

## رابطه ادراک از سیاست سازمانی و مدیریت مسیر شغلی با فلات شغلی (به‌منظور ارائه مدل)

سید محمد اندرامی\*

فرشیده ضامنی\*\*

ترانه عنایتی\*\*\*

### چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه ادراک از سیاست سازمانی و مدیریت مسیر شغلی با فلات شغلی کارکنان دانشگاه فرهنگیان به‌منظور ارائه مدل بود. روش پژوهش از نظر هدف کاربردی از نظر گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی و از نظر روش در زمره پژوهش‌های کمی بود. جامعه آماری عبارت بود از کلیه کارکنان دانشگاه فرهنگیان منطقه ۸ کشور استان‌های سمنان و گلستان و مازندران در سال ۹۶-۹۷ به تعداد ۲۲۱ نفر بودند که از این بین ۱۴۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای مرحله‌ای انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری شامل پرسشنامه استاندارد ادراک سیاسی کاکمار و کارلسون (۱۹۹۷)، پرسشنامه استاندارد مدیریت مسیر شغلی آدکلا (۲۰۱۱) و پرسشنامه استاندارد فلات شغلی میلیمن (۱۹۹۲) بود. برای بررسی ارتباط بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون، جهت برازش مدل رگرسیون از رگرسیون چندگانه و در نهایت با استفاده از برازش مدل معادلات ساختاری مدل پژوهش نهایی محاسبه شد. یافته‌ها نشان داد ارتباط مثبت و معناداری بین ادراک سیاست سازمانی و ابعاد آن با فلات شغلی و ابعاد آن یافت شد. همچنین ارتباط منفی و معناداری بین مدیریت مسیر شغلی با فلات شغلی و ابعاد آن در بین کارکنان دانشگاه فرهنگیان یافت شد. همچنین ابعاد ادراک سیاست سازمانی و مدیریت مسیر شغلی به‌طور هم‌زمان در مدل قابلیت تبیین ۸۳/۵ درصدی از متغیر فلات شغلی را تبیین کرد و مدل ارتباطی تبیین شده دارای شاخص نیکویی برازش با مقدار ۰/۶۳ بود. نتایج پژوهش نشان داد هنگامی کارکنان دچار فلات زدگی شغلی زیستی می‌شوند که هیچ‌گونه علاقه و لذتی را در کار خود احساس نکنند. لذا، با غنی‌سازی و توسعه دوره‌های آموزشی برای ارتقای رتبه علمی و توسعه روحیه فردی استادان از طریق دادن بورس و تداوم دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت و بلندمدت در داخل و خارج کشور می‌توان نقش مهمی در کاهش فلات زدگی شغلی داشت.

واژه‌های کلیدی: ادراک از سیاست سازمانی، مدیریت مسیر شغلی، فلات شغلی

---

\*دانشجوی دکتری رشته مدیریت آموزش عالی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.  
\*\*دانشیار گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران. (نویسنده مسئول)  
farshidezameni4520@iran.ir  
\*\*\*دانشیار گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۷/۳۰

تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۴/۱۱

## مقدمه

داشتن سیاست‌های داخلی امری طبیعی و اجتناب‌ناپذیر در سازمان‌های دولتی و خصوصی است، اما آشنایی با عمق، ابعاد و جنبه‌های استراتژیک و مؤثر این سیاست‌ها با تأکید بر بومی‌سازی در مورد ماهیت و مرزهای چنین سیاست‌هایی بسیار کم انجام شده است (ویگودا و کوهن<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹). سیاست سازمانی ادراک‌شده به معنای درک سیاست‌های اصلی و اولویت‌دار در محیط کار و تمیز آن‌ها از سیاست‌های جزئی و غیر اولویت‌دار است. از سوی دیگر تجارب سازمانی و بین‌سازمانی نشان می‌دهد که فعالیت‌های سیاسی، به‌طور ذاتی در همه تعاملات انسانی و سازمان وجود دارد، بنابراین، بنابراین این عامل خواسته یا ناخواسته به‌عنوان یکی از عناصر تشکیل‌دهنده سازمان‌ها محسوب می‌شود (فانی، شیخی نژاد، دانایی‌فرد و حسن‌زاده، ۱۳۹۳). این نوع رفتارهای سیاسی غیر مرتبط با محیط کاری نوعی دوگانگی چندگانگی، تفرقه‌افکنی ایجاد می‌کند، که آثار منفی و زیانباری بر کارکنان دارد. (اسماعیلی، ۱۳۹۳).

با علم به اینکه ادراک فرآیندی است که در آن افراد به‌منظور معنابخشی به محیط پیرامون خود، به سازمان‌دهی و تفسیر دریافت‌های حسی خود اقدام می‌کنند و اینکه تفسیر محرک‌های محیطی جز در پرتو طرح‌واره‌ها صورت نمی‌پذیرد (رابینز و جاج<sup>۲</sup>، ۲۰۰۷)

افراد به‌منظور برآورده کردن نیازهای شخصی خود عضویت سازمانی را می‌پذیرند. بدین منظور ناگزیر از برقراری ارتباط با یکدیگرند (جزینی زاده مطهری نژاد، ۱۳۹۴). درواقع، تعاملات اجتماعی میان افراد، شرایط مساعدی برای ظهور رفتار سیاسی فراهم می‌کند. محیطی که آکنده از رفتار سیاسی است ممکن است به جابه‌جایی، کاهش کیفیت کار، عدم تحقق اهداف بیانجامد (فانی و همکاران، ۱۳۹۳). از طرفی سلسله‌مشاغلی که افراد در سازمان به عهده می‌گیرند نباید اتفاقی و تصادفی باشد، بلکه مسیر شغلی فرد در سازمان می‌بایست بر اساس منطقی درست و بنا به هدفی معین طرح‌ریزی گردد. مدیریت مسیر شغلی فرآیندی است که از طریق آن برنامه توسعه مسیر شغلی کارکنان در طول سازمان طراحی و بر اساس ارزیابی نیازهای سازمان، عملکرد و پتانسیل و ترجیحات شخصی افراد طرح‌ریزی و شکل‌دهی می‌گردد (یوسف زایی پور و بهرام‌زاده، ۱۳۹۲).

بدیهی است کامیابی برنامه‌های مسیر شغلی در هماهنگی با سایر برنامه‌های مدیریت منابع انسانی سازمان است و این هماهنگی باید با هدف یاری‌رساندن به نیازهای فرد و سازمان ادامه یابد (حسینی شارون و نسل سراجی، ۱۳۹۴)، یعنی نه تنها برای یافتن، انتخاب و انتصاب فرد راه‌ها و روش‌های خاصی وجود دارد که باید رعایت گردد، بلکه به‌منظور ایجاد انگیزه در کارکنان، مسیر شغلی آن‌ها یعنی مشاغل مختلفی که هر یک از آن‌ها باید طی عمر کاری خود یکی پس از دیگری به عهده گیرند، هم باید بر اساس معیار و برنامه و با توجه به توانایی‌ها و علاقه‌مندی‌های افراد انتخاب گردد (سونگ و لی<sup>۱</sup>، ۲۰۱۸). لذا سازمان باید با یک ارزیابی درست و صحیح به شناخت شغلی افراد پرداخته و پیشرفت آنان را در این مسیر تسهیل کند (کلاه چیان و رحمتی نیا، ۱۳۹۶).

کارکنان امروزی بیشتر از گذشته درباره زندگی کاری خود فکر می‌کنند و نگران هستند، آن‌ها شغل مطمئن، درازمدت و ارضاکنده می‌خواهند، کارمندان اغلب حرفه خود را با امید و انتظاراتی ویژه برای رسیدن به بالاترین سطح در سازمان شروع می‌کنند و اکثر آن‌ها به پیشرفت خود، رسیدن به قدرت، کسب بالاترین مسئولیت‌ها و پاداش‌ها اهمیت می‌دهند (باورسی و باورسی، ۱۳۹۸).

با این وجود نیروی کار در مسیر ترقی شغلی به نقطه‌ای می‌رسند که احتمال صعود از نردبان ترقی کاهش می‌یابد. در این ناحیه احتمال اندکی وجود دارد که شخص پس از آن ارتقای مقام یابد، این ناحیه «سکون» یا «فلات» نام دارد (علمدار، ۱۳۹۱). فلات شغلی نقطه‌ای در مسیر شغلی فرد است و احتمال حرکت در سلسله‌مراتب سازمان در آینده برای وی بسیار کم است. اکثر کارکنان، فلات شغلی را تجربه می‌کنند، به‌خصوص کسانی که به دنبال رشد در مسیر شغلی هستند (کلاه چیان و رحمتی نیا، ۱۳۹۶) کسانی که فلات شغلی را تجربه می‌کنند، استرس، ناامیدی، احساس شکست و گناه را نیز در کنار آن‌ها خواهند داشت که مجموعه این عوامل عملکرد افراد را در راستای اثربخشی و کارایی و در نهایت بهره‌وری کاهش می‌دهد (میرکمالی و همکاران، ۱۳۹۶). مهندسی مجدد، کوچک‌سازی، تغییر ساختار سازمانی، ادغام و اتحادهای استراتژیک و از همه اساسی‌تر، پیشرفت‌های تکنولوژیک و شدت گرفتن رقابت در محیط‌های کاری، از جمله مهم‌ترین دلایلی هستند که فرصت‌های ارتقاء و پیشرفت را از کارکنان سازمان‌های امروزی گرفته و باعث شده‌اند آن‌ها به‌صورت طولانی‌تری در یک جایگاه و پست باقی بمانند

(مدد‌نوروزی و همکاران، ۱۳۹۵؛ واحدی و همکاران، ۱۳۹۳). برخی از پژوهش‌ها، فلات شغلی را بر مبنای مدت‌زمان تصدی شغل تعریف کرده‌اند (صالح اردستانی، ۱۳۹۵؛ جوکار و همکاران، ۱۳۹۷). بر همین اساس، تصدی شغل به مدت پنج سال و عدم ارتقا پس از آن، معرف فلات زدگی است؛ درحالی‌که بنا به نظر اکثر پژوهشگران، تصدی شغل به مدت ۳ تا ۵ فلات شغلی محسوب می‌شود (میلز، جردن و استورلای<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳). از آنجاکه اغلب کارکنان، ارتقاء و پیشرفت در مسیر شغلی را به‌عنوان شاخصی اساسی برای سنجش موفقیت در شغل در نظر می‌گیرند ضرورت توجه به مقوله فلات شغلی توسط کلیه سازمان‌ها اجتناب‌ناپذیر شده است. کارکنان انتظار دارند سازمان، فرصت‌هایی را برای یادگیری آن‌ها فراهم کند، فرصت‌هایی که برای توسعه حرفه‌ای و قابلیت استخدام آن‌ها در آینده بسیار مفید و اثربخش باشد. در همین راستا این پژوهش به دنبال بررسی رابطه ادراک از سیاست سازمانی و مدیریت مسیر شغلی با فلات شغلی کارکنان دانشگاه فرهنگیان به‌منظور ارائه مدل است.

## روش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی از نوع همبستگی است. در این پژوهش رابطه میان متغیرها بر اساس هدف پژوهش تحلیل می‌گردد. جامعه آماری در این پژوهش کلیه کارکنان دانشگاه فرهنگیان منطقه ۸ کشور استان‌های سمنان و گلستان و مازندران است که طبق آمار مأخوذه در سال ۹۷-۹۶ به تعداد ۲۲۱ نفر بود که ۱۴۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای بر اساس جنسیت و بر اساس فرمول کوکران به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات لازم در مورد تحلیل سؤال‌های پژوهش، پرسشنامه الف) پرسشنامه استاندارد ادراک سیاسی کاکمار و کارلسون (۱۹۹۷) که دارای سه بعد رفتار سیاسی، پیشرفت مستمر، سیاست‌های برداشت و ارتقاء طراحی گردید که دارای ۱۵ گویه است. پرسشنامه استاندارد مدیریت مسیر شغلی آدکلا (۲۰۱۱) که دارای ۶ گویه با طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت است. پرسشنامه استاندارد فلات شغلی میلین (۱۹۹۲) که دارای سه بعد فلات ساختاری، محتوایی و زیستی را در طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت مورد بررسی قرار می‌دهد. با توجه به اینکه روایی این ابزار توسط پژوهشگران دیگر مورد تأیید قرار گرفته است در جامعه مورد مطالعه برای تعیین پایایی

ابزار از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شد که برای رفتار سیاسی عمومی ۰/۷۱، پیشرفت مستمر ۰/۸۴، سیاست‌های پرداخت و ارتقا ۰/۷۸، ادراک از سیاست‌های سازمانی ۰/۸۱، فلات ساختاری ۰/۸۶، فلات محتوایی ۰/۷۲، فلات شغلی ۰/۹۵ و مدیریت مسیر شغلی ۰/۹۲ برآورد شد. در راستای آنالیز داده‌ها از آمار در نرم‌افزار spss و SmarPLS استفاده شده است. برای بررسی ارتباط بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون، جهت برازش مدل رگرسیون از رگرسیون چندگانه و در نهایت با استفاده از برازش مدل معادلات ساختاری مدل پژوهش نهایی محاسبه شد.

### یافته‌ها

بررسی جمعیت شناختی نشان داد ۳۲/۱ درصد از نمونه زن و ۶۷/۹ درصد زن بودند. ۳/۶ درصد دیپلم، ۷/۱ درصد فوق دیپلم؛ ۱۰/۷ درصد لیسانس و ۴۲/۹ درصد فوق لیسانس یا دانشجوی دکتری و ۳۵/۷ درصد تحصیلات دکتری داشته‌اند. ۷/۶ درصد افراد زیر ۳۰ سال و ۶۴/۸ درصد بین ۳۱ الی ۴۰ سال، ۲۸/۶ درصد بالای ۴۱ سال سن داشته. ۷/۱ افراد کمتر از ۵ سال، ۴۲/۹ درصد بین ۵ الی ۱۰ سال، ۳۵/۷ درصد ۱۰ الی ۱۵ سال و ۱۴/۳ درصد بالای ۱۵ سال سابقه داشته‌اند.

جدول ۱. بررسی وضعیت ادراک سیاست‌های سازمانی فلات شغلی و مدیریت مسیر شغلی ابعاد آن

میانگین	انحراف معیار	
۶/۲۳	۱/۹۴	رفتار سیاسی عمومی
۲۰/۳۲	۴/۴۲	پیشرفت مستمر
۱۷/۳۴	۴/۵۱	سیاست پرداخت و ارتقا
۴۳/۹۰	۹/۱۱	ادراک سیاست‌های سازمانی
۲۰/۷۲	۴/۵۸	مدیریت مسیر شغلی
۱۷/۹۴	۳/۹۰	فلات ساختاری
۲۰/۷۱	۴/۰۴	فلات محتوا
۳۶/۶۵	۶/۴۳	فلات شغلی

در بررسی متغیرها در جدول ۲ ملاحظه شد میانگین رفتار سیاسی عمومی ۶/۲۴، پیشرفت مستمر ۲۰/۳۳، سیاست‌های پرداخت و ارتقا ۱۷/۳۴ و نمره کل ادراک از سیاست‌های سازمانی ۴۳/۹۰ شده است کارکنان ادراک متوسطی از سیاست‌های سازمانی

داشته‌اند، ۵۱/۴ درصد سطح نمرات بین ۳۰ الی ۴۵ کسب کرده‌اند که در رده افراد با ادراک متوسط واقع شده‌اند و ۴۲/۹ درصد در مجموعه سؤالات ادراک سیاست‌های سازمانی نمرات بالاتر از ۴۵ کسب کرده‌اند که در رده بالا قرار گرفته‌اند. فلات ساختاری دارای میانگین ۱۷/۹۴ سطح فلات محتوا ۲۰/۷۱ بود که در بررسی فلات شغلی در حالت کلی میانگین ۳۸/۶۵ به دست آمد. همچنین نمره مدیریت مسیر شغلی در نمونه دارای میانگین ۲۰/۷۲ داشت

جدول ۲. همبستگی پیرسون بین ادراک از سیاست سازمانی و مدیریت مسیر شغلی با فلات شغلی

فلات شغلی	فلات محتوا	فلات ساختاری	
۰/۶۱۲**	۰/۴۹۰**	۰/۵۰۱**	رفتار سیاسی عمومی
۰/۷۸۸**	۰/۵۶۹**	۰/۷۰۸**	پیشرفت مستمر
۰/۷۷۷**	۰/۶۱۹**	۰/۶۳۷**	سیاست پرداخت و ارتقا
۰/۸۹۷**	۰/۶۸۷**	۰/۷۶۶**	ادراک سیاست سازمانی
-۰/۷۲۴**	-۰/۵۳۸**	-۰/۶۳۵**	مدیریت مسیر شغلی

ارتباط مثبت و معناداری در سطح خطای ۰/۰۵ بین ادراک سیاست سازمانی و ابعاد آن با فلات شغلی و ابعاد آن وجود دارد به طوری که شدت ارتباط رفتار سیاسی عمومی با فلات ساختاری ۰/۵۰۱، با فلات محتوا ۰/۴۹۰ و با فلات شغلی در حالت کلی ۰/۶۱۲ شد در بعد پیشرفت مستمر نیز ارتباط مثبت و معنادار بود به طوری که شدت ارتباط پیشرفت مستمر با فلات ساختاری ۰/۷۰۸، با فلات محتوا ۰/۵۶۹ و فلات شغلی ۰/۷۷۷ دارد. سیاست پرداخت و ارتقا نیز با فلات ساختاری دارای همبستگی مثبت با شدت ۰/۷۶۶، با فلات محتوا با شدت ۰/۶۷۸ و با فلات شغلی با شدت ۰/۸۹۷ دارد. شدت ارتباط بین ادراک سیاست سازمانی با فلات ساختاری ۰/۷۶۶، با فلات محتوا ۰/۶۷۸ و فلات شغلی ۰/۸۹۷ بود. ارتباط منفی و معناداری بین مدیریت مسیر شغلی و فلات شغلی و ابعاد آن وجود دارد. شدت ارتباط با فلات ساختاری ۰/۶۳۵-، با فلات محتوا با شدت ۰/۵۳۸- و با فلات شغلی با شدت ۰/۷۲۴- وجود دارد.

جدول ۳. تحلیل واریانس رگرسیون چند متغیره به روش گام به گام بین ابعاد ادراک سیاست سازمانی و مدیریت مسیر شغلی با فلات شغلی

گام	منبع اثر	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مجموع مربعات	آماره F	مقدار احتمال
۱	رگرسیون	۳۵۶۵/۷۶۹	۱	۳۵۶۵/۷۶۹	۲۲۵/۷۱۵	/...۰
	خطا	۲۱۸۰/۰۸۱	۱۳۸	۱۵/۷۹۸		
۲	رگرسیون	۴۵۷۷/۲۱۹	۲	۲۲۸۸/۶۱۰	۲۶۸/۲۹۶	/...۰
	خطا	۱۱۶۸/۶۳۱	۱۳۷	۸/۵۳۰		
۳	رگرسیون	۴۷۷۷/۶۸۹	۳	۱۵۹۲/۵۶۳	۲۲۳/۷۱۱	/...۰
	خطا	۹۶۸/۱۶۱	۱۳۶	۷/۱۱۹		
۴	رگرسیون	۴۸۲۷/۴۷۲	۴	۱۲۰۶/۸۶۸	۱۷۷/۴۰۸	/...۰

نتایج تحلیل واریانس رگرسیون چندگانه به روش گام به گام بین ابعاد ادراک سیاست سازمانی و مدیریت مسیر شغلی با فلات شغلی در طی ۴ گام انجام شد مقدار آماره F در گام آخر برابر با ۱۷۷/۴۰۸ بوده که در سطح خطای ۰/۰۵ معنادار شده است. با در گام اول پیشرفت مستمر، گام دوم سیاست پرداخت و ارتقا، در گام سوم مدیریت مسیر و در نهایت در گام چهارم اثر رفتار سیاست عمومی وارد مدل شده که مدل نهایی بین ابعاد ادراک سیاست سازمانی و مدیریت مسیر با فلات شغلی تأیید شد که با برآورد ضرایب مدل رگرسیون می توان آن را به صورت زیر تعریف کرد:

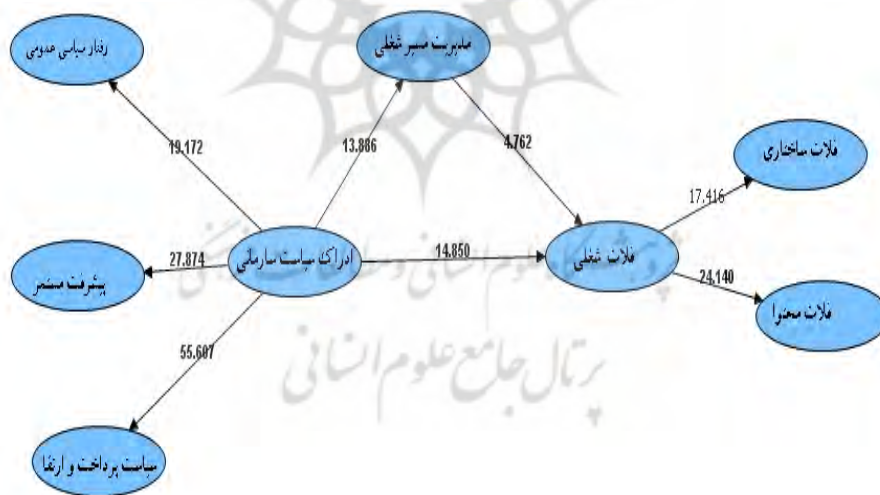
$$\text{سیاست پرداخت و ارتقا (۰/۴۹۴)} + \text{پیشرفت مستمر (۰/۶۰۲)} + \text{فلات شغلی (۲۲/۴۱۹)} = \text{رفتار سیاست عمومی (۰/۴۳۱)} + \text{مدیریت مسیر شغلی (۰/۳۳۶)} -$$

جدول ۴. برآورد شاخص های ارزیابی مدل مفهومی پژوهش

GOF	میانگین واریانس استخراج شده	میانگین واریانس استخراج شده	آلفای کرونباخ	ضریب تعیین	میزان اشتراک
	۰/۷۳	۰/۸۴	۰/۶۲	۰/۵۴	۰/۷۳
	رفتار سیاسی عمومی				
۰/۶۳	۰/۵۲	۰/۷۹	۰/۶۹	۰/۷۰	۰/۵۲
	پیشرفت مستمر				
	۰/۵۸	۰/۸۵	۰/۷۸	۰/۸۱	۰/۵۸
	سیاست های پرداخت و ارتقا				

GOF	میانگین واریانس استخراج‌شده	میانگین واریانس استخراج‌شده	آلفای کرونباخ	ضریب تعیین	میزان اشتراک
	۰/۶۸	۰/۸۷	۰/۸۴	-	۰/۶۸
	۰/۶۲	۰/۷۶	۰/۷۴	۰/۶۵	۰/۶۲
	۰/۴۶	۰/۸۴	۰/۷۷	۰/۷۱	۰/۴۶
	۰/۶۹	۰/۸۱	۰/۷۶	۰/۸۱	۰/۶۹
	۰/۵۶	۰/۸۸	۰/۸۴	۰/۴۴	۰/۵۶

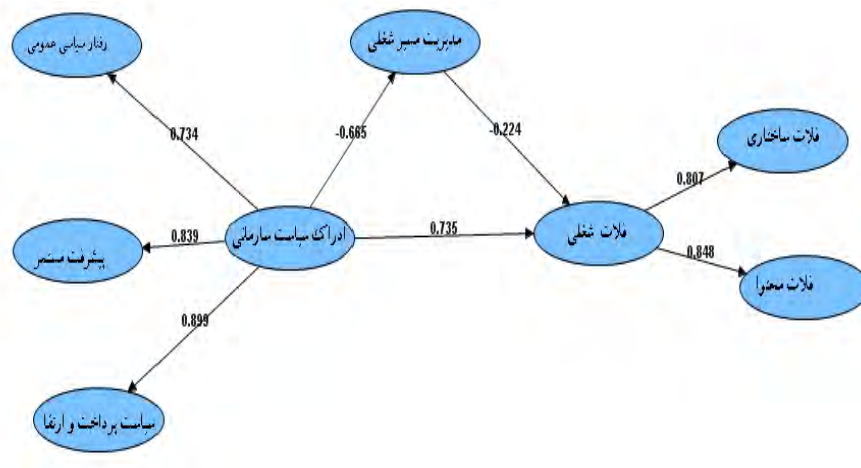
میانگین واریانس استخراج‌شده، ضریب CR، ضریب تعیین مسیرهای ارتباطی و میزان اشتراک‌های آن‌ها محاسبه شده است ارزیابی مدل با معیار پایایی مرکب CR در تمامی متغیرها بالای ۰/۷ به دست آمده است و نیز میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE) که بیانگر میزان اشتراک بکار گرفته‌شده در مدل است در تمام شاخص‌ها به جز فلات محتوا بالای ۰/۵ بوده است. بررسی ترسیمی مدل برازشی در شکل ۱ و ۲ با مقادیر معناداری و ضرایب مسیر ارائه شده است.



شکل ۱. مدل پایه با مقادیر تی (t) در مدل نهایی پژوهش

در شکل ۱ مقادیر t برای مدل نشان داده شده است که ملاحظه می‌شود تمامی ضرایب مدل معنادار است زیرا مقادیر آماره t بیشتر از ۱/۹۶ است.





شکل ۲. ضرایب استاندارد مسیر در مدل نهایی پژوهش

مقادیر ضرایب مسیر استاندارد برای مدل برازشی در شکل ۲ آمده است به طوری که شدت ارتباط بین ادراک سیاست سازمانی با فلات شغلی برابر با  $0/735$  با جهت مستقیم بوده و شدت ارتباط بین مدیریت مسیر شغلی با فلات شغلی برابر با  $0/224$  با جهت منفی بوده است همچنین ارتباط معناداری نیز بین ادراک سیاست شغلی با مدیریت مسیر شغلی با جهت منفی و شدت  $0/685$  وجود دارد. بررسی مدل نشان می دهد اثر میانجی مدیریت مسیر شغلی در رابطه بین ادراک سیاست سازمانی با فلات شغلی تأیید شده است به طوری که ارتباط غیرمستقیم بین ادراک سیاست سازمانی با فلات شغلی برابر با  $0/149$  شده است. در راستای بررسی درجه تناسب مدل ارائه شده از شاخص  $GOF$  مدل برابر با  $0/63$  شده است چنانچه این شاخص بالای  $0/3$  باشد مدل برازشی قابل قبول است بنابراین نیکویی برازش در این داده ها در سطح پذیرش قرار دارند.

### بحث و نتیجه گیری

نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر نشان داد سطح ادراک سیاست سازمانی و فلات شغلی در حد متوسط بوده و ارتباط مستقیمی معناداری در سطح خطای  $0/05$  بین ادراک از سیاست سازمانی با فلات شغلی وجود داشت و نیز ارتباط بین مدیریت مسیر شغلی با فلات شغلی معنادار بود و جهت آن منفی بود.

باقری و همکاران (۱۳۹۱) به این نتیجه دست یافتند که رفتارهای سیاسی نامطلوب و ادراک منفی کارکنان از فضای سیاسی سازمان نتایج نامناسبی برای سازمان به دنبال دارد، این ادراک نامناسب معمولاً نارضایتی شغلی، ترک شغل، کاهش بهره‌وری، احساس ناعدالتی سازمانی، کاهش انگیزه و فشارهای عصبی را به دنبال داشته و همچنین رابطه مثبت معناداری با مقاومت‌های کارکنان در برابر تغییر دارد، یعنی کارکنانی که ادراک بیشتری از سیاست سازمانی دارند، از یک سو نسبت به اعمال تغییر اکراه بیشتری دارند و از سوی دیگر، در قبال آن دچار ناکامی بیشتر می‌شوند.

باید توجه داشت که شیوه کارمندیابی، گزینش، گماردن افراد در سازمان، آموزش دادن، پرداختن پاداش و حقوق، ارتقای مقام و اخراج آن‌ها از سازمان، همگی بر مسیر شغلی فرد اثر می‌گذارند و از این رو موجب رضایت یا نارضایتی وی می‌شوند. در نتیجه، شیوه‌ای که کارفرما فرایند مدیریت مسیر شغلی را انجام می‌دهد و گام‌هایی که در این زمینه برمی‌دارد، می‌تواند بر نوع احساس فرد نسبت به رفتار منصفانه یا غیرمنصفانه‌ای که با او شده است و در نهایت بر عملکرد نهایی سازمان اثر بگذارد. از این رو فرد و سازمان باید به کمک یکدیگر الزامات انجام مؤثر و اثربخش مشاغل تعریف شده در مسیر شغلی را فراهم کنند به گونه‌ای که در برهه‌های زمانی مشخص فرد دانش و مهارت‌های لازم را برای احراز و انجام هر یک از آن مشاغل فراهم کرده باشد. تعریف نشدن چنین سیستمی به این معنا است که بپذیریم یک فرد یا در تمام مدت خدمت خود در شغل معینی باقی بماند و یا تغییر وظایف و مسئولیت‌های او از قاعده خاصی پیروی نکند.

شابر و همکاران (۲۰۱۹) در پژوهشی در پاکستان نشان دادند که ادراک از سیاست سازمانی می‌تواند نقش میانجی در ارتباط بین سازگاری شغلی و محتوای شغلی با فلات زدگی شغلی وجود دارد. سالم (۲۰۱۹) در مطالعه‌ای که در عراق انجام داد به تأثیر فلات شغلی در بیگانگی شغلی اشاره داشت. نتایج پژوهش مارکس (۲۰۱۲) نشان داد که اشتغال موقت باعث افزایش امنیت شغلی موقت می‌شود. همچنین این مقاله با استناد به یافته‌های قبلی بیان می‌کند که ارتباطی بین انگیزه‌های ایمنی و اولویت‌های سیاسی وجود دارد و این امر در کارکنان موقت و دائمی تفاوت دارد. از طرفی فعالیت سیاسی، به طور ذاتی در همه تعاملات وجود دارد، بنابراین، به‌عنوان یکی از عناصر تشکیل دهنده سازمان‌ها محسوب می‌شود.

بنابراین بر اساس یافته‌های پژوهش می‌توان نتیجه گرفت سازمان متشکل از افراد و گروه‌هایی است که دارای ارزش‌ها، اهداف و منافع مختلف هستند. این امر باعث می‌شود بر سر دستیابی به منابع کمیاب سازمانی، اختلاف و تعارض و تضاد به وجود آید و رفتار سیاسی در درون سازمان‌ها و در میان کارکنان شکل بگیرد. سازمان‌های امروزی از حالت نردبانی به حالت تخت‌گونگی رسیده‌اند و کارکنان امروزی بیشتر از گذشته درباره زندگی کاری خود فکر می‌کنند و نگران هستند، آن‌ها شغل مطمئن، درازمدت و ارضاکنده می‌خواهند، کارمندان اغلب حرفه خود را با امید و انتظاراتی ویژه برای رسیدن به بالاترین سطح در سازمان شروع می‌کنند و اکثر آن‌ها به پیشرفت خود، رسیدن به قدرت، کسب بالاترین مسئولیت‌ها و پاداش‌ها اهمیت می‌دهند. با این وجود نیروی کار در مسیر ترقی شغلی به نقطه‌ای می‌رسند که احتمال صعود از نردبان ترقی کاهش می‌یابد. فلات شغلی نقطه‌ای در مسیر شغلی فرد است و احتمال حرکت در سلسله‌مراتب سازمان در آینده برای وی بسیار کم است. مدیریت مسیر شغلی هم فرصت و هم تهدیدی برای تلاش‌های کارکنان در سازمان به حساب می‌آید، اگر درست و صحیح مدیریت شود می‌تواند موجب افزایش عملکرد و بهره‌وری سازمانی گردد، درحالی‌که مدیریت نادرست آن به کاهش روحیه و عملکرد منتهی خواهد شد.

در پژوهش حاضر محدودیت‌های خارج از کنترل پژوهش‌گر وجود داشت که قاعدتاً نتایج پژوهش حاضر با در نظر گرفتن این محدودیت‌ها باید به جامعه پژوهش تعمیم داده شود. از جمله مهم‌ترین این محدودیت‌ها، ناتوانایی در کنترل متغیرهای مانند بی‌ثبات بودن مدیریت و دخالت مقام‌های و مدیران مافوق در کار مدیران میانی که موجب می‌شود خود مدیران نتوانند برنامه‌ها و ایده‌های نو و جدید خود را عملیاتی کنند. نکته دوم دریافتی‌ها و خدمات رفاهی پایین که دست مدیران را در ارائه خدمت مطلوب بسته نگه می‌دارد و شاید مدیران نتوانند برنامه‌های خود را عملیاتی کنند.

در همین راستا پیشنهاد می‌شود: که مدیران با تقویت و ارتقای کیفیت جوسازمانی و ایجاد فضای لازم زمینه را برای بروز و ظهور ایده‌های جدید فراهم کنند تا به نوعی استعداد سنجی درون‌سازمانی شود. تشویق این کارکنان از طریق یادگیری مشاهده‌ای رفتاری کارکنان موفق می‌تواند زمینه را برای ارتقا سایر کارکنان فراهم کنند و بسترسازی برای اجرای آزادانه عملیاتی کردن ایده‌های نو فراهم آورند. این امر بهتر است با تشویق کارکنان به طرح هرچه بیشتر این قبیل نظرات و دادن مجال کافی به آن‌ها به منظور آزمودن

و عملیاتی کردن آزادانه‌ی این ایده‌ها همراه باشد. برای افراد فلات زده، جلسات مشاوره‌های با حضور روانشناسان متخصص و مجرب برگزار شود و نیز برای کارکنانی که تصمیم به ترک خدمت می‌گیرند با آن‌ها مشورت شود شاید زمینه فعالیت بهینه برای آن‌ها مهیا نشده باشد و یا استعداد آن‌ها در جایگاه تخصصی خودش مورد استفاده قرار نگرفته است. کارکنان یک سازمان هنگامی دچار فلات زدگی زیستی می‌شوند که هیچ‌گونه علاقه و لذتی را در کار خود احساس نکنند. لذا، با غنی‌سازی و توسعه دوره‌های آموزشی برای ارتقای رتبه علمی و توسعه روحیه فردی استادان از طریق دادن بورس و تداوم دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت و بلندمدت در داخل و خارج کشور می‌توان نقش مهمی در کاهش فلات زدگی داشت.

### منابع

- اسماعیلی ا. (۱۳۹۳). تبیین نقش ادراک کارکنان از عدالت سازمانی در رفتارهای شهروندی سازمانی. *فصلنامه علمی ترویجی توسعه سازمانی پلیس*؛ ۱۳۹۱ (۵۳): ۱۱-۳۸.
- باقری ق، حسنی نژاد آ، نیک‌آیینم، خرم سم. (۱۳۹۱). بررسی ارتباط بین ادراک فضای سیاسی سازمان با رضایت شغلی کارکنان (مطالعه موردی: معاونت فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری)، *چشم‌انداز مدیریت دولتی*؛ ۸ (۱۲): ۱۰۹-۱۲۲.
- باورسی ر، باورسی ا. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر سکون زدگی بر تحلیل رفتگی شغلی کارکنان شرکت دارویی، *چهارمین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در مدیریت، اقتصاد و توسعه*، تفلیس - کشور گرجستان، دبیرخانه دائمی کنفرانس.
- جزینی زاده م، مطهری نژاد ح. (۱۳۹۴). عوامل مؤثر بر شکل‌گیری رفتار سیاسی در سازمان، *کنفرانس بین‌المللی یافته‌های نوین پژوهشی در علوم، مهندسی و فناوری با محوریت پژوهش‌های نیاز محور*، مشهد، مؤسسه فراز اندیشان دانش بین‌الملل.
- جوکار ع، امینیم ت، صادقی ص. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین تفکر استراتژیک مدیران با سکون زدگی شغلی کارکنان در اداره کل آموزش و پرورش استان چهارمحال و بختیاری، *فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی*؛ ۶ (۲): ۲۸-۴۱.
- حسینی شاوون ا، نسل سراجی ر. (۱۳۹۴). مدیریت مسیر شغلی ابزار توسعه منابع انسانی سازمان، *سومین کنفرانس ملی آموزش و توسعه سرمایه انسانی*، تهران، انجمن علمی آموزش و توسعه منابع انسانی.
- صالح اردستانی ع، سید نقوی م. (۱۳۹۵). تبیین رابطه فلات زدگی شغلی با بی‌تفاوتی سازمانی و تمایل خروج از خدمت کارکنان. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*؛ ۹ (۳۱): ۲۱۱-۲۲۵.

علمدار ا. (۱۳۹۱). رابطه بین سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی با تحلیل رفتگی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی کاشان، پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی - دانشگاه آزاد اسلامی واحد نراق - دانشکده مدیریت.

فانی ع، شیخی نژاد ف، دانایی فرد ح، حسن‌زاده ع. (۱۳۹۳). بررسی اثرات تعدیل‌کننده مهارت سیاسی و اراده سیاسی در ارتباط بین ادراک سیاست سازمانی و رفتار سیاسی مورد مطالعه: صنعت آب ایران پژوهش‌های مدیریت در ایران؛ ۱۸ (۱): ۱۹۳-۲۲۱.

کلاه چیان م، رحمتی نیا ر. (۱۳۹۶). تبیین پدیده فلات زدگی شغلی در کارکنان سازمان‌های امنیتی. فصلنامه پژوهش‌های حفاظتی امنیتی دانشگاه جامع امام حسین (ع)؛ ۶ (۲): ۱۲۰-۱۳۳.

مدد‌نوروزی ع، زارع ع، شیرالی ر. (۱۳۹۵). عوامل مؤثر بر ایجاد فلات شغلی در اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌های تربیت‌بدنی دانشگاه‌های دولتی ایران. فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی؛ ۲۴ (۴): ۱۹-۲۵.

میرکمالی سم، ابراهیمی صن، خلیل‌بیگی ک، فتحی ا. (۱۳۹۸). رابطه فلات شغلی با تمایل به ترک خدمت، استرس شغلی و فرسودگی شغلی کارکنان. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول؛ ۳۶: ۱-۹.

واحد، م.، بشیربنائم، ی، رسولی، م. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر ویژگی‌های شغلی بر سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی سرمایه‌های انسانی، فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)؛ ۲۲ (۷۳): ۲۵-۶۲.

یوسف زایی پور، م. ح.، و بهرام زاده، ح. (۱۳۹۲). بررسی رابطه سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی و تحلیل رفتگی کارکنان سازمان امور اقتصادی و دارایی استان گلستان، اولین کنفرانس بین‌المللی حماسه سیاسی (با رویکردی بر تحولات خاورمیانه) و حماسه اقتصادی (با رویکردی بر مدیریت و حسابداری)، رودهن، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.

## References

- Adekola B. (2011). Career planning and career management as correlates for career development and job satisfaction. A case study of nigerian bank employees. *Australian Journal of Business and Management Research*; 1: 100-112.
- Kacmar K M, Carlson D S. (1997). Further validation of the perceptions of politics scale (pops): A multiple sample investigation. *Journal of Management*; 23 (5): 627-658.
- Marx P. (2012). Job Insecurity and Political Behaviour in European Welfare States ESPAnet conference, Edinburgh; 1-22.
- Miles S, Gordon J, Storlie C. (2013). Job satisfaction, perceived career plateau, and the perception of promotability: a correlational study. *The Journal of International Management Studies*; 8 (7): 7-9.

- Millman J F. (1992). Causes, consequences and moderating Factors of Career plateauing. University of Southern California.
- Robbins S P, Judge T A. (2007). Organizational Behavior. New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Song G, Lee M W. (2018). "The curvilinear relationship between career plateauing and organizational citizenship behavior". Journal of Management & Organization.
- Salm A. (2019). TDM Issue030 p10 20. I. 10 -20.
- Shaber N, Stephens R, Ramirez J, Potirniche G P, Taylor M, Charit I, Pugesek H. (2019) Fatigue and creep-fatigue crack growth in alloy 709 at elevated temperatures, Materials at High Temperatures; 36 (6): 562-574, DOI: 10.1080/09603409.2019.1664079.
- Vigoda-Gadot E, Cohen A. (2009). "Influence Tactics and Perceptions of Organizational Politics: A Longitudinal Study". Business Research; 55: 311-324.

