

اثر فلاتزدگی شغلی بر تمایل به ترک خدمت با ملاحظه نقش میانجی فرسودگی شغلی دبیران تربیت بدنی استان کرمانشاه

شیرین زردشتیان^۱، مریم حسینی^۲، جواد کریمی^{۳*}

۱. استادیار گروه مدیریت ورزشی، دانشکده علوم ورزشی، دانشگاه رازی کرمانشاه، ایران

۲ و ۳. کارشناس ارشد مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه رازی، کرمانشاه، ایران

تاریخ دریافت: ۱۳۹۵/۱۲/۲۰ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۰۴/۱۹

The Effect of Career Plateau on Intention to Quit Job With Mediating Role of Burnout in the Physical Education Teachers Kermanshah Province

Shirin Zadoshtian¹, Maryam Hosseini², Javad Karimi³

1- Assistant Professor of Sport Management, Faculty of Physical Education & sport sciences, Razi University, Kermanshah, Iran

2,3- M. A in Sport Management, Faculty of Physical Education & sport sciences, Razi University, Kermanshah, Iran

Received: (2017/03/10)

Accepted: (2017/07/10)

Abstract

The purpose of this study was to Explanation, the effect of career plateau on intention to quit job with mediating role of burnout in the physical education teachers Kermanshah Province. The methodology was descriptive survey. The population included is an all physical education teachers were working in 1395 in Kermanshah Province, The number of them was 1230. The sample was determined based on Kerejci & Morgan table comprising 320 people and cluster random sampling. The statistical sample consisted of 320 teachers of physical education cluster-randomized sampling method were selected. In order to collecting the data, three standard questionnaires was used, career plateau (Mylymn, 1992), intention to quit job (Kevlar, 1984) and burnout (Mlch- Pines, 2005), The Validity of the questionnaires by using experts was evaluated and for reliability of the questionnaire Cronbach's alpha coefficient was used, which appears to be highly reliable and desirable to them. was used. To analyze the data, structural equation modeling and path analysis were used by the PLS software. The results showed that career plateau directly impact on quit job physical education teachers. Also career plateau indirectly through the variables of burnout on quit job physical education teachers Kermanshah Province employees.

Keywords

Career plateau, Structural plateau, Content Plateau intention to leave, Job burnout.

چکیده

هدف از انجام این پژوهش، تاثیر فلات زدگی شغلی بر تمایل به ترک خدمت با ملاحظه نقش میانجی فرسودگی شغلی در دبیران تربیت بدنی استان کرمانشاه بود. روش تحقیق توصیفی- پیمایشی است و جامعه آماری را کلیه معلمان تربیت بدنی استان کرمانشاه که در سال ۱۳۹۵ مشغول به کار بودند شامل می شود، که تعداد آنها ۱۲۳۰ نفر بود. نمونه آماری براساس جدول کرجسی و مورگان به تعداد ۳۲۰ نفر و به صورت تصادفی- خوشه‌ای تعیین شد. جهت گردآوری داده ها، از سه پرسشنامه فلات زدگی شغلی (میلیمن، ۱۹۹۲)، تمایل به ترک خدمت (کولاری، ۱۹۸۴) و فرسودگی شغلی (ملج- پاینز، ۲۰۰۵)، استفاده شد. روایی محتوایی پرسشنامه ها با استفاده از نظر متخصصان مورد بررسی قرار گرفت و برای پایایی پرسشنامه ها نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد، که گویای پایایی بالا و مطلوب آنها بود. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از مدل معادلات ساختاری و تحلیل مسیر به وسیله نرم افزار PLS استفاده گردید. نتایج تحقیق نشان داد، فلات زدگی شغلی به صورت مستقیم بر روی ترک خدمت دبیران تربیت بدنی تاثیر داشته است. همچنین فلات زدگی شغلی به صورت غیر مستقیم و از طریق متغیر فرسودگی شغلی بر روی ترک خدمت دبیران تربیت بدنی استان کرمانشاه اثرگذار است.

واژه‌های کلیدی

ورزش تیمی و انفرادی، سرمایه اجتماعی، عزت نفس، امید تحصیلی

مقدمه

مسائل و مشکلات زندگی بشر، از طریق وابستگی به سازمان های کوچک و بزرگ موجود در جامعه برطرف می شود. جامعه به عنوان یک ابر سیستم، خود از زیر سیستم های بسیاری تشکیل یافته که هر یک از این سیستم ها در جای خود دارای اهمیت می باشند، اما در بین آن ها سیستم های آموزشی که تأمین کننده نیروی انسانی آینده جامعه هستند، از اهمیت والایی برخوردار می باشند. بی شک یکی از مهم ترین عناصر سیستم آموزشی، عنصر فردی (انسانی) می باشد و دبیران از مهم ترین آن ها می باشند که نقش والایی در کارایی و اثربخشی سیستم آموزشی دارند. از این رو حساسیت و اهمیت نقش معلمان، در اموری از قبیل آموزش و پرورش استعداد های بالقوه دانش آموزان، انتقال فرهنگ جامعه، اغنای روحی و به طور خلاصه انسان سازی و تربیت نسل آینده است. این قشر همیشه تحت فشار می باشند و از طرف دیگر به دلیل بافت متفاوت مدارس از سایر سازمان ها و تعارضات حاصل از ساخت بوروکراتیک و حرفه ای، الگوهای رفتاری ویژه ای از معلمان و مدیران انتظار می رود که این عوامل در کنار سایر عوامل فشارزا، نظیر عدم وجود امکانات رفاهی رضایت بخش، کافی نبودن حقوق و مزایا، سبب تحلیل رفتگی، فشارهای روحی و روانی و ... در معلمان می شود. امروزه به وجود آمدن پدیده هایی از قبیل مهندسی مجدد، کوچک سازی، تغییر ساختار سازمانی، ادغام و اتحاد های استراتژیک و از همه اساسی تر، پیشرفت های تکنولوژیک و شدت گرفتن رقابت در محیط های کاری، از جمله مهم ترین دلایلی هستند که فرصت های ارتقاء و پیشرفت را از کارکنان سازمان های امروزی گرفته و باعث شده اند آن ها به صورت طولانی تری در یک جایگاه و پست باقی بمانند (۵). از آن جا که اغلب کارکنان، ارتقاء و پیشرفت در مسیر شغلی را به عنوان شاخصی اساسی برای سنجش موفقیت در شغل در نظر می گیرند (۲)، از این رو ضرورت توجه به مقوله فلات شغلی، توسط تمام سازمان ها اجتناب ناپذیر شده است. فلات شغلی، نقطه ای از مسیر شغلی فرد است که در آن امکان انتصاب عمودی یا ارتقا در آینده نزدیک متصور نیست (۱۴). در چنین شرایطی فلات زدگی شغلی یکی از منابع اصلی ایجاد استرس در محیط کار به شمار می آید. کارکنانی که احساس می کنند به نقطه ای

رسیده اند که دیگر امکان ارتقاء و پیشرفت برای آن ها وجود ندارد، انگیزه کار کردن خود را از دست می دهند و رضایت شغلی و تعهد سازمانی کمتری را تجربه می کنند (۲۷). واژه فلات به احساس ناکامی و ضعف روانشناختی کارمند درباره توقف پیشرفت او در کار راه اشاره دارد (۶). به بیانی دیگر، کارکنان، هنگامی با فلات زدگی مواجه می شوند که دیگر، احتمال ارتقا آنان بسیار اندک باشد (۲۵). برخی از تحقیقات فلات شغلی را بر مبنای مدت زمان تصدی شغل تعریف کرده اند. بر همین اساس، تصدی شغل به مدت پنج سال و عدم ارتقا پس از آن، معرف فلات زدگی است؛ در حالی که بنا به نظر اکثر محققان، تصدی شغل به مدت ۳ تا ۵ سال، فلات شغلی محسوب می شود (۲۰). محققان برای فلات زدگی شغلی، دسته بندی های متفاوتی ارائه کرده اند. باردویک (۱۹۸۶) سه نوع فلات زدگی شغلی را معرفی کرده است. هریک از این فلات ها، توسط عامل های خاصی ایجاد شده و در تمام آن ها، احساس خستگی شغلی وجود دارد. این سه نوع فلات شغلی عبارتند از: الف) فلات ساختاری؛ زمانی است که افراد به بالاترین سطح سازمانی که در توان دارند می رسند. فلات ساختاری، ناشی از محدودیت های موجود در سلسله مراتب ساختار سازمانی است، زیرا هر چه فرد به رده های بالاتر در سازمان می رود پست های محدودتری وجود دارد و یا فرد همه مهارت ها و توانایی های لازم برای رفتن به رده بعدی را ندارد؛ در برخی موارد نیز اصلاً پست بالاتری وجود ندارد. با توجه به روندهای اخیر اجتماعی و بالا رفتن سطح تحصیلات افراد (افزایش تعداد فارغ التحصیلان)، افراد بیشتری در سن پایین تر به فلات شغلی می رسند. اغلب افراد در میانه زندگی خود به این مرحله می رسند، در سنی که مسائل اصلی زندگی در جریان و حاد است. ب) فلات محتوایی؛ زمانی رخ می دهد که وقتی فرد به شغل خود، کاملاً تسلط پیدا می کند و دیگر امکان یادگیری بیشتر ندارد، رخ می دهد. با این که افراد حرفه ای بیشتر در معرض این پدیده قرار دارند، باردویک هشدار می دهد که هر کس ممکن است چنین پدیده ای را تجربه کند، اگر مسئولیت ها و مسائل تکرار شوند. کارکنانی که دچار فلات زدگی محتوایی می شوند، همچنان شایسته و راضی باقی می مانند، برخی نیز با این موقعیت کنار می آیند به این صورت که در برابر تغییرات مقاومت می کنند، تا حس امنیت را در خود حفظ کنند، زیرا

خودباوری، کاهش عملکرد و افزایش مشکلات سلامتی در افراد شود (۱۶). پس لازم است تدابیری اندیشه شود که بتوان از بروز آن جلوگیری کرد. اما به‌طور کلی عامل اصلی و اولیه فرسودگی شغلی عبارت است از این که شخص در مدت زمان طولانی تحت فشار روانی و عصبی شدید باشد. فشار عصبی دبیران را به دو دسته فشار عصبی سازمانی و فشار عصبی زندگی تقسیم کرده‌اند، آن‌ها علت ایجاد فشارهای عصبی سازمانی را الزامات شغلی، نوع شغل، کار زیاد، الزامات فیزیکی، حرارت، الزامات نقش، تضاد ابهام، ادراکات روابطی، فشار گروهی، تب رهبری و شخصیت نام برده‌اند. علاوه بر این‌ها فرصت‌های کم برای ارتقا، وجود قوانین خشک و دست و پاگیر، وضعیت تاهل را نیز از عوامل فرسودگی ذکر کرده‌اند (۲۱). تحقیقات رابطه‌ای میان پدیده فلات شغلی و فرسودگی شغلی به نسبت سایر نگرش‌های شغلی، از فراوانی کمتری برخوردار است. تحقیقات نشان داده است که فلات زدگی شغلی، استرس، اضطراب و فرسودگی شغلی کارکنان را تشدید می‌کند و از این طریق به کاهش عملکرد آن‌ها منجر می‌شود (۷، ۱۵، ۲۰). امروزه تمایل به ترک شغل در کارکنان به یکی از مهم‌ترین نگرانی‌های مدیریت منابع انسانی تبدیل شده است. به همین دلیل، سازمان‌هایی که بتوانند دلایل و عوامل موثر در تمایل به ترک شغل کارکنان را درک کنند، خواهند توانست پیش از ترک سازمان توسط کارکنان سیاست‌ها و روش‌های موثری را برای حفظ و نگهداری منابع انسانی کارآمد به کار گیرند (۱۸). تمایل به ترک خدمت در پژوهش‌های بسیاری مد نظر قرار گرفته است و به صورت فرایند فکر کردن، برنامه ریزی و قصد ترک شغل تعریف شده است. در بسیاری از تعاریف، تمایل به ترک خدمت، به صورت تمایل آگاهانه و عمدی به ترک محل کار تعریف شده است. اعتقاد بر این است که نارضایتی فرد از شغل و سازمان باعث می‌شود به گزینه‌های جایگزین فکر کند و اندیشه ترک سازمان در وی قوی گردد (۱۰). در این زمینه مطالعاتی انجام شده است که از جمله آن‌ها می‌توان به مواردی اشاره کرد؛ میلسن (۲۰۱۳)، یکی از مهمترین دلایل تمایل کارکنان به خروج از خدمت را فلات زدگی شغلی می‌داند؛ چراکه بی‌توجهی به فلات زدگی شغلی موجب کاهش رضایتمندی شغلی کارکنان، کاهش عملکرد و تعهد کاری و افزایش تمایل به خروج کارکنان می‌شود (۲۰). حسن

تصور می‌کنند تغییر، شکست به دنبال دارد. ج) نوع سوم فلات-زدگی، فلات‌زدگی در زندگی است که پژوهش‌های اندکی در مورد آن انجام گرفته است؛ زیرا اکثر پژوهش‌ها بر بررسی فلات زدگی افراد در مسیر شغلی متمرکز شده‌اند. باردویک (۱۹۸۶) معتقد است فلات زدگی در زندگی شامل این احساس است که در هیچ یک از زمینه‌های زندگی رضایتی حاصل نخواهد شد. فلات زدگی در زندگی شامل احساس اجبار برای انجام کارهایی است که فرد در گذشته برای انجام آن‌ها تعهدی داده است و اکنون دیگر احساس تعلق به آن‌ها ندارد. به عبارت دیگر، فلات زدگی، یک احساس فردی را توصیف می‌کند، به گونه‌ای که افراد در نقش خارج از کار خود گیر افتاده باشند. این عوامل به زندگی و حیات فرد باز می‌گردد، زمانی که فرد دچار روزمرگی شود و هیچ‌گونه علاقه و لذتی در زندگی شخصی احساس نکند (۱۵). بر اساس تحقیقات انجام شده، فلات‌زدگی شغلی پیامدهای فردی و سازمانی بی‌شماری دارد که در تحقیقات مختلف به آن‌ها اشاره شده است. از آن جمله می‌توان به کاهش تعهد سازمانی و رضایت شغلی (۲۲)، کاهش رفتار شهروندی سازمانی (۱۱)، افزایش تمایل به ترک خدمت (۱۲)، افزایش استرس و افسردگی در کارکنان (۱۹) و افزایش فرسودگی شغلی (۵) اشاره کرد. معلمان به واسطه‌ی ماهیت شغلی خود، با مشکلات بسیاری مانند پر حجمی کار، افت تحصیلی دانش‌آموزان، حقوق و مزایای ناکافی، عدم علاقه دانش‌آموزان به تحصیل، نادیده گرفتن نیازهای آنان از طرف سازمان‌های آموزشی و کلاس‌های پر جمعیت، مواجه هستند. این مشکلات همگی بر سلامت آن‌ها اثرگذار بوده و با استمرار این مشکلات آسیب‌پذیری آن‌ها را بالا برده و در نهایت ممکن است منجر به فرسودگی شغلی در میان آنان شود (۲۸). براساس نظر ماسلاچ^۳ فرسودگی شغلی به وسیله سه بعد مشخص می‌گردد. خستگی عاطفی، به معنی تهی شدن فرد از منابع عاطفی و هیجانی در هنگام برقراری ارتباط با مردم. مسخ شخصیت، به معنی احساس خصمانه و نگرش بدبینانه، بی-اعتنایی و بدگمانی به افرادی که دریافت‌کننده خدمات فرد هستند و کاهش رضایت شخصی، به معنی احساس کاهش یافته از توان شخصی، تمایل به ارزیابی و درک منفی خود به ویژه در ارتباط با کار است (۸). تحقیقات مختلف حاکی از آن بود که فرسودگی شغلی می‌تواند باعث اضطراب، افسردگی، کاهش

آموزش و پرورش نهادی است که رسالت آن پرورش انسان-های لایق و شایسته و متخصص برای جامعه است بدیهی است اجرای چنین رسالتی بدون برخورداری معلمین از دانش و تجربه کافی، داشتن انگیزه و پیوند روحی و عاطفی با شغل خود و روحیه خستگی ناپذیر آن‌ها امکان پذیر نیست. از آنجا که در علوم انسانی یک معلول به تنهایی تحت تاثیر یک علت نیست، محقق بر آن شد که در ارتباط بین فلات زدگی شغلی و ترک خدمت به بررسی متغیرهایی پردازد که می‌توانند در این میان به عنوان واسطه نقش آفرینی کنند. از این رو شناخت عواملی که باعث فلات زدگی شغلی و ترک خدمت دبیران می‌شود و تلاش در جهت پیشگیری از آن کمک خواهد کرد تا آموزش و پرورش در انجام رسالت خود در مسیر موفقیت گام برداشته و از به هدر رفتن نیرو، امکانات و توانمندی‌های افراد شاغل در این سازمان جلوگیری شود. بنابراین از آنجایی که پژوهشی در زمینه اثر فلات زدگی شغلی بر ترک خدمت با نقش میانجی فرسودگی شغلی انجام نشده است، لذا هدف از انجام این تحقیق این است که، فلات زدگی شغلی بر ترک خدمت با ملاحظه نقش میانجی فرسودگی شغلی در دبیران تربیت بدنی استان کرمانشاه چه اثری دارد. امید است نتایج این تحقیق مورد توجه و استفاده کارشناسان و برنامه ریزان در آموزش و پرورش قرار گیرد.

روش تحقیق

روش تحقیق توصیفی-پیمایشی و از نظر هدف کاربردی می باشد که اطلاعات و داده‌های آن به روش میدانی جمع آوری گردید. جامعه آماری تحقیق حاضر کلیه معلمان تربیت بدنی استان کرمانشاه که در سال ۱۳۹۵ مشغول به کار بودند را شامل می‌شود، که تعداد آن‌ها ۱۲۳۰ نفر بود. نمونه آماری در تحقیق حاضر شامل ۳۲۰ نفر از معلمان تربیت بدنی بود که به روش نمونه گیری خوشه‌ای-تصادفی، انتخاب و پرسشنامه بین آن‌ها توزیع و جمع‌آوری گردید. به این صورت که استان کرمانشاه به پنج خوشه شمال (شهرستان‌های سنقر، پاوه، روانسر)، جنوب (شهرستان‌های اسلام آباد غرب، گیلان‌غرب، دالاهو)، غرب (شهرستان‌های سرپل‌ذهاب، قصرشیرین، ثلاث باباجانی)، شرق (شهرستان‌های کنگاور، صحنه، هرسین، بیستون) و مرکزی (شهرستان کرمانشاه) تقسیم و تعداد ۳۲۰ نفر از دبیران تربیت بدنی شهرستان‌های سنقر، پاوه، اسلام

اسماعیل(۲۰۱۵)، در پژوهش خود با عنوان عدم امنیت شغلی، فرسودگی شغلی و قصد ترک به این نتیجه دست یافت که افزایش سطح فرسودگی شغلی به طور قابل توجهی بر قصد ترک خدمت تاثیر می گذارد(۹). هیلمن و همکاران(۲۰۰۸)، در پژوهش خود، به این نتیجه رسیدند که فلات زدگی شغلی ادراک شده، با افزایش تمایل به ترک خدمت کارکنان رابطه معنادار و مثبت دارد(۱۰). کلهه و همکاران(۲۰۱۱)، در پژوهش خود با عنوان سازگاری شغلی، گردش مالی، و وفاداری در طول کوچک سازی سازمانی به این نتیجه رسیدند که فلات زدگی باعث افزایش تمایل به ترک خدمت می‌شود(۱۲). لقمان(۱۳۹۴)، در پژوهشی با عنوان بررسی تاثیر فلات زدگی شغلی بر سکوت سازمانی و میل به ترک خدمت کارکنان سازمان در موسسه خیریه کهریزک به این نتیجه دست یافت که فلات زدگی شغلی بر سکوت سازمانی و میل به ترک خدمت کارکنان در موسسه خیریه کهریزک تاثیر مثبت و معناداری دارد؛ آنگوری و گاله^۲(۲۰۰۹)، در مطالعه‌ای با عنوان "تغییر پارادایم در مدیریت فلات حرفه ای در سازمان: بهترین استراتژی برای به حداقل رساندن قصد کارمند به ترک"، به این نتیجه دست یافتند که فلات زدگی، تمایل به ترک خدمت را بالا می برد(۲۶). بارک و میکلسن^۳(۲۰۰۶)، نیز در پژوهش خود با عنوان بررسی فلات شغلی در میان افسران پلیس به این نتیجه دست یافتند که فلات زدگی شغلی، باعث افزایش فرسودگی شغلی می شود(۵). نصرتی و محرابی(۱۳۹۵)، در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان بیمه سلامت و دانشگاه علوم پزشکی استان گیلان به این نتیجه رسیدند که فرسودگی شغلی و ابعاد آن بر ترک خدمت کارکنان اثر مستقیمی دارند(۲۳). نیکبخت نصر آبادی و همکاران(۲۰۱۴)، در پژوهش خود با عنوان "بررسی میزان فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت و ارتباط آن‌ها در پرسنل پرستاری بخش اورژانس" به این نتیجه دست یافتند که ارتباط معناداری بین فرسودگی شغلی با تمایل به ترک خدمت وجود دارد(۲۳). بهشتی فرد و همکاران(۱۳۹۵)، در پژوهش خود با عنوان "رابطه بین سکون زدگی شغلی با تحلیل رفتگی کارکنان بیمارستان‌های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کرمان" به این نتیجه دست یافتند که همبستگی معناداری بین سکون زدگی شغلی با تحلیل رفتگی کارکنان وجود دارد(۴). بالاترین رکن هر سازمان را نیروی انسانی آن تشکیل می‌دهد، از طرفی

جدول ۱. شاخص برازش درونی مدل

ضریب تعیین R ²	۰/۶۹؛۰/۵۷
شاخص نیکویی برازش GOF	۰/۵۳
معیار قدرت پیش‌بینی مدل Q ²	۰/۶۵؛۰/۴۵
شدت تاثیر F ²	۰/۰۵؛۰/۰۶
ضریب مسیر β	۰/۵۷؛۰/۳۴؛۰/۱۳
عدد معنی داری T	۲۱/۳۴؛۸/۴۵؛۸۳/۵۰

مهمترین معیار برای بررسی برازش ساختاری در یک پژوهش ضرایب R² مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای (وابسته) مدل است. R² معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R² در نظر گرفته می‌شود. مطابق با جدول ۱، مقدار R² برای سازه ترک خدمت ۰/۵۷ و برای سازه سرمایه فرسودگی شغلی ۰/۶۹ محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک، مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌سازد. معیار دیگری که لازم است بررسی شود، معیار اندازه تأثیر (f²) می‌باشد. این معیار شدت رابطه میان سازه‌های مدل را تعیین می‌کند و مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب نشان از اندازه تأثیر کوچک، متوسط و بزرگ یک سازه بر سازه دیگر است. مطابق با نتایج حاصل شده مقدار f² محاسبه شده برای مسیر فلات‌زدگی به فرسودگی ۰/۰۶ و مسیر فلات‌زدگی به ترک خدمت ۰/۰۵ که نشان از اندازه تأثیر کوچک و مثبت دارد. شاخص نیکویی برازش یا GOF بالاتر از ۰/۵ نشان دهنده برازش مناسب مدل است که در این مدل شاخص نیکویی برازش برابر با ۰/۵۳ محاسبه گردید که نشان از برازش مناسب مدل بود.

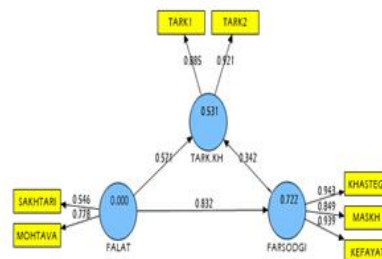
مطابق با الگوریتم، برای بررسی برازش مدل ساختاری پژوهش از چندین معیار استفاده می‌شود که اولین و اساسی‌ترین معیار، ضرایب معناداری Z یا همان مقادیر t-values (حالت معناداری) است. با توجه به جدول ۱ تمامی مسیرها در بازه کمتر از ۱/۹۶ قرار نگرفته اند، لذا می‌توان بیان کرد که تمامی مسیرها مدل تحقیق مثبت و معنی دار هستند.

آبادغرب، گیلان‌غرب، سرپل‌ذهاب، قصرشیرین، کنگاور، هرسین و کرمانشاه به پرسشنامه‌ها پاسخ دادند. فلات زدگی شغلی تاکنون به صورت عینی و ذهنی اندازه‌گیری شده است. ابزارهای اندازه‌گیری عینی شامل سن، سابقه کار و زمان آخرین ارتقا است (ایتینن، ۱۹۹۸). ابزار اندازه‌گیری ذهنی برای بررسی فلات‌زدگی شغلی، ادراک افراد از احتمال گرفتن ارتقا در آینده است. برای سنجش فلات زدگی ذهنی، از پرسشنامه میلین (۱۹۹۲)، برای تمایل به ترک خدمت از پرسشنامه کولاری (۱۹۸۴) و برای فرسودگی شغلی از پرسشنامه ملچ و پاینز (۲۰۰۵) استفاده شده است. روایی محتوایی پرسشنامه‌ها با استفاده از نظر متخصصان مورد بررسی قرار گرفت. برای پایایی پرسشنامه‌ها نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. ضریب آلفا برای پرسشنامه (فلات‌شغلی) ۰/۸۴، فلات-ساختاری ۰/۷۶، فلات‌محتوایی (۰/۸۱)، برای پرسشنامه فرسودگی شغلی، ۰/۸۵ و برای پرسشنامه تمایل به ترک سازمان، ۰/۹۲ به دست آمد که همه مقادیر گویای پایایی بالا و مطلوب پرسشنامه‌ها است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها نیز، از مدل معادلات ساختاری و تحلیل مسیر به وسیله نرم افزار PLS استفاده شد.

یافته های تحقیق

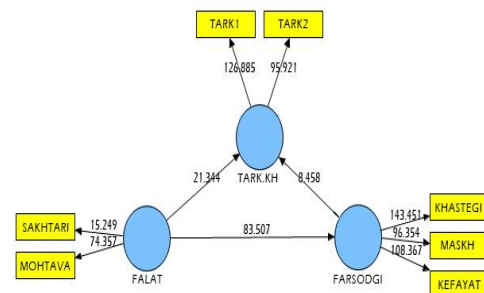
تحلیل توصیفی آزمودنی‌ها نشان داد که، تعداد ۱۷۰ نفر (۵۳٪) مرد و ۱۵۰ نفر (۴۷٪) زن؛ و از نظر دامنه سنی، ۲۲۰ نفر (۶۹٪) بین ۲۰-۳۰ سال، ۷۶ نفر (۲۴٪) بین ۳۰-۴۰ سال و مابقی بیشتر از ۴۰ سال بودند. همچنین به لحاظ سطح تحصیلات، ۲۴۳ نفر (۷۶٪) لیسانس و ۷۰ نفر (۲۲٪) فوق لیسانس هستند. در این تحقیق دو مدل طراحی شده است. ابتدا مدل در حالت استاندارد که مقدار ضرایب همبستگی بین متغیرها را نشان می‌دهد و مدل دوم، مدل در حالت معنی داری است که مقدار t بدست آمده جهت معنادار بودن ضرایب مسیرها را نشان می‌دهد.

شکل ۱. خروجی نرم افزار بی ال اس در حالت استاندارد



همچنین نیروی انسانی به عنوان عنصر اساسی در سازمان های آموزشی مورد توجه بوده است. با توجه به مسائل جسمانی، روانی و شغلی، عنصر انسانی این سازمان می تواند نقش مؤثری در تحقق اهداف آن داشته باشد و کشور ما اخیراً رشد فزاینده جمعیت، تحولات فرهنگی و اجتماعی و در پی آن گسترش روزافزون نظام آموزش و پرورش را به دنبال داشته است و معلم به عنوان یک قطب تعلیم و تربیت، نقش بسیار حساسی در فرآیند آموزش و پرورش ایفا می کند (۳۰). نتایج تحلیل عاملی تحقیق نشان داد که، فلات زدگی شغلی هم به صورت مستقیم و هم غیر مستقیم بر ترک خدمت دبیران تأثیر داشته است که البته این اثر بیشتر به صورت مستقیم (۰/۸۵) بوده و فلات زدگی شغلی به صورت غیر مستقیم و با میانجی گری فرسودگی شغلی اثر محدودتری (۰/۲۸) بر ترک خدمت دبیران داشته است، که این نتیجه موید این است که متغیر فرسودگی شغلی به عنوان متغیر میانجی نقش تقریباً کمتری نسبت به فلات زدگی شغلی در ایجاد رابطه بین فلات زدگی شغلی و ترک خدمت دبیران ایفا کرده است و فلات زدگی شغلی خود به تنهایی تأثیر بیشتری بر ترک خدمت دبیران داشته است. در مجموع این یافته مبین این است که بین فلات زدگی شغلی و ترک خدمت دبیران تربیت بدنی ارتباط عمیقی وجود دارد، بطوری که با افزایش فلات زدگی شغلی، تمایل دبیران به ترک خدمت نیز افزایش یافته است. این نتیجه با نتایج تحقیقات لی (۱۹۹۹)، آنگوری و گاله (۲۰۰۹)، هیلمان و همکاران (۲۰۰۸)، لینتز و آلن (۲۰۰۹)، کلهه و همکاران (۲۰۱۱)، میلسن (۲۰۱۳) و لقمان (۱۳۹۴) هم خوانی دارد (۱۲، ۱۷، ۲۰، ۱۶، ۱۰، ۲۶، ۱۳). از آنجا که افزایش ترک خدمت کارکنان هزینه های زیادی بدلیل این که سازمان ها، سرمایه زیادی را در قالب استخدام، آموزش، توسعه، پیشرفت و نگهداری برای کارکنان خود صرف می کنند که با خروج آن ها، این سرمایه گذاری ها به هدر خواهند رفت، برای سازمان ها در پی خواهد داشت. از این رو، مدیران باید در جهت به حداقل رساندن ترک خدمت کارکنان تلاش کنند. در این راستا باید به فلات زدگی به عنوان عاملی اثرگذار توجه شود و سازمان باید در جهت کاهش این پدیده و تعدیل آن در میان کارکنان بکوشد. محققان مسیر شغلی بیان می دارند که کاهش ابهام در مورد وضعیت مسیر شغلی، تأثیر مثبتی بر روی نگرش ها و رفتارهای کارکنان خواهد داشت. مشکلات مربوط به فلات زدگی به وسیله بهبود در سیستم های ارزیابی عملکرد و فراهم

در نهایت آخرین معیاری که لازم است بررسی گردد، معیار قدرت پیش بینی مدل Q^2 است. در صورتی که مقدار Q^2 در مورد یک سازه درون زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش بینی ضعیف، متوسط و قوی سازه یا سازه های برون زای مربوط به آن دارد. از آن جای که مقدار Q^2 سازه درون زای فرسودگی ۰/۴۵ و ترک خدمت ۰/۶۵ شده است، نشان از قدرت پیش بینی قوی مدل در خصوص این سازه دارد و برازش مناسب مدل ساختاری پژوهش را بار دیگر تأیید می کند.



شکل ۲. خروجی نرم افزار پی ال اس در حالت معنی داری

جدول ۲. نتایج فرضیه اصلی

فرضیه اصلی	اثر مستقیم	اثر غیر مستقیم	اثر کل
مسیر فلات زدگی به فرسودگی	۰/۸۳	-	۰/۸۳
مسیر فرسودگی به ترک خدمت	۰/۳۴	-	۰/۳۴
مسیر فلات زدگی به ترک خدمت	۰/۵۷	۰/۲۸	۰/۸۵

با توجه به نتایج جدول ۲، فلات زدگی شغلی هم به صورت مستقیم و هم غیر مستقیم بر ترک خدمت دبیران تربیت بدنی تأثیر داشته است که البته این تأثیر بیشتر به صورت مستقیم بوده و فلات زدگی شغلی به صورت غیر مستقیم و با میانجی گری فرسودگی شغلی تأثیر کمتری بر ترک خدمت دبیران داشته است.

نتیجه گیری

آموزش و پرورش یکی از سازمان های بزرگ و پیچیده محسوب می شود و مهم ترین نهاد و مؤثرترین سازمان در توسعه اجتماعی، اقتصادی و فرهنگی در هر جامعه است و

جهت رفع کامل و به حداقل رسانیدن آن، اتخاذ گردد. پیشنهادهای زیر، در راستای یافته‌های تحقیق و شاخص‌های مورد ارزیابی برای ابعاد آن، ارائه شده است. با توجه به اینکه یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد متغیرهای فلات‌زدگی شغلی، فلات محتوایی و فلات ساختاری در متغیر فرسودگی شغلی دبیران مؤثر هستند؛ برای جلوگیری از فرسودگی شغلی دبیران تربیت بدنی لازم است به عدم احساس لذت و روزمرگی و عدم ارتقاء شغلی و رشد سازمانی توجه نمود. به این منظور پیشنهادهایی برای جلوگیری از فرسودگی شغلی دبیران تربیت بدنی استان کرمانشاه ارائه می‌گردد؛ غنی‌سازی شغلی معلمان تربیت بدنی می‌تواند به عنوان عاملی در جهت بهبود رضایت آن‌ها از شغل معلمی و عاملی برای کاهش فلات‌زدگی شغلی در نظر گرفته شود. ایجاد امید به پیشرفت در معلم‌ها با استفاده از برنامه ریزی شغلی به شکلی که آن‌ها دارای رتبه‌های متفاوت باشند و برای هر معلمی درجه‌ی خاصی در نظر گرفته شود و مطابق با آن پاداش‌های کاری متفاوت داده شود. فراهم کردن امکان ادامه تحصیل برای دبیرهای تربیت بدنی که تمایل به ادامه تحصیل و یادگیری دارند، می‌تواند در ایجاد اعتماد به نفس شغلی و ارتقای سطح دانش و نگرش آن‌ها نسبت به شغل‌شان مؤثر باشد. رفع احساس یکنواختی و خستگی در کار با استفاده از روش‌های ایجاد جذابیت مشاغل از روش‌های اجرایی بسیار مؤثر در ایجاد زمینه‌ای است که دبیران تربیت بدنی را فعال‌تر سازد و احساس فلات‌زدگی و فرسودگی شغلی در آن‌ها را کاهش دهد. ایجاد شادی و نشاط متناسب با شغل، به شکلی که دبیران از انجام وظایف محوله لذت ببرند و در طولانی مدت موجب فرسودگی شغلی نگردد هم می‌تواند از پیشنهادات برخاسته از نتایج این تحقیق باشد. در این صورت فرسودگی شغلی دبیران تربیت بدنی کاهش یافته و از ترک خدمت آن‌ها جلوگیری می‌شود.

کردن بازخورد مناسب و بهتر قابل حل می‌باشد (۷). از آن‌جا که بسیاری از سازمان‌ها به سمت مسطح شدن پیش می‌روند، فلات‌زدگی اجتناب‌ناپذیر خواهد بود. سازمان‌ها باید در پی یافتن راه‌هایی برای افزایش انگیزه و اثربخشی کارکنان باشند. سازمان‌ها باید از اقدامات مدیریت منابع انسانی استفاده کنند تا بتوانند برای افراد شرایط رسیدن به فلات شغلی موفق را فراهم کنند. در حوزه توسعه مسیر شغلی، اقداماتی چون گسترش فرصت رشد شغلی، حذف موانع حرکت افقی و به سمت پایین و کمک به کارکنان در جهت آمادگی برای چالش‌های جدید از جمله راه‌حل‌های مناسب در این جهت است. همچنین نتایج نشان داد رابطه مثبت و معنادار (۰/۸۳)، بین فلات‌زدگی شغلی و فرسودگی شغلی وجود دارد. بدین معنی که فلات‌زدگی بخش زیادی از فرسودگی شغلی دبیران را تبیین می‌کند. و دبیرانی که فلات‌زدگی شغلی بیشتری را ادراک کرده‌اند، فرسودگی شغلی بالاتری نیز تجربه کرده‌اند. این نتیجه با تحقیقات پیشین از جمله تحقیق فلدمان و ویتز (۱۹۸۸)، آلن و همکاران (۱۹۸۹) و میکلسن (۲۰۰۶) و نیکبخت نصر آبادی (۲۰۱۴)، بهشتی فرد و همکاران (۱۳۹۵)، هم‌راستا و هم‌سواست (۲۰۱۴، ۴، ۵، ۱، ۷). در مطالعه انجام شده توسط اپل باوم و سانتیگو (۱۹۹۷)، نیز چنین بیان شده است که یکی از عوامل مؤثر در فرسودگی شغلی منابع انسانی، فلات شغلی است (۳). دیگر نتایج تحقیق نشان داد که بین فرسودگی شغلی و ترک خدمت دبیران ارتباط مثبت و مستقیم معنادار (۰/۳۴)، وجود دارد که بر اساس نتایج تحقیق این ارتباط زیاد قوی نیست و در حد متوسطی قرار دارد. این نتیجه با نتایج تحقیق حسن اسماعیل (۲۰۱۵)، هم‌راستا است (۹). با استناد به یافته‌های تحقیق حاضر، چنین نتیجه‌گیری می‌گردد که سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی بر فرسودگی شغلی دبیران تربیت بدنی استان کرمانشاه اثر بسزایی دارد و موجب می‌گردد دبیران تربیت بدنی، شغل خود را ترک یا کنند یا به‌درستی به انجام وظایف شغلی خود اهتمام نورزند. لذا لزوم توجه هر چه بیشتر مدیران را به بهبود این وضعیت شغلی می‌طلبد. لیکن برای پیشرفت در رفع و بهبود این معضل شغلی، نیازمند همکاری و دلسوزی همه منابع انسانی موجود در سازمان آموزش و پرورش می‌باشد. لذا تأکید می‌گردد متغیر فلات شغلی و ابعاد آن در مدارس استان کرمانشاه بیشتر مورد توجه قرار گیرد و تمهیدات لازم با در نظر گرفتن پیشنهادهای تحقیق،

منابع

1. Allen TD. Poteet ML. Russell JE. Attitudes of managers who are more or less career plateaued. *The Career Development Quarterly*. 1998; 47: 159-172.
2. Appelbaum SH. Finestone D. Revisiting career plateauing same old problems – avant-garde solutions. *Journal of Managerial Psychology*. 1994; 9(5):12- 21.
3. Appelbaum SH. Santiago V. Career development in the plateaued organization. *Career Development International*. 1997; 2(1):11–20.
4. Beheshtifar, M. Amiresmail, M. R. Khosravi S. Mirzaei, S. Oroomei, N. The Relationship between Career Plateau and Job Burnout among Employees of Teaching Hospitals Affiliated to Kerman University of Medical Sciences, 2012. *Journal of Health & Development*. 2016; 5(2): [Persian].
5. Burke RJ. Mikkelsen A. Examining the career plateau among police officers. *International Journal of Police Strategies and Management*. 2006; 29(4): 691-703.
6. Choudhary AS. Ramzan M. Riaz A. Strategies for career plateau: Empirical investigation of organizations in Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research In Business*. 2013; 4. (9): 712-726.
7. Feldman DC. Weitz BA. Career plateaus reconsidered. *Journal of Management*. 1988; 14(1): 69-80.
8. Fransa, F. M. Ferrari, A. Burnout Syndrome and The Socio-Demographic Aspect of Nursing Professional. *Journal Acta, Paul Enferm*. 2012; 25(5):143-148.
9. Hassan I. Job insecurity, Burnout and Intention to Quit .*International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences* April 2015:5(4): 2222-6990
10. Heilmann SG. Holt DT. Rilovick CY. Effects of career plateauing on turnover: a test of a model. *Journal of Leadership and Organizational Studies*. 2008; 15: 59-68.
11. Hurst SC. Kungu K. Flott P. Stress, organizational citizenship behaviors, and coping: Comparisons among plateaued and non-plateaued employees. *Business and Management Research*. 2012; 1(3): 17-27.
12. Klehe U. Zikic J. Van Vianen AEM. De Pater IE. Career adaptability, turnover, and loyalty during organizational downsizing. *Journal of Vocational Behavior*. 2011; 79: 217-229.
13. Lee PCB. Career strategies, job plateau, career plateau, and job satisfaction among information technology professionals. *ACM SIGCPR conference on Computer personnel research*. 1999: 125-127.
14. Lee PCB. Going beyond career plateau: using professional plateau to account for work outcomes. *Journal Management Development*. 2003; 22(6): 538-551.
15. Lentz E. The link between the career plateau and mentoring addressing the empirical gap. unpublished thesis .University of South Florida. 2004.
16. Lentz E. Allen TD. The role of mentoring others in the career plateauing phenomenon. *Group & Organization Management*. 2009; 34(3): 358–384.
17. Luqman, F. (2015). Effects of Career Plateau on organizational silence and the desire to leave the service of staff in Kahrizak charity. Nongovernmental - Islamic Azad University - Islamic Azad University Shahrood - School of Management and Accounting. Master's Thesis [Persian]
18. McNabb N S. The daily floggings will continue until morale improves: An examination of the relationships among organizational justice, job satisfaction, organizational commitment and intention to turnover, Norman, Oklahoma. 2009.
19. McCleese CS. Eby LT. Scharlau EA. Hoffman BH. Hierarchical, job content, and double plateaus: a mixed method study of stress, depression and coping responses. *Journal of Vocational Behavior*. 2007; 71: 282-299.
20. Miles S. Gordon J. Storlie C. Job satisfaction, perceived career plateau, and the perception of promotability: a correlational study. *The Journal of International Management Studies*. 2013; 8(1): 1- 9.

21. Moorhead M. Griffin. Organizational Behavior, translation Seyed Mahdi Alwan and GH Memarzade. Tehran, publisher of morvared. 2003.
22. Nachbagauer AGM. Riedl G. Effects of concepts of career plateaus on performance, work satisfaction and commitment. *International Journal of Manpower*. 2002; 23(8): 716-733.
23. Nosrati, S. Mehrabi, J. (2016), explores the relationship between of burnout and intention to leave the service of the staff, the first National Conference on Engineering Management, Astaneh Ashrafieh, institution of higher education Gilan Mhrastan [Persian]
24. Nikbakht Nasrabadi A. Salari A. Hosseinpour M. Yekaninejad MS. Study the rate of burnout and intention to leave and their relationship among emergency department nurses. *Nursing Research*. 2014; 9(3): 19-29. [Persian].
25. Oriarewo GO. Agbim KC. Owoicho M. Entrepreneurial success, knowledge workers plateauing and turnover: the impact of relatedness. *International Journal of Scientific and Research Publications*. 2013; 3(6): 1-7.
26. Ongori H. Agolla JE. Paradigm shift in managing career plateau in organization: the best strategy to minimize employee intention to quit. *African Journal of Business Management*. 2009; 3(6): 268-271.
27. Rotondo D. Perewe PL. Coping with a career plateau: an empirical examination of what works and what doesn't. *Journal of Applied Social Psychology*. 2000; 30: 2622-2646.
28. Shabani Bahar GR. Conani MZ. The relationship between burnout and general health, physical education teachers Lorestan Province. *Sports management and move sciences researches*. 2012;2(3). [Persian].
29. Tremblay M. Roger A. Career plateauing relations: the moderating role of job scope, role ambiguity and participating among Canadian managers. *International Journal of Human Resource Management*. 2004; 15(6): 996- 1017.
30. Zardoshtiyani S Abbasi H. Esmaeili M. Khanmoradi S. The Relationship Perceived Organizational Support, Job Involvement and Organizational Citizenship Behavior of Physical Education Teachers in Hamedan Province. *Organizational Behavior Management in Sport Studies*. 2016; 2(6): 93-103.