

The Effect of Quality of Work Life on the Career Plateau of Sport Teachers

Zeinab Naghiloo^{1*}, Fereshteh Kotobi², Majid Namvar³

1. Assistant Professor, Department of Physical Education, Farhangian University, Tehran, Iran

2. Assistant Professor, Department of Physical Education, Farhangian University, Tehran, Iran

3. PhD in Sport Management, Farhangian University, Tehran, Iran

(Received: February 29, 2020; Accepted: October 24, 2020)

Abstract

The purpose of this study was to investigate the effect of quality of work life on the career plateau of sport teachers in Zanjan province. The research method is applied and descriptive-correlation by field method. 130 sport teachers of the province (80 females, 50 males) randomly stratified answered to the questionnaires of quality of work life Walton (1973) and career plateau Milliman (1992) with acceptable validity and reliability. Data analysis was performed at two levels of descriptive and inferential statistics using Kolmogorov-Smirnov, Pearson correlation and Regression tests in SPSS software. The results showed that the quality of work life and its subscales have an impact on the career plateau of sport teachers in Zanjan province. Therefore, paying more attention to the quality of work life of sport teachers can by reducing their career plateau in a dynamic and purposeful organizational path.

Keywords: Career plateau, Quality of life, Quality of work life, Sport teachers.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

* Corresponding Author, Email: zeinab.naghiloo.1985@gmail.com

اثر کیفیت زندگی کاری بر فلات شغلی معلمان ورزش

زینب نقی‌لو^{۱*}، فرشته کتبی^۲، مجید نامور^۳

۱. استادیار، گروه آموزش تربیت بدنی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

۲. استادیار، گروه آموزش تربیت بدنی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

۳. دکتری مدیریت ورزشی، دانشگاه فرهنگیان، تهران، ایران

(تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱۲/۱۰؛ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۹/۰۸/۰۳)

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی اثر کیفیت زندگی کاری بر فلات شغلی معلمان ورزش استان زنجان بود. روش تحقیق کاربردی، از نوع توصیفی-همبستگی به روش میدانی است. ۱۳۰ جامعه آماری معلمان ورزش استان زنجان بود. نفر از معلمان ورزش استان (۴۶۰ نفر در ۱۴ منطقه) بر اساس جدول مورگان و به روش نمونه‌گیری طبقه‌ای در پژوهش شرکت کرده و به دو پرسشنامه استاندارد فلات شغلی میلیمن (۱۹۹۲) و کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) با پایایی (آلفای کرونباخ به ترتیب ۰/۸۲ و ۰/۸۱) و روایی قابل قبول پاسخ دادند. تحلیل داده‌ها در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی و با آزمون‌های کلموگروف اسمیرنوف، همبستگی پیرسون و رگرسیون در نرم‌افزار اس پی اس انجام گرفت. نتایج نشان داد کیفیت زندگی کاری و خرده‌مقیاس‌های آن بر فلات شغلی معلمان ورزش استان زنجان تأثیر دارد. بنابراین، با توجه بیشتر به عوامل کیفیت زندگی کاری معلمان ورزش می‌توان با کاهش فلات شغلی آنان در مسیر سازمانی پویا و هدفمند گام برداشت.

واژگان کلیدی: فلات شغلی، کیفیت زندگی کاری، کیفیت زندگی، معلمان ورزش.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

مقدمه

در عصر پیچیده و متحول کنونی که شاهد رقابت‌های بسیار زیاد سازمان‌ها برای دستیابی به جدیدترین فناوری‌ها و منابع در عرصه قدرت و تفوق هستیم، منابع انسانی و به‌ویژه افراد خلاق، ماجراجو، صاحبان اندیشه‌های نو و بدیع به مثابه گران‌بهارترین سرمایه‌های سازمانی می‌باشند، زیرا علی‌رغم پیشرفت‌های فنی و تکنیکی جدید هنوز هیچ عاملی نتوانسته جایگزین نیروی انسانی شود و انسان به‌عنوان عاملی کلیدی در سازمان مطرح است و مدیران عالی سازمان همواره باید بکوشند تا این سرمایه را به‌درستی شناخته و توان و استعداد‌های نهفته آن‌ها را پرورش داده و به‌نحو مؤثری در پیشبرد هدف‌های سازمان بسیج کنند (الوانی، ۱۳۸۲، ص ۲۰). در واقع، سازمان محلی است که از قبل آن، کوشش‌های گروهی انسان‌ها برای تحقق اهداف معینی هماهنگ می‌شود. به عبارتی، سازمان‌ها تحقق اهدافی را بر عهده دارند که از حیطه ظرفیت و توان فردی خارج و اجرای آن تشکل جمعی و تلاش گروهی را می‌طلبد. بدین اساس، سازمان را متشکل از دو بدنه اصلی، یعنی نیمه انسانی سازمان و نیمه مادی سازمان می‌دانند. به‌رغم اهمیت بدنه مادی سازمان و نقش آن در تحقق اهداف سازمانی، اگر به هر دلیل عوامل انسانی درون هر سازمان انگیزه و رغبت لازم برای کار و فعالیت و تشریک مساعی برای رسیدن به اهداف را نداشته باشند، سازمان پویایی اصلی خود را از دست می‌دهد (میرحسینی‌زواره، ۱۳۷۴، ص ۶۴). بنابراین استفاده صحیح از سرمایه انسانی مستلزم توجه به شرایط روحی، روانی و پیچیدگی‌های وجودی انسان‌ها و ایجاد بسترهای مناسب برای شکوفایی استعداد آن‌هاست. یکی از عوامل بسیار مهم و تأثیرگذار بر بهره‌وری این سرمایه‌های فکری، کیفیت زندگی کاری است (نظری، سوری و عیدی، ۱۳۹۴، ص ۱). طبق تعریف ریچارد والتون^۱، کیفیت زندگی کاری^۲ عبارت است از میزان توان اعضای یک سازمان کاری در برآورده کردن نیازهای فردی خود در آن سازمان از طریق تجربیات خود. والتون هشت متغیر اصلی را به‌عنوان مؤلفه‌های کیفیت زندگی کاری مورد توجه قرار می‌دهد که عبارت‌اند از ۱. حقوق کافی و منصفانه (تساوی درون سازمانی در حقوق پرداختی به کارکنان)، ۲. ایمنی و بهداشت کاری (ساعات کار

1. Richard Walton

2. Quality of Work Life

معقول و شرایط فیزیکی بهداشتی و ایمن و رعایت محدودیت‌های سنی لازم)، ۳. تأمین فرصت بهبود، توسعه و کاربرد قابلیت‌ها و توانایی‌های انسانی (استقلال، خودکنترلی، دسترسی به اطلاعات و افزایش مهارت‌ها)، ۴. تأمین فرصت امنیت و رشد مداوم (فرصت پیشرفت، بهبود توانایی‌های فردی، امنیت شغلی و درآمد)، ۵. یکپارچگی یا انسجام اجتماعی در سازمان (عدم تعصب نسبت به نژاد و جنس نیروی کار و ایجاد حس اجتماعی بودن در سازمان)، ۶. قانون‌گرایی در سازمان (برتری سلطه قانون نسبت به سلطه انسانی)، ۷. فضای کلی زندگی (تعادل بین کار و زندگی و تناسب زمانی)، ۸. وابستگی اجتماعی زندگی کاری (توجه به نقش‌های اجتماعی سازمان در جامعه و درک مسئولیت اجتماعی سازمان) (مورهد و گریفین^۱، ۱۳۷۴، ص ۵۵). در واقع، در محیط رقابتی امروزه سازمان‌ها، یکی از آفت‌های مدیریت، بی‌توجهی به کیفیت زندگی کاری کارکنان است، زیرا این بی‌توجهی، اثربخشی و کارایی سازمان را کاهش می‌دهد. در واقع، کیفیت زندگی کاری یکی از جالب‌ترین روش‌های ایجاد انگیزش و راه‌گشای مهمی در غنی‌سازی شغلی است که در نگرش کارکنان و مدیران به انگیزش ریشه دارد. ضرورت توجه به کیفیت زندگی کاری و بهبود آن یک منطقی است، چون ۶۵ درصد عمر مفید انسان‌ها در محیط کار سپری می‌شود (عباسی، ۱۳۹۰، ص ۶) و اقدام در این جهت بی‌شک می‌تواند به سازمان و مدیران کمک کند تا با افزایش رفاه و رضایت کارکنان به اهداف تعیین شده سازمان برسند. طبق بررسی‌های انجام شده، نارضایتی شغلی می‌تواند بر اشتیاق کارکنان برای ماندن در سطوح عملکردی کارا تأثیر داشته باشد، چون اگر آن‌ها در مسئولیت‌های خود احساس چالشی نداشته باشند به فلات زندگی شغلی می‌رسند (مایلز، گوردون و استولای^۲، ۲۰۱۳، ص ۲). مفهوم فلات زندگی شغلی^۳ در متون نظری کارراهه شغلی مورد توجه و بحث قرار گرفته است. این پدیده وقتی اتفاق می‌افتد که فرد در پستی قرار بگیرد که احتمال ترفیع یا افزایش مسئولیت‌هایش غیر ممکن باشد (عباسی، ۱۳۹۵، ص ۳). این مفهوم به احساس ناامیدی و ضعف روانی در کارکنان که تمایل به توقف پایدار یا زودگذر در کارشان دارند، اشاره دارد. در این مرحله ارتقای سلسله‌مراتبی کارکنان نیز محدود است (فوستر، شاستری و ویتن^۴، ۲۰۰۴، ص ۱).

-
1. Moorhead & Griffin
 2. Miles, Gordon & Storlie
 3. Career Plateaus
 4. Foster, Shastri & Withane

فلات زدگی شغلی پدیده جدیدی نیست، بلکه یک موقعیت نگران کننده‌ای است که به طور فزاینده در سازمان‌ها گسترده شده است. این پدیده باعث ایجاد شرایط کاری نامطلوب مانند استرس بالا، عملکرد ضعیف و کناره‌گیری از کار می‌شود. فلات شغلی برای بسیاری از کارکنان مانند یک شوک است و دارای تأثیر منفی مستقیم بر روی رضایت شغلی، انگیزه و عملکرد است (آگولا و اونگوری^۱، ۲۰۰۹، ص ۱). بنا بر اعتقاد کنین و بارد^۲ هر محرکی که در محیط بر احساس روانی و بر ذهن فرد اثر گذارد و گاه اثرات و تبعات طولانی بر فرد داشته باشد، عوامل سکون یا فلات زدگی شغلی نامیده می‌شود (خنیفر، ۱۳۸۵، ص ۱۰). پیشگامان در زمینه فلات شغلی همچون فرنس، استونر و وارن^۳ فلات زدگی شغلی را به عنوان مرحله‌ای از شغل که احتمال ارتقا در سلسله مراتب کم می‌شود، تعریف می‌کنند (بهشتی‌فر و مدبر^۴، ۲۰۱۳، ص ۱). السدن^۵ عواملی را که به فلات شغلی منجر می‌شوند، شامل عدم شناسایی تمایلات کارکنان می‌دانند. چون تجربیات کاری و زندگی افراد دائماً در حال توسعه است (مایلز، گوردون و استولای، ۲۰۱۳، ص ۴). همچنین، محققان دیگری عنوان کرده‌اند از دلایل فلات زدگی شغلی کارکنان، قابلیت‌ها و مهارت نامناسب، عدم پویایی در کار و رشد آهسته سازمان، عدم ثبات شغلی، کاهش سلسله مراتب سازمانی، کاهش فرصت ارتقا، ادغام‌ها و مبادلات است که دلیل اخراج و کاهش موقعیت رقابتی می‌شود (گودای، اگیبیم و اووکیو^۶، ۲۰۱۳، ص ۲). همین‌طور در برخی متون بیان شده فرصت‌های اندک برای ارتقا و وجود قوانین و مقررات خشک این احساس را در فرد ایجاد می‌کند که در یک نظام غیر منصف رفتار آمده است و همین احساس باعث می‌شود فرد نسبت به شغلش نظرهای منفی پیدا کند. تقویت حالت‌های منفی بودن مزمن و فقدان پیشرفت بعد از اینکه خود را در زندگی موفق احساس نمی‌کند، عیب‌جو بودن، دلسردی، بی‌علاقگی و سهل‌انگاری از جمله نشانه‌های فلات شغلی می‌باشند (ساعتچی، ۱۳۸۶، ص ۳۴۵).

1. Agolla & Ongori
2. Cannin & Bard
3. Ference, Stoner & Warren
4. Beheshtifar & Modaber
5. Elsdon
6. Godday, Agbim & Owoicho

تحقیقات نشان می‌دهد فلات شغلی غالباً با نتایج نامطلوب همراه است و سازمان‌ها باید به آثار مخرب آن توجه داشته باشند (یانگ، نیون و جانسون^۱، ۲۰۱۹، ص ۱). به نظر می‌رسد عواملی که از نظر والتون تشکیل‌دهنده مفهوم کیفیت زندگی کاری است می‌تواند با رضایت شغلی و بنابراین، عوامل ایجاد فلات شغلی در سازمان در ارتباط باشد، به طوری که با ارتقای سطح کیفیت زندگی کاری و افزایش رضایت و انگیزه کارکنان، بتوان بر فلات زندگی شغلی آن‌ها اثر گذاشت. در این زمینه تحقیقاتی که ارتباط این دو متغیر را بررسی کرده باشد، بسیار اندک است و اکثر مطالعات به این دو مقوله به صورت مجزا پرداخته‌اند. پژوهش‌هایی مانند تحقیق حمیدی و همکاران (۱۳۹۸) که نشان می‌دهد کیفیت زندگی کاری با امنیت شغلی و بنابراین، رضایت شغلی رابطه معنادار و مثبتی دارد. همچنین، گابریل^۲ و همکاران (۲۰۱۹) لزوم توجه به کیفیت زندگی کاری و راه‌کارهایی چون برنامه‌های آموزشی و خودمراقبتی را برای پرستاران توصیه می‌کند. بستاس و لیانگ^۳ (۲۰۱۸) معتقدند هم‌افزایی و ادغام مدیریت و کیفیت زندگی کارکنان از جمله مواردی است که به بهبود عملکرد و افزایش آثار رویکردهای چندبعدی (مالی، محیطی و اجتماعی) منجر می‌شود. در پژوهشی دیگر، عسگری و همکاران (۲۰۱۹) ارتباط عواملی چون عوامل اجتماعی و جمعیت شناختی از جمله جنسیت (زن بودن) و ورزش نکردن یا کم بودن ورزش و فعالیت بدنی را با شکایات موجود از میزان کیفیت زندگی کاری پرستاران عنوان کردند. همچنین، یکی از محدود تحقیقاتی که در حوزه ورزش و تربیت بدنی انجام شده است. پژوهش کاظمی، یوسفی، صادقی بروجردی (۱۳۹۷) است که با بررسی کیفیت زندگی بر فلات شغلی کارکنان کمیته ملی المپیک ایران به این نتیجه رسیدند کیفیت زندگی بر فلات شغلی اثر منفی و معکوس دارد و پیشنهاد کردند سازمان‌ها از طریق بهبود برنامه‌های کیفیت زندگی کاری، شرایط را برای کاهش فلات شغلی کارکنان سازمان فراهم کنند. در این پژوهش به‌رغم مطالعه در حوزه ورزشی، همانند اکثر تحقیقات موجود، متغیر کیفیت زندگی کاری بررسی نشده است و به کیفیت زندگی به صورت عام پرداخته شده است. مدد نوروزی، زارع و شیرالی (۱۳۹۵) نیز با بررسی عوامل مؤثر بر ایجاد فلات شغلی در بین اعضای هیأت علمی دانشکده‌های

-
1. Yang, Niven & Johnson.
 2. Gabriel
 3. Bastas & Liyanage

ترتیب بدنی دانشگاه‌های دولتی ایران نشان داد چهار عامل به ترتیب اولویت شامل عوامل زیستی، ساختاری، محتوایی و فرهنگی بر شکل‌گیری فلات شغلی تأثیر داشتند. بهشتی‌فر و مدبر (۲۰۱۳) به این نتیجه رسیدند که بین استرس شغلی و فلات شغلی رابطه معناداری وجود دارد. آثار منفی که از استرس شغلی نشأت می‌گیرد شامل عملکرد نامناسب یا کاهش بهره‌وری، کاهش خدمت‌رسانی به مشتری و رفتارهای مخرب همچون فلات شغلی است. فیاضی و ضیایی (۱۳۹۳) با تحقیق در بین کتاب‌داران دانشگاهی کشور بیان کردند کتاب‌دارانی که فلات شغلی بیشتری درک کرده بودند، دلبستگی به کار و تعهد عاطفی کمتری نیز گزارش کردند. گودای، اگبیم و اووکیو (۲۰۱۳) در پژوهش خود به این نتیجه رسیدند رابطه منفی بین فلات شغلی و موفقیت کارآفرینی وجود دارد. چوداری، عزیز و محمد^۱ (۲۰۱۳) عنوان کردند استراتژی‌های سازمان بر دیدگاه کارکنان راجع به فلات شغلی به‌عنوان یک جریان موجود اثر دارد. جیانگ^۲ (۲۰۱۶) طی یک مطالعه بر روی ۲۷۰ کارگر دریافت انطباق شغلی بیشتر، احتمال فلات شغلی را کمتر می‌کند. در تحقیقی دیگر جیانگ، هیو و ونگ^۳ (۲۰۱۸) دریافتند رابطه سازگاری شغلی و فلات شغلی زمانی بالا است که کارکنان کارایی شغلی کمتری گزارش کرده‌اند. یانگ، جانسون و نیون^۴ (۲۰۱۸) به این نتیجه رسیدند فلات شغلی با رضایت شغلی پایین همراه بوده و بر نگرش شغلی نیز اثرگذار است. یانگ، نیون و جانسون (۲۰۱۹) با مروری بر ۴۰ سال تحقیقات فلات شغلی شامل ۷۲ منبع نشان دادند افرادی که دچار فلات‌زدگی شغلی بودند به طور عمده، نتایج نامطلوب کار (رضایت و رفاه کم) و نتایج نامطلوب کاری دیگری (همچون عملکرد شغلی ضعیف، تعهد سازمانی کمتر) را گزارش کردند. آن‌ها عنوان کردند کارکنان فلات‌زده شغلی، احساس عدم حمایت از سازمان خود را داشتند.

با مرور پیشینه و تحقیقات قبلی، می‌توان به اهمیت کیفیت زندگی کاری و فلات شغلی در حفظ و ارتقای منابع انسانی سازمان پی برد، اگرچه پژوهش‌هایی در زمینه با این موضوعات انجام گرفته اما اولاً تحقیقاتی که این دو متغیر را هم‌زمان بررسی کرده باشند، بسیار اندک است. ثانیاً اکثر پژوهش‌ها کیفیت زندگی را مطالعه کرده و کمتر به کیفیت زندگی کاری پرداخته‌اند. از طرفی، با

1. Choudhary, Aziz & Muhammad

2. Jiang

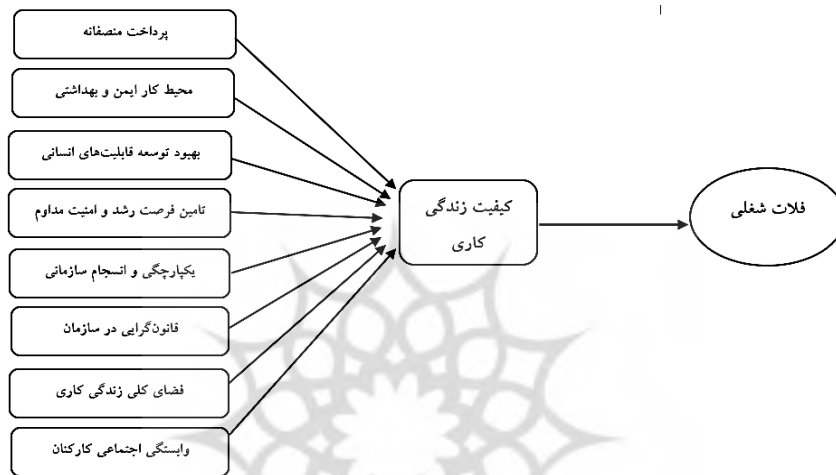
3. Hu & Wang

4. Yang, Johnson & Niven

وجود اینکه برخی تحقیقات نشان می‌دهد اخیراً کیفیت زندگی کاری معلمان به‌عنوان شاخصی مؤثر در آموزش و پرورش توجه مجریان و پژوهش‌گران تعلیم و تربیت را به خود جلب کرده است (زنگ، ۲۰۰۷، ص ۲)، اما پژوهش‌هایی که به این عوامل سازمانی در جامعه معلمان به‌ویژه معلمان ورزش و تربیت بدنی پرداخته باشد، خیلی محدود است و در واقع، از نظر محقق هیچ پژوهشی که این دو متغیر را هم‌زمان و نیز در جامعه معلمان ورزش ایران بررسی کرده باشد، یافت نشد. بنابراین، به‌نظر می‌رسد این حوزه از مباحث رفتار سازمانی و مدیریت و آموزش تربیت بدنی نیاز به تحقیقات و بررسی‌های بیشتری دارد. با عنایت به اینکه آموزش و پرورش یک سازمان انسان‌محور است و با در نظر گرفتن نقش حیاتی این سازمان و به‌ویژه معلمان در پیشرفت و ارتقای پایه علمی کشور نیاز است که عملکرد و بهره‌وری این قشر از جامعه بسیار بالا باشد و این مهم از طریق توجه به عوامل بهبود عملکرد آن‌ها ممکن می‌شود. به‌نظر می‌رسد یکی از راه‌کارهای مهم، اقدام در جهت ارتقای رضایت شغلی و عوامل کیفیت زندگی کاری و نیز توجه به موارد کاهنده‌ای چون فلات شغلی است. از طرفی، با توجه به اینکه جوامع امروزی به نقش مهم ورزش و تربیت بدنی در جامعه و به‌خصوص در بین دانش‌آموزان پی برده‌اند. بنابراین، وظیفه خطیر و اساسی معلمان تربیت بدنی و ورزش بسیار با اهمیت‌تر از قبل می‌کند، زیرا معلمان ورزش و تربیت بدنی به‌عنوان یکی از متولیان ورزش در سازمان آموزش و پرورش، در مسیر آموزش تربیت بدنی و ارتقای سطح سلامت و افزایش فعالیت بدنی جامعه و فرهنگ‌سازی در این زمینه جایگاه بسیار با اهمیتی دارند، بنابراین، هرچه رضایت و عملکرد این قشر از جامعه بهبود یابد، دستیابی به اهداف ارزشمند سلامتی و ورزش، حتی پیشرفت کشور سهل‌الوصول‌تر خواهد بود. از این رو، توجه به عواملی چون کیفیت زندگی کاری معلمان ورزش و بررسی اثر آن در عوامل کاهنده‌ای چون فلات و سکون‌زدگی شغلی کاملاً ضروری است. در همین راستا، تحقیق حاضر با تکیه بر نظریه والتون به بررسی اثر کیفیت زندگی کاری و مؤلفه‌های آن بر فلات شغلی معلمان ورزش و تربیت بدنی استان زنجان می‌پردازد و این سؤال را مطرح می‌کند که آیا کیفیت زندگی کاری معلمان ورزش بر فلات شغلی آن‌ها تأثیر دارد؟ نتایج این تحقیق می‌تواند به مدیران و مسئولان آموزش و پرورش در شناسایی و به‌کارگیری راه‌کارهای ارتقای رضایت شغلی،

کیفیت زندگی کاری معلمان ورزش و کاهش موارد منفی همچون فلات شغلی آنان و در نتیجه عملکرد بالا و پویایی منابع انسانی سازمان آموزش و پرورش یاری رسانده، بتوانند در راه توسعه کشور و ورزش و سلامتی جامعه گام بردارند.

بر همین اساس مدل مفهومی این تحقیق به صورت صفحه بعد خواهد بود:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش برگرفته از مدل والتون^۱ (۱۹۷۳)

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی است و از نوع تحقیقات توصیفی-همبستگی بوده که به روش میدانی اجرا شد. این پژوهش از نظر زمانی به صورت مقطعی است که در پاییز و زمستان سال ۱۳۹۸ و در استان زنجان انجام گرفت. جامعه آماری تحقیق شامل تمام معلمان ورزش و تربیت بدنی استان زنجان است که در زمان این پژوهش ۴۶۰ نفر و شاغل در ۱۴ منطقه بودند. با کمک جدول مورگان ۱۳۲ نفر از اعضای جامعه، به روش طبقه‌ای به‌عنوان نمونه آماری (۲۶ نفر ناحیه ۱، ۲۴ نفر ناحیه ۲، ۲۰ نفر ابهر، ۱۴ نفر خرمدره، ۱۵ نفر خداآینده، ۲ نفر سلطانیه، ۹ نفر طارم، ۳ نفر

1. Walton

زنجان رود، ۵ نفر ماه‌نشان، ۴ نفر انگوران، ۳ نفر ایجروود، ۲ نفر سجاجس رود، ۳ نفر بزینه رود، ۲ نفر افشار) در تحقیق شرکت کردند. ابزار تحقیق شامل دو پرسش‌نامه استاندارد فلات شغلی میلیمن^۱ (۱۹۹۲) با ۱۲ گویه و کیفیت زندگی کاری والتون (۱۹۷۳) با ۲۷ گویه در مقیاس ۵ ارزشی لیکرت بود. برای بررسی پایایی ابزار، آلفای کرونباخ پرسشنامه‌ها طی مطالعه مقدماتی، به ترتیب ۰/۸۲ و ۰/۸۱ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی قابل قبول ابزار است. برای بررسی روایی ابزار نیز پرسشنامه‌ها در اختیار برخی اساتید و متخصصان این حوزه قرار گرفت و اصلاحات مدنظر اعمال و تأیید شد. در حین اجرای پژوهش نیز به شرکت‌کنندگان این اطمینان داده شد که پاسخ‌ها محرمانه بوده و موازین اخلاقی کاملاً رعایت شد. از بین پرسشنامه‌های تکمیل و جمع‌آوری شده، ۲ مورد ناقص بوده و قابل تحلیل نبود، بنابراین، ۱۳۰ پرسشنامه برای تحلیل استفاده شد. سپس داده‌ها، ابتدا در سطح آمار توصیفی به صورت نمودارها و جداول فراوانی، میانگین، انحراف معیار و سپس در سطح آمار استنباطی با استفاده از آزمون‌های کلموگروف-اسمیرنوف برای بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها، و آزمون همبستگی پیرسون و رگرسیون در نرم‌افزار اس پی اس اس^۲ نسخه ۲۲ تجزیه و تحلیل شد.

یافته‌های پژوهش

در این مطالعه از بین ۱۳۰ نفر پاسخ‌دهنده، ۶۱/۵ درصد زن و ۳۸/۵ درصد مرد بودند. سن افراد شرکت‌کننده نیز ۱۹/۲ درصد زیر ۳۰ سال، ۷۲/۳ درصد بین ۳۰ تا ۴۰ سال و ۸/۵ درصد بین ۴۰ تا ۴۹ سال بودند. از نظر تحصیلات شرکت‌کنندگان هم بیشترین فراوانی مربوطه به دارندگان مدرک کارشناسی ارشد (۶۳/۸ درصد) و کمترین آن‌ها مدرک کاردانی (۳/۱ درصد) بود. از نظر وضعیت استخدام اکثر معلمان شرکت‌کننده در وضعیت پیمانی (۴۱/۵ درصد) بودند و بعد آن معلمان رسمی (۳۳/۱ درصد) و کمترین فراوانی مربوط به معلمان رسمی آزمایشی (۳/۱ درصد) بود. براساس میزان سابقه کار نیز بیشتر افراد شرکت‌کننده کمتر از ۱۰ سال سابقه داشتند (۶۲/۳ درصد) و کمترین آن‌ها هم بالای ۳۰ سال سابقه کار داشتند (۱۰/۰ درصد).

1. Milliman
2. SPSS

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف نشان داد سطح معناداری داده‌ها در هر دو متغیر و خرده‌مقیاس‌های آن بیشتر از ۰/۰۵ بود، بنابراین، توزیع داده‌ها نرمال بود.

جدول ۱. نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها

متغیر	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	سطح معناداری
فلات شغلی	۱۳۰	۳۶,۸۷۶	۵,۳۴۹	۰,۰۱۹
پرداخت منصفانه	۱۳۰	۸,۷۵	۲,۱۵	۰,۰۵۱
محیط کاری ایمن و بهداشتی	۱۳۰	۹,۵۹	۱,۸۸۳	۰,۰۵۶
بهبود توسعه قابلیت‌های انسانی	۱۳۰	۱۲,۷۱	۲,۷۰۱	۰,۰۶۳
تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۱۳۰	۹,۵۲	۲,۴۳۴	۰,۰۵۶
یکپارچگی و انسجام سازمانی	۱۳۰	۱۲,۰۸	۲,۴۳	۰,۰۵۵
قانون‌گرایی در سازمان	۱۳۰	۱۲,۵۰	۲,۲۵۹	۰,۰۶۳
فضای کلی زندگی کاری	۱۳۰	۹,۱۹	۱,۹۲۹	۰,۰۵۴
وابستگی اجتماعی کارکنان	۱۳۰	۹,۰۸	۲,۰۳۵	۰,۰۵۹
کیفیت زندگی کاری	۱۳۰	۸۳,۴۲	۱۲,۴۶۷	۰,۰۶۱

با توجه به جدول ۲، ارتباط بین متغیر کیفیت زندگی کاری و خرده‌مقیاس‌های آن با بی‌تفاوتی سازمانی در سطح ($P < ۰,۰۰۱$)، معنادار است. همچنین، از بین عوامل کیفیت زندگی کاری، تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم میزان همبستگی بالایی نشان می‌دهد.

جدول ۲. نتایج آزمون همبستگی کیفیت زندگی کاری و خرده‌مقیاس‌های آن با بی‌تفاوتی سازمانی

سطح معناداری	همبستگی	متغیر
۰,۰۰۱	۰,۳۶۳	پرداخت منصفانه
		فلات شغلی
۰,۰۰۱	۰,۴۹۹	محیط کاری ایمن و بهداشتی
		فلات شغلی
۰,۰۰۱	۰,۴۰۳	بهبود توسعه قابلیت‌های انسانی
		فلات شغلی

متغیر	همبستگی	سطح معناداری
تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم فلات شغلی	۰,۵۹۸	۰,۰۰۱
یکپارچگی و انسجام سازمانی فلات شغلی	۰,۲۵۶	۰,۰۰۱
قانون‌گرایی در سازمان فلات شغلی	۰,۴۰۰	۰,۰۰۱
فضای کلی زندگی کاری فلات شغلی	۰,۳۳۷	۰,۰۰۱
وابستگی اجتماعی کارکنان فلات شغلی	۰,۳۹۳	۰,۰۰۱
کیفیت زندگی کاری فلات شغلی	۰,۵۸۳	۰,۰۰۱

همان‌طور که در جدول ۳ قابل مشاهده است، کیفیت زندگی کاری ۳۳ درصد واریانس فلات شغلی را تبیین می‌کند. یا به عبارت دیگر، متغیر کیفیت زندگی کاری قادر به پیش‌بینی ۳۳ درصد از تغییرات فلات شغلی است.

جدول ۳. نتایج آزمون رگرسیون

متغیر	R	مجذور R	R تعدیل شده	سطح معناداری	درجه آزادی	F
پرداخت منصفانه فلات شغلی	۰,۳۶۳	۰,۱۳۲	۰,۱۲۵	۰,۰۰۱	۱	۱۹,۴۷۱
محیط کاری ایمن و بهداشتی فلات شغلی	۰,۴۹۹	۰,۲۴۹	۰,۲۴۳	۰,۰۰۱	۱	۴۲,۴۴۴
بهبود توسعه قابلیت‌های انسانی فلات شغلی	۰,۴۰۳	۰,۱۶۲	۰,۱۵۶	۰,۰۰۱	۱	۲۴,۷۵۷
تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم فلات شغلی	۰,۵۹۸	۰,۳۵۸	۰,۳۵۳	۰,۰۰۱	۱	۷۱,۳۸۶
یکپارچگی و انسجام سازمانی فلات شغلی	۰,۲۶۵	۰,۰۷۰	۰,۰۶۳	۰,۰۰۱	۱	۹,۶۳۹

متغیر	R	مجذور R	R تعدیل شده	سطح معناداری	درجه آزادی	F
قانون‌گرایی در سازمان فلات شغلی	۰,۴۰۰	۰,۱۶۰	۰,۱۵۳	۰,۰۰۱	۱	۲۴,۳۱۷
فضای کلی زندگی کاری فلات شغلی	۰,۳۳۷	۰,۱۱۴	۰,۱۰۷	۰,۰۰۱	۱	۱۶,۴۲۹
وابستگی اجتماعی کارکنان فلات شغلی	۰,۳۹۳	۰,۱۵۵	۰,۱۴۸	۰,۰۰۱	۱	۲۳,۴۳۱
کیفیت زندگی کاری فلات شغلی	۰,۵۸۳	۰,۳۳۹	۰,۳۳۴	۰,۰۰۱	۱	۶۵,۷۴۰

مطابق با جدول ۴، به منظور تعیین تأثیر ضریب متغیر پیش‌بینی‌کننده کیفیت زندگی کاری، از رگرسیون استفاده شد، و همان‌طور که مشاهده می‌شود با توجه به سطح معناداری کمتر از ۰,۰۵ می‌توان گفت کیفیت زندگی کاری قادر به تبیین متغیر وابسته (فلات شغلی) است.

جدول ۴: نتایج تحلیل واریانس حاصل از تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته

متغیر	میزان B	ضریب Beta	میزان تی	سطح معناداری
ضریب ثابت	۲۸,۹۶۱		۱۵,۶۸۳	۰,۰۰۱
پرداخت منصفانه	۰,۹۰۴	۰,۳۶۳	۴,۴۱۳	۰,۰۰۱
ضریب ثابت	۲۳,۲۷۷		۱۰,۹۴۴	۰,۰۰۱
محیط کاری ایمن و بهداشتی	۱,۴۱۸	۰,۴۹۹	۶,۵۱۵	۰,۰۰۱
ضریب ثابت	۲۶,۷۴۳		۱۲,۸۴۶	۰,۰۰۱
بهبود توسعه قابلیت‌های انسانی	۰,۷۹۷	۰,۴۰۳	۴,۹۷۶	۰,۰۰۱
ضریب ثابت	۲۴,۳۶۵		۱۵,۹۴۳	۰,۰۰۱
تأمین فرصت رشد و امنیت مداوم	۱,۳۱۵	۰,۵۹۸	۸,۴۴۹	۰,۰۰۱
ضریب ثابت	۲۹,۸۴۸		۱۲,۹۲۶	۰,۰۰۱
یکپارچگی و انسجام سازمانی	۰,۵۸۲	۰,۲۶۵	۳,۱۰۵	۰,۰۰۱
ضریب ثابت	۲۵,۰۵۱		۱۰,۲۸۰	۰,۰۰۱
قانون‌گرایی در سازمان	۰,۹۴۶	۰,۴۰۰	۴,۹۳۱	۰,۰۰۱
ضریب ثابت	۲۸,۲۸۰		۱۳,۰۵۲	۰,۰۰۱
فضای کلی زندگی کاری	۰,۹۳۵	۰,۳۳۷	۴,۰۵۳	۰,۰۰۱

متغیر	میزان B	ضریب Beta	میزان تی	سطح معناداری
ضریب ثابت	۲۷،۴۸۱		۱۳،۸۱۸	۰،۰۰۱
وابستگی اجتماعی کارکنان	۱،۰۳۴	۰،۳۹۳	۴،۸۴۱	۰،۰۰۱
ضریب ثابت	۱۶،۰۲۴		۶،۱۶۲	۰،۰۰۱
کیفیت زندگی کاری	۰،۲۵۰	۰،۵۸۳	۸،۱۰۸	۰،۰۰۱

بنابراین، نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد متغیر کیفیت زندگی کاری بر فلات شغلی معلمان ورزش استان زنجان اثر معناداری دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

امروزه همگان بر اهمیت نقش انسان‌ها در سازمان پی برده‌اند و از آن به‌عنوان سرمایه‌های فکری یاد می‌کنند که بهره‌وری سایر سرمایه‌های سازمان به میزان خبرگی و دانش‌گر بودن سرمایه‌های انسانی بستگی دارد (نظری، سوری، عیدی، ۱۳۹۴، ص ۱). بنابراین، با توجه به نقش مهم نیروی انسانی در سازمان‌ها و نقش حیاتی آن‌ها در سازمان‌های انسان‌محوری چون آموزش و پرورش، توجه به منابع انسانی اهمیت فراوانی دارد، زیرا برون‌ده سازمان بزرگی همچون آموزش و پرورش بر میزان کارایی نیروی انسانی آن استوار است. همچنین، گسترش و ضرورت روزافزون ورزش و تربیت بدنی در جوامع امروزی، باعث افزایش اهمیت آموزش تربیت بدنی و معلمان ورزش به‌عنوان پایه‌های ایجاد فرهنگ ورزش و فعالیت بدنی، و نهادینه کردن آن به‌عنوان یکی از ارکان زندگی افراد شده است. از این رو می‌توان گفت توجه به کارایی این بخش از نیروی انسانی سازمان آموزش و پرورش، یعنی معلمان ورزش و تربیت بدنی جهت غنای بیشتر آموزش امر مهمی چون فعالیت بدنی بسیار مهم است. بنابراین، پژوهش حاضر با هدف بررسی اثر کیفیت زندگی کاری معلمان ورزش و تربیت بدنی استان زنجان بر فلات شغلی آنان انجام گرفت و یافته‌های پژوهش در پاسخ به سؤال تحقیق نشان داد کیفیت زندگی کاری و هشت مؤلفه آن بر فلات شغلی معلمان ورزش تاثیر دارد. به عبارت دیگر، نتایج نشان داد مواردی چون حقوق کافی و منصفانه، ایمنی و بهداشت کاری، تأمین فرصت بهبود، توسعه و کاربرد قابلیت‌ها و توانایی‌های انسانی، تأمین فرصت امنیت و رشد مداوم، یکپارچگی

یا انسجام اجتماعی و قانون‌گرایی در سازمان، فضای کلی زندگی و وابستگی اجتماعی زندگی کاری بر فلات شغلی معلمان ورزش اثرگذار است. این یافته با نتایج تحقیقات پیشین هم‌خوان است (کاظمی، یوسفی و صادقی بروجردی، ۱۳۹۷؛ مدد نوروزی، زارع و شیرالی، ۱۳۹۵؛ فیاضی و ضیایی، ۲۰۱۴؛ جیانگ، ۲۰۱۶؛ بستاس و لیانگ، ۲۰۱۸؛ عسگری و همکاران، ۲۰۱۹؛ یانگ، نیون و جانسون، ۲۰۱۸؛ یانگ، نیون و جانسون، ۲۰۱۹؛ جیانگ، هیو و ونگ، ۲۰۱۹). به‌طور تفضیلی، نتیجه این پژوهش هم‌خوان با تحقیقات دیگر نشان داد عوامل تشکیل‌دهنده کیفیت زندگی کاری بر موارد کاهنده‌ای مانند فلات شغلی و نیز در جامعه معلمان ورزش تأثیر دارد. بنابراین، پیشنهاد می‌شود مدیران و برنامه‌ریزان سازمان آموزش و پرورش، با توجه بیش از پیش در جهت محقق‌شدن مواردی چون شناسایی تمایلات، علایق و نیازهای معلمان ورزش در حجم کاری بالا، درک سختی شرایط کاری این معلمان (کار در گرما و سرما، آفتاب و طوفان، و...) و مهیاکردن شرایط کاری بهتر و ایمن برای ساعات ورزش مدارس کشور رضایت شغلی و انگیزه آنان را افزایش دهند. همچنین با ارتقای استقلال، خودکنترلی، دسترسی به اطلاعات به‌روزتر، افزایش توان‌مندی و مهارت‌های معلمان ورزش و ایجاد فرصت پیشرفت و ارتقای شغلی و فردی با برگزاری دوره‌ها و همایش‌های کاربردی و پربار و به روش‌های اصولی‌تر و علمی‌تر، احساس ناامیدی و ضعف روانی آنان را کاهش داده، در جهت افزایش کیفیت زندگی کاری این معلمان اقدام کنند. به‌علاوه تصمیم‌سازان این سازمان می‌توانند با بهبود میزان درآمد معلمان، به‌ویژه معلمان ورزش و تربیت بدنی به‌دلیل فرسایش کاری و حجم فراوان وظایف آنان و نیز ویژه‌بودن خدمت‌رسانی آن‌ها مانند مسابقات و جشنواره‌های ورزشی، پایبندی بیشتر به ضوابط و شایستگی‌ها در ارتقای سازمانی و پست‌های مدیریتی، اشتیاق، اثربخشی و کیفیت عملکرد معلمان ورزش را افزایش داده و عوامل فلات زندگی آنان را کاهش دهند. همچنین با اقدامات و برنامه‌ریزی‌های متنوع در جهت غنی‌سازی اوقات فراغت معلمان و فعالیت‌های جنبی و آموزشی مفرح، و نیز توجه به نقش‌های اجتماعی سازمان در جامعه و درک مسئولیت اجتماعی آن در عرصه‌های مختلف، بر ایجاد حس اجتماعی‌بودن در سازمان و بهبود غنای شغلی و رضایت معلمان بیافزایند. علاوه بر این، همان‌طور که نتایج این تحقیق بالاترین میزان همبستگی را در خرده‌مقیاس فرصت رشد و امنیت مداوم نشان داد، می‌توان اذعان کرد که برنامه‌ریزی و مهیاکردن

فرصت‌های پیشرفت معلمان و پیشگیری و کاهش درج‌زدن و فلات شغلی آنان یکی از مهم‌ترین عواملی است که نیاز به توجه خاص مسئولان امر دارد. از آنجا که نقش سازمان آموزش و پرورش و از این رو، معلمان، به‌ویژه معلمان ورزش در تربیت و سلامت روانی و جسمی نسل آینده نقش حیاتی و غیر قابل انکاری ایفا می‌کنند، بنابراین، با اقدامات یادشده و با در نظر گرفتن شرایط حساس حال حاضر جامعه، می‌توان در راستای پیشرفت آن و تأمین، حفظ و ارتقای سرمایه‌های ارزشمند انسانی، زمینه شادابی، پویایی، سلامتی و موفقیت افراد جامعه را فراهم کنیم.



منابع

- الوانی، سیدمهدی (۱۳۸۲). مدیریت عمومی. چاپ نوزدهم. تهران: نشر نی.
- حمیدی، یداله، وکیلان، مهناز، روشنائی، قدرت‌اله، مکوندی، زینب، اتوگرا، مرضیه، و بیات، فرزانه (۱۳۹۸). همبستگی کیفیت زندگی کاری با رضایت شغلی پرستاران در بیمارستان‌های آموزشی و دانشگاه علوم پزشکی. *مراقبت پرستاری و مامایی ابن سینا*، ۲۷(۱)، ۷۲-۶۴.
- خنیفر، حسین (۱۳۸۵). بررسی ابعاد روانی فلات شغلی و ارائه راه‌کارهای عملی برون‌رفت. *نشریه فرهنگ مدیریت*، ۴(۱۲)، ۸۳-۱۱۱.
- ساعتچی، محمود (۱۳۸۶). *روان‌شناسی بهره‌وری (ابعاد کاربردی روان‌شناسی کار و روان‌شناسی صنعتی - سازمانی)*. چاپ ششم، تهران: نشر ویرایش.
- عباسی، تهمینه (۱۳۹۵). *بررسی رابطه فلات شغلی بر تحلیل رفتگی شغلی کارکنان شاغل در سازمان فنی و حرفه‌ای استان سمنان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم و تحقیقات شاهرود، دانشکده علوم انسانی، گروه مدیریت دولتی.
- عباسی، مسلم (۱۳۹۰). *بررسی رابطه کیفیت زندگی کاری و مدیریت ارتباط با مشتری در سازمان‌های دولتی استان کردستان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، سندج، دانشگاه آزاد سندج.
- فیاضی، مرجان، و ضیایی، ثریا (۱۳۹۳). تأثیر فلات زندگی شغلی بر فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کتابداران. *پژوهش‌نامه مدیریت تحول*، ۶(۱۱)، ۹۱-۷۳.
- کاظمی، سارا، یوسفی، بهرام، و صادقی بروجردی، سعید (۱۳۹۷). اثر کیفیت زندگی بر فلات شغلی و بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان کمیته ملی المپیک جمهوری اسلامی ایران. *مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، ۵(۲۰)، ۹۲-۷۹.
- مددنوروزی، علی، زارع، علیرضا، و شیرالی، رضوان (۱۳۹۵). عوامل مؤثر بر ایجاد فلات شغلی در اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی ایران. *پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۲۲(۳)، ۳۵-۱۹.

مورهد، گریگوری، و گریفین، ریکی (۱۳۷۴). رفتار سازمانی، ترجمه سیدمهدی الوانی و غلامرضا معمارزاده، تهران: انتشارات مروارید.

میرحسینی زواره، سیدمهدی (۱۳۷۴). بی تفاوتی سازمانی. تعاون، ۵۳، ۷۳-۶۸.

نظری، فرهاد، سوری، ابوذر، و عیدی، حسین (۱۳۹۴). پیش‌بینی تعهد سازمانی معلمان تربیت بدنی استان کرمانشاه از طریق امنیت شغلی و مؤلفه‌های آن. پژوهش‌نامه مدیریت ورزشی و رفتار حرکتی، ۱۱(۲۱)، ۱۸۴-۱۷۵.

- Agolla, J. E., & Ongori, H. (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.
- Asghari, E., Dianat, I., Abdollahzadeh, F. Mohammadi, F., Asghari, P., Asghari Jafarabadi, M., & Ignacio Castelluccg, H. (2019). Musculoskeletal pain in operating room nurses: Associations with quality of work life, working posture, socio-demographic and job characteristics. *Industrial Ergonomics*, 72, 330-337.
- Bastas, A., & Liyanage, K. (2018). Sustainable supply chain quality management: A systematic review. *Cleaner Production*, 181, 726-744.
- Beheshtifar, M., & Modaber, H. (2013). The investigation of relation between occupational stress and career plateau. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(11), 650-660.
- Choudhary, Sh., Aziz, R., & Muhammad, R. A. (2013). Strategies for Career Plateau: Empirical investigation of organizations in Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4(9), 712-726.
- Foster P. B., Shastri, T., & Withane, S. (2004). The impact of mentoring on Career plateau and turnover intentions of management accountings. *Applied Business Research*, 20(4), 33-42.
- Gabriel, V. B., Amparo, O., Laura, & G., Noemí, S. (2019). Quality of work life and self-care in nursing staff with high emotional demand Calidad de Vida liberally autocuidado en enfermeras asistenciales con alta demanda emocional. *Enfermería Clínica (English Edition)*, 29(3), 186-194.
- Godday, O. O., Agbim, K. Ch., & Owoicho, M. (2013). Entrepreneurial success, knowledge workers plateauing and turnover: The impact of relatedness. *Scientific and Research Publications*, 3(6), 1-7.
- Jiang, Z. (2016). The relationship between career adaptability and job content plateau: The mediating roles of fit perceptions. *Vocational Behavior*, 95, 1-10.
- Jiang, Z., Hu, X., & Wang, Z. (2018). Career adaptability and plateaus: The moderating effects of tenure and job self-efficacy. *Vocational Behavior*, 104, 59-71.
- Miles, S., Gordon, J., & Storlie, C. (2013). Job Satisfaction, perceived career plateau, and the perception of promotability a correlational study. *International Management Studies*, 8(1), 1-9.
- Walton, R. (1973). Quality of work life: What is it? *Sloan Management Review*, 15(1), 44-62.

- Yang, W. N., Niven, K., & Johnson, Sh. (2019). Career plateau: A review of 40 years of research. *Vocational Behavior*, 110, Part B, 286-302.
- Yang, W. N., Johnson, K., & Niven, K. (2018). The ups and downs of career plateau: A longitudinal investigation of the impact of unmet expectation and age in the relation between career plateau and job attitudes. *Vocational Behavior*, 107, 71-85.
- Zhang, Z. (2007). Study of job satisfaction among elementary school teacher in Henan Province. *Journal Articles; Reports Descriptive*, 40, 40-46.

