰/۲۰۳	اثر بخشی ارتباطات

مطابق جدول شماره ۳ مقدار ضریب بتا مشخص کرده است که سهم متغیرهای جو سازمانی در پیش‌بینی فرسودگی شغلی کلیه کارمندان نیروی نظامی منطقه ۹ تهران به ترتیب زیر است: وضوح و روشنی اهداف ۰/۱۵۳ واحد، وضوح و روشنی نقش ۰/۱۴۵ واحد، رضایت از پاداش ۰/۳۷۱ واحد، رضایت و توافق بر روی رویه‌ها ۰/۲۸۷ واحد، اثر بخشی ارتباطات ۰/۲۰۳ واحد.

بین جو سازمانی با سازگاری شغلی کارمندان نیروهای نظامی رابطه وجود دارد.

جدول ۴ خلاصه مدل رگرسیون بین جو سازمانی با سازگاری شغلی

خطای برآورد	ضریب اصلاح شده	مجدور ضریب تعیین	همبستگی چندگانه
۰/۱۹۹۷۳	۰/۶۹۹	۰/۷۱۸	۰/۸۴۷



مطابق جدول ۴ همبستگی چندگانه بین جو سازمانی با سازگاری شغلی ۰/۸۴۷ است که این مقدار همبستگی بالایی را بین متغیرها نشان می‌دهد. ضریب تعیین اصلاح شده نیز برابر با ۰/۶۹۹ است و این مقدار نشان می‌دهد که ۶۹/۹ درصد سازگاری شغلی از طریق جو سازمانی قابل تبیین است.

جدول ۵ آزمون F معناداری رگرسیون بین جو سازمانی با سازگاری شغلی

سطح معناداری	F	مجدور میانگین	درجه آزادی	مجموع مجدورات	مدل
		۱/۵۰۳	۵	۷/۵۱۴	رگرسیون
۰/۰۰۰	۳۷/۶۷۵	۰/۰۴۰	۷۴	۲/۹۵۲	باقیمانده
			۷۹	۱۰/۴۶۶	کل

مطابق جدول ۵ مقدار F محاسبه شده در رابطه بین جو سازمانی با فرسودگی شغلی ۳۷/۶۷۵ با درجه آزادی ۷۹ بزرگتر از مقدار بحرانی F می‌باشد؛ در نتیجه با اطمینان ۹۵ درصد می‌توان گفت فرضیه پژوهش مورد تایید است و بین جو سازمانی با سازگاری شغلی کارمندان نیروهای نظامی رابطه وجود دارد.

جدول ۶ نتایج رگرسیون بین جو سازمانی با سازگاری شغلی

سطح معناداری	t	ضریب بتای استاندارد شده	مدل
۰/۰۳۰	۲/۲۱۵		ثابت
۰/۰۰۰	۴/۸۰۸	۰/۳۹۱	وضوح و روشنی اهداف
۰/۰۰۱	۳/۴۰۵	۰/۲۷۹	وضوح و روشنی نقش
۰/۰۴۸	۲	۰/۱۹۰	رضایت از پاداش
۰/۰۰۷	۲/۷۵۳	۰/۲۲۴	رضایت و توافق بر روی رویه‌ها
۰/۰۰۰	۵/۱۰۲	۰/۳۸۴	اثر بخشی ارتباطات

مطابق جدول ۶ مقدار ضریب بتا مشخص کرده است که سهم متغیرهای جو سازمانی در پیش‌بینی سازگاری شغلی کلیه کارمندان نیروی نظامی منطقه ۹ تهران به ترتیب زیر است: وضوح و روشنی اهداف ۰/۳۹۱ واحد، وضوح و روشنی نقش ۰/۲۷۹ واحد، رضایت از پاداش ۰/۱۹۰ واحد، رضایت و توافق بر روی رویه‌ها ۰/۲۲۴ واحد، اثر بخشی ارتباطات ۰/۳۸۴ واحد.

نتیجه‌گیری

نتایج نشان داد که بین جو سازمانی با فرسودگی شغلی کارمندان نیروهای نظامی رابطه وجود دارد. بین نتیجه به دست آمده با نتایج پژوهش هیگازی و دیگران (۲۰۲۳) لن (۲۰۲۰) اپل‌بام (۲۰۱۹) عابدزاده یامی و فیاض (۱۴۰۱) دوستی و فارسی نژاد (۱۴۰۰) اقبالی و دیگران (۱۳۹۹) کوهی (۱۳۹۹) احمدنیا و شمسی گوشکی (۱۳۹۸) قانعی (۱۳۹۵) بیگدلی و دیگران



(۱۳۹۴) همخوانی وجود دارد. در تبیین یافته به دست آمده باید اظهار داشت فرسودگی شغلی پاسخی طولانی مدت به استرس های مزمن عاطفی و بین فردی در محل کار است و می تواند منجر به کمبود انرژی (فرسودگی عاطفی)، نگرش دور و بی تفاوت نسبت به شغل (بدبینی) و احساس کم کارایی (کاهش کارایی حرفه ای) شود (چی، ۱، ۲۰۲۴). جو سازمانی از متغیرهایی است که بر فرسودگی شغلی کارکنان تاثیرگذار است زیرا هر سازمانی با جو تعریف شده خود می تواند برای نیروی انسانی رضایت یا عدم رضایت از شغل ر به وجود آورد. قطعاً جو سازمانی که پر از حاشیه و استرس باشد و به منابع انسانی توجه کمی داشته باشد، فرسودگی شغلی در منابع انسانی را به وجود خواهد آورد. زیرا فرد با توجه به شرایط سازمان تصور می کند به او اهمیت داده نمی شود و احساس کم کارایی بودن به او دست می دهد. لذا شناخت جو سازمانی و انسجام بخشیدن به آن می تواند به عنوان یک ابزار کارآمد به مدیران نیروهای نظامی کمک کند تا با کاهش دادن فرسودگی شغلی در منابع انسانی شان، بهره‌وری سیستم را شاهد باشند.

نتایج نشان داد که بین جو سازمانی با سازگاری شغلی کارمندان نیروهای نظامی رابطه وجود دارد. بین نتیجه به دست آمده با نتایج پژوهش دی گولان و آگوئیلینگ (۲۰۲۲) سماواتی و پالی (۱۴۰۱) حمیدی نیا و دیگران (۱۳۹۸) همخوانی وجود دارد. در تبیین یافته به دست آمده باید اظهار داشت در مدیریت منابع انسانی و همینطور در روانشناسی سازمانی، مقوله سازگاری شغلی که مربوط به توانایی منابع انسانی برای تطبیق یافتن و سازگار شدن با نیازها و وظایف شغلی است، بسیار مهم می باشد. در نیروی انسانی، سازگاری شغلی نشان دهنده تعادل و هماهنگی بین توانمندی ها، استعدادها و ارزش های فرد با نیازهای شغلی و فرصت های موجود در سازمان است و لذا زمانی که نیروی انسانی یک سازمان با محیط شغلی خود سازگاری داشته باشد احتمال بقاء و ماندگاری چنین فردی در سازمان افزایش پیدا خواهد کرد و رضایت فرد از سازمان محل خدمتش بیشتر خواهد شد. لذا برای افزایش سطح سازگاری شغلی در بین کارمندان نیروهای نظامی باید جو سازمانی از هر نظر مدیریت شده و دارای انسجام و برنامه ریزی های صحیح باشد.

پیشنهادها

- نقشی که هر یک از کارمندان نیروهای نظامی در سازمان بر عهده دارند به درستی برایشان مشخص شود.
- بر اساس شایستگی ها و میزان عملکرد کارمندان به آنها پاداش و ارتقاء شغلی داده شود.
- به ایجاد شادی و نشاطهایی که مناسب محیط سازمانی نیروی نظامی است توجه شود تا کارمندان احساس انرژی و شادمانی داشته باشند.
- اهداف سازمان برای کارمندان نیروهای نظامی به طور روشن و واضح بیان شوند.
- به کارمندان در ارائه نظراتشان در خصوص تصمیمات مدیریت سازمان و موضوعات مختلف آزادی داده شود.
- تعارضات و تضادهایی که در بین کارمندان ایجاد می شود به طرز صحیح مدیریت شوند.
- امنیت شغلی برای کارمندان نیروهای نظامی فراهم شود.
- برای کارمندان نیروهای نظامی حقوق منصفانه در نظر گرفته شود.

سپاسگزاری: از همکاری مشارکت کنندگان در پژوهش، صمیمانه تشکر و قدردانی می گردد.

¹ Qi, L.



References

- Abedzadeh Yami, M., Fayyaz, T. (1401). Investigating the relationship between job stress and organizational climate with job burnout among elementary school teachers in Bojnourd. Proceedings of the First Conference on Psychology, Educational Sciences, Social Sciences and Humanities. (In Persian).
- Ahmadnia, A., and Shamsi Ghoshki, M. (2019). The relationship between innovative organizational climate and social laziness and job burnout of employees of the General Directorate of Education of Sistan and Baluchestan Province. The Second National Conference on Fundamental Research in Management and Accounting. Tehran. (In Persian).
- Appelbaum, N. P. (2019). Surgical Resident Burnout and Job Satisfaction: The Role of Workplace Climate and Perceived Support. *Journal of Surgical Research*, 234, 20-25.
- Asadi Gandomani, F. (2014). Investigating the relationship between self-esteem and job adjustment and establishing organizational identity of employees of national banks of Chaharmahal and Bakhtiari province. Master's thesis. Allameh Tabatabaei University. (In Persian).
- De Gulan, X.M., & Aguilung, H. (2022). Examining the role of organizational climate on career adaptability and government employees' career intention. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 10, 8, 129-137
- Dehghan Manshadi, M., Saadati, Z., and Hemmati, H. (2013). Investigating the relationship between burnout, religious beliefs, and mindfulness with respect to the mediating role of resilience among elementary school teachers in Yazd. *Quarterly Journal of Interdisciplinary Studies in Education*, 2, 3, 101-116. (In Persian).
- Dosti, L., and Farsinejad, M.R. (2014). Investigating the relationship between organizational climate and job burnout among forensic medical staff in the west of the country. *Quarterly Journal of Psychological Studies and Educational Sciences*, 7, 4, 92-83. (In Persian).
- Eghbali, R., Momen, F., Namjoo, B., Homayuni, A., and Namjoo, F. (2019). The mediating role of organizational climate in the relationship between organizational justice, burnout, and turnover intention in nurses. First National Conference on Crisis Interventions and Mental Health Promotion, Tehran. (In Persian).
- Eman, K.H., Hammad, S.A., & Mohamed A.E. (2023). Influence of nurses' perception of organizational climate and toxic leadership behaviors on intent to stay: A descriptive comparative study. *International Journal of Nursing Studies Advances*, 5. <https://doi.org/10.1016/j.ijnsa.2023.100147>
- Eslamieh, F. (2015). The relationship between organizational climate and organizational commitment in Pars Khodro Company. Proceedings of the International Conference on Accounting and Management with New Applied and Research Approaches. Tehran: Industrial Management Organization. (In Persian).
- Fazelipanah, M. (2019). *Organization and Management*. Tehran: Aghdam. (In Persian).
- Feyz, M. (2019). Investigating the relationship between resilience and organizational climate with burnout among employees of outpatient addiction treatment centers based on demographic characteristics. The Fourth Biennial National Congress of Industrial and Organizational Psychology, Ahvaz. (In Persian).



- Hamidinia, R., Nik Nafs, A., Kamrani Mahni, M.A. (2019). Investigating the relationship between professional ethics and ethical climate with job adjustment with regard to the mediating role of organizational skills (case study of Jiroft University of Medical Sciences staff). 9th National Conference on New Approaches in Management, Economics and Accounting, Babol. (In Persian).
- Hegazy, M., El-Deeb, M.S., Hamdy, H.I., & Halim, Y.T. (2023). Effects of organizational climate, role clarity, turnover intention, and workplace burnout on audit quality and performance. *Journal of Accounting & Organizational Change*, 19, 5, 765-789. <https://doi.org/10.1108/JAOC-12-2021-0192>
- Jialu, J., Guangzhe, F., & YuanYuan, A. (2024). Latent profiles and transition of job burnout and their relationship with dispositional mindfulness and reappraisal among firefighters in China. *Personality and Individual Differences*, 221. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2024.112544>
- Lan, Y.L. (2020). The relationship between organizational climate, job stress, workplace burnout, and retention of pharmacists. *Journal Occup Health*, 62, 1. doi: 10.1002/1348-9585.12079
- Liu, H.Y. (2019). The relationship of personal competencies, social adaptation, and job adaptation on job satisfaction. *Nurse Education*, 83. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2019.08.017>
- Lotfinia, H., and Mohseninia, H. (2010). Investigating the relationship between personality traits and job burnout among elementary school teachers in Tabriz. *Scientific Journal of Education and Evaluation*, 3, 11, 106-93. (In Persian).
- Qi, L. (2024). Breaking the burnout cycle: Association of dispositional mindfulness with production line workers' job burnout and the mediating role of social support and psychological empowerment. *Journal Heliyon*, 10, 7. <https://doi.org/10.1016/j.heliyon.2024.e29118>
- Samavati, A., & Pali, S. (1401). The relationship between work environment climate and life expectancy with job adjustment: The mediating role of need for advancement. *Quarterly Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 9, 2, 420-403. (In Persian).
- Shafiabadi, A. (2012). Career and vocational guidance and counseling and career choice theories. Tehran: Roshd. (In Persian).
- Shahrabi Farahani, L. (2012). Investigating the concept and components of Davis and Lovequist's career adjustment theory and developing an instrument to measure it among female teachers in Tehran's 15th district in the academic year 2010-2011. *Journal of Career and Organizational Counseling*, 4, 12, 180-162. (In Persian).
- Sharafi, S. (2016). The relationship between organizational climate and organizational health with the productivity of employees of Shiraz Housing Bank. Master's thesis. Islamic Azad University, Marvdasht Branch, Faculty of Educational Sciences and Psychology. (In Persian).
- Yamin Firuz, M., Karim Khani, Z., and Mohammadi, M. (2019). Investigating the relationship between organizational climate and librarians' burnout: A case study of public libraries in West Azerbaijan province. *Journal of Knowledge*, 12, 47, 107-96. (In Persian).
- Zahiri, D. (1400). Job satisfaction and burnout among elementary school teachers in Ramshir city. 9th International Conference on Research in Psychology, Counseling and Educational Sciences. (In Persian).