

بررسی رابطه فلات شغلی و سابقه خدمت در معلمان مقطع ابتدایی

مطهره رحمانی^a، مجتبی بذرافشان مقدم^b، نرگس آهنگیان^c

^a کارشناس ارشد مدیریت آموزشی، معاون آموزشی آموزش و پرورش خراسان رضوی، شهرستان گلبهار

^b دانشیار، گروه مدیریت آموزشی و توسعه منابع انسانی دانشگاه فردوسی مشهد، مشهد

^c استادیار، گروه علوم تربیتی، موسسه آموزش عالی حکمت رضوی، مشهد

نویسنده مسئول: مجتبی بذرافشان مقدم (۰۹۱۵۱۱۵۲۰۲۱ و bazrafshan@um.ac.ir)

چکیده: پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه فلات شغلی و سابقه خدمت در معلمان مقطع ابتدایی، انجام شد. روش تحقیق، از نظر هدف کاربردی و از نظر روش و ماهیت اجرای تحقیق، توصیفی از نوع پیمایشی می باشد. جامعه آماری پژوهش را معلمان مقطع ابتدایی شهر گلبهار خراسان رضوی به تعداد ۲۹۰ نفر تشکیل دادند. روش نمونه گیری تصادفی ساده است و با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۶۵ نفر به عنوان حجم نمونه آماری مورد مطالعه قرار گرفتند. برای گردآوری داده ها پرسشنامه فلات شغلی میلیمن (۱۹۹۲) استفاده شد. پایایی پرسشنامه نیز با ضریب آلفای کرونباخ سنجیده و میزان پایایی پرسشنامه فلات شغلی میلیمن (۱۹۹۲) ۰/۸۹ به دست آمد. تجزیه و تحلیل داده ها به کمک نرم افزار SPSS و در دو بخش توصیفی و استنباطی انجام شد. نتیجه پژوهش، رابطه مثبت و معنادار بین فلات شغلی و مولفه های آن را با سابقه خدمت معلمان اثبات کرد.

کلمات کلیدی: فلات شغلی؛ فلات ساختاری؛ فلات محتوایی؛ سابقه خدمت.

۱. مقدمه

نیروی انسانی یکی از مهم ترین سرمایه های یک سازمان است که هرچه از سطح کیفی بالاتری برخوردار باشد ارتقا، موفقیت و در نهایت بقای سازمان را به همراه خواهد داشت. اگر ارزش های یک سازمان توسط اعضای آن پذیرفته شود و حس تعلق به سازمان در آنها به وجود آمده و اعضا برای رسیدن به اهداف سازمان، خود را ملزم کنند که نهایت تلاششان را به کار گیرند، در نتیجه احتمال موفقیت آن سازمان بیشتر خواهد شد [1]. وجود منابع انسانی خلاق و صاحب اندیشه نو از با ارزش ترین سرمایه های یک سازمان بوده و از جایگاه والایی نیز در سازمان برخوردار است پس توجه به دغدغه های آن ها باید در اولویت سازمان ها قرار بگیرد [2].

یک نگرانی مهم برای کارمندان با تجربه در حال حاضر مواجهه با پدیده فلات شغلی در آن ها می باشد؛ زیرا آنها اغلب بیش از حد مورد انتظار در یک موقعیت شغلی مانده و با گذشت زمان با کاهش چالش های شغلی مواجه می شوند [3].

در فلات زدگی شغلی کارکنان بدون توجه به نوع شغل از فرصت کمی برای پیشرفت برخوردار هستند [4]. این محدودیت در پیشرفت می تواند پیامد هایی نامطلوبی از جمله کاهش رضایت شغلی، کاهش انگیزه و افزایش تمایل به ترک خدمت و ... به همراه داشته باشد که می تواند مانع رسیدن سازمان به اهداف خود شود.

پژوهش ها نشان می دهد که کارکنان در حال پیشرفت، عملکرد و رضایت بهتری داشته و غیبت و تمایل به ترک خدمت در آنها کمتر مشاهده می شود. پس سازمان ها همواره باید به دنبال راهی برای مدیریت اثربخش مسیر شغلی کارکنان بوده و درصدد آن باشند که عواملی که بهبود مسیر شغلی را ایجاد می کند را شناسایی کنند [5]. بی شک شناسایی این عوامل ضمن تقویت انگیزه در کارکنان، اخلاق کاری که یک عامل مهم در بهبود فرایند کاری آن ها می باشد را نیز افزایش می دهد. به این معنا که کارکنان به ویژه معلمان وقتی همواره مسیر پیش روی خود را در حال ترقی ببینند؛ ضمن افزایش دلبستگی و علاقه در کار، همواره در کارها مشارکت کرده و پشتکار و جدیت بیشتری در کار خود خواهند داشت.

به عبارتی در طول خدمت در یک سازمان افراد حالات و احساسات متنوعی را تجربه خواهند کرد که پدیده فلات شغلی می تواند یکی از این حالات روانشناختی باشد. نویسندگانی که برای اولین بار در مورد این پدیده مطالعه کرده اند به این نکته اشاره داشتند که اکثر کارکنان، به ویژه کسانی که به دنبال رشد در مسیر شغلی هستند، فلات شغلی را تجربه خواهند کرد؛ به اعتقاد آن ها کسانی که فلات شغلی را تجربه می کنند ناامیدی، استرس، احساس شکست و گناه را نیز در کنار آن خواهند داشت. آن ها فلات شغلی را همچون «بازنگاه تغییر، تحول، بازنگری و ارزیابی مجدد» تلقی می کنند (فیاضی، ضیایی، ۱۳۹۳).

پدیده فلات شغلی (فلات زدگی شغلی) نقطه ای در مسیر شغلی فرد است که در پی آن احتمال حرکت در سلسله مراتب سازمان در آینده برای وی بسیار پایین می باشد [6]. در این پدیده واژه فلات به احساس ناکامی و ضعف روانشناختی فرد درباره توقف پیشرفت او در مسیر شغلی اشاره دارد [7].

باردویک یکی از اولین کسانی بود که به گسترش فلات شغلی فراتر از یک مانع برای حرکت به سمت بالا در درون سلسله مراتب سازمان پرداخت. او پیشنهاد کرد که فلات شغلی دو شکل اساسی را در بر می گیرد از جمله فلات شغلی سلسله مراتبی و فلات شغلی محتوای کار [8].

فلات زندگی سلسله مراتبی (ساختاری) به معنای پایان احتمال ارتقای سازمانی فرد در سلسله مراتب سازمان است. فلات زندگی محتوایی نیز زمانی رخ می دهد که محتوای شغل برای کارمندان چالشی نباشد. به عبارت دیگر هر آنچه باید در آن شغل بدانند دانسته و فرقی برای یادگیری بیشتر وجود ندارد [9]. از جمله پیامدهایی که وجود این پدیده می تواند بر روی کارکنان داشته باشد احساس ناکامی ناامیدی است که کارکنان پس از توقف موقت یا دائم در مسیر پیشرفت شغلی و حرفه ای خود آن را تجربه می کنند [9].

با توجه به این که ساختارهای سازمانی افقی تر شده و این یکنواختی بیشتر به این معنی است که افراد به علت تحرک عمودی کمتر، احتمالاً در موقعیت فعلی خود برای مدت زمان طولانی تری باقی می مانند؛ بنابراین یک رقابت افزایش یافته میان کارکنان برای مشاغل سطح بالاتر در سازمان وجود ندارد [8]. از آنجایی که تمامی کارکنان در خطر مواجهه با این پدیده هستند پس یقیناً معلمان هم از مورد مستثنی نبوده و امکان به وجود آمدن این پدیده در آن ها نیز وجود دارد. با توجه به مطالعات صورت گرفته و انجام پرسش از تعدادی از معلمان، پژوهشگر به این نتیجه رسیده است که پدیده فلات شغلی یک معضل بوده و نیاز به مطالعه درباره آن احساس می شود.

تحقیقات تجربی و پرسش از تعدادی معلم با سابقه خدمت متفاوت نشان می دهد که با بالاتر رفتن سابقه خدمت در معلمان، مهارت ها و توانایی آنان نیز بالاتر رفته و بعد از چند سال به یکنواختی در شغل خود می رسند. به عبارتی معلمانی که در یک مقطع تحصیلی یا یک درس ثابت، برای سالیان متمادی تدریس کرده اند بدیهی است که بعد از مدتی، تخصص لازم را در شغل خود کسب کرده و آن چه که در کار خود باید بدانند دانسته و در شغل خود از نظر محتوا با چالش کمتری مواجه می شوند. در مقابل معلمان با سابقه خدمت پایین تر به ویژه معلمان تازه استخدام به دلیل وجود تازگی در شغل و اثبات خود، همواره محتوای تدریس را چالشی خوانده و از قبل مدت زمانی را برای نوشتن طرح درس و برنامه ریزی برای ارائه آن انجام می دهند و همواره درصد آن هستند بهترین ارائه را داشته تا رضایت دانش آموزان و عوامل مدرسه را به دست آورده و در نهایت توسط مدیر خود و مدیران ارشد آموزش و پرورش مورد تقدیر و تشویق قرار بگیرند.

از طرفی دیگر معلمان جوان با سابقه خدمت کمتر، تمایل بیشتری برای فراتر رفتن از حرفه معلمی و گرفتن پست های معاونت، مدیریت و مسئولیت های اداری را دارند؛ در مقابل معلم های باتجربه و با سابقه خدمت بیشتر، کمتر به طی کردن پله های سلسله مراتبی در آموزش و پرورش رغبت نشان می دهند. البته باید خاطر نشان کرد که نبود تفاوت چشمگیر در حقوق و مزایا از طرفی و بالاتر رفتن دغدغه های ذهنی و افزایش ساعات کاری از طرفی دیگر، می تواند دلایل آن باشد. می توان گفت مشاهدات تجربی پژوهشگر و پرسش های صورت گرفته از تعدادی معلم بیانگر این است که با بالاتر رفتن سابقه خدمت در معلمان، پدیده فلات شغلی در آن ها بیشتر دیده می شود. پس پژوهشگر در پی تحقیق درباره این موضوع است که به شناسایی رابطه فلات شغلی و سابقه خدمت بپردازد و به این پرسش پاسخ دهد که آیا بین پدیده فلات شغلی و سابقه خدمت معلمان ارتباط معناداری وجود دارد؟

۲. فلات شغلی^۱

پژوهشگرانی که برای نخستین بار به مطالعه پدیده فلات شغلی پرداخته اند معتقدند که اکثر کارکنان به ویژه آنهایی که به دنبال ترقی در مسیر شغلی خود هستند با فلات زندگی مواجه خواهند شد و به دنبال آن احساس شکست، ناامیدی و استرس را نیز تجربه خواهند کرد. آنها فلات شغلی را بزنگاه تحول، تغییر، ارزیابی و بازنگری مجدد تلقی می کنند [6]. اکثر افراد در هنگام شروع یک حرفه انتظار ویژه برای رسیدن به بالاترین سطح سازمان را دارند و برای آنها دریافت پاداش و کسب قدرت و همچنین رسیدن به بالاترین مسئولیت ها و پست ها با اهمیت تلقی می شود [10].

با توجه به شرایط حاضر که پیشرفت و ارتقا در مسیر شغلی سخت و دشوار تلقی می شود در نتیجه اکثر کارکنان فلات زندگی شغلی را تجربه خواهند کرد [6]. واژه فلات به احساس ناکامی و ضعف روانشناختی فرد درباره توقف پیشرفت او در جریان شغلی اش اشاره دارد [11]. خنیر فلات شغلی را کاهش یادگیری فردی، رکود و عدم پیشرفت تعریف کرده و معتقد است این پدیده به احساس افسردگی و شکست می انجامد [12]. به اعتقاد فرنس و همکاران (۱۹۷۷) فلات شغلی زمانی اتفاق می افتد که در مسیر شغلی امکان حرکت سلسله مراتبی و عمودی جهت ارتقا اندک باشد [13]. فاستر و همکاران نیز فلات زندگی را احساس ناکامی و ناامیدی تعریف می کنند و اعتقاد دارند کارکنان پس از توقف در مسیر پیشرفت شغلی با آن مواجه می شوند [14].

۳. انواع فلات شغلی

پژوهشگران متعددی به تقسیم بندی انواع فلات زندگی پرداخته اند که در ذیل به اهم آنها اشاره خواهد شد:

۱.۳. فلات شغلی از دیدگاه باردویک: باردویک در پژوهش های خود سه نوع فلات زندگی را معرفی می کند. نوع اول فلات ساختاری می باشد و زمانی رخ می دهد که فرد به بالاترین سطح سازمانی در توان خود رسیده باشد. به عبارت دیگر به معنی پایان احتمال ارتقای فرد در سلسله مراتب سازمان است. به اعتقاد باردویک فلات ساختاری از محدودیت های سلسله مراتبی سازمان نشأت می گیرد زیرا با بالاتر رفتن فرد در رده های بالاتر، پست ها محدودتر می شود یا توانایی و مهارت لازم و کافی برای فرد در جهت ارتقا به پست بالاتر وجود ندارد و یا اصلاً پست بالاتری موجود نمی باشد. باردویک به قانون ۹۹ درصد درباره این نوع فلات معتقد بوده اذعان می دارد که همه کارکنان در مسیر حرکت سلسله مراتبی در سازمان به این نوع فلات شغلی می رسند.

¹career plateau

نوع دوم فلات محتوایی می باشد و زمانی رخ می دهد که فرد به محتوای شغل خود تسلط کامل یافته و هر آنچه باید در شغل خود بداند را دانسته و دیگر امکان یادگیری بیشتر وجود ندارد. به عبارتی زمانی که محتوای شغل برای فرد چالشی نباشد و مسئولیت و مسائل موجود در شغل او همواره برایش تکرار شود این نوع فلات زدگی را تجربه خواهد کرد.

نوع سوم فلات زدگی در زندگی می باشد که شامل این احساس است که در هیچ یک از زمینه های زندگی و مشخص فرد رضایتی به وجود نخواهد آمد. در واقع ایجاد حس اجبار برای تمام فعالیت هایی که فرد در گذشته به آن متعهد بوده و اکنون دیگر حس تعلقی به آن ندارد. به طور کلی می توان گفت زمانی که فرد دچار روزمرگی شده و هیچ علاقه و لذتی در زندگی خود احساس نمی کند این نوع فلات زدگی را تجربه خواهد کرد [15].

از جمله شاخص های سنجش و ارزیابی فلات شغلی محتوایی شامل نبود فرصت یادگیری در شغل، عدم امکان پذیرش مسئولیت های بیشتر، روزمرگی در شغل و نبود چالش در آن می باشد و همچنین از شاخص های ارزیابی فلات شغلی ساختاری نیز می توان به نداشتن فرصت کافی برای ارتقا عدم همکاری در فعالیت های گروهی اشاره کرد [16].

۲.۳. فلات شغلی از دیدگاه استونر و همکاران: استونر و همکاران (۱۹۸۰) در دسته بندی دیگر فلات زدگی را به دو دسته شخصی و سازمانی تقسیم می کنند. منظور از فلات زدگی شخصی این است که کارکنان با وجود داشتن توانمندی و مهارت در پی پیشرفت شغلی نیستند و تمایل به دریافت مسئولیت های بیشتر در آنها دیده نمی شود. فلات شغلی سازمانی نیز زمانی رخ می دهد که کارکنان خواهان پیشرفت هستند ولی به دلایلی از جمله عدم وجود فرصت در سازمان امکان ارتقای شغلی از فرد سلب می شود [10]. در ادامه تبیین این دو نوع فلات می توان این گونه بیان داشت که فلات زدگی فردی (شخصی) به دو شکل قابل مشاهده است. در یکی فرد علاقه مند به ارتقا و کسب سطوح بالای شغلی نمی باشد و در حالت دیگر، سازمان فرد را برای ارتقا و کسب موقعیت های بالاتر به دلیل کمبود های فردی ناتوان می پندارد. فلات زدگی سازمانی را می توان مشابه با فلات زدگی ساختاری باردوین دانست؛ به این معنا که با وجود توانمندی در فرد، به دلیل محدودیت در تعداد مشاغل، امکان ارتقا در سلسله مراتب از او سلب می شود [17].

۳.۳. فلات شغلی از دیدگاه لی: لی [18] در تحقیقات خود به فلات زدگی حرفه ای اشاره می کند. فلات زدگی حرفه ای زمانی که کارکنان شغل خود را غیر چالشی خوانده و شغل آنها فرصت های کافی برای قابلیت استخدام در آینده و توسعه حرفه ای فراهم نکند، ایجاد می شود. شاید در ابتدا این نوع فلات زدگی شبیه به فلات زدگی محتوایی باردوین به نظر برسد ولی باید خاطرنشان کرد که فلات زدگی محتوایی باردوین زیر مجموعه این نوع فلات زدگی قرار می گیرد؛ زیرا فلات حرفه ای ضمن اینکه محتوای شغل را در بر می گیرد این مورد را نیز مورد بررسی قرار می دهد که آیا شغل کارکنان مهارت های آن ها را برای افزایش قابلیت استخدام در بازار کار نیز تقویت می سازد یا خیر.

۴.۳. فلات شغلی از دیدگاه یاماماتو: یاماماتو [19] در تقسیم بندی دیگر به دو نوع فلات شغلی با عنوان فلات زدگی شغلی عدم موفقیت و فلات زدگی شغلی موفق اشاره کرد. منظور از فلات زدگی شغلی عدم موفقیت انجام کارها بدون رضایت است و فلات زدگی شغلی موفق به انجام کار با رضایت اشاره دارد.

۴. پیامدهای فلات شغلی

امروزه دغدغه و نگرانی کارکنان درباره زندگی کاری خود بیشتر شده است. آن ها خواهان شغلی دراز مدت، مطمئن و راضی کننده بوده و تمایل به پیشرفت در شغل خود دارند. گاه کارکنان در شغل خود به جایی می رسند که احتمال رشد سلسله مراتبی و صعود از نردبان ترقی برای آنها کاهش می یابد؛ به عبارتی وجود قوانین خشک و فرصت های کم شغلی برای پیشرفت، می تواند احساس های متعدد از جمله احساس فلات زدگی را در آنها تقویت کرده و این احساس را در آنها ایجاد کند که در یک نظام شغلی ناعادلانه گرفتار شده اند [7]. به عبارتی می توان گفت فلات شغلی یا پدیده فلات زدگی فرایندی است که با کاهش انگیزه شغلی میزان بهره وری فرد را کاهش می دهد [2]. به طور کلی از جمله پیامدهای فلات زدگی شغلی کارکنان می توان به کاهش تعهد سازمانی، افزایش قصد خروج از سازمان، بی تفاوتی سازمانی و غیبت از خدمت اشاره کرد [20]. در واقع تعهد کاری پایین در کارکنان منجر به عملکرد سازمانی ضعیف شده و در نهایت منجر به میل به خروج از خدمت می شود [11].

افرادی که به فلات زدگی شغلی دچار می شوند با کاهش اعتماد به نفس و عزت نفس مواجه شده روابط میان فردی در آنها نیز کاهش می یابد [15]. این افراد احساس می کنند که جذابیت لازم را برای سازمان ندارند و فلات زدگی را به ناکارآمدی های فردی از جمله سن بالا ارتباط می دهند و در نهایت انگیزه خود را برای پیشرفت شغلی از دست داده و رضایت شغلی در آنها کاهش می یابد [21]. افراد فلات زده قادر به پذیرش مسئولیت ها نبوده شغل خود را کسل کننده و یکنواخت می بینند در نتیجه ارزش کار برای آنها کاهش یافته و به فرد احساس درماندگی و تحلیل رفتگی دست می دهد [22]. به عبارتی می توان گفت افراد دچار فلات شغلی در تعامل با محیط کار خود ضعیف می شوند و با احساس بی هویتی و سرگشتگی حاصل از این پدیده از نظر روحی و روانی مورد تهدید جدی قرار گرفته و پیامدهایی برای آن ها به همراه دارد از جمله عدم توانایی در ایجاد تعادل میان وابستگی عاطفی و حرفه ای با استقلال فردی خود، ناتوانی در برقراری دوستی برای دریافت کمک روانی و اجتماعی که در نهایت فرد به دچار استیسی شغلی و انگیزشی می شود [12]. با توجه به پیامدهای ذکر شده می توان گفت که فلات شغلی یک مسئله بحرانی برای سازمان ها بوده که نیازمند مدیریت صحیح برای کاهش نارضایتی و جلوگیری از کاهش عملکرد کارکنان می باشد.

[6]. باید خاطر نشان کرد که سازمان‌ها برای مقابله با این پدیده می‌توانند استفاده از انواع استراتژی‌ها از جمله توسعه شغلی، چرخش شغلی و غنی‌سازی شغلی را در دستور کار خود قرار دهند [2].

۵. سابقه خدمت معلمان: مدت زمانی است که یک معلم با استخدام «رسمی، پیمانی، آزمایشی» در آموزش و پرورش ارائه خدمت می‌کند.

۶. پیشینه پژوهش

به طور کلی با مطالعه پیشینه تحقیق (داخلی و خارجی) می‌توان این گونه استنتاج کرد که غالب تحقیق‌های صورت گرفته درباره فلات شغلی به بررسی رابطه این پدیده با متغیرهایی چون سازگاری شغلی، فرسودگی شغلی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی و... پرداخته است. مانند نتایج پژوهش رجبی فرجاد و علیپور صبحی [23] که با بررسی رابطه سازگاری شغلی و فلات شغلی نشان داد بین دو متغیر رابطه منفی و معناداری وجود دارد. میرکمالی و همکاران [24] نیز با بررسی رابطه فلات شغلی با تمایل به ترک خدمت، استرس شغلی و فرسودگی شغلی کارکنان نشان دادند که فلات شغلی تأثیر مستقیم و غیر مستقیم از طریق فرسودگی شغلی و استرس شغلی، بر ترک سازمان دارد.

تحقیق‌های متعددی نیز درباره پیامدهای این پدیده به پریشانی روانی، رفاه و رضایت پایین تر، عملکرد شغلی و تعهد سازمانی ضعیف تر و افزایش تمایل به ترک خدمت اشاره دارد. این تحقیق‌ها تأکید می‌کنند که عواملی چون رضایت شغلی، مشارکت شغلی و تعهد سازمانی با این پدیده رابطه منفی دارند. این پژوهش‌ها با بررسی عوامل به وجود آورنده فلات شغلی به ارائه پیشنهادهایی برای کاهش میزان این پدیده از جمله ارائه راهنمایی و حمایت شغلی و اتخاذ استراتژی‌هایی توسط سازمان و فرد که منجر به تعدیل این پدیده می‌شود می‌پردازند. این تحقیق‌ها به نقش ویژه سازگاری شغلی که تناسب فرد با شغل و سازمان را در پی دارد به عنوان یک متغیر که در کنترل فلات زدگی نقش دارد اشاره دارد.

به طور کلی پژوهشی که به طور مشخص به بررسی رابطه فلات شغلی و سابقه خدمت بپردازد یافت نشد. در ذیل برخی از تحقیق‌ها، از جمله پژوهش جین و همکاران [25] تحت عنوان نقش سن شغلی و فلات شغلی در رابطه بین رهبری اخلاقی و اشتراک دانش، تأکید می‌کند که سن شغلی رابطه مثبتی با فلات شغلی دارد و رابطه بین رهبری اخلاقی و اشتراک دانش کارکنان را تعدیل می‌کند. همچنین پژوهش یانگ و جانسون [26] با عنوان تأثیر انتظارات برآورده نشده و سن در رابطه بین فلات شغلی و نگرش‌های شغلی، مشخص شد که فلات شغلی به طور مثبت با سن کارگران مرتبط است.

۷. مدل مفهومی پژوهش

مدل مفهومی، الگویی مفهومی است که بر روابط نظری میان تعدادی از عوامل که در مورد مسئله پژوهش با اهمیت تشخیص داده شده است، تأکید دارد. مدل مفهومی پژوهش حاضر، برگرفته از پژوهش میلیمن (۱۹۹۲) می‌باشد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش (برگرفته از پژوهش میلیمن، ۱۹۹۲)

۸. فرضیه‌های پژوهش

۱.۸. فرضیه اصلی

بین سابقه خدمت معلمان و میزان فلات شغلی آن‌ها ارتباط مثبت معناداری وجود دارد.

۲.۸. فرضیه‌های فرعی

۱.۲.۸. با بالاتر رفتن سابقه خدمت در معلمان مقطع ابتدایی، میزان فلات ساختاری در آن‌ها نیز افزایش می‌یابد.

۲.۲.۸. با بالاتر رفتن سابقه خدمت در معلمان مقطع ابتدایی، میزان فلات محتوایی در آن‌ها نیز افزایش می‌یابد.

۹. روش پژوهش

روش تحقیق حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش و ماهیت اجرای تحقیق، توصیفی از نوع پیمایشی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق پیش رو، کلیه معلمان رسمی، پیمانی و آزمایشی در مقطع ابتدایی شهر گلبهار واقع در استان خراسان رضوی، به تعداد ۲۹۰ نفر در سال تحصیلی ۱۴۰۲-۱۴۰۱ می‌باشد. با استفاده از فرمول کوکران، با سطح خطای ۵ درصد، تعداد ۱۶۵ نفر به عنوان حجم نمونه آماری مورد مطالعه قرار گرفتند. روش نمونه گیری نیز، تصادفی ساده می باشد. ابزار گردآوری داده ها در این پژوهش، پرسشنامه فلات شغلی میلیمن (۱۹۹۲) می باشد که دارای ۲ مولفه و ۱۲ گویه است که هدف آن بررسی فلات شغلی از دو بعد ساختاری و محتوایی می باشد. به دست آوردن امتیاز مربوط به هر مولفه، امتیازات مربوط به گویه های آن مولفه با هم جمع می شود. امتیازات بالاتر نشان دهنده فلات شغلی بالاتر در فرد پاسخ دهنده خواهد بود و برعکس. پایایی پرسشنامه فلات شغلی میلیمن (۱۹۹۲) با ضریب آلفای کرونباخ ۰.۸۹ به دست آمد و روایی محتوایی نیز به تأیید متخصصان رسید.

۱۰. یافته های توصیفی

جدول ۱. توزیع فراوانی آزمودنی‌ها بر حسب جنسیت

جنسیت	فراوانی	درصد
مرد	۷۶	۴۶٫۱
زن	۸۹	۵۳٫۹
کل	۱۶۵	۱۰۰

مطابق اطلاعات جدول فوق، از بین تمامی ۱۶۵ نفر معلم شرکت کننده در پژوهش ۷۶ نفر مرد و ۸۹ نفر زن می‌باشند.

جدول ۲. آماره‌های توصیفی سابقه خدمت

سابقه خدمت	فراوانی	درصد
۱ تا ۵ سال	۵۴	۳۲٫۷
۶ تا ۱۰ سال	۳۶	۲۱٫۸
۱۱ تا ۱۵ سال	۱۴	۸٫۵
۱۶ تا ۲۰ سال	۲۳	۱۳٫۹
۲۱ تا ۲۵ سال	۱۶	۹٫۷
۲۶ تا ۳۰ سال	۲۲	۱۳٫۳
کل	۱۶۵	۱۰۰

چنان که در جدول بالا مشخص است، از بین تمامی ۱۶۵ نفر معلم شرکت کننده در پژوهش، ۵۴ نفر دارای ۱ تا ۵ سال سابقه کار، ۳۶ نفر دارای ۶ تا ۱۰ سال سابقه کار، ۱۴ نفر دارای ۱۱ تا ۱۵ سال سابقه کار، ۲۳ نفر دارای ۱۶ تا ۲۰ سال سابقه کار، ۱۶ نفر دارای ۲۱ تا ۲۵ سال سابقه کار و ۲۲ نفر دارای ۲۶ تا ۳۰ سال سابقه خدمت می‌باشند.

جدول ۳. آماره‌های توصیفی فلات شغلی

متغیر	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
فلات ساختاری	۷	۲۶	۱۶/۵۲	۳/۸۱
فلات محتوایی	۱۳	۳۰	۱۹/۱۲	۲/۹۶
فلات شغلی (نمره کلی)	۲۰	۵۶	۳۵/۶۴	۵/۲۸

همان‌طور که در جدول بالا مشخص است، میانگین نمرات آزمودنی‌ها در کل مقیاس فلات شغلی برابر با ۳۵/۶۴ و دو مولفه فلات ساختاری و فلات محتوایی به ترتیب برابر با ۱۶/۵۲ و ۱۹/۱۲ به دست آمد. انحراف معیارهای آن‌ها نیز به همین ترتیب برابر با ۵/۲۸، ۳/۸۱ و ۲/۹۶ محاسبه شد.

۱۱. یافته های استنباطی

پس از ارائه جداول توصیفی، در این قسمت با توجه به اطلاعات و داده‌های به دست آمده از این پژوهش، به بررسی استنباط‌های آماری و تصمیم‌گیری در رابطه با فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود. نرمال بودن یکی از نیازهای اساسی برآورد بیشینه احتمال است که اغلب در تحلیل مسیر و معادلات ساختاری به کار برده می‌شود.

جدول ۴. بررسی نرمال بودن به کمک آزمون کلموگروف-اسمیرنوف

متغیرها	آماره	معناداری به دست آمده
سابقه خدمت	۲,۹۲	۰,۰۰۱
فلات شغلی	۱,۴۴	۰,۰۳۱

بر اساس نتایج جدول فوق، از آنجا که سطوح معناداری مربوط به همه متغیرها در مقایسه با سطح معناداری آلفا ۰/۰۵ کوچکتر است، می توان نتیجه گرفت که داده ها نرمال می باشند.

۱۲. بررسی فرضیه های پژوهش

فرضیه اصلی: بین سابقه خدمت معلمان و میزان فلات شغلی آن ها ارتباط مثبت معناداری وجود دارد.

فرضیه فرعی اول: با بالاتر رفتن سابقه خدمت در معلمان مقطع ابتدایی، میزان فلات ساختاری در آن ها نیز افزایش می یابد.

فرضیه فرعی دوم: با بالاتر رفتن سابقه خدمت در معلمان مقطع ابتدایی، میزان فلات محتوایی در آن ها نیز افزایش می یابد.

جدول ۵. آزمون همبستگی جهت بررسی فرضیه اصلی و فرضیه های فرعی

متغیر	سابقه خدمت
فلات ساختاری	ضریب همبستگی
	سطح معناداری
	تعداد
فلات محتوایی	ضریب همبستگی
	سطح معناداری
	تعداد
فلات شغلی	ضریب همبستگی
	سطح معناداری
	تعداد

با توجه به نتایج مندرج در جدول فوق، از آنجا که سطوح معناداری به دست آمده حاصل از بررسی رابطه سابقه خدمت با فلات شغلی و دو مولفه آن در مقایسه با سطح معناداری آلفا ۰/۰۵ بسیار کوچکتر هستند و نیز، ضریب همبستگی به دست آمده اعدادی مثبت می باشد می توان نتیجه گرفت که بین سابقه خدمت با فلات ساختاری، فلات محتوایی و نمره کلی فلات شغلی معلمان همبستگی مثبت معناداری برقرار است. به این معنا که هرچه میزان سابقه خدمت معلمان بیشتر باشد، میزان فلات شغلی آنان نیز بیشتر خواهد بود و برعکس. بنابراین، فرضیه اصلی پژوهش و فرضیه های فرعی تأیید می شود.

۱۳. نتیجه گیری و بحث

نتایج داده های پژوهش نشان می دهد که بین فلات شغلی و سابقه خدمت معلمان مقطع ابتدایی، همبستگی مثبت معناداری برقرار است. به این معنا که هرچه میزان سابقه خدمت معلمان بیشتر باشد، میزان فلات شغلی آنان نیز بیشتر خواهد بود و برعکس. بنابراین، فرضیه فرعی دوم پژوهش پذیرفته می شود. با بررسی تحقیق های متعدد مشخص شد که نتیجه حاصل از این فرضیه با نتیجه تحقیق های یانگ و جانسون (۲۰۱۸)، جین و همکاران (۲۰۲۳) همسو می باشد. یانگ و جانسون (۲۰۱۸) در تحقیق خود به بررسی تاثیر انتظارات برآورده نشده و سن در رابطه بین فلات شغلی و نگرش های شغلی پرداختند. در نتایج این پژوهش آمده است که تجربه فلات شغلی به طور مثبت با سن کارکنان مرتبط است. جین و همکاران (۲۰۲۳) نیز در پژوهش خود به بررسی نقش سن و فلات شغلی در رابطه بین رهبری اخلاقی و اشتراک دانش پرداختند. نتایج این تحقیق نیز حاکی از آن است که سن شغلی به طور مثبت با فلات شغلی مرتبط است.

تحقیق حاضر نیز رابطه مثبت فلات شغلی با سابقه خدمت را تأیید می کند. یعنی با افزایش سابقه خدمت که بدیهی است افزایش سن را نیز به همراه دارد، میزان فلات شغلی نیز افزایش می یابد.

مشاهدات تجربی پژوهشگر نشان داد که در معلمان، با افزایش سابقه خدمت و نزدیک شدن به دوران بازنشستگی، مواجهه با پدیده فلات شغلی نیز افزایش می یابد. به عبارتی معلمی که چندین سال در شغل خود بوده، مهارت ها و تخصص های لازم را به دست آورده و در محتوای شغل خود کمتر با چالش مواجه می شود. حتی معلمان با سابقه خدمت بالاتر امید و تمایل به دریافت پست های بالاتر در شغل خود و طی کردن پله های سلسله مراتبی را ندارند، که البته نبود

تفاوت چشمگیر در حقوق مزایا می‌تواند یکی از مهمترین دلایل آن باشد. به طور کلی می‌توان گفت که نتایج این تحقیق رابطه مثبت فلات شغلی و سابقه خدمت را تایید کرده و اذعان می‌دارد که با بالاتر رفتن سابقه خدمت در معلمان، مواجهه آنان با پدیده فلات شغلی نیز افزایش خواهد یافت.

منابع

- [1] صادق، معصومه (۱۳۹۲)، بهداشت روانی، تهران، شرکت چاپ و نشر کتاب های درسی ایران، ص ۲۵-۳۳.
- [2] آقازاده، وحید (۱۳۹۶). تاثیرات و راهکارهای رهایی از فلات زدگی شغلی در سازمان. دومین همایش بین المللی انسجام مدیریت و اقتصاد در توسعه
- [3] Lin, Y. C., & Chen, A. S. Y. (2021). Experiencing career plateau on a committed career journey: A boundary condition of career stages. *Personnel Review*, 50(9), 1797-1819.
- [4] Padma, Satuluri. (2016). Career Plateau- A Literature Review. *Amity Journal of Training and Development* 1(2), pp 44-52.
- [5] Rotondo, D. M., & Perrew, P. L. (2000). Coping With a Career Plateau: An Empirical Examination of What Works and What Doesn't. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(12), 2622-2646
- [6] فیاضی، مرجان و ثریا، ضیایی. (۱۳۹۳). تاثیر فلات شغلی بر فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کتابداران. پژوهشنامه مدیریت تحول، سال هفتم، شماره ۱۱
- [7] دامغانیان، حسین، شهپاز، عرفان (۱۳۹۹). تاثیر فلات شغلی بر روی سکوت سازمانی با نقش میانجی انگیزش شغلی. مطالعات مدیریت (بهبود و تحول) ۹۷. ۳۹-۶۷.
- [8] آخوندی، فاطمه، صفایی موحد، سعید. ۱۳۹۴. بررسی نقش ادراک از توسعه حرفه ای بر روی دلبستگی شغلی، فلات محتوایی شغل و فرسودگی شغلی در معلمان ابتدایی شهرستان کاشان. مدیریت و برنامه ریزی در نظام های آموزشی. ۸۳-۱۰۴.
- [9] طبرسا، غلامعلی، رضائیان، علی، هادیزاده مقدم، اکرم، جمالی نظری، آرزو. ۱۳۹۳. طراحی و تبیین الگوی مدیریت فلات زدگی شغلی در سازمان های ایرانی (مورد مطالعه: وزارت صنعت، معدن و تجارت). مدیریت سازمان های دولتی ۱. ۹۰-۱۰۳.
- [10] Clark, J. W. (2005, March). Career plateaus in retail management. In *Proceedings of the Annual Meeting of the Association of Collegiate Marketing Educators* (pp. 77-84).
- [11] زردشتیان، شیرین، حسینی، مریم، کریمی، مریم (۱۳۹۶). اثر فلات زدگی شغلی بر تمایل به ترک خدمت با ملاحظه نقش میانجی فرسودگی شغلی در دبیران تربیت بدنی استان کرمانشاه. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش. ۶۱-۶۹.
- [12] خنیفر، حسین (۱۳۸۵). بررسی ابعاد روانی فلات شغلی و ارائه راهکارهای عملی برون رفت، فرهنگ مدیریت، سال چهارم، شماره ۱۲، ۸۳-۱۱۱
- [13] Ismail, M., & Uli, J. (2006). Moderating role of job performance on the relationship between career plateauing and work outcomes among administrative and diplomatic officers in Malaysia. *The Journal of Global Business Management*, 2(3), 12-18.
- [14] Foster, B. P., Shastri, T., & Withane, S. (2004). The impact of mentoring on career plateau and turnover intentions of management accountants. *Journal of Applied Business Research (JABR)*, 20(4).
- [15] Bardwick, J.M. (1986). The plateauing trap. Toronto: Bantam Books Chang, Tree, et al. (2018). Silent Leaders in the Workplace: Forms of Leadership Silence. *Attributions of Leadership Silence, and Accuracy of Attributions*, *International Journal of Business Communication*, pp 1-26
- [16] کرمی، سمیرا، محمداسماعیلی، ندا، حاجی عسگری نوش آبادی، سمانه (۱۳۹۹). بررسی رابطه فلات زدگی شغلی با درگیری شغلی با نقش میانجی گر تعهد سازمانی (مورد مطالعه: هلدینگ ساختمانی تراز پی ریز وابسته به صندوق بازنشستگی کشوری). پژوهش های مدیریت عمومی. ۱۳۵-۱۶۰.
- [17] Burke, R. J., & Mikkelsen, A. (2006). Examining the career plateau among police officers. *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, 29(4), 691-703
- [18] Lee, P. C. B. (2003). Going beyond career plateau: using professional plateau to account for work outcomes. *Journal Management Development*, 22(6), 538-551.
- [19] Yamamoto, H. (2006). The relationship between employees' inter-organizational career orientation and their career strategies. *Career Development International*, 11(3), 243-264.
- [20] باغبان، مهدی، حسینیان، شهامت، دانایی، ابوالفضل. ۱۳۹۷. بررسی عوامل موثر بر فلات زدگی شغلی کارکنان ناجا. مدیریت منابع در نیروی انتظامی. ۱۳۱-۱۶۰.
- [21] Salami, S. O. (2010). Career plateauing and work attitudes: Moderating effects of mentoring others with Nigerian employees. *Europe's Journal of Psychology*, 6(4), 71-92
- [22] Singer, Marc G. (2001) *Human Resource Management*. Pws-kent publishing co. USA.
- [23] رجبی فرجاد، حاجیه، علیپور صبحی، فرحناز (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین سازگاری شغلی و فلات زدگی شغلی. مطالعات منابع انسانی. ۴۵-۶۸.
- [24] میرکمالی، سید محمد، ابراهیمی، صلاح الدین، خلیل بیگی، کمال، فتحی، ادريس (۱۳۹۸). رابطه فلات شغلی با تمایل به ترک خدمت، استرس شغلی و فرسودگی شغلی کارکنان. مدیریت توسعه و تحول. ۹-۱.
- [25] Jin, Y., Lu, N., Deng, Y., Lin, W., Zhan, X., Feng, B., & Li, G. (2023). Becoming reluctant to share? Roles of career age and career plateau in the relationship between ethical leadership and knowledge sharing. *Current Psychology*, 1-13
- [26] Yang, W. N., Johnson, S., & Niven, K. (2018). "That's not what I signed up for!" A longitudinal investigation of the impact of unmet expectation and age in the relation between career plateau and job attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 71-85.