



"Research Article"

10.30495/QJOPM.2021.1867466.2446



The Effect of Overqualification on Career Satisfaction across Career Plateau and Relative Deprivation: The Case of Public Offices in Najafaabaad

Reza Sepahvand(Ph.D.)¹, Raziye MontazeriNajafabadi*²

(Receipt: 2021.03.16- Acceptance:2021.09.05)

Abstract

The main concern of organizational managers is to maintain effective human resources and one way to achieve the goal is to create and increase the staff career satisfaction. Two antecedents of career dissatisfaction, however, are feeling overqualified for one's organizational position and plateau. The study set out to investigate the effect of overqualification on Najafaabaad public office employees' career satisfaction with the mediating role of career plateau and relative deprivation. The research population comprised 370 department staff from whom a proportional sample of 169 was proportionally selected based on Morgan table. The research variables were measured via a number of questionnaires designed by Maynard et al. (2006), Callan et al. (2011), Greenhaus et al. (1990) and Wickramasinghe and Jayaweera (2010) whose reliability measures were confirmed through Cronbach's alpha and combined reliability. The data collected were further analyzed via Structural Equation Modeling and Pls Software. The findings bore on the significant reducing effect of overqualification on employees career satisfaction in the workplace.

Key Words: Career Plateau, Career Satisfaction, Overqualification, Relative Deprivation

1-Prof, Department of Business Administration, Faculty of Economic and Administration, Lorestan University sepahvand.re@lu.ac.ir

2-Ph.D. Candidate, Public Administration, Organizational Behavior, Faculty of Economic & Administration, Lorestan University.

*.Corresponding Author: montazeri.ra@fc.lu.ac.ir



10.30495/QJOPM.2021.1867466.2446



اثر احساس صلاحیت بر رضایت مسیر شغلی با نقش میانجی فلات‌زدگی شغلی و محرومیت نسبی (مورد مطالعه: ادارات دولتی منتخب شهرستان نجف‌آباد)

رضا سپهوند^۱ راضیه منتظری نجف‌آبادی*
(دریافت: ۹۹/۱۲/۲۶- پذیرش نهایی: ۱۴۰۰/۰۶/۱۴)

چکیده

دغدغه اصلی مدیران حفظ سرمایه‌های انسانی کارآمد در سازمان است. یکی از راه‌های تحقق این هدف، ایجاد و افزایش رضایت مسیر شغلی در کارکنان است. احساس صلاحیت بالاتر از پست سازمانی و فلات‌زدگی شغلی زمینه‌ساز عدم رضایت کارکنان از مسیر شغلی‌شان خواهد شد. هدف این پژوهش بررسی اثر احساس صلاحیت بر رضایت مسیر شغلی با نقش میانجی فلات‌زدگی شغلی و محرومیت نسبی در کارکنان ادارات دولتی منتخب شهرستان نجف‌آباد است. جامعه آماری این پژوهش تعداد ۳۷۰ نفر از بین کارکنان ادارات ذکر شده است که بر اساس جدول مورگان نمونه‌ای به حجم ۱۶۹ نفر به صورت نسبی انتخاب گردید. برای سنجش متغیرهای تحقیق از پرسشنامه‌های ماینارد و همکاران (۲۰۰۶)، کالن و همکاران (۲۰۱۱)، گرین‌هاوس و همکاران (۱۹۹۰) و ویکراماسینگ و جایاویرا (۲۰۱۰) استفاده شد. پایایی پرسشنامه‌ها با روش آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی تأیید گردیده و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار PLS بهره گرفته شده است. نتایج پژوهش نشان داد که احساس صلاحیت بالاتر از پست سازمانی در کارکنان منجر به کاهش رضایت مسیر شغلی آنها در سازمان می‌گردد.

واژه‌های کلیدی: احساس صلاحیت بالا، رضایت مسیر شغلی، فلات‌زدگی شغلی، محرومیت نسبی

۱- استاد گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، لرستان، ایران sepahvand.re@lu.ac.ir
۲- دانشجوی دکتری گروه رفتار سازمانی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه لرستان، لرستان، ایران.
* - نویسنده مسؤول: montazeri.ra@fc.lu.ac.ir

مقدمه

تغییرات محیط اقتصادی، فناوری و اجتماعی در طول دو دهه گذشته به طور قابل توجهی نگرش‌ها و تجارب مسیر شغلی را تحت تأثیر قرار داده است (بارنت و برادلی؛ ۲۰۰۷). یکی از این نگرش‌ها، نحوه نگرستن کارکنان نسبت به مسیر شغلی خویش همچون رضایت از مسیر شغلی است. رضایت مسیر شغلی یکی از موضوعات مهم در پژوهش‌های دهه‌های اخیر است. با وجود این، همچنان اطلاعات اندکی در مورد رضایت کارکنان از مسیر شغلی در طول زمان، بسیار محدود است (اسپارک^۱ و دیگران، ۲۰۱۱). در محیط متغیر امروزی که تمرکز سازمان بر مسؤولیت‌ها و رفتارهای بهبود مسیر شغلی است، رضایت مسیر شغلی در محل کار به عاملی ضروری برای موفقیت مسیر شغلی تبدیل شده است. به عبارت دیگر در جامعه مدرن، متغیر و آشفته امروز رضایت مسیر شغلی یکی از عوامل بسیار مهم برای کارکنان و مدیران در سازمان‌ها است (پارک^۲، ۲۰۱۸). رضایت مسیر شغلی نقش بسیار مهمی را در زندگی کاری افراد بازی می‌کند. نه به این دلیل که افراد زمان زیادی را در محل کار می‌گذرانند (کانگ^۳ و دیگران، ۲۰۱۲) بلکه به این دلیل که مسیر شغلی می‌تواند به معنادر شدن زندگی افراد کمک کند و نیز می‌تواند به بخشی از هویت افراد تبدیل شود (استگر^۴ و دیگران، ۲۰۱۲). میزان رضایت مسیر شغلی افراد می‌تواند بر زندگی و حتی خود فرد نیز اثرگذار باشد. لذا توجه به رضایت مسیر شغلی و عواملی که منجر به کاهش آن در سازمان می‌گردد برای کارکنان و مدیران سازمان از اهمیت بالایی برخوردار است (لی^۵ و دیگران، ۲۰۱۷). یکی از عواملی که تأثیر منفی بر رضایت مسیر شغلی داشته و در مشاغل سطح پایین رضایت مسیر شغلی را کاهش می‌دهد، احساس صلاحیت بالای کارکنان است (مهتا^۶ و دیگران، ۲۰۱۹). جذب، انتخاب و استخدام بهترین افراد برای سازمان‌ها بسیار مهم است. پرسنل محیط کاری را می‌سازند و انتخاب کارکنان با کارایی بالا، شرکت‌ها را به یک مزیت رقابتی تبدیل می‌کند. علاوه بر این، نتایج منفی متعدد، مانند کاهش بهره‌وری، حاشیه سود پایین (ساگی^۷ و دیگران، ۲۰۰۲؛ سالگادو^۸ و دیگران، ۲۰۰۱) و سوء رفتارهای کارکنان (ساگی و دیگران، ۲۰۰۲؛ پوداسکوف^۹؛ ۲۰۰۷) مانند خروج از سازمان با استخدام کارکنان

1 - Barnett and Bradle

2 - Spurk

3 - Park

4 - Kong

5 - Steger

6 - Lee

7 - Mehta

8 Sagie

9 - Salgado

10-Podsakoff

نامناسب مرتبط است. درک اینکه چه عواملی منجر به ایجاد چنین رفتارها و حرکاتی در سازمان می‌شود، می‌تواند از وقوع چنین مسائلی جلوگیری کند (لوبن و مید، ۲۰۱۳). علی‌رغم تلاش‌های کارفرمایان برای مطابقت کارکنان با نیازهای شغلی، همچنین میل متقاضیان شغل برای استفاده کامل از مهارت‌های خود همواره احساس صلاحیت بالا در بعضی از کارکنان می‌تواند وجود داشته باشد (اردوغان و دیگران، ۲۰۱۸). متقاضیان کار و سازمان‌های استخدامی هر دو به دنبال این هستند تا از مطابقت صلاحیت‌های مستخدمان جدید سازمان و تقاضاهای شغلی اطمینان یابند (کارلس، ۲۰۰۵؛ هبگینز و جاج، ۲۰۰۴). با این حال، معمولاً این فرایند تطبیق ناقص بوده و اغلب تازه‌واردان در بازار کار خود را در موقعیت‌هایی می‌یابند که احساس می‌کنند مهارت‌ها، تجربیات و تحصیلات آنها فراتر از الزامات شغلی است. محققان معتقدند به دلیل عواملی مانند شرایط نامساعد بازار کار که در آن متقاضیان مایل به قبول هرگونه شغلی هستند، افراد بیشتر دچار احساس صلاحیت بالا می‌شوند چراکه خود را از نظر مهارت و دانش بالاتر از سایر افراد شاغل می‌دانند، از طرفی داشتن برخی صلاحیت‌ها در زمینه‌های دیگر (مانند تحصیلات) می‌تواند ضعف در سرمایه انسانی (مانند عدم تجربه) را جبران کند (اردوغان و دیگران، ۲۰۱۸). بسیاری از سازمان‌ها فقط به دنبال استخدام افراد بسیار متخصص و تحصیل کرده هستند. نکته‌ای که باید به آن توجه کرد، تناسب نیازهای شغلی با افرادی است که برای آن کار استخدام می‌شوند. اگر سازمان‌ها به این مسئله توجه نکنند در آینده کارکنانی خواهند داشت که به دلیل احساس صلاحیت بالا از شغل و سازمان خود ناراضی خواهند بود و به دنبال این احساس بسیاری از پیامدهای منفی به وجود خواهد آمد (لوبن و مید، ۲۰۱۳). محققان معمولاً احساس محرومیت نسبی را به‌عنوان مکانیسمی توضیح می‌دهند که چرا صلاحیت بالای درک شده ممکن است با نگرش‌ها و رفتارهای منفی مرتبط باشد. محرومیت نسبی احساسی است که فرد خواستار یک نتیجه بوده و اعتقاد دارد که حق دریافت آن را دارد ولی از اینکه آن را به دست نمی‌آورد، احساس نارضایتی می‌کند. بر اساس این نظریه، محققان بر این باورند، از آنجایی که کارکنان با صلاحیت‌های بالا احساس می‌کنند که از کاری که در حد توانایی‌های آنها است محروم هستند، کار خود را منفی ارزیابی کرده و نگرشی منفی نسبت به آن دارند. کارکنانی که احساس صلاحیت بالا دارند ممکن است شغل فعلی خود را به‌عنوان یک مانع در نظر گرفته و به دنبال ترک سازمان باشند تا بتوانند شغلی را پیدا کنند تا با مهارت‌ها و دانش آنها سازگاری داشته باشد (اردوغان و دیگران،

1 - Lobene and Meade

2 - Carless

3 - Higgins & Judge

4 - Erdogan

۱۸۰۲). شکل‌گیری واکنش‌های منفی در کارکنان به دلیل احساس صلاحیت بالا منجر به کاهش رضایت مسیر شغلی آنان می‌شود (اردوغان و دیگران، ۲۰۱۸b). از دیگر عواملی که منجر به کاهش رضایت مسیر شغلی در کارکنان می‌شود، فلات‌زدگی شغلی است. فلات در مسیر حرفه‌ای و شغلی بیانگر رکود، عدم پیشرفت و کاهش یادگیری فردی است که نوعی احساس افسردگی و شکست است. عوامل زیادی می‌تواند در بروز سکون در مسیر شغلی نقش داشته باشد. از آنجایی که رضایت مسیر شغلی مربوط به ادراک کارکنان از محتوای شغل، مسئولیت‌های کاری، تنوع و چالش‌پذیری شغل است، لذا افرادی که دچار فلات‌زدگی شغلی می‌شوند، احساس رضایت مسیر شغلی پایین‌تری نیز نسبت به سایر کارکنان خواهند داشت (خنیفیر، ۱۳۸۵). از این رو می‌توان گفت فلات‌زدگی شغلی در فرد بر رضایت شغلی او تأثیر منفی می‌گذارد (ویکراماسینگه و جایاویرا، ۲۰۱۰). با توجه به مباحث مطرح شده اهمیت پژوهش در مورد اثر احساس صلاحیت بالا، محرومیت نسبی و فلات‌زدگی شغلی در میزان رضایت مسیر شغلی مشخص می‌گردد. از آنجایی که وجود این احساسات در کارکنان پیامدهای منفی هم برای کارکنان و هم برای سازمان در پی خواهد داشت، لذا توجه به این مساله برای سازمان‌ها در چنین شرایطی بسیار حائز اهمیت است. از این رو هدف از این پژوهش بررسی اثر احساس صلاحیت بر رضایت مسیر شغلی کارکنان ادارات دولتی منتخب شهرستان نجف‌آباد با نقش میانجی محرومیت نسبی و فلات‌زدگی شغلی است.

احساس صلاحیت؛ علی‌رغم تلاش کارفرمایان برای مطابقت کارکنان با نیازهای شغلی و تمایل کارکنان به استفاده کامل از مهارت‌های خود، اما اغلب کارکنان احساس صلاحیت بالا می‌کنند. احساس صلاحیت بالا به‌طور فزاینده‌ای رو به گسترش است (اردوغان و دیگران، ۲۰۱۲). مطالعات پیشین نشان داده است که احساس صلاحیت بالا با عوامل مختلفی همچون عدم رضایت شغلی سازمان مرتبط است (اردوغان و دیگران، ۲۰۱۸b). فاین (۲۰۰۷) احساس صلاحیت بالا را به‌عنوان درجه‌ای که افراد صلاحیت‌های خود یا دیگران را بیش از صلاحیت‌های موردنیاز شغل می‌دانند، تعریف کرده است. همچنین جانسون و جانسون^۳ (۲۰۰۲) احساس صلاحیت بالا را نتیجه عدم انطباق بین تقاضاهای شغلی و شایستگی‌های کارکنان می‌دانند. این عدم انطباق زمانی حاصل می‌شود که ورودی‌ها با خروجی‌های کارکنان تناسبی نداشته باشد، به‌عبارت‌دیگر زمانی که ورودی

1 - Wickramasinghe and Jayaweera

2 - overqualification

3 - Johnson and Johnson

کارکنان بیش از خروجی آنها باشد فرد احساس صلاحیت بالا می‌کند (ساراگی^۱ و همکاران، ۲۰۱۹). اکثر محققان (مانند خان و مورو^۲؛ ۱۹۹۱؛ ماینارد و همکاران، ۲۰۰۶؛ اوبرین^۳؛ ۱۹۸۶) برای احساس صلاحیت بالا دو بعد تحصیلات اضافه و مهارت‌ها یا تجربیات بیش‌ازحد را در نظر گرفته‌اند. داشتن مهارت مزاد اشاره به این دارد که مهارت کارکنان بیش از آن چیزی است که شغلشان نیاز داشته باشد (جانسون و جانسون، ۱۹۹۹). تحصیلات مزاد به سطح تحصیلات فراتر از نیاز شغلی تعریف شده است (آئی و هاتالوما^۴؛ ۱۹۹۳؛ ان‌جی^۵؛ ۲۰۰۵). جانسون و جانسون (۲۰۰۰) برای توضیح احساس صلاحیت بالا از تئوری محرومیت نسبی از دیدگاه روان‌شناختی استفاده کردند.

محرومیت نسبی^۶؛ محققانی که احساس صلاحیت را بررسی می‌کنند، از نظریه محرومیت نسبی برای توضیح این‌که چگونه افراد به نوع خاصی از عدم تطابق بین مهارت‌ها و شغلشان واکنش نشان می‌دهند، استفاده می‌کنند (اردوغان و بائر^۷؛ ۲۰۰۹؛ فاین و نوو، ۲۰۰۸؛ پی‌برو^۸؛ آگوت^۹ و گراو^{۱۰}؛ ۲۰۱۰). مفهوم محرومیت نسبی برای اولین بار توسط رانسن مطرح شد و بعد از وی یتزاک^{۱۱} (۱۹۷۹) از این مفهوم استفاده کرد. بر اساس این مفهوم، اگر شخص خودش را با دیگری مقایسه کند، در صورت تفاوت در سطح محرومیتشان، شخص احساس ذهنی متناقضی در ارزیابی از موقعیت دیگری تجربه می‌کند؛ اگر مقایسه با فردی محروم انجام شود، حالت به وجود آمده " محرومیت نسبی " نامیده می‌شود. در حقیقت، محرومیت نسبی به معنای تفاوت میان دو سطح زندگی شخصی است، سطح زندگی‌ای که فرد در آن به سر می‌برد با سطحی که می‌بایست از آن برخوردار باشد (رستگارخالد و همکاران، ۱۳۹۳). به‌طور کلی محرومیت نسبی به اختلاف بین انتظارات ارزشی و قابلیت‌های ارزشی اشاره دارد و مبتنی بر پنداشته‌ها و تصوراتی است که به‌واسطه مقایسه اجتماعی به وجود می‌آید. محرومیت نسبی به قضاوتی اشاره دارد که فرد باور دارد در مقایسه با استانداردها در شرایط بدتری قرار دارد و با احساس خشم و غیظ همراه است. این استاندارد مقایسه منجر به این

-
- 1 - Saragih
 - 2 - Khan & Morrow
 - 3 - O'Brien
 - 4 - Athey and Hautaluoma
 - 5 - Ng
 - 6 - Relative Deprivation
 - 7 - Bauer
 - 8 - Peiró
 - 9 - Agut
 - 10- Grau
 - 11- Yitzhaki

احساس می‌شود که فرد خود را نسبت به بعضی از ایده‌آل‌ها یا انتظارات، افراد یا گروه‌ها، یا بعضی طبقه‌های اجتماعی پایین‌تر احساس کند (ربانی و همکاران، ۱۳۹۰). محرومیت نسبی ادراکی است که فرد احساس می‌کند از چیزهایی که سزاوار او است و یا حق او است محروم مانده است. بنابراین می‌توان گفت زمانی که افراد احساس صلاحیت بالا در خود کنند این حس آنها منجر به شکل‌گیری احساس محرومیت نسبی در آنها می‌شود. وجود اختلاف بین شغلی که افراد در حال حاضر دارند با شغلی که معتقدند سزاوار آن هستند منجر به شکل‌گیری احساس محرومیت نسبی می‌شود. اردوغان و بائر^۱ (۲۰۰۹) بیان کردند احساس صلاحیت بالا با احساس محرومیت نسبی مرتبط است. هنگامی که فرد در موقعیتی قرار می‌گیرد که احساس صلاحیت بالا می‌کند احساس می‌کند که شغلی سطح پایین دارد و شغل فعلی‌اش در حد شایستگی‌ها، سطح تحصیلات، دانش و مهارت‌هایی که دارد، نیست. در نتیجه اختلال شناختی ناشی از شغل فعلی و انتظارات فرد منجر به شکل‌گیری احساس محرومیت نسبی در فرد می‌شود. اگرچه پژوهشگران اثرات محرومیت نسبی و احساس صلاحیت بالا را مورد بررسی قرار داده‌اند اما این بررسی‌ها به‌صورت ضمنی بوده است و به‌صورت تجربی مورد بررسی قرار نگرفته است (اردوغان و دیگران، ۲۰۱۸). بر اساس آنچه بیان شد، فرضیه زیر ارائه شده است:

فرضیه اول: احساس صلاحیت بالا در کارکنان بر احساس محرومیت نسبی آنها اثر مثبت و معناداری دارد.

احساس رضایت مسیر شغلی، به مقایسه‌های اجتماعی فرد بستگی دارد. بنابراین دلیل خوبی وجود دارد که بتوان پیش‌بینی کرد احساس محرومیت نسبی با سطوح پایین رضایت مسیر شغلی مرتبط است. پژوهش‌ها تا به امروز نشان داده است که مقایسه‌های اجتماعی نقش مهمی در ارزیابی افراد از رضایت مسیر شغلی بازی می‌کند. به‌عنوان مثال ادلستون^۲ (۲۰۰۹) در نمونه‌ای از مدیران نشان داد که مقایسه‌های رو به بالا و رو به پایین در رابطه با موفقیت‌های افراد مرتبط با رضایت مسیر شغلی است. علاوه بر این انتظارات برآورده نشده بر رضایت مسیر شغلی اثرگذار است. رن^۳ و همکاران (۲۰۱۳) در نمونه‌ای از مهاجران نشان دادند شرایطی که ممکن است موجب احساس محرومیت در این افراد شود شامل نقض قرارداد روان‌شناختی و عدم استفاده از مهارت است که با سطوح پایین موفقیت مسیر شغلی مرتبط است. اردوغان و بائر (۲۰۰۵) نشان دادند که ارتباط قوی بین مناسب بودن شغل فرد و احساس رضایت مسیر شغلی وی وجود دارد. این نتایج نشان می‌دهد

1 - Erdogan and Bauer

2 - Eddleston

3 - Ren

که احساس محرومیت نسبی با سطوح پایین رضایت مسیر شغلی مرتبط است (اردوغان و دیگران، ۲۰۱۸a).

فرضیه دوم: محرومیت نسبی در کارکنان بر رضایت مسیر شغلی آنها اثر منفی و معناداری دارد.

فلات‌زدگی شغلی: اغلب افراد، حرفه خود را با انتظاراتی که برای رسیدن به بالاترین سطوح سازمانی دارند، شروع می‌کنند و اکثر آنها در پی کسب قدرت، رشد و ترقی هستند. اما بسیاری از آنان پیش از رسیدن به اهداف خود دچار فلات‌زدگی شغلی خواهند شد (فیاضی و ضیایی، ۱۳۹۳). فلات شغلی نقطه‌ای در مسیر شغلی فرد است که احتمال حرکت در سلسله‌مراتب سازمانی در آینده را برای وی بسیار کاهش می‌دهد (کلاه‌چیان و رحمتی‌نیا، ۱۳۹۶). بنابراین فلات در مسیر حرفه‌ای و شغلی بیانگر رکود، عدم پیشرفت و کاهش یادگیری فردی است که نوعی احساس افسردگی و شکست است (خنیفر، ۱۳۸۵) و فرصت برای ارتقا در مسیر شغلی را کاهش می‌دهد (پرایونو^۱ و همکاران، ۲۰۱۹). همان‌طور که بیان شد فلات شغلی حالتی را توصیف می‌کند که فرد دچار سکون شده و مسیرهای ترقی و حرکت به سمت پیشرفت در طول سلسله‌مراتب و یا از لحاظ محتوایی برای او غیرممکن می‌شود (سند، ۲۰۰۳) به‌طور کلی، فلات‌زدگی زندگی کاری، حالت روان‌شناختی است که به‌واسطه آن فرد احساس می‌کند متعهد به احترام به تعهداتی است که در گذشته فرد پذیرفته و دیگر احساس تعلق به آن تعهدات ندارد و این حالت با این حس تقویت می‌شود که آینده چیزی نیست جز امتداد زمان حال. چنین شرایطی منجر به بروز ناکامی در افراد و کاهش انگیزه شغلی می‌شود (طبرسا و همکاران، ۱۳۹۳). کارکنانی که احساس کنند بین شغل و صلاحیت آنها تناسبی وجود ندارد دچار نوعی احساس افسردگی می‌شوند. زمانی که کارکنان صلاحیت‌های خود را فراتر از نیازهای شغلی بدانند، احساس کنند که توانایی‌ها، مهارت و دانش بیشتری برای انجام مشاغل دارند، خواستار مشاغل پیچیده و چالشی باشند و از جایگاه خود در سازمان ناراضی باشند، دچار سکون یا همان فلات‌زدگی شغلی می‌شوند. تحقیقات نشان داده است زمانی که آرزوها، مهارت‌ها و توانایی‌های فرد با نیازهای شغلی که فرد در آن کار می‌کند نامتجانس باشد حالت فلات‌زدگی شغلی روی می‌دهد (ندوشن و ساسانی، ۱۳۹۴). از آنجایی که کارکنان با صلاحیت بالا توانایی‌ها و مهارت‌های خود را بیش از نیاز مسئولیت‌های خود می‌دانند و انتظارات آنها از شغل کنونی فراتر است، لذا احساس صلاحیت بالا با فلات‌زدگی شغلی ارتباط مثبت و معناداری دارد. بر این اساس فرضیه زیر ارائه شده است.

1 - Career plateau

2 - Priyono

3 - Sand

فرضیه سوم: احساس صلاحیت بالا با فلات‌زدگی شغلی رابطه مثبت و معناداری دارد. زمانی که کارکنان احساس کنند برای ارتقا و پیشرفت فرصتی ندارند و یا این‌که احساس کنند شغل آنها فاقد چالش است، از مسیر شغلی خود احساس نارضایتی خواهند کرد (لی، ۲۰۰۳؛ ان‌جی و دیگران، ۲۰۰۵). پژوهش‌های پیشین رابطه بین فلات شغلی و رضایت مسیر شغلی کارکنان را بررسی کرده‌اند (آرم‌استرانگ-استاسن و دی‌یورسل، ۲۰۰۹؛ آلن^۱ و دیگران، ۱۹۹۸؛ نیکولسون^۲، ۱۹۹۳). برای مثال آلن و همکاران (۱۹۹۸) شواهدی را مطرح کردند که نشان می‌دهد فلات شغلی با نگرش‌های منفی همچون نارضایتی از مسیر شغلی ارتباط قوی دارد. پژوهش‌ها وجود رابطه معنادار بین فلات شغلی و رضایت مسیر شغلی را تأیید کرده‌اند. مون^۳ (۲۰۱۰) نیز وجود رابطه منفی بین فلات‌زدگی شغلی و رضایت مسیر شغلی را مورد تأیید قرار داده است. همچنین مالیک (۲۰۱۰) در پژوهش خود نشان داد که رضایت شغلی یک حالت احساسی مثبت یا مطبوع است که پیامد ارزیابی شغلی یا تجربه فرد است. حال با توجه به آنکه رضایت شغلی نتیجه ادراک کارکنان محدوده شغل و میزان مسئولیت‌های کاری و از سوی دیگر تنوع و چالش‌پذیری شغل است، در نتیجه بروز فلات‌زدگی محتوایی در فرد تأثیر منفی در سطح رضایت شغلی وی برجای می‌گذارد. ادبیات فلات‌زدگی شغلی نشان داده که بروز فلات شغلی در کارکنان باعث ایجاد پیامدهای منفی در کارکنان مانند ایجاد نگرش شغلی منفی می‌شود. فلات‌زدگی شغلی با رضایت مسیر شغلی پایین ارتباط دارد (ندوشن و ساسانی، ۱۳۹۴). از این رو فرضیه زیر ارائه شده است.

فرضیه چهارم: فلات‌زدگی شغلی با رضایت مسیر شغلی رابطه منفی و معناداری دارد.

رضایت مسیر شغلی؟ مسیر شغلی یک فرایند برنامه‌ریزی شخصی زندگی کاری است که ارزیابی توانایی‌های شخصی و علایق، بررسی فرصت‌های شغلی، هدف و برنامه‌ریزی فعالیت‌های توسعه‌ای مطلوب را شامل می‌شود (رجبی و شیرازیان، ۱۳۹۶). رضایت مسیر شغلی میزان احساس خوشایندی که فرد نسبت به حرفه خود دارد و تمایل ماندن وی در سازمان را نشان می‌دهد (دابلت و همکاران، ۲۰۱۹) موفقیت مسیر شغلی به دو نوع تقسیم می‌شود: موفقیت عینی (مثلاً تعداد تبلیغات و پیشرفت حقوق) و موفقیت ذهنی (مثلاً رضایت شغلی یا رضایت مسیر شغلی) (جو و لی، ۲۰۱۷).

-
- 1 - Allen
 - 2 - Nicholson
 - 3 - Moon
 - 4 - Career Satisfaction
 - 5 - Dubbelt
 - 6 - Joo

بعضی از پژوهشگران بعد ذهنی موفقیت مسیر شغلی را مهم‌تر از بعد عینی آن می‌دانند. بعد عینی شامل متغیرهای خارجی یک شغل است که توسط جامعه تعیین و ارزش‌گذاری می‌شود در حالی که بعد ذهنی موفقیت مسیر شغلی، نوع ادراک افراد از تجربه‌هایی است که در این مسیر کسب کرده است. بعد عینی شامل: ترفیع، حقوق، سطح شغلی و مزایا است. بعد ذهنی موفقیت مسیر شغلی شامل: پیشرفت، امنیت، آزادی و تعادل است. ترفیع به رشد مداوم در حیطه مهارت‌های فنی و کاربردی در درون سازمان اشاره دارد. امنیت موقعیت محکم، باثبات و قابل پیش‌بینی یک شغل در درون سازمان را بیان می‌کند. آزادی بیانگر استقلال افراد در کار است به‌طوری‌که بتوانند از خود خلاقیت نشان دهند. تعادل به هماهنگی بین ارزش‌های کاری و غیرکاری مانند زندگی شخصی و خانوادگی اشاره دارد (سمیعی و همکاران، ۱۳۹۳). رضایت مسیر شغلی به‌عنوان رضایت افراد از جنبه‌های درونی و بیرونی حرفه خود از جمله، حقوق، پیشرفت و فرصت‌های توسعه است (هان، ۲۰۱۰). افرادی که از شغل خود راضی هستند، حس موفق بودن در مسیر شغلی را تجربه می‌کنند. آریی و لاک^۲ (۱۹۹۶) رضایت مسیر شغلی را شاخصی از کیفیت زندگی در نظر گرفته‌اند. عوامل فردی و سازمانی مختلفی بر رضایت مسیر شغلی کارکنان تأثیر می‌گذارند (ساهو و جایسوال، ۲۰۱۶). پژوهش‌های پیشین که با کار فلدمن (۱۹۹۶) شروع شده است، نشان داد که احساس صلاحیت بالا واکنش‌های منفی در کارکنان را شکل می‌دهد زیرا با احساس کارکنان از اینکه از داشتن شغلی که استحقاق آن را دارند محروم مانده‌اند مطابقت دارد. بنابراین می‌توان بیان کرد که احساس صلاحیت بالا در کارکنان بر رضایت مسیر شغلی اثر منفی دارد (اردوغان و دیگران، ۲۰۱۸). بر این اساس زمانی که فرد به این ادراک می‌رسد که صلاحیت‌ها و شایستگی‌های او بیشتر از نیازهای شغل فعلی او است دچار نارضایتی شغلی می‌شود و نتیجه این احساس، کاهش رضایت مسیر شغلی فرد است (ادلستون، ۲۰۰۸). اردوغان و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهش خود نشان دادند که احساس صلاحیت بالا واکنش‌های منفی در کارکنان را شکل می‌دهد برای اینکه با احساس کارکنان از اینکه از داشتن شغلی که استحقاق آن را دارند محروم مانده‌اند مطابقت دارد. بنابراین می‌توان انتظار داشت که احساس صلاحیت بالا در کارکنان از طریق محرومیت نسبی بر رضایت مسیر شغلی اثرگذار باشد. همچنین ایدلستون (۲۰۰۸) در مطالعه خود نشان داد زمانی که فرد خود را با سایر همکاران مقایسه می‌کند و به این ادراک می‌رسد که صلاحیت‌ها و شایستگی‌های او بیشتر از دیگران و بیشتر از نیازهای شغل فعلی او است دچار احساس محرومیت نسبی می‌شود. و نتیجه این احساس، کاهش

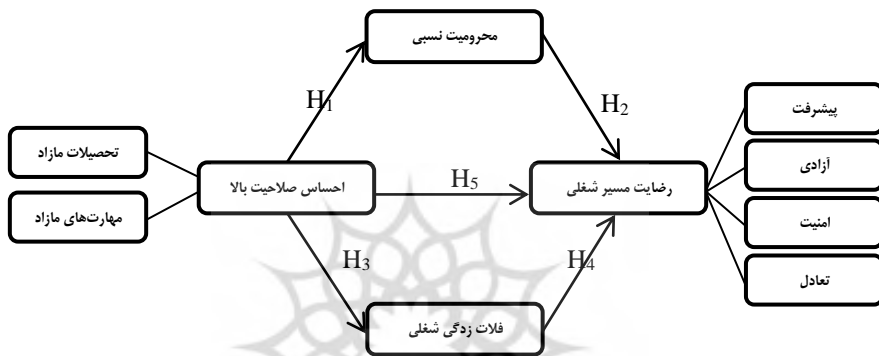
1 - Han

2 - Aryee and Luk

3 - Sahu and Jaiswal

رضایت مسیر شغلی فرد است. از این رو می‌توان گفت که احساس صلاحیت بالا از طریق محرومیت نسبی بر رضایت مسیر شغلی نیز اثرگذار است. از این رو می‌توان گفت که احساس صلاحیت بالا بر رضایت مسیر شغلی نیز اثرگذار است. بنابراین فرضیه زیر ارائه شده است.

فرضیه پنجم: احساس صلاحیت بالا بر رضایت مسیر شغلی اثر منفی و معناداری دارد. با توجه به فرضیه‌های ارائه شده هدف این پژوهش بررسی اثر احساس صلاحیت بر رضایت مسیر شغلی با نقش میانجی فلات‌زدگی شغلی و محرومیت نسبی در کارکنان ادارات دولتی منتخب شهرستان نجف‌آباد است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

Figure 1: Conceptual model of research

ابزار و روش

پژوهش حاضر از نوع هدف کاربردی است و روش انجام پژوهش توصیفی-پیمایشی است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش همبستگی با رویکرد علی استفاده شده است. از ابزار پرسشنامه جهت جمع‌آوری داده‌ها استفاده شد. برای سنجش احساس صلاحیت بالا از پرسشنامه ماینارد برای سنجش رضایت مسیر شغلی از پرسشنامه گرین‌هاوس و همکاران (۱۹۹۰) با ۶ سؤال استفاده گردید. پرسشنامه ویکراماسینگ و جایاویرا (۲۰۱۰) با ۶ سؤال برای سنجش فلات‌زدگی شغلی مورد استفاده قرار گرفت. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان سه اداره دولتی شهرستان نجف‌آباد تشکیل می‌دهد. با توجه به اینکه حجم جامعه آماری ۳۷۰ نفر بود بر اساس جدول مورگان حجم نمونه ۱۶۹ نفر برآورد شد. اطلاعات مربوط به جامعه آماری در جدول ۱ آورده شده است. روش نمونه‌گیری در این

1 - Greenhaus

2 - Wickramasinghe and Jayaweera

پژوهش به صورت، نمونه‌گیری تناسبی است. اکثر پاسخگویان دارای جنسیت مرد بوده، دارای سن بین ۳۱ تا ۴۰ سال و نیز بیشتر پاسخگویان دارای مدرک تحصیلی لیسانس بودند. در قسمت تحلیل پژوهش برای بررسی برآزش مدل مفهومی و آزمون فرضیه‌ها از مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار PLS استفاده شد.

جدول ۱: جامعه آماری

Table 1: Statistical Society

تعداد نمونه Number of samples	نسبت Ratio	جمعیت population	اداره دولتی Government Office
63	0/37	140	1
69	0/41	150	2
37	0/22	80	3
169	نمونه کل Total sample	370	جمع کل Total

یافته‌ها

پایایی و روایی همگرایی متغیرهای پنهان همان‌طور که در روش مدل‌سازی معادلات ساختاری مطرح است ابتدا باید پایایی و روایی مقیاس‌های انتخابی برای اندازه‌گیری متغیرهای مکنون بررسی شود.

جدول ۲: روایی همگرا، آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی

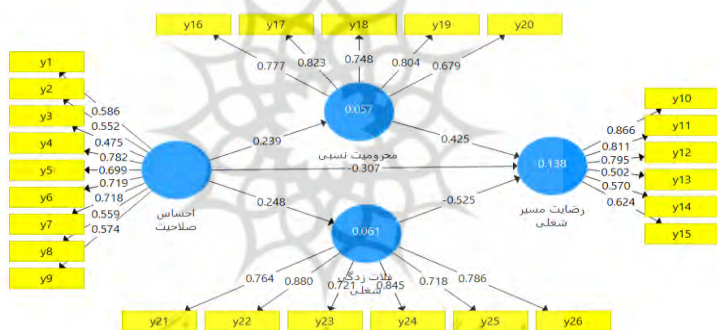
Table 2: Convergent validity, Cronbach's alpha and composite reliability

پایایی ترکیبی composite reliability	آلفای کرونباخ Cronbach's alpha	روایی همگرا Convergent validity	متغیرهای مکنون Concealed variables
0/85	0/81	0/40	احساس صلاحیت Overqualification
0/87	0/82	0/59	محرومیت نسبی Relative Deprivation
0/90	0/87	0/62	فلات‌زدگی شغلی Career plateau
0/85	0/79	0/50	رضایت مسیر شغلی Career Satisfaction
-	0/83	-	پایایی کل پرسشنامه The reliability of the whole questionnaire

فورنل و لارکر (۱۹۸۷) مقدار روایی همگرا بالای ۰/۵ را قابل قبول دانستند ولی باین‌حال مگنر و همکاران (۱۹۹۶) مقدار ۰/۴ به بالا را هم معیار کافی دانستند. بنابراین روایی همگرایی همه متغیرها

از ضریب مطلوبی برخوردار هستند. طبق نتایج حاصل در جدول بالا آلفای کرونباخ برای ارزیابی پایداری درونی اندازه‌گیری می‌شود که مقادیر بالاتر از $0/7$ نشانگر پایایی قابل قبول است. جدول ۲ نشان می‌دهد که همه متغیرها از آلفای کرونباخ قابل قبولی برخوردار می‌باشند. معیار بعدی پایایی ترکیبی است، در صورتی که مقدار آن بالاتر از $0/7$ باشد نشان از پایداری درونی مناسب است و مقدار کمتر از $0/6$ عدم وجود پایایی است (نونال و بمستین، ۱۹۹۴) ذکر این نکته ضروری است که پایایی ترکیبی معیار بهتری از آلفای کرونباخ به شمار می‌رود. طبق جدول بالا مقدار پایایی ترکیبی برای همه متغیرها بالاتر از $0/7$ به دست آمد. بارهای عاملی نیز برای همه گویه‌ها بالای $0/5$ به دست آمد، که نشان از پایایی خوب گویه‌ها است.

آزمون فرضیه‌ها



شکل ۲: مدل اندازه‌گیری

Figure 2: Measurement model

روایی واگرا به روش فورنل لارکر
به عقیده فورنل و لارکر (۱۹۸۱) بررسی روایی واگرا به وسیله ماتریس صورت می‌پذیرد که یک مؤلفه در مقایسه با سایر مؤلفه‌ها، باید تمایز و تفکیک بیشتری را در بین مشاهده پذیرهای (سؤالات) خودش داشته باشد تا بتوان گفت مؤلفه مدنظر روایی واگرا بالایی دارد. اعداد مندرج در جدول ۳ نشان از روایی واگرای مناسبی در روش فورنل و لارکر است.

جدول ۳: ماتریس روایی واگرا فورنل و لارکر

Table 3: The divergent validity matrix of Fornell and Larker

مؤلفه	Component	1	2	3	4
احساس صلاحیت Overqualification	1	0/637			
رضایت مسیر شغلی Career Satisfaction	2	0/336	0/708		
فلات‌زدگی شغلی Career plateau	3	0/248	0/191	0/788	
محرومیت نسبی Relative Deprivation	4	0/239	0/156	0/695	0/765

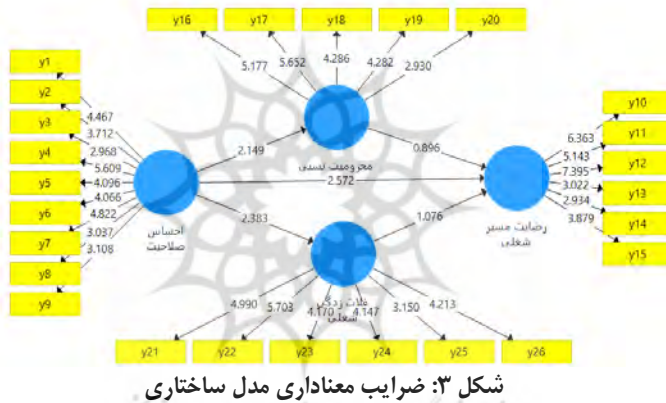


Figure 3: Significant coefficients of the structural model

در این مرحله با استفاده از مدل ساختاری روابط بین سازه‌ها به لحاظ علی مورد بررسی قرار می‌گیرد. در واقع با در نظر گرفتن نتایج بررسی روابط بین سازه‌های مستقل و وابسته با استفاده از ضریب مربوطه می‌توان به بررسی معنی‌دار اثرات بین سازه‌های تحقیق پرداخت (اسفیدانی و محسنین، ۱۳۹۳)، برای تعیین معناداری ضرایب مسیر از ضریب T استفاده شد.

جدول ۴: آزمون فرضیه‌ها

Table 4: Tests of hypothesis

نتیجه فرضیه Test Hypothesis	سطح p-Value	ضریب تعیین R^2	معناداری significa nt	بار عاملی Confirmatory factor	فرضیه‌ها hypothesis
--------------------------------	----------------	------------------------	-----------------------------	-------------------------------------	------------------------

پدیرش Accepted	p=0/032	0/057	2/149	0/239	1 احساس صلاحیت ← محرومیت نسبی Overqualification → Relative Deprivation
رد No Accepted	p=0/371	0/138	0/896	0/425	2 محرومیت نسبی ← رضایت مسیر شغلی Relative Deprivation → Career plateau
پدیرش Accepted	p=0/018	0/061	2/383	0/248	3 احساس صلاحیت ← فلات‌زدگی شغلی Overqualification → Career plateau
رد No Accepted	P=0/282		1/076	-0/525	4 فلات‌زدگی شغلی ← رضایت مسیر شغلی Career plateau → Career Satisfaction
پدیرش Accepted	p=0/010		2/572	-0/307	5 احساس صلاحیت ← رضایت مسیر شغلی Overqualification → Career Satisfaction

برازش کلی مدل

شاخص GOF در مدل PLS راه‌حلی برای بررسی برازش کلی مدل بوده و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل است. این شاخص توانایی پیش‌بینی کلی مدل را بررسی می‌کند و اینکه آیا مدل آزمایش شده در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا موفق بوده است یا خیر. برای بررسی برازش مدل کلی از معیار GOF استفاده می‌شود که $GOF = 0/1$ میزان کم، $GOF = 0/25$ مقدار متوسط و مقدار بزرگ $GOF = 0/36$ برای سنجش اعتبار مدل‌های PLS به کار می‌رود. مقدار GOF در این پژوهش برابر با $0/209$ به دست آمد که با توجه به مقدار به دست آمده که نشان از برازش متوسط مدل کلی دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به اهمیت منابع انسانی در تحقق اهداف سازمان‌ها، در نظر گرفتن عوامل مؤثر بر رضایت کارکنان ضروری است. سرمایه‌های انسانی عاملی اساسی جهت کسب و حفظ مزیت رقابتی در محیط کسب‌وکار امروزی بوده و بنابراین رضایت یا عدم رضایت افراد از شغلشان اثرات قابل‌ملاحظه‌ای بر عملکرد سازمان‌ها و همچنین خود کارکنان برجای می‌گذارد. بررسی ادبیات نشان می‌دهد که عوامل بسیاری بر رضایت مسیر شغلی کارکنان اثرگذار است. برخی از این عوامل بر رضایت مسیر شغلی اثر مثبت داشته و منجر به افزایش رضایت مسیر شغلی می‌گردد. از سوی دیگر عواملی نیز در سازمان وجود دارند که منجر به کاهش رضایت مسیر شغلی کارکنان در سازمان می‌شود. توجه به این عوامل برای مدیران در راستای بهبود عملکرد و بقای سازمان از اهمیت به‌سزایی برخوردار است. از جمله مواردی که اثر منفی بر رضایت مسیر شغلی داشته و در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفت، احساس صلاحیت بالا در کارکنان است. در دهه‌های اخیر، احساس صلاحیت بالای کارکنان در محیط کار نظر بسیاری از دانشمندان علوم اجتماعی را به خود جلب

کرده است. گستردگی احساس صلاحیت بالا در بسیاری از مشاغل و اثرات منفی آن بر سازمان‌ها و کارکنان دلیل بررسی این موضوع است. در اکثر مواقع افراد به دلیل مشکلات مالی حاضر به پذیرش مشاغل می‌شوند که مهارت و سطح تحصیلات موردنیاز برای انجام شغل بسیار پایین‌تر از مهارت‌ها و سطح تحصیلات فرد است. نکته‌ای که باید در این خصوص به آن توجه نمود، این است که احساس صلاحیت بالا در کارکنان عواقب منفی را به همراه دارد. سازمان‌های دولتی ایران به دلیل شرایط حاکم بر بازار کار و کمبود فرصت‌های شغلی، به محلی برای تخصیص نامناسب افراد به جایگاه‌های شغلی تبدیل شده و در بسیاری از موارد افراد با صلاحیت بالا به مشاغل دون پایه در سازمان گمارده می‌شوند. با توجه به آنچه بیان شد بررسی اثر احساس صلاحیت بالا در کارکنان بر رضایت مسیر شغلی آنها ضروری به نظر می‌رسد، که در این پژوهش سعی شد با بررسی ادبیات موضوع به این مهم پرداخته شود. فلات‌زدگی شغلی به‌عنوان عاملی اثرگذار بر رضایت مسیر شغلی نیز در این پژوهش مورد ملاحظه قرار گرفت. همان‌طور که نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد افرادی که در سازمان دچار سکون و افسردگی شده و مسیر رسیدن به موفقیت و رشد شغلی را دشوار و یا ناممکن می‌پندارند، به‌نوعی دچار بی‌میلی به کار شده و سطح رضایت مسیر شغلی آنها کاهش می‌یابد. به‌عبارت‌دیگر به دلیل ساختار بوروکراسی ادارات دولتی و سطوح بالای سلسله‌مراتب، ارتقا و پیشرفت در بعضی از سطوح ضعیف و برای بعضی از کارکنان دشوار به نظر می‌رسد، از این رو این افراد بیشتر در معرض سکون و افسردگی قرار دارند. بنابراین توجه مدیران به عواملی که رضایت مسیر شغلی را در کارکنان کاهش می‌دهد، می‌تواند به آنها در پیشگیری از پیامدهای منفی کاهش رضایت مسیر شغلی کمک شایانی کند.

این تحقیق با هدف بررسی اثر احساس صلاحیت بر رضایت مسیر شغلی با نقش میانجی فلات‌زدگی شغلی و محرومیت نسبی کارکنان ادارات دولتی شهرستان نجف‌آباد انجام پذیرفت. فرضیه نخست بدین‌صورت تدوین گردید که احساس صلاحیت بالا بر محرومیت نسبی کارکنان اثر مثبت و معنی‌داری دارد. نتایج پژوهش حاکی از تأیید این فرضیه است. اغلب کارکنان شاغل در ادارات دولتی شهر نجف‌آباد دارای مدارک دانشگاهی و همچنین دارای گواهینامه‌های مهارت در زمینه تخصصی خود بودند و طی نظرسنجی‌ای که از طریق پرسشنامه و صحبت با کارکنان انجام گرفت، مشخص گردید که کارکنان بر این باور هستند که تنها بخش کوچکی از توانایی‌هایشان برای انجام وظایف محوله در سازمان استفاده می‌شود، لذا کارکنان از احساس صلاحیت بالایی رنج می‌بردند که منجر به احساس محرومیت در شغلشان می‌شد. به‌عبارت‌دیگر، احساس صلاحیت بالا در کارکنان منجر به افزایش حس محرومیت نسبی در آنان می‌شود. نتایج پژوهش با پژوهش‌های

اردوغان و بائر (۲۰۰۹)، اردوغان و همکاران (۲۰۱۸) همخوانی دارد. فرضیه دوم تحقیق به این صورت مطرح گردید که احساس محرومیت نسبی بر رضایت مسیر شغلی دارای اثر مثبت و معنی‌داری است. نتایج تحقیق حاکی از رد این فرضیه است. در واقع، احساس محرومیت نسبی باعث می‌شود که کارکنان در شغلشان احساس موفقیت و خودکارآمدی نداشته باشند و خود را همواره از مسیر پیشرفت و ترفیع دور بدانند که در نتیجه آن احساس تعادل و لذت در کار و زندگی افراد کاهش می‌یابد. نتایج پژوهش با یافته‌های ادلستون (۲۰۰۹)، رن و همکاران (۲۰۱۳)، اردوغان و بائر (۲۰۰۵) و اردوغان و همکاران (۲۰۱۸) همخوانی ندارد. فرضیه سوم پژوهش به این صورت مطرح گردید که احساس صلاحیت بالا منجر به افزایش فلات‌زدگی شغلی در کارکنان می‌شود. نتایج پژوهش حاکی از تأیید این فرضیه است. نتایج پژوهش نشان داد که کارکنان از حداقل توانایی‌هایشان در انجام وظایف محوله استفاده می‌کنند و این امر باعث می‌شود که هیچ‌گونه نیاز به یادگیری و تلاش در جهت ارتقاء سطح مهارت در آنان شکل نگیرد که در نتیجه آن افراد نه‌تنها دچار رکود شده بودند که حتی سطح یادگیری نیز در آنها کاهش یافته بود. در چنین وضعیتی به‌طور قطع در طول زمان، افراد افسردگی، شکست، عدم پیشرفت یا به‌طور کلی فلات‌زدگی در شغلشان را تجربه خواهند کرد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش نوروزی و همکاران (۱۳۹۵) همخوانی دارد. فرضیه چهارم تحقیق به این صورت بود که فلات‌زدگی شغلی بر رضایت مسیر شغلی اثر مثبت و معنی‌داری دارد. نتایج پژوهش حاکی از رد این فرضیه بود. در واقع، فلات‌زدگی شغلی بیان‌کننده عواملی است که با رضایت مسیر شغلی در تضاد است و به‌طور مشخص کاهنده رضایت مسیر شغلی در سازمان است. به‌عبارت‌دیگر، زمانی که کارکنان احساس کنند برای ارتقا و پیشرفت (فلات‌زدگی ساختاری) فرصتی ندارند و یا این که احساس کنند شغل آنها فاقد چالش است (فلات‌زدگی محتوایی) رضایت مسیر شغلی کمتری خواهند داشت. نتایج پژوهش با یافته‌های پژوهش‌های لی (۲۰۰۳)، ان‌جی و همکاران (۲۰۰۵)، آرم‌استرانگ و یورسل (۲۰۰۹) و ویکراماساینگ و جایاویرا (۲۰۱۰)، مون (۲۰۱۰) همخوانی ندارد. فرضیه پنجم پژوهش که هدف اصلی پژوهش بود نشان داد که اگر احساس صلاحیت در بین کارکنان بالا باشد، رضایت آنها از مسیر شغلی‌شان کاهش خواهد یافت. در واقع، زمانی که در سازمان حداقل تلاش برای ماندن در پست‌های فعلی سازمان کفایت می‌کند و مسیر پیشرفت در سازمان مبهم است و کارکنان این احساس را دارند که سطح قابلیت‌ها و توانایی‌های آنان تأثیری بر ترفیع و ارتقاء آنان در سازمان ندارد، لذا احساس رضایتمندی از مسیر شغلی در بین آنان به‌شدت کاهش

می‌یابد. این نتیجه با نتایج حاصل از پژوهش‌های ادلستون^۱ (۲۰۰۸) و اردوغان و همکاران (۲۰۱۸) مطابقت دارد.

پیشنهاد‌های کاربردی پژوهش

با توجه به نتایج پژوهش به مدیران سازمان‌های دولتی شهر نجف‌آباد توصیه می‌شود در گزینش کارکنان سیاست‌های لازم را اتخاذ نمایند. به عبارت دیگر خط‌مشی‌های تناسب شغل با شاغل را در سازمان به‌طور جدی اجرا کنند و در صورتی که به هر دلیل کارکنانی در مشاغلی به کار گرفته می‌شوند که احتمال بروز احساس صلاحیت بالا در آنها وجود دارد، باید سیاست‌هایی از سوی مدیران اتخاذ شود تا بتواند این عدم تطابق را جبران کند. به‌عنوان مثال روی آوردن به مسیرهای شغلی متنوع یا حرفه محور و نیز استفاده از غنی‌سازی شغل یا گردش شغلی می‌تواند به‌عنوان راهکاری برای مقابله با بروز این حس در کارکنان مورد نظر قرار گیرد. همچنین توجه به گزینش مناسب کارکنان و جلوگیری از تصدی کارکنان با صلاحیت بالا در مشاغل دون‌پایه و نیز تفویض اختیار، افزایش مسئولیت و مشارکت کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها نیز می‌تواند در جلوگیری از کاهش این حس به مدیران کمک کند. برای کاهش احساس محرومیت نسبی به مدیران و سرپرستان پیشنهاد می‌شود که از طریق ایجاد سیستم‌های مناسب پاداش برای عملکرد و اتخاذ سیاست‌های عادلانه در برقراری عدالت سازمانی (توزیعی، مراوده‌ای و رویه‌ای) به کاهش یا پیشگیری از بروز احساس محرومیت نسبی در کارکنان اقدام نمایند. از آنجایی که در این پژوهش اثرگذاری فلات‌زدگی شغلی و محرومیت نسبی بر رضایت مسیر شغلی رد شد، پیشنهاد می‌گردد اثر این متغیرها در جوامع دیگر و بر متغیرهایی همچون اهمال‌کاری و انزوای کارکنان مورد بررسی قرار گیرد.

محدودیت‌های پژوهش

این مطالعه همچنین، محدودیت‌هایی دارد که نیاز به ذکر است و نتایج آن باید با عنایت به محدودیت‌هایش مورد توجه قرار گیرد. جامعه آماری و قلمرو مکانی این پژوهش کارکنان سه اداره دولتی شهرستان نجف‌آباد بود که این امر از میزان تعمیم‌پذیری نتایج پژوهش به دیگر حوزه‌ها با ویژگی‌های متفاوت می‌کاهد لذا نمونه آماری مورد استفاده نمی‌تواند نماینده سایر سازمان‌ها جهت تعمیم‌پذیری نتایج تحقیق به آنها باشد. با توجه به آنکه پژوهشی در حوزه احساس صلاحیت بالا در کشور گزارش نشده است، لذا امکان مقایسه نتایج پژوهش حاضر با سایر پژوهش‌ها ممکن به نظر نمی‌رسد؛ بنابراین، توصیه می‌شود پژوهش‌های مشابهی در مطالعات متعدد و در جوامع آماری و

قلمروهای مکانی دیگری نیز انجام شوند تا قابلیت تعمیم‌پذیری در طیف گسترده‌ای از محیط‌های سازمانی را افزایش دهد.

به‌طور کلی، با توجه به نتایج این پژوهش می‌توان نتیجه‌گیری کرد که یکی از عواملی که منجر به کاهش رضایت مسیر شغلی در کارکنان می‌گردد، احساس صلاحیت بالا در آنها است. لذا توجه مدیران سازمان‌ها به این عامل می‌تواند به آنها در داشتن نیروی انسانی موفق و راضی در سازمان کمک نماید. جدای از اهمیت احساس صلاحیت بالا در سازمان و نقش مدیران در این راستا، این پژوهش نقش سیاست‌گذاری‌های حوزه نظام آموزش عالی را نیز نشان می‌دهد.

تعارض منافع

نویسندگان هیچ‌گونه تعارض منافع ندارند.



References

- Aryee, S., & Luk, V. (1996). Work and nonwork influences on the career satisfaction of dual-earner couples. *Journal of vocational Behavior*, 49(1), 38-52.
- Barnett, B., & Bradley, L. (2007). The impact of organisational support for career development on career satisfaction. *Career development international*, 12(7), 617-636.
- Bostani, D., Moradi, A., Hematifar, MR. (2016). The Relationship between Relative Deprivation and Social Phobia with Immigrant Stress of Immigrants Imposed in Tabas. *Applied Sociology*, 28(1), 113-130. (In persian)
- Buunk, B. P., Zurriaga, R., Gonzalez-Roma, V., & Subirats, M. (2003). Engaging in upward and downward comparisons as a determinant of relative deprivation at work: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 62(2), 370-388.
- Dubbelt, L., Demerouti, E., & Rispens, S. (2019). The value of job crafting for work engagement, task performance, and career satisfaction: longitudinal and quasi-experimental evidence. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 28(3), 300-314.
- Eddleston, K. A. (2009). The effects of social comparisons on managerial career satisfaction and turnover intentions. *Career Development International*, 14(1), 87-110.
- Erdogan, B., & Bauer, T. N. (2009). Perceived overqualification and its outcomes: The moderating role of empowerment. *Journal of Applied Psychology*, 94(2), 557-565.
- Erdogan, B., Bauer, T. N., Truxillo, D. M., & Mansfield, L. R. (2012). Whistle while you work: A review of the life satisfaction literature. *Journal of Management*, 38(4), 1038-1083.

- Erdogan, B., Karaeminogullari, A., Bauer, T. N., & Ellis, A. M. (2018). Perceived Overqualification at Work: Implications for Extra-Role Behaviors and Advice Network Centrality. *Journal of Management*, 46(4), 134-146.
- Erdogan, B., Tomás, I., Valls, V., & Gracia, F. J. (2018a). Perceived overqualification, relative deprivation, and person-centric outcomes: The moderating role of career centrality. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 233-245.
- Han, G. (2010). Trust and career satisfaction: the role of LMX. *Career Development International*, 15(5), 437-458.
- Johnson, G. J., & Johnson, W. R. (2000). Perceived overqualification and dimensions of job satisfaction: A longitudinal analysis. *The Journal of Psychology*, 134(5), 537-555.
- Joo, B. K., & Lee, I. (2017). Workplace happiness: work engagement, career satisfaction, and subjective well-being. In *Evidence-based HRM: a Global Forum for Empirical Scholarship*, Emerald Publishing Limited, 5(2), 206-221.
- Khanifar, H. (2006). The study of the psychological dimensions of the work plateau and the presentation of practical solutions. *Culture of management*, 4(12), 83-111. (In persion)
- Kolahchiyan, M., Rahmatiniya, R. (2017). Explaining the phenomenon of feldspar job in employees of security agencies. *Quarterly Journal of Security Research at Imam Hossein University*, 6(2). 55-90. (In persion)
- Kong H, Catherine C, Haiyan S. (2012). From hotel career management to employees' career satisfaction: The mediating effect of career competency. *Int J Hospitality Manag.*;31(1):76-85.
- Lee, C. I., Bosco, F. A., Steel, P., & Uggerslev, K. L. (2017). A metaBUS-enabled meta-analysis of career satisfaction. *Career Development International*, 22(5), 565-582.

- Lobene, E. V., & Meade, A. W. (2013). The effects of career calling and perceived overqualification on work outcomes for primary and secondary school teachers. *Journal of Career Development*, 40(6), 508-530.
- Lobene, E., & Meade, A. W. (2010). Perceived overqualification: An exploration of outcomes. In 25th Annual Meeting of the Society for Industrial and Organizational Psychology, Atlanta, GA, 12(24), 243-257.
- Mehta, L. S., Lewis, S. J., Duvernoy, C. S., Rzeszut, A. K., Walsh, M. N., Harrington, R. A., Douglas, P. S. (2019). Burnout and Career Satisfaction Among U.S. Cardiologists. *Journal of the American College of Cardiology*, 73(25), 3345-3348.
- Nodoshan, SGH., Sasani, E. (2015). Investigating the effect of the field of study with job characteristics on employees plateau, . *Training in Law Enforcement*, 3(1), 47-71. (In persion)
- Park, Y. (2018). Empirical investigation on the predictors of career satisfaction. *Industrial and Commercial Training*, 50(4), 165-171.
- Park, Y. (2018). Empirical investigation on the predictors of career satisfaction. *Industrial and Commercial Training*, 50(4), 165-171.
- Peiró, J. M., Agut, S., & Grau, R. (2010). The relationship between overeducation and job satisfaction among young Spanish workers: The role of salary, contract of employment, and work experience. *Journal of Applied Social Psychology*, 40(3), 666-689.
- Priyono, B. S., Rijanti, T., Liliana, L., & Handayani, B. C. (2019). The Influence of Empowerment and Quality of Work Life to Career Plateau with Work Satisfaction as Intervening Variable. In *International Conference on Banking, Accounting, Management, and Economics*, Atlantis Press, 7(1), 1-9.
- Rabani, A., Rabani, R., Hasani, MR. (2010). The Relation of relative deprivation with National Identity (Case Study: Students of Isfahan University). *Applied Sociology*, 23(2), 67-94.(In persion)

- Rajabi, P., Shiraziyan, Z. (2017). Investigating the effect of job characteristics on the growth of career and its adaptive capabilities. *Human Resource Management Researches of Imam Hossein University*, 9(4), 107-126. (In persion)
- Rastegarkhaled, A., Mohamadi, M., Esmaeilbagi, M. (2014). Relation to the feeling of relative deprivation with social solidarity among youth in Tehran. *Social Studies and Research in Iran*, 3(3). 473-495. (In persion)
- Ren, H., Bolino, M. C., Shaffer, M. A., & Kraimer, M. L. (2013). The influence of job demands and resources on repatriate career satisfaction: A relative deprivation perspective. *Journal of World Business*, 48(1), 149-159.
- Samiei, F., Sadeghiyan, AR., Abedi, MR. (2014). The wishes and success of the managers career. *Human Resource Management Researches of Imam Hossein University*, 6(1), 53-77. (In persion)
- Sand Holtz, K. (2003). Are you in danger of plateauing? P. 220. Retrieved from [http:// www.happycareer. Com/ htmal/ are – you- in- dangerof plateauing.asp](http://www.happycareer.com/html/are-you-in-danger-of-plateauing.asp).
- Saragih, H., Supriyati, Y., & Nikensari, S. I. (2019, July). The Effect of Leader Member Exchange (LMX), Perceived Overqualification, and Job Satisfaction on Turnover Intention in the Indonesian Ministry of Defense. In *International Conference on Banking, Accounting, Management, and Economics (ICOBAME 2018)*. Atlantis Press.
- Spurk, D., Abele, A. E., & Volmer, J. (2011). The career satisfaction scale: Longitudinal measurement invariance and latent growth analysis. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 84(2), 315-326.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 20(3), 322-337.
- Tabarsa, Gh., Rezaeiyan, A., Hadizademoghadam, A., Jamalnazari, A. (2014). Designing and explaining the pattern of workplazation management in

Iranian organizations (Case Study: Ministry of Industry, Mining and Commerce). Journal of Management of Governmental Organizations,3(9). (In persion)

