

بررسی رابطه بین سازگاری شغلی و فلات‌زدگی شغلی

حاجیه رجبی فرجاد^۱، فرحناز علیپور صبحی^۲

چکیده

در این پژوهش به بررسی رابطه بین سازگاری شغلی و فلات‌زدگی شغلی پرداخته می‌شود. روش تحقیق از لحاظ هدف کاربردی و از نحوه ماهیت و روش از نوع توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی است. جامعه آماری کارکنان واحد معاونت امور استان‌ها در صدا و سیما مرکز تهران به تعداد ۲۲۳ نفر بود. حجم نمونه با سطح خطای ۵ درصد از طریق فرمول کوکران ۱۴۰ نفر در نظر گرفته شده است که نفرات به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده دو پرسشنامه استاندارد سازگاری شغلی دیویس و لافکوایست (۱۹۸۴) و فلات‌زدگی شغلی باردیویک (۱۹۸۶) بود که روایی آن از طریق محتوا و پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ تایید شد. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، همبستگی پیرسون و رگرسیون چندمتغیره استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که بین سازگاری شغلی و فلات‌زدگی شغلی با $r = -0.527$ رابطه منفی و معناداری وجود دارد. همچنین بین ابعاد سازگاری شغلی و فلات‌زدگی رابطه منفی و معناداری وجود دارد.

کلیدواژه‌ها: سازگاری شغلی، ارزش پیشرفت، ارزش راحتی، ارزش جایگاه، ارزش نوع‌دوستی، ارزش ایمنی، ارزش خودمختاری و سبک سازگاری، فلات‌زدگی شغلی، صدا و سیما مرکز تهران.

۱. استادیار گروه مدیریت منابع انسانی دانشگاه علوم انتظامی امین و عضو پیوسته انجمن پژوهش‌های انتظامی ایران.
۲. کارشناس ارشد مدیریت دولتی دانشگاه آزاد واحد علوم تحقیقات تهران.

تاریخ دریافت مقاله: ۹۷/۰۴/۰۲

تاریخ پذیرش نهایی مقاله: ۹۷/۰۹/۰۵

نویسنده مسئول مقاله: حاجیه رجبی فرجاد

E-mail: hajieh_rajabi@yahoo.com

مقدمه

نیروی انسانی به عنوان اصلی‌ترین و بزرگ‌ترین و باارزش‌ترین سرمایه یک سازمان جامعه و کشور محسوب می‌شود، لذا به همین دلیل از دیرباز کشورها و سازمان‌ها بر روی این نیروی باارزش سرمایه‌گذاری کرده و سعی در باور نمودن آن دارند و جوامعی به پیشرفت ترقی و تعالی می‌رسند که بتوانند این نیروها و استعدادهای نهفته در آن‌ها را شکوفا سازند (وحیدی^۱ و همکاران، ۲۰۱۴). یکی از پیامدهایی که فلات‌زدگی شغلی در سازمان می‌تواند با خود به همراه داشته باشد، استرس و آشفتگی‌های روحی کارکنان در سازمان است. همچنین عدم سازگاری با شغل و عدم ارتباط نامناسب با شغل می‌تواند از پیامدهای فلات‌زدگی شغلی باشد. انسان‌ها تمایل دارند که شغلی متناسب با ارزش‌ها و نیازهای خود پیدا کنند و اختلاف بین ارزش‌های شخص و آنچه در محیط کار تجربه می‌کنند می‌تواند میزان رضایت شغلی آنها را پیش بینی کنند (گنیدی، کاروسکی و شاف^۲، ۲۰۰۲: ۳۷). برخی تحقیقات نشان می‌دهد که زمانی که یک فرد بین ارزش‌های شخصی و ارزش‌های تجربه شده در محیط کار نتواند تطبیق ایجاد کند، احساس شکست می‌کند و انتظار می‌رود که از کار خود ناراضی گردند و به ترک شغلی خود پردازد (میترا، جنکینز و گوپتا^۳، ۱۹۹۲)؛ بنابراین این‌گونه می‌توان بیان کرد که سازش شغلی از حالت سازگار و مساعد روانی فرد نسبت به شغل مورد نظر پس از اشتغال اشاره دارد و از ترکیب مجموعه عوامل روانی و غیرروانی تشکیل می‌شود. برای نمونه، عواملی مانند ارتباط متقابل با سایرین، دید مثبت نسبت به شغل، درآمد کافی و ارزش‌گذاری به کار سبب می‌شود که فرد با شغلش سازگار شود و به آن ادامه بدهد (عابدی، شفیع آبادی و همکاران، ۱۳۸۳). فلات‌زدگی شغلی به عنوان نقطه‌ای از شغل و حرفه تعریف شده است که احتمال ترفیع سلسله‌مراتبی اضافی بسیار پائین می‌باشد. فلات‌زدگی ساختاری به معنای پایان احتمال ارتقای سازمانی فرد در سلسله‌مراتب سازمانی است و فلات‌زدگی محتوایی زمانی است که در محتوای شغل برای کارمند چالشی نباشد. به عبارتی؛ هر آنچه باید در آن شغل بداند، دانسته و فرصتی برای یادگیری بیشتر وجود ندارد.

1. Vahedi

2. Genaidy, Karwowski, & Shoaf

3. Mitra, Jenkins & Gupta

جهانی شدن و فناوری‌های جدید، تغییراتی را در چشم انداز اشتغال به وجود آورده و تأثیرات مهمی بر مدیریت حرفه‌ای ایجاد کرده است (ویکراماسینگ^۱ ۲۰۱۰). از طرف دیگر مفهوم فلات‌زدگی شغلی در دو دهه اخیر مورد بررسی قرار گرفته است. به هر حال به خاطر برخی عوامل اتفاق افتاده در شرایط جاری برای همه سازمان‌ها شامل جنبه‌های محیطی و سازمانی مثل مهندسی یا ساختاربندی دوباره تجاری، پایین آوردن اندازه‌ها؛ وسعت سلسله‌مراتب، حتی مدیریت شغلی غیر طراحی شده در سازمان، می‌تواند به فلات‌زدگی کارکنان منجر گردد. چون ساختارهای سازمانی بیشتر افقی هستند، امروزه پیشرفت شغلی برحسب ترفیع عمودی به یک امر رقابتی و دشوار تبدیل شده و بنابراین بیشتر کارمندان قبل از دستیابی به اهداف شغلی‌شان اغلب به مرحله فلات‌زدگی شغلی می‌رسند. فلات‌زدگی شغلی پدیده جدیدی نیست؛ به هر حال، آنچه باعث نگرانی است گسترش سریع این پدیده در بسیاری از سازمان‌ها است. بسیاری از پژوهشگران مشاغل سازمانی بر این عقیده‌اند که فلات‌زدگی شغلی به یک موضوع انتقادی سازمانی و مدیریتی تبدیل شده که نیاز به مدیریت صحیح دارد تا از نارضایتی کارمندان جلوگیری کند به خاطر تغییرات در محیط تجاری، ساختاربندی مجدد، کوچک‌سازی (خصوصی‌سازی) و استخدامی، فلات‌زدگی شغلی احتمالاً به یکی از موضوعات شغلی مهم دهه بعد تبدیل خواهد شد (آنگوری و آگولا^۲، ۲۰۰۹). به هر حال فلات‌زدگی شغلی یک عامل مهم برای تصمیم‌گیری کارمند، یک عامل مهم برای تصمیم‌گیری کارمند به ترک از سازمان می‌باشد و به صورت برعکس مخصوصاً در حالت رقابتی سازمان را تحت تأثیر قرار خواهد داد. اگر مدیریت مداخلات مناسبی را برای مدیریت فلات‌زدگی شغلی انجام دهد، سازمان‌ها منفعت زیادی به دست می‌آورند. یکی از مشکلات موجود در بین کارکنان صدا و سیما، احساس سرخوردگی و فلات‌زدگی شغلی است. بسیاری از کارکنان احساس می‌کنند تا دوران بازنشستگی باید مسئولیتی که اکنون بر عهده دارند را انجام بدهند. این احساس به دلیل تخصصی بودن وظایف در بیشتر بخش‌ها و دیدگاه مدیران به استفاده از کارکنان با تجربه در این بخش‌ها است. کسانی که چند سال تجربه کاری دارند قطعاً با توانایی بیشتری شغل را انجام می‌دهند اما این موضوع به پدیده‌ای به نام فلات‌زدگی شغلی منجر شده است؛ بنابراین هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین سازگاری شغلی و فلات‌زدگی شغلی می‌باشد.

پیشینه پژوهش

سین‌ها^۱ و سینگ^۲ (۱۹۹۳) از سازگاری تعریفی به این صورت ارائه می‌کنند: سازگاری عبارت است از ثبات عاطفی و جسارت در روابط اجتماعی و نیز علاقه به تحصیل و مدرسه فرد می‌باشد که به صورت سازگاری عاطفی، سازگاری اجتماعی و سازگاری آموزشی دیده می‌شود. سازگاری شغلی برای ادامه اشتغال موفقیت‌آمیز عامل مهمی به شمار می‌رود. هر فردی انتظار دارد که اشتغال به کار مورد نظر، خشنودی و سلامت و اعتبار برای او به ارمغان آورد و نیازهای اولیه‌اش را نیز مرتفع سازد (عابدی، شفیع آبادی و همکاران، ۱۳۸۳). سازگاری جریانی پویاست. هر فرد به محیط و تغییراتی که در آن رخ می‌دهد پاسخ‌هایی می‌دهد. تعیین اینکه شخص تا چه اندازه می‌تواند با محیط و تغییرات آن سازگار شود به دو عامل بستگی دارد: یکی خصوصیات شخص یعنی مهارت‌ها، نگرش‌ها و حالات بدنی دیگری به موقعیت‌هایی که با آن مواجه می‌شود مانند کشمکش‌های خانوادگی، تعارض در محیط کار و... این دو عامل با هم در تعیین سازگاری، خشنودی، کامیابی و یا شکست و کناره‌گیری فرد موثرند چون شخص و محیط در حال تحول‌اند پس سازگاری باید با توجه به این دو عامل صورت پذیرد (آزاد مرز آبادی و همکاران، ۱۳۸۶: ۹۸). فضای سازمانی^۳ می‌تواند روی پیوستاری از سازگاری تا بی‌طرفی و از بی‌طرفی تا ناسازگاری گسترده شود. هم کارکنان و هم کارفرمایان می‌خواهند به فضای سازمانی بازتری دست یابند و از سودمندی آن چون کارکرد بهتر و خشنودی شغلی بیشتر بهره گیرند. کارکنان، زمانی فضای سازمانی را برانزده می‌دانند و احساس می‌کنند که نقش سازمانی آن‌ها مؤثر است و کاری سودمند انجام می‌دهند؛ به طوری که موجب رشد و پرورش شخصی آنان گردد بر این اساس سطح سازگاری شغلی و سازمانی آنان افزایش خواهد یافت (رحیمی دادکان و ناستی زایی، ۱۳۹۵) در زمینه سازش شغلی تعاریف زیادی ارائه شده است؛ می‌توان گفت سازش شغلی ترکیب و مجموعه‌ای از عوامل روانی و غیر روانی است (شفیع آبادی، ۱۳۸۱). سازگاری شغلی عبارت است از حالت سازگار و مساعد روانی فرد نسبت به شغل مورد نظر پس از اشتغال.

-
1. Sinha
 2. Singh
 3. Organizational climate

سازگاری شغلی شامل شرح و توضیح رفتارهایی است که به اجرای مؤثر و خوب وظایف مورد نیاز افراد و نگرش مثبت به سوی نقش کاری جدید منجر می‌گردد (حسینی، ۱۳۹۲). سازگاری شغلی یک متغیر چندوجهی و پویا می‌باشد که به فرد امکان می‌دهد تا پاسخ مناسبی به درخواست‌های کاری بدهد (ساویسکاز و پروفیل^۱، ۲۰۱۲). این متغیر متشکل از چهار عنصر می‌باشد: دغدغه، کنترل، کنجکاوی و اعتماد؛ دغدغه یکی از عواملی است که سطوح آمادگی برای وظایف حرفه‌ای را منعکس می‌کند. کنترل، سطحی از مسئولیت‌پذیری برای شکل‌گیری آینده حرفه‌ای است. کنجکاوی یک شاخص در کشف فرصت‌های حرفه‌ای بالقوه است. در نهایت، اعتماد به درجه‌ای از احساسات شخصی مربوط می‌شود که قادر به غلبه بر موانع بالقوه مربوط به تمایلات حرفه‌ای است (ساویسکاز، ۲۰۰۲). سازگاری شغلی، حالت سازگارانه و مساعد روانی فرد که توصیف‌کننده رابطه فرد با محیط کار اوست را سازگاری شغلی می‌گویند (دیویس و لافکوايست^۲، ۱۹۸۴). دیویس و لافکوايست (۱۹۸۴) سازگاری شغلی را در قالب ۷ بعد (ارزش پیشرفت، ارزش راحتی، ارزش جایگاه، ارزش نועدوستی، ارزش ایمنی، ارزش خودمختاری و سبک سازگاری) بیان می‌کند.

فلات‌زدگی شغلی مفهوم چندان جدیدی نیست، اما موضوعی است که همه سازمان‌ها به درجات مختلف آن را تجربه می‌کنند (اونگوری و آگولا^۳، ۲۰۰۹). اگر مسیر شغلی قرار است فقط فرد را به بالاترین نقطه سازمانی هدایت کند، واقعیتی که وی به فلات رسیده نشانه این است که مسیر را اشتباهی پیموده است و به نقطه اوج دسترسی پیدا نخواهد کرد و فقط می‌تواند در همین سطحی که هست، به کار ادامه دهد، اما ارتقاء و پیشرفت بیش از این میسر نمی‌باشد (خنیفر، ۱۳۸۵: ۸۹). از طرفی امروز عقیده بر این است که مقوله فلات در مسیر شغلی ارتباط نزدیکی با بی‌انگیزگی^۴ دارد و چون آدمی در طول فعالیت‌های خود در میان طیفی از عوامل انگیزشی و موانع سیستمی و رفتاری (عوامل انگیزه‌زا) قرار دارد لذا احساس ناشایستگی و ناخشنودی در این پیوستار زمانی روی می‌دهد که فرد به سمت موانع کشیده می‌شود و لذا این مسئله عنوان می‌شود که فلات یا فلات در مسیر شغلی جزئی از

1. Savickas & Profeli
 2. Deyvis & Lafcoaist
 3. Ongori and Agolla
 4. Amotivation

قاعده و روش زندگی کاری است و اشاره به وضعیت توقف در توالی پیشرفت شغلی فرد دارد؛ زیرا گاهی در سازمان در بسیاری از موارد کارکنان مجبور به انجام اموری می باشند که به آن علاقه ندارند و کم کم دچار رکورد^۱ می شوند (کری تر^۲، ۲۰۰۴). برخی از صاحب نظران از جمله فیلیپو^۳، سندهلتر^۴ و نادل^۵ از فلات ساختاری به عنوان فلات موقعیتی و از فلات محتوایی به عنوان فلات اثرگذاری یاد می کنند. در مقابله با مقوله فلات در مسیر شغلی شناخت آثار روانی و عوامل موجود آن ضمن بررسی و اذعان به ناکارآمد بودن استراتژی های مرسوم مدیریتی، شناخت علل و عوامل از اهمیت و جایگاه ویژه ای برخوردار است. چرا که به قول ایمل^۶ ایجاد تنش و تضاد به دلیل عدم تحقق آرزوهای شغلی، نیازهای فردی و اهداف سازمانی وضعیت را به ناهماهنگی سوق داده و تضاد جدی در زندگی شغلی و حتی زندگی فرد (حیات شخصی و خانوادگی) ایجاد می نماید و فرسودگی شغلی را به همراه خواهد داشت (خنیفر، ۱۳۸۵، ص ۱۱۵).

فلات زندگی دامی است که بر سر راه کارکنان سازمان ها قرار دارد. ۹۹٪ از کارکنان در طول زندگی کاری خود مبتلا به پدیده فلات زندگی می شوند. بر اساس نظر باردویک ۱۹۹۸، بیشتر افراد ظرف حدود سه سال در یک شغل ماهر می شوند، از این به بعد کار معمول و یکنواخت شده و دیگر چیز جدیدی برای آموختن وجود ندارد. در این حالت فرد احساس درماندگی کرده و کار خود را کم ارزش و ناخوشایندتر از قبل می داند. ممکن است فرد به نگرش ها و رفتارهایی برسد که دیگر کارایی ندارد و سلامت جسمی و روانی اش نیز دچار تزلزل گردد (منظری توکلی و شجاعی، ۱۳۸۶، ص ۲۵۸). فلات زندگی در مسیر ترقی شغلی آنگاه رخ می دهد که کارمندان به نقطه ای می رسند که دیگر امکان پیشرفت بیشتر ندارند و مسئولیت اضافی دیگری را نیز نمی توانند بپذیرند (استونر و همکاران^۷، ۱۹۸۰). بسیاری از محققان دریافته اند که فلات زندگی اغلب در پنجمین مرحله سلسله مراتب شغلی یعنی در آغاز ۴۲ سالگی رخ می دهد.

-
1. Stagnation
 2. Kreuter
 3. Filippo
 4. Sandholtz
 5. Nedel
 6. Nedel
 7. Stoner&et al

دامنه پاسخ کارمندان نسبت به فلات‌زدگی تا حد زیادی بین عملکرد عالی و پویا و نگرش مثبت تا ناراضیتی بی حد و حساب و عملکرد ضعیف در نوسان است (طالقانی و متقی، ۱۳۸۶، ص ۸۹). به عبارت دیگر، فلات‌زدگی شغلی یک دوره ثباتی را نشان می‌دهد که مهارت کاری کارمندان وقف یک مشکل خانوادگی یا علاقه شخصی می‌شود. جنبه عینی فلات‌زدگی شغلی به حقیقتی اشاره می‌کند که می‌تواند مشاهده شود، حتی تجزیه تحلیل شود. انواع منابع انسانی ممکن است مثل پیش بینی برای ترفیع در آینده، مدت زمان کنونی، یا مدت زمان بین ترفیعات قابل مشاهده باشد (مایاسری^۱، ۲۰۰۹: ۱۰۲).

نلسون چون متخصص مقوله انگیزش است معتقد است که فلات‌زدگان، ناتوان نمی‌باشند، بلکه عوامل پیچیده‌ای باعث ایستایی آنها شده است و برای درمان فلات‌زدگی موارد زیر را پیشنهاد می‌دهد: ادغام‌های گسترده، بازسازی‌های ساختاری، کوچک‌سازی، کندی ارتقاء و در نهایت کاهش پست‌های سازمانی که به موجب آن مجال و فرصت برای حرکت سلسله‌مراتبی به شدت محدود گردیده، در اغلب موارد به مفهوم ایجاد روحیه فلات در مسیر شغلی است (فاستر و همکاران^۲، ۲۰۰۴، ص ۱۱۹۰). آلن^۳ و دیگران (۱۹۹۸) مؤلفه‌های فلات‌زدگی شغلی را در دو بعد ساختاری یا سلسله‌مراتبی و محتوای شغلی طراحی کردند. باردیویک^۴ (۱۹۸۶) دو نوع فلات‌زدگی شغلی را تعریف کرد: (۱): فلات‌زدگی ساختاری (سلسله‌مراتبی) و فلات‌زدگی (محتوایی) محتوای شغل. فلات‌زدگی ساختاری زمانی رخ می‌دهد که شانس اندکی برای حرکت عمودی فرد در سلسله‌مراتب سازمانی وجود دارد، درحالی که فلات‌زدگی محتوایی زمانی پدیدار می‌شود که فرد با اینکه چالش عمده‌های در شغل خود احساس نمی‌کند اما شغل برای فرد جذابیتی ندارد.

رحیمی دادکان و ناستی زایی (۱۳۹۵) در پژوهشی به بررسی رابطه سازگاری شغلی با توانمندسازی روان‌شناختی و فرسودگی شغلی اعضای هیات علمی پرداخته است. روش پژوهش توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی بود.

1. Mayasari
2. Foster&et al
3. Allen
4 Barwick

جامعه آماری شامل کلیه اعضای هیات علمی دانشگاه سیستان و بلوچستان بوده که با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای آسان تعداد ۱۸۳ نفر انتخاب و مورد مطالعه قرار گرفتند. به منظور بررسی متغیرهای پژوهش از پرسشنامه‌های سازگاری شغلی، توانمندسازی روان‌شناختی و فرسودگی شغلی که روایی از طریق روایی محتوایی و پایایی آن‌ها از طریق آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۷۶، ۰/۸۷ و ۰/۷۹ مورد تأیید قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون‌های ضریب همبستگی و رگرسیون چندگانه همزمان انجام شد. بر اساس نتایج مقدار ضریب همبستگی سازگاری شغلی با توانمندسازی روان‌شناختی و فرسودگی شغلی به ترتیب ۰/۷۳۶ و ۰/۶۸۷- بود ($p < 0/10$). نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نیز نشان داد که سازگاری شغلی ۵۶/۹ درصد از واریانس توانمندسازی روان‌شناختی و ۶/۴۹ درصد از واریانس فرسودگی شغلی را تبیین می‌کند. غلامی و حاجی پور (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان «بررسی تأثیر چابکی سازمان بر فلات‌زدگی شغلی کارکنان تأمین اجتماعی شهر شیراز»، انجام دادند که نتایج تحقیق حاکی است بین ابعاد سرعت، انعطاف‌پذیری، پاسخگویی و شایستگی چابکی سازمانی و فلات‌زدگی شغلی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد و به عبارتی با افزایش چابکی سازمانی می‌توان انتظار داشت که فلات‌زدگی شغلی کارکنان کاهش یابد.

پیرا (۱۳۹۴) در پژوهشی به بررسی رابطه جوسازمانی و اشتیاق شغلی با سازگاری شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان هشتگرد پرداخته بود. در این مطالعه توصیفی- همبستگی جامعه‌ی آماری شامل تمامی معلمان مدارس ابتدایی هشتگرد که ۱۴۰ نفر بودند. تعداد ۱۱۰ نفر از طریق روش نمونه‌گیری تصادفی خوشه‌ای چندمرحله‌ای و با استفاده از جدول کرجسی و مورگان انتخاب شدند. نتایج پژوهش نشان داد که بین جو سازمانی و ابعاد آن و اشتیاق شغلی با سازگاری شغلی ارتباط معنی‌دار وجود دارد؛ و جو سازمانی و اشتیاق شغلی قدرت پیش‌بینی سازگاری شغلی را دارند. قلعه‌ای و کوشکی (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان «فلات شغلی عاملی تهدید کننده در بروز رفتار شهروندی سازمانی» انجام دادند که نتایج تحقیق حاکی است هر چند فلات شغلی به عنوان یک مسئله عام در سازمان‌ها که محیط‌های مختلف شغلی و سازمانی را در بر می‌گیرد، برای ایجاد تغییرات سازمانی، کمک کننده خوبی به شمار می‌رود ولی سبب کاهش رفتارهای شهروندی سازمانی می‌شود. چرا که کارکنان فلات‌زده ضعیف عمل کرده و کارها را از روی جبر و بدون انگیزه انجام می‌دهند، لذا در چنین شرایطی سازمان‌ها از همکاری‌های آگاهانه و خودجوش کارکنان محروم خواهند بود.

بنابراین لازم است که شرایط رسیدن به فلات شغلی موفق را فراهم آورده و با اقداماتی نظیر چرخش شغلی و ایجاد تنوع شغلی برای کارکنان، مشاوره‌های شغلی جهت سازگاری باورهای افراد با مسیرهای شغلی، دادن مسئولیت به آن‌ها و مشارکت آن‌ها در تصمیمات سازمانی، انگیزه را در میان کارکنان ایجاد کرده و شاهد بروز رفتارهای شهروندی در سازمان باشیم

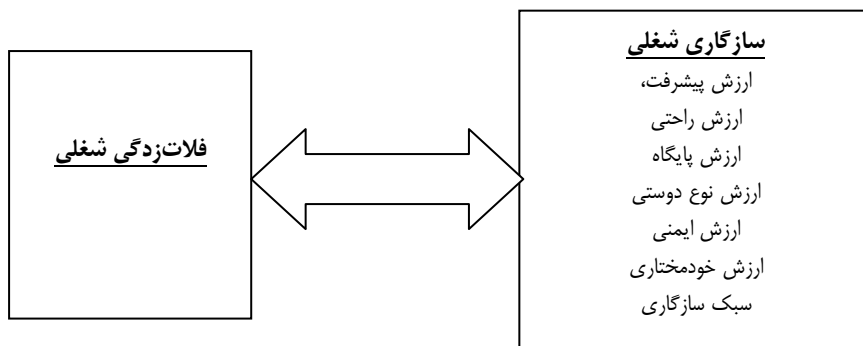
کیخانزاد و قنادی (۱۳۹۲) در پژوهشی به بررسی رابطه بین هوش فرهنگی با سازگاری شغلی و اعتماد سازمانی پرداخته است. نتایج حاصل از این پژوهش نشان می‌دهد بین هوش فرهنگی با سازگاری شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. هم‌چنین نتایج نشان داد که ارتباط معنی‌داری بین هوش فرهنگی با اعتماد سازمانی و بین سازگاری شغلی و اعتماد سازمانی وجود دارد اما رابطه بین ابعاد رفتاری هوش فرهنگی و اعتماد سازمانی معنی‌دار نبود. هم‌چنین رابطه بین ابعاد رفتاری هوش فرهنگی و سازگاری شغلی معنی‌دار نبود. براساس یافته‌های پژوهش تا حدود ۲۶ درصد از روی متغیرهای مستقل هوش فرهنگی و اعتماد می‌توان سازگاری شغلی اعضای هیئت علمی را پیش‌بینی کرد. ژوریانگ^۱ (۲۰۱۶)، پژوهشی با عنوان «رابطه بین سازگاری شغلی و فلات‌زدگی شغلی محتوای کاری: نقش میانجی سازنده ادراک مناسب» انجام داد که نتایج آن حاکی است کارکنانی که سطح بالاتری از قابلیت سازگاری شغلی دارند کمتر احتمال دارد که بی‌محتوایی شغلی را تجربه کنند. اثرات میانجی‌گری جزئی برای هر فرد و کار فردی مناسب است. به طور خاص، سازگاری شغلی در درجه اول منجر به افزایش تناسب شغلی و سازمانی فرد شد که به نوبه خود منجر به کاهش میزان مشاغل شغلی شد. تجزیه و تحلیل‌های اضافی نشان داد که اثر میانجی کار فردی برای زنان نسبت به کارکنان مرد قوی‌تر بود. این مطالعه یک پیشین جدید (سازگاری شغلی) فلات محتوای شغلی را شناسایی کرد و مکانیسم کارکردی که اثر این پیشین را تحت تأثیر قرار داده است را نشان داد. آرورا و گانجان^۲ (۲۰۱۴)، پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه میان فلات شغلی و استرس شغلی» انجام دادند که نتایج تحقیق حاکی است فلات شغلی در سازمان می‌تواند تأثیراتی منفی در حالات روانی کارکنان به خصوص در افزایش استرس شغلی آن‌ها داشته باشد.

1. Zhou Jiang

2. Arora. &gunjan

بهشتی فر^۱ و همکاران (۲۰۱۳)، پژوهشی تحت عنوان «بررسی رابطه میان استرس شغلی و فلات شغلی» انجام دادند که نتایج تحقیق نشان داد که میان استرس شغلی و متغیرهای فلات شغلی، رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. در این میان، رابطه مثبت و معنادار فلات ساختاری و محتوایی با استرس شغلی کارکنان به تأیید رسیده است.

مدل مفهومی، الگویی مفهومی است و بر روابط نظری میان تعدادی از عوامل که در مورد مساله پژوهش با اهمیت تشخیص داده شده‌اند، تاکید دارد. این چارچوب درباره پیوندهای درونی میان متغیرهایی که در پویایی موقعیت مورد بررسی نقش دارند، بحث می‌کند. پدید آوردن چنین چارچوب مفهومی به پژوهشگر کمک می‌کند که روابط خاصی را در نظر بگیرد، آن‌ها را بیازماید و درک خود را در زمینه‌های پویایی‌های موقعیتی که قرار است پژوهش در آن صورت گیرد، بهبود بخشد (سکاران، ۱۳۹۰: ۸۱). هدف ما در این پژوهش بررسی رابطه بین سازگاری شغلی با فلات‌زدگی شغلی می‌باشد. برای این منظور سازگاری شغلی و فلات‌زدگی بر اساس نظریه پژوهش سازگاری شغلی دیویس و لافکوايست (۱۹۹۱) و فلات‌زدگی شغلی باردیویک (۱۹۸۶) اقتباس از منبع ژوژانگ (۲۰۱۶) گرفته شده است که فرضیه‌های تحقیق نیز بر اساس آن شکل می‌گیرد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (دیویس و لافکوايست (۱۹۹۱) و باردیویک (۱۹۸۶) اقتباس از منبع ژوژانگ (۲۰۱۶))

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه اصلی

بین سازگاری شغلی و فلات‌زدگی شغلی در صدا و سیما استان تهران رابطه وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

- بین ارزش پیشرفت و فلات‌زدگی شغلی کارکنان رابطه وجود دارد.
- بین ارزش راحتی و فلات‌زدگی شغلی کارکنان رابطه وجود دارد.
- بین ارزش پایگاه و فلات‌زدگی شغلی کارکنان رابطه وجود دارد.
- بین ارزش نوع دوستی و فلات‌زدگی شغلی کارکنان رابطه وجود دارد.
- بین ارزش ایمنی و فلات‌زدگی شغلی کارکنان رابطه وجود دارد.
- بین ارزش خودمختاری و فلات‌زدگی شغلی کارکنان رابطه وجود دارد.
- بین سبک سازگاری و فلات‌زدگی شغلی کارکنان رابطه وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

هدف از پژوهش، بررسی رابطه بین سازگاری شغلی و فلات‌زدگی شغلی بوده است؛ بنابراین پژوهش از دید هدف کاربردی است. از نظر ماهیت و روش، پژوهشی توصیفی-پیمایشی از نوع همبستگی به شمار می‌آید. جامعه آماری کارکنان واحد معاونت امور استان‌ها در صدا و سیما مرکز تهران که ۲۲۳ نفر بودند. حجم نمونه با سطح خطای ۵ درصد از طریق فرمول کوکران ۱۴۰ نفر در نظر گرفته شده است که نفرات به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شده‌اند. جهت سنجش متغیر سازگاری شغلی از پرسشنامه استاندارد «دیویس و لافکوایست (۱۹۸۴)» استفاده شده است، این پرسشنامه دارای ۳۶ سؤال بوده که به ترتیب نمره ۱-۲-۳-۴-۵ به آن‌ها تعلق می‌گیرد. ابعاد سازگاری شغلی به همراه سؤالات مربوط به پرسشنامه، در جدول (۱) ارائه شده است.

جدول ۱. توزیع سؤالات پرسشنامه دیویس و لافکوايست (۱۹۸۴) بر اساس ابعاد آن

سؤالات	تعداد سؤالات	ابعاد سازگاری شغلی
۱ تا ۶	۶	ارزش پیشرفت
۷ تا ۱۱	۵	ارزش راحتی
۱۲ تا ۱۶	۵	ارزش جایگاه
۱۷ تا ۲۳	۵	ارزش نوعدوستی
۲۴ تا ۲۸	۵	ارزش ایمنی
۲۹ تا ۳۳	۵	ارزش خودمختاری
۳۴ تا ۳۷	۵	سبک سازگاری

جهت سنجش متغیر فلات‌زدگی از پرسشنامه استاندارد باردیویک^۱ (۱۹۸۶) استفاده شده است، این پرسشنامه دارای ۱۲ سؤال است که با طیف پنج‌گزینه‌ای (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) بوده که به ترتیب نمره ۵-۴-۳-۲-۱ به آن‌ها تعلق می‌گیرد.

جدول ۲. توزیع سؤالات پرسشنامه باردیویک (۱۹۸۶) بر اساس ابعاد آن

سؤالات	تعداد سؤالات	ابعاد فلات‌زدگی
۱ تا ۶	۶	فلات‌زدگی ساختاری
۷ تا ۱۲	۶	فلات‌زدگی محتوایی

روایی این تحقیق از روایی محتوایی با نظر اساتید انجام گرفته است. در پژوهش حاضر جهت بررسی پایایی، پرسشنامه‌ها به ۳۰ نفر از اعضاء نمونه داده شده که با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ پایایی پرسشنامه‌ها محاسبه گردید که به شرح جدول (۳) می‌باشد.

جدول ۳. ضریب آلفای کرونباخ متغیرهای تحقیق

ضریب آلفای کرونباخ	تعداد سؤالات	ابعاد	
۰/۸۹	۶	ارزش پیشرفت	سازگاری شغلی
۰/۸۵	۵	ارزش راحتی	
۰/۸۹	۵	ارزش جایگاه	
۰/۸۰	۵	ارزش نوع‌دوستی	
۰/۹۰	۵	ارزش ایمنی	
۰/۷۹	۵	ارزش خودمختاری	
۰/۸۶	۵	سبک سازگاری	
۰/۸۷	۶	فلات‌زدگی ساختاری	فلات‌زدگی شغلی
۰/۷۹	۶	فلات‌زدگی محتوایی	

جهت بررسی آزمون فرضیه‌ها تجزیه و تحلیل داده‌ها از آزمون کولموگروف، اسمیرنوف، جهت بررسی نرمال بودن داده‌ها همچنین از آزمون ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون، با استفاده از نرم افزار Spss استفاده شده است.

یافته‌های پژوهش

الف) یافته‌های توصیفی

با توجه به داده‌های حاصل، از لحاظ جنسیت، ۵۷.۱ درصد مرد و ۴۲.۹ درصد زن بوده‌اند. از لحاظ سن، ۶.۴ درصد کمتر از ۲۵ سال، ۲۵.۷ درصد بین ۲۶ تا ۳۵ سال، ۵۷.۱ درصد بین ۳۶ تا ۴۵ سال و ۱۰.۸ درصد ۴۶ الی ۵۵ سال بوده‌اند. از لحاظ سطح تحصیلات، ۱۴.۲ درصد دیپلم، ۲۸.۶ درصد فوق دیپلم، ۵۰.۰ درصد لیسانس و ۷.۲ درصد فوق لیسانس بوده‌اند.

ب) یافته‌های مبتنی بر فرضیه‌های پژوهش

برای انتخاب آزمون درست برای تحلیل فرضیه‌ها ابتدا باید از توزیع آماری متغیرهایی که مورد آزمون قرار می‌گیرند اطمینان حاصل کرد. برای نمونه آماری، پیش‌نیاز گرفتن آزمون‌های پارامتری نرمال بودن توزیع آماری متغیرهاست. به طور کلی می‌توان گفت که آزمون‌های پارامتری، عموماً بر میانگین و انحراف معیار استوارند. حال اگر توزیع جامعه نرمال نباشد، نمی‌توان استنباط درست از نتایج داشت.

به همین جهت از آزمون کلموگوروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع متغیرهای مورد آزمون استفاده می‌شود.

جدول ۴. نتایج آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف متغیرهای تحقیق

متغیر	(سطح معناداری)	نتیجه آزمون
سازگاری شغلی	۰/۱۰۶	توزیع داده‌ها نرمال است
فلات‌زدگی شغلی	۰/۰۶۰	توزیع داده‌ها نرمال است

با توجه به جدول (۴) سطح معنی داری آزمون کولموگوروف - اسمیرنوف متغیرهای تحقیق بزرگتر از ۰/۰۵ می‌باشد؛ بنابراین فرضیه H_0 تأیید می‌شود یعنی توزیع داده‌ها در این نمونه آماری نرمال است، به همین علت برای آزمون فرضیه‌های تحقیق از آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه استفاده می‌شود.

فرضیه اصلی: بین سازگاری شغلی و فلات‌زدگی شغلی در صدا و سیمای استان تهران رابطه وجود دارد.

جدول ۵. نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین سازگاری شغلی و فلات‌زدگی شغلی

فلات‌زدگی شغلی			متغیر مستقل	متغیر وابسته
۱۴۰	۰/۰۰۰	-۰/۵۲۷*	سازگاری شغلی	
**همبستگی در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است				

بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون) در جدول (۵)، بین سازگاری شغلی و فلات‌زدگی شغلی در سطح ۹۵٪ اطمینان ($۰/۰۵ <$ سطح معناداری) رابطه منفی، معنادار و معکوسی ($۰ >$ ضریب همبستگی) وجود دارد؛ بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 پذیرفته می‌شود. یعنی فرضیه اصلی تحقیق تأیید می‌شود. نتایج حاصل از این تحقیق نشان می‌دهد که بین سازگاری شغلی و فلات‌زدگی شغلی رابطه منفی و معنی داری وجود دارد. یعنی با افزایش سازگاری شغلی، فلات‌زدگی شغلی کاهش خواهد یافت. همچنین برای بررسی میزان تأثیر این فرضیه از آزمون تحلیل رگرسیون نیز استفاده می‌شود:

جدول ۶. تحلیل رگرسیون بین سازگاری شغلی و فلات‌زدگی شغلی

ضریب R	ضریب تعیین یا R^2	ضریب تعیین اصلاح	انحراف معیار خطای معادله تخمین
۰/۶۲۱	۰/۳۸۵	۰/۳۵۲	۳/۸۸۶۵۲

بر اساس جدول (۶) ضریب همبستگی $r = 0/621$ و ضریب $R^2 = 0/385$ شده است و به این معنی است متغیر فلات‌زدگی شغلی می‌تواند ۳۸ درصد از تغییرات متغیر سازگاری شغلی را پیش بینی کند.

فرضیه فرعی اول: بین ارزش پیشرفت و فلات‌زدگی شغلی در صدا و سیما استان تهران رابطه وجود دارد.

جدول ۷. نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین ارزش پیشرفت و فلات‌زدگی شغلی

فلات‌زدگی شغلی			متغیر مستقل / متغیر وابسته
۱۴۰	۰/۰۰۰	- ۰/۳۸۴	ارزش پیشرفت
*همبستگی در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است			

بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون) در جدول (۷)، بین ارزش پیشرفت و فلات‌زدگی شغلی در سطح ۹۵٪ اطمینان ($0/05 < \text{سطح معناداری}$) رابطه منفی، معنادار و معکوسی (> 0 ضریب همبستگی) وجود دارد؛ بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 پذیرفته می‌شود. یعنی فرضیه فرعی اول تحقیق تأیید می‌شود. نتایج حاصل از این تحقیق نشان می‌دهد که بین ارزش پیشرفت و فلات‌زدگی شغلی رابطه منفی و معنی داری وجود دارد. یعنی با افزایش ارزش پیشرفت، فلات‌زدگی شغلی کاهش خواهد یافت. همچنین برای بررسی میزان تأثیر این فرضیه از تحلیل رگرسیون استفاده شده است که در جدول (۸) آمده است.

بر اساس جدول (۸) ضریب همبستگی $r = 0/672$ و ضریب $R^2 = 0/452$ شده است و به این معنی است متغیر فلات‌زدگی شغلی می‌تواند ۴۵ درصد از تغییرات متغیر ارزش پیشرفت را پیش بینی کند.

جدول ۸- تحلیل رگرسیون بین ابعاد سازگاری شغلی و فلات‌زدگی شغلی

ضریب R	ضریب تعیین یا R^2	ضریب تعیین اصلاح	انحراف معیار خطای معادله تخمین	
۰.۶۷۲	۰.۴۵۲	۰.۴۴۹	۳.۶۶۹۸۶	ارزش پیشرفت
۰.۶۱۱	۰.۳۸۵	۰.۳۸۲	۳.۸۸۶۵۲	ارزش راحتی
۰.۶۱۱	۰.۳۸۵	۰.۳۸۲	۳.۸۸۶۵۲	ارزش پایگاه
۰.۶۱۱	۰.۳۸۵	۰.۳۸۲	۳.۸۸۶۵۲	ارزش نوع دوستی
۰.۵۷۸	۰.۲۰۰	۰.۱۹۶	۴.۴۳۲۶۶	ارزش ایمنی
۰.۶۱۵	۰.۲۰۰	۰.۱۹۶	۴.۴۳۲۶۶	ارزش خود مختاری
۰.۳۸۹	۰.۳۸۰	۰.۱۹۶	۴.۴۳۲۶۶	سبک سازگاری

فرضیه فرعی دوم: بین ارزش راحتی و فلات‌زدگی شغلی در صدا و سیمای استان تهران رابطه وجود دارد.

جدول ۹. نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین ارزش راحتی و فلات‌زدگی شغلی

فلات‌زدگی شغلی			متغیر مستقل - متغیر وابسته
۱۴۰	۰/۰۰۰	-۰/۲۵۶*	ارزش راحتی
*همبستگی در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است			

بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون) در جدول (۹)، بین ارزش راحتی و فلات‌زدگی شغلی در سطح ۹۵٪ اطمینان (۰/۰۵ < سطح معناداری) رابطه منفی، معنادار و معکوسی (>0 ضریب همبستگی) وجود دارد؛ بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 پذیرفته می‌شود. یعنی فرضیه فرعی دوم تحقیق تأیید می‌شود. نتایج حاصل از این تحقیق نشان می‌دهد که بین ارزش راحتی و فلات‌زدگی شغلی رابطه منفی و معنی داری وجود دارد.

یعنی با افزایش ارزش راحتی، فلات‌زدگی شغلی کاهش خواهد یافت. همچنین بر اساس جدول (۸) ضریب همبستگی $r = 0/611$ و ضریب $R^2 = 0/385$ شده است و به این معنی است متغیر فلات‌زدگی شغلی می‌تواند ۳۸ درصد از تغییرات متغیر ارزش راحتی را پیش بینی کند. فرضیه فرعی سوم: بین ارزش پایگاه و فلات‌زدگی شغلی در صدا و سیمای استان تهران رابطه وجود دارد.

جدول ۱۰. نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین ارزش پایگاه و فلات‌زدگی شغلی

فلات‌زدگی شغلی			متغیر وابسته	متغیر مستقل
۱۴۰	۰/۰۰۰	-۰/۳۵۶*	ارزش پایگاه	
*. همبستگی در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است				

بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون) در جدول (۱۰)، بین ارزش پایگاه و فلات‌زدگی شغلی در سطح ۹۵٪ اطمینان ($< 0/05$ سطح معناداری) رابطه منفی، معنادار و معکوسی (> 0 ضریب همبستگی) وجود دارد؛ بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 پذیرفته می‌شود. یعنی فرضیه فرعی سوم تحقیق تأیید می‌شود. نتایج حاصل از این تحقیق نشان می‌دهد که بین ارزش پایگاه و فلات‌زدگی شغلی رابطه منفی و معنی داری وجود دارد. یعنی با افزایش ارزش پایگاه، فلات‌زدگی شغلی کاهش خواهد یافت. همچنین بر اساس جدول (۸) ضریب همبستگی $r = 0/611$ و ضریب $R^2 = 0/385$ شده است و به این معنی است متغیر فلات‌زدگی شغلی می‌تواند ۳۸ درصد از تغییرات متغیر ارزش پایگاه را پیش بینی کند.

فرضیه فرعی چهارم: بین ارزش نوع دوستی و فلات‌زدگی شغلی در صدا و سیمای استان تهران رابطه وجود دارد.

جدول ۱۱. نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین ارزش نوع دوستی و فلات‌زدگی شغلی

فلات‌زدگی شغلی			متغیر وابسته	متغیر مستقل
۱۴۰	۰/۰۰۰	-۰/۲۸۴*	ارزش نوع دوستی	
*. همبستگی در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است				

بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون) در جدول (۱۱)، بین ارزش نوع دوستی و فلات‌زدگی شغلی در سطح ۹۵٪ اطمینان ($0/05 < \text{سطح معناداری}$) رابطه منفی، معنادار و معکوسی ($0 > \text{ضریب همبستگی}$) وجود دارد؛ بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 پذیرفته می‌شود. یعنی فرضیه فرعی چهارم تحقیق تأیید می‌شود. نتایج حاصل از این تحقیق نشان می‌دهد که بین ارزش نوع دوستی و فلات‌زدگی شغلی رابطه منفی و معنی داری وجود دارد. یعنی با افزایش ارزش نوع دوستی، فلات‌زدگی شغلی کاهش خواهد یافت. همچنین بر اساس جدول (۸) ضریب همبستگی $r = 0/611$ و ضریب $R^2 = 0/385$ شده است و به این معنی است متغیر فلات‌زدگی شغلی می‌تواند ۳۸ درصد از تغییرات متغیر ارزش نوع دوستی را پیش بینی کند.

فرضیه فرعی پنجم: بین ارزش ایمنی و فلات‌زدگی شغلی در صدا و سیمای استان تهران رابطه وجود دارد.

جدول ۱۲. نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین ارزش ایمنی و فلات‌زدگی شغلی

فلات‌زدگی شغلی			متغیر مستقل / متغیر وابسته
۱۴۰	۰/۰۰۰	*-۰/۲۶۵	ارزش ایمنی
* همبستگی در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است			

بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون) در جدول (۱۲)، بین ارزش ایمنی و فلات‌زدگی شغلی در سطح ۹۵٪ اطمینان ($0/05 < \text{سطح معناداری}$) رابطه منفی، معنادار و معکوسی ($0 > \text{ضریب همبستگی}$) وجود دارد؛ بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 پذیرفته می‌شود. یعنی فرضیه فرعی پنجم تحقیق تأیید می‌شود. نتایج حاصل از این تحقیق نشان می‌دهد که بین ارزش ایمنی و فلات‌زدگی شغلی رابطه منفی و معنی داری وجود دارد. یعنی با افزایش ارزش ایمنی، فلات‌زدگی شغلی کاهش خواهد یافت. همچنین بر اساس جدول (۸) ضریب همبستگی $r = 0/578$ و ضریب $R^2 = 0/200$ شده است و به این معنی است متغیر فلات‌زدگی شغلی می‌تواند ۲۰ درصد از تغییرات متغیر ارزش ایمنی را پیش بینی کند.

فرضیه فرعی ششم: بین ارزش خودمختاری و فلات‌زدگی شغلی در صدا و سیما استان تهران رابطه وجود دارد.

جدول ۱۳. نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین ارزش خودمختاری و فلات‌زدگی شغلی

فلات‌زدگی شغلی			متغیر مستقل / متغیر وابسته
۱۴۰	۰/۰۰۰	*-۰/۴۵۲	ارزش خودمختاری
*: همبستگی در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است			

بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون) در جدول (۱۳)، بین ارزش خودمختاری و فلات‌زدگی شغلی در سطح ۹۵٪ اطمینان ($< ۰/۰۵$ سطح معناداری) رابطه منفی، معنادار و معکوسی (> ۰ ضریب همبستگی) وجود دارد؛ بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 پذیرفته می‌شود. یعنی فرضیه فرعی ششم تحقیق تأیید می‌شود. نتایج حاصل از این تحقیق نشان می‌دهد که بین ارزش خودمختاری و فلات‌زدگی شغلی رابطه منفی و معنی داری وجود دارد. یعنی با افزایش ارزش خودمختاری، فلات‌زدگی شغلی کاهش خواهد یافت. همچنین بر اساس جدول (۸) ضریب همبستگی $۰/۶۱۵ = ۲$ و ضریب $R^2 = ۰/۳۰۰$ شده است و به این معنی است متغیر فلات‌زدگی شغلی می‌تواند ۱۹ درصد از تغییرات متغیر ارزش خودمختاری را پیش بینی کند.

فرضیه فرعی هفتم: بین سبک سازگاری و فلات‌زدگی شغلی در صدا و سیما استان تهران رابطه وجود دارد.

جدول ۱۴. نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین سبک سازگاری و فلات‌زدگی شغلی

فلات‌زدگی شغلی			متغیر مستقل / متغیر وابسته
۱۴۰	۰/۰۰۰	*-۰/۳۵۶	سازگاری شغلی
*: همبستگی در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار است			

بر اساس نتایج آزمون همبستگی (پیرسون) در جدول (۱۴)، بین سبک سازگاری و فلات‌زدگی شغلی در سطح ۹۵٪ اطمینان ($< ۰/۰۵$ سطح معناداری) رابطه منفی، معنادار و معکوسی (> ۰ ضریب همبستگی) وجود دارد؛ بنابراین فرضیه H_0 رد و فرضیه H_1 پذیرفته می‌شود. یعنی فرضیه فرعی هفتم تحقیق تأیید می‌شود.

نتایج حاصل از این تحقیق نشان می‌دهد که بین سبک سازگاری و فلات‌زدگی شغلی رابطه منفی و معنی‌داری وجود دارد. یعنی با افزایش سبک سازگاری، فلات‌زدگی شغلی کاهش خواهد یافت. همچنین بر اساس جدول (۸) ضریب همبستگی $r = 0/389$ و ضریب $R^2 = 0/380$ شده است و به این معنی است متغیر فلات‌زدگی شغلی می‌تواند ۳۸ درصد از تغییرات متغیر سبک سازگاری را پیش‌بینی کند.

بحث و نتیجه‌گیری

فلات‌زدگی شغلی به عنوان نقطه‌ای از شغل و حرفه تعریف شده است که احتمال ترفیع سلسله‌مراتبی اضافی، بسیار پایین می‌باشد. فلات‌زدگی ساختاری به معنای پایان احتمال ارتقای سازمانی فرد در سلسله‌مراتب سازمانی است و فلات‌زدگی محتوایی زمانی است که در محتوای شغل برای کارمند چالشی نباشد. به عبارتی هر آنچه باید در آن شغل بداند، دانسته و فرصتی برای یادگیری بیشتر وجود ندارد. جهانی شدن و فناوری‌های جدید، تغییراتی را در چشم‌انداز اشتغال به وجود آورده و تأثیرات مهمی بر مدیریت حرفه‌ای ایجاد کرده است. یکی از پیامدهایی که فلات‌زدگی شغلی در سازمان می‌تواند با خود به همراه داشته باشد، استرس و آشفتگی‌های روحی کارکنان در سازمان است. همچنین عدم سازگاری با شغل و عدم ارتباط نامناسب با شغل می‌تواند از پیامدهای فلات‌زدگی شغلی باشد؛ بنابراین اینگونه می‌توان بیان کرد که سازش شغلی از حالت سازگار و مساعد روانی فرد نسبت به شغل موردنظر پس از اشتغال اشاره دارد و از ترکیب مجموعه عوامل روانی و غیرروانی تشکیل می‌شود. یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که نتایج فرضیه اصلی حاکی از تأیید رابطه بین دو متغیر است، در واقع بین سازگاری شغلی و فلات‌زدگی شغلی در صدا و سیما استان تهران رابطه منفی و معناداری وجود دارد، بنابراین با افزایش سازگاری شغلی، فلات‌زدگی شغلی کاهش می‌یابد؛ که نتایج این فرضیه با نتایج تحقیق ژوژیانگ^۱ (۲۰۱۶) در تحقیقی به رابطه بین سازگاری شغلی و فلات‌زدگی شغلی پرداخته است، همخوانی دارد.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که نتایج فرضیه فرعی اول حاکی از تأیید رابطه بین دو متغیر است، در واقع بین ارزش پیشرفت و فلات‌زدگی شغلی در صدا و سیما استان تهران رابطه منفی و معناداری وجود دارد، بنابراین با افزایش ارزش پیشرفت، فلات‌زدگی شغلی کاهش می‌یابد؛ که نتایج این فرضیه با نتایج تحقیق آرورا و گانجان^۱ (۲۰۱۴) همخوانی دارد.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که نتایج فرضیه فرعی دوم حاکی از تأیید رابطه بین دو متغیر است، در واقع بین ارزش راحتی و فلات‌زدگی شغلی در صدا و سیما استان تهران رابطه منفی و معناداری وجود دارد، بنابراین با افزایش ارزش راحتی، فلات‌زدگی شغلی کاهش می‌یابد؛ که نتایج این فرضیه با نتایج تحقیق آرورا و گانجان^۲ (۲۰۱۴) همخوانی دارد.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که نتایج فرضیه فرعی سوم حاکی از تأیید رابطه بین دو متغیر است، در واقع بین ارزش پایگاه و فلات‌زدگی شغلی در صدا و سیما استان تهران رابطه منفی و معناداری وجود دارد، بنابراین با افزایش ارزش پایگاه، فلات‌زدگی شغلی کاهش می‌یابد؛ که نتایج این فرضیه با نتایج تحقیق بهشتی‌فر^۳ و همکاران (۲۰۱۳) همخوانی دارد.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که نتایج فرضیه فرعی چهارم حاکی از تأیید رابطه بین دو متغیر است، در واقع بین ارزش نوع دوستی و فلات‌زدگی شغلی در صدا و سیما استان تهران رابطه منفی و معناداری وجود دارد، بنابراین با افزایش ارزش نوع‌دوستی، فلات‌زدگی شغلی کاهش می‌یابد؛ که نتایج این فرضیه با نتایج تحقیق کیخانژاد و قنادی (۱۳۹۲) همخوانی دارد.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان می‌دهد که نتایج فرضیه فرعی پنجم حاکی از تأیید رابطه بین دو متغیر است، در واقع بین ارزش ایمنی و فلات‌زدگی شغلی در صدا و سیما استان تهران رابطه منفی و معناداری وجود دارد، بنابراین با افزایش ارزش ایمنی، فلات‌زدگی شغلی کاهش می‌یابد که نتایج این فرضیه با نتایج تحقیق رحیمی دادکان و ناستی زایی (۱۳۹۵) همخوانی دارد.

1 . Arora. Gandhi ritu, gunjan

2 . Arora. Gandhi ritu, gunjan

3 . Beheshtifar.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که نتایج فرضیه فرعی ششم حاکی از تأیید رابطه بین دو متغیر است، در واقع بین ارزش خودمختاری و فلات‌زدگی شغلی در صدا و سیما استان تهران رابطه منفی و معناداری وجود دارد، بنابراین با افزایش ارزش خودمختاری، فلات‌زدگی شغلی کاهش می‌یابد؛ که نتایج این فرضیه با نتایج تحقیق غلامی و حاجی پور (۱۳۹۵) همخوانی دارد.

یافته‌های پژوهش حاضر نشان داد که نتایج فرضیه فرعی هفتم حاکی از تأیید رابطه بین دو متغیر است، در واقع بین سبک سازگاری و فلات‌زدگی شغلی در صدا و سیما استان تهران رابطه منفی و معناداری وجود دارد، بنابراین با افزایش سبک سازگاری، فلات‌زدگی شغلی کاهش می‌یابد؛ که نتایج این فرضیه با نتایج تحقیق قلعه‌ای و کوشکی (۱۳۹۵) همخوانی دارد.

بر این اساس موارد زیر می‌تواند جهت کاهش فلات‌زدگی شغلی مورد توجه قرار گیرد:

- تناسب بین شخص و محیط کاری
- تناسب بین میزان کار و توانایی‌های شخص
- برقراری عدالت و انصاف در سازمان
- از بین بردن یکنواختی‌ها و جنبه‌های کسالت‌آور محیط کاری و ایجاد محیط کاری گرم و صمیمی
- ایجاد عزت نفس و ارتقای ارزش نوع‌دوستی
- تقویت نگرش‌های مثبت در کارکنان نسبت به ارباب رجوع
- تقویت انگیزه در کارکنان
- افزایش حمایت‌های اجتماعی مدیر از کارکنان و ارائه پاداش عادلانه

منابع

- آزاد مرز آبادی، اسفندیار؛ حمید طرخورانی (۱۳۸۶)، «بررسی ارتباط بین استرس‌های شغلی و رضایت مندی شغل کارکنان»، مجله علوم رفتاری، دوره ۱، شماره ۲، ص ۱۲۹-۱۲۱.
- پیرا، نسرين. (۱۳۹۴). بررسی رابطه ی جوسازمانی و اشتیاق شغلی با سازگاری شغلی معلمان مدارس ابتدایی شهرستان هشتروند در سال تحصیلی ۹۴-۹۳، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه محقق اردبیلی - دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.
- خنیفر حسین، ۱۳۸۵، بررسی ابعاد روانی فلات شغلی و ارائه راهکارهای عملی برون رفت، فرهنگ مدیریت، ۱۲، صفحات ۱۱۱-۸۳...

رحیمی دادکان نعمت الله، ناستی زایی ناصر. (۱۳۹۵). رابطه سازگاری شغلی با توانمندسازی روان‌شناختی و فرسودگی

شغلی اعضای هیات علمی. پژوهش در آموزش علوم پزشکی. ۱۳۹۵؛ ۸ (۴): ۱۹-۲۸

سکاران، اوما (۱۳۹۰). روش‌های تحقیق در مدیریت. مترجم محمد صائبی، محمود شیرازی. تهران: موسسه عالی آموزش و

پژوهش مدیریت و برنامه ریزی

شفیع آبادی، عبدالله. (۱۳۸۱). راهنمایی مشاوره شغلی و حرفه‌ای و نظریه‌های انتخاب شغل، تهران: سمت.

طالقانی جهانگیر، متقی محمدحسین، 1381، بررسی رابطه سبک‌های رفتاری متعاقب مواجهه با پدیده سکون در مسیر

ترقی شغلی و عملکرد کارکنان در شرکت ملی صنایع مس ایران (مجمع مس سرچشمه)، پایان نامه دانشگاه آزاد

اسلامی واحد کرمان

عابدی، م.ر، شفیع آبادی؛ ع؛ احمدی، ا؛ سلیمی زاده، ک (۱۳۸۳)، تحقیقی با موضوع بررسی و مقایسه اثربخشی

روش‌های مشاوره شغلی به سبک نظریه یادگیری اجتماعی و سازگاری شغلی بر کاهش فرسودگی شغلی مشاوران

آموزش و پرورش شهر اصفهان

غلامی، عبدالخالق و مرضیه حاجی پور، ۱۳۹۵، بررسی تأثیر چابکی سازمان بر فلات‌زدگی شغلی کارکنان تأمین اجتماعی

شهر شیراز، دومین کنفرانس ملی اقیانوس مدیریت، شیراز، مرکز توسعه آموزشهای نوین ایران (متانا).

https://www.civilica.com/Paper-NCMO02-NCMO02_049.html

قلعه‌ای، علیرضا و منیژه کوشکی، ۱۳۹۴، فلات شغلی عاملی تهدید کننده در بروز رفتار شهروندی سازمانی، کنفرانس

بین المللی مدیریت و علوم اجتماعی، دبی، موسسه مدیران ایده پرداز پایتخت ویرا،

https://www.civilica.com/Paper-ICMSSCONF01-ICMSSCONF01_169.html

کیخانزاد، مهین؛ قنادی، سوزان. (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین هوش فرهنگی با سازگاری شغلی و اعتماد سازمانی اعضای

هیات علمی. فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی، تابستان ۱۳۹۲- شماره ۱۵: ۱۱۵-۱۲۸.

منظری توکل علی‌رضا و شجاعی آمنه، ۱۳۸۶، بررسی رابطه بین سکون زندگی در مسیر پیشرفت شغلی با تحلیل رفتگی

کارکنان سازمان امور اقتصادی و دارایی و اداره کل امور مالیاتی استان کرمان، سایت سازمان امور اقتصاد و دارایی

کرمان، <http://ke.mefa.gov.ir/Portal/Home>

Allen, T.D., Poteet, M.L., and Russel, J.E.A (1998). Attitude of managers who are more or less career plateaued. The career Development Quarterly, 47 (2), 159-171.

Arora. Gandhi ritu, gunjan, (2014), a link between career plateau and job stress: study through literature survey, South Asian Academic Research Journals, Vol. 4, Issue. 6.

Bardwick, J.M. (1986). The plateauing trap. Toronto: Bantam Books

Beheshtifar. Malikeh, Modaber. Hamide (2013), The investigation of Relation between Occupational Stress and Career Plateau, interdisciplinary journal of contemporary research in business, vol 4, no 11. 650 – 660.

Foster P.B., Shastri, T., and Withane, S. (2004). The impact of mentoring on Career plateau and turnover intentions of management accountings. Journal of Applied Business Research, 20(4), 33-42.

- Genaidy, A.M., Karwowski, W., & Shoaf, C. (2002). The fundamentals of work system compatibility theory: An integrated approach to optimize workplace performance. *Theoretical Issues in Ergonomics Science*, 3(4), 346–368.
- Mayasari.lin, 2009, managing career plateau professionally in organization setting, *journal of human capita*, vol. 1, no 2.
- Mitra, A., Jenkins, D., Jr. & Gupta, N. (1992). A metha-analytic reveiw of the relationship between absence and turnover. *Journal of Applied Psychology*, 77, 879-889.
- Ongori, H. and Agolla, J.E. (2009). Paradigm shift in managing career plateau in organization: the best strategy to minimize employee intention to quit. *African journal of business management*, 3(6), 268-271.
- Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown (Eds.), *Career choice and development* (pp. 149–205) (4th ed.). Jossey-Bass: San Francisco.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661–673. <http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2012.01.011>
- Sinha, A.K.P., & Singh, R.P. (1993). *The Adjustment Inventory for School Students (AISS)*. Agra. National Psychological Corporation.
- Stoner, j.a&Ferrence, t.f&Warren, e.k& christensen, k.m,1980, *Managerial career plateaus*, Working paper, columbia university
- Vahedi, M., Bashir Naem, Y., & Rasouli, M. (۲۰۱۴). An investigation of the effects of job characteristics on career plateau during job development of human resources. *Quarterly Research Journal of Management Studies (Improvement and Change)*, ۲۲, ۲۵-۶۲(inPersian).
- Wickramasinghe, V. (2010). "*Impact of career plateau and supervisory support on career satisfaction*", *career development international*, Vol.15
- Zhou Jiang,2016,"The relationship between career adaptability and job content plateau: The mediating roles of fit perceptions", *Journal of Vocational Behavior* 95–96 (2016) 1–10.