



Iranian Journal of Educational Society

The Relationship between Occupational Plateau and Organizational Voice in Education Staff

Abdoljavad Khalili^{1*}, Jalal Taherzadeh²

1. Instructor of Management Department, Faculty of Humanities and Social Sciences, Lamerd Branch, Islamic Azad University, Lamerd, Iran.
2. Master's degree student, Department of Management, Lamard Branch, Islamic Azad University, Lamard, Iran.

❖ **Corresponding Author Email:** javad.khalili@gmail.com

Research Paper

Abstract

Receive: 2022/04/01
Accept: 2022/10/17
Published: 2023/06/03

Keywords:

Occupational Plateau,
Organizational Voice, Education.

Article Cite:

Khalili A, Taherzadeh J. (2023). The Relationship between Occupational Plateau and Organizational Voice in Education Staff, Iranian Society of Sociology of Education. 9(1): 159-168.

Purpose: The purpose of the research was to investigate the relationship between job burnout and organizational voice of education workers.

Methodology: The current research is a descriptive correlation type in terms of practical purpose and implementation method. The statistical population includes all education workers of Mehr city, Fars province, in the academic year 2020-21, numbering 510 people, based on Morgan's table, a sample of 220 people was selected by simple random sampling method. The data of the research was collected using the researcher-made occupational plateau questionnaire and the organizational voice standard questionnaire (Hames, 2012). In the current research, the convergent validity was extracted using the variance, which was higher than 0.6 for all variables, and the reliability of the questionnaires was determined using the Cronbach's alpha method in the organizational plateau questionnaire (0.82) and the organizational voice questionnaire (0.78). 0) was calculated. In order to analyze the data, Spearman, Mann-Whitney, Kruskal-Wallis and Friedman correlation coefficient tests were used in SPSS 21 statistical software.

Findings: It showed that there was a negative and significant correlation between structural and biological plateau and organizational voice. ($p > 0.05$) and there was no significant relationship between content plateau and organizational voice ($p > 0.05$). Mann-Whitney and Kruskal-Wallis tests showed that education, age and gender had no significant effect on job satisfaction and organizational voice ($p > 0.05$). According to the Friedman test, structural plateau had the highest mean and biological plateau had the lowest mean. ($p < 0.05$).

Conclusion: The final results of the research showed that the types of job burnout had a different relationship with the organizational voice of employees, and the level of this relationship in employees was not related to education, age and gender. Considering the importance of the issue, it is necessary for managers to create the necessary motivations in order to strengthen the organizational voice.



<https://doi.org/10.22034/ijes.2021.541983.1184>



<https://dorl.net/dor/20.1001.1.23221445.1401.15.1.1.0>



Creative Commons: CC BY 4.0



انجمن جامعه شناسی آموزش و پرورش ایران

رابطه فلات زدگی شغلی با آوای سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش

عبدالجواد خلیلی*^۱، جلال طاهرزاده^۲

۱. مربی گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، واحد لامرد، دانشگاه آزاد اسلامی، لامرد، ایران.

۲. دانش آموخته کارشناسی ارشد، گروه مدیریت، واحد لامرد، دانشگاه آزاد اسلامی، لامرد، ایران.

✦ ایمیل نویسنده مسئول: javad.khalili@gmail.com

مقاله تحقیقاتی

چکیده

هدف: هدف از انجام پژوهش بررسی رابطه بین فلات زدگی شغلی و آوای سازمانی کارکنان آموزش و پرورش بود.

روش شناسی: پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش اجراء توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان مهر استان فارس در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۴۰۰ به تعداد ۵۱۰ نفر که بر اساس جدول مورگان نمونه ۲۲۰ نفری با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب گردید. داده های پژوهش با استفاده از پرسشنامه محقق ساخته فلات زدگی شغلی و پرسشنامه استاندارد آوای سازمانی (Hames, 2012) جمع آوری گردید. در پژوهش حاضر از روایی همگرا با استفاده از واریانس استخراج شده که برای همه متغیرها بالاتر از ۰/۶ بود و پایایی پرسشنامه ها با استفاده از روش آلفای کرونباخ در پرسشنامه فلات سازمانی (۰/۸۲) و پرسشنامه آوای سازمانی (۰/۷۸) محاسبه گردید. جهت تجزیه و تحلیل تحلیل داده ها از آزمون های ضریب همبستگی اسپیرمن، من ویتنی، کروسکال والیس و فریدمن در نرم افزار آماری SPSS 21 استفاده شد.

یافته ها: نشان داد که بین فلات ساختاری و زیستی با آوای سازمانی همبستگی منفی و معنادار وجود داشت. ($p < 0.05$) و بین فلات محتوایی با آوای سازمانی رابطه ی معناداری وجود نداشت ($p > 0.05$). آزمون های من ویتنی و کروسکال والیس نشان داد که تحصیلات، سن و جنسیت بر روی فلات زدگی شغلی و آوای سازمانی اثر معناداری نداشت ($p > 0.05$). براساس آزمون فریدمن فلات ساختاری بیشترین و فلات زیستی کمترین میانگین را داشت. ($p < 0.05$).

بحث و نتیجه گیری: نتایج نهایی پژوهش نشان داد که انواع فلات زدگی شغلی رابطه ی متفاوتی با آوای سازمانی کارکنان داشتند که میزان این رابطه در کارکنان با تحصیلات، سن و جنسیت ارتباطی نداشت. با توجه به اهمیت موضوع لازم است مدیران در جهت تقویت آوای سازمانی، انگیزه های لازم را ایجاد کنند.

دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۱۲
پذیرش: ۱۴۰۱/۰۷/۲۵
انتشار: ۱۴۰۱/۰۳/۱۳

واژگان کلیدی:

فلات زدگی شغلی، آوای سازمانی، آموزش و پرورش.

استناد مقاله:

خلیلی ع، طاهرزاده ج. (۱۴۰۲). رابطه فلات زدگی شغلی با آوای سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش، انجمن جامعه شناسی آموزش و پرورش ایران. ۹(۱): ۱۵۹-۱۶۸.



<https://doi.org/10.22034/ijes.2021.541983.1184>



<https://dorl.net/dor/20.1001.1.23221445.1401.15.1.1.0>



Creative Commons: CC BY 4.0

آوای سازمانی شامل گفتگو درباره مشکلات با سرپرستان، ارائه راهکارها و پیشنهادهای، به زبان آوردن ایده‌ها برای تغییر سیاست‌کاری یا رایزنی با متخصصان است، در عصر حاضر گوش سپردن به ایده‌ها، اندیشه‌ها، اطلاعات و نظرات کارکنان برای سازمان‌ها بسیار اهمیت دارد، چرا که بیان این ایده‌ها و نظرات می‌تواند از یک طرف به عنوان راهبردی برای حل مسائل و پیچیدگی‌های سازمان باشد و از طرفی دیگر نماینگر علایق و خواسته‌های آنان باشد تا از این طریق برای مدیریت پیامی ارسال کنند تا شرایط را برای اثربخشی هر چه بیشتر آنان فراهم سازند، یکی از عوامل تاثیرگذار بر فلات شغلی نیز آوای سازمانی است (delbablan, Foroughi, 2021). گوش سپردن به آوای کارکنان برای سازمانها اهمیت ویژه‌ای یافته است چرا که از یک طرف ایده‌ها و نظرات کارکنان می‌تواند راهگشای بسیاری از مسایل سازمانی و از طرف دیگر منعکس‌کننده خواسته‌های آنها باشد (Bayrak kok & Sarikaya, 2016). بیشتر صاحب‌نظران عوامل فردی، سازمانی و اجتماعی را در مورد بیان نظرات کارکنان و مشارکت آنها موثر می‌دانند که این عوامل باید مورد بررسی و تحلیل قرار گیرد، تا با شناخت عوامل موثر، راهکارهای مناسب در ایجاد بیان نظرات سازنده کارکنان تبیین شود (Detert & Burris, 2017).

از جمله عواملی که در چرخه مسیر شغلی به عنوان عامل اثرگذار به پیامدهای سازمانی و انگیزه‌های کاری کارکنان شناسایی شده است پدیده فلات‌زدگی شغلی است (Khanifar, Ebrahimi & Gholami 2021). تفکرات و نوشته‌های اولیه در مورد فلات شغلی بیانگر این باور بود که به سر بردن در فلات شغلی امری نامطلوب است و کارکنانی که در فلات شغلی خود هستند مشکل سازند (Khanifar, Ebrahimi & Gholami 2021). از طرفی مقوله فلات شغلی، دامی است که کارکنان سازمان را از پیشرفت در مسیر شغلی باز می‌دارد و به شدت بر زندگی کاری آنها تأثیر منفی می‌گذارد. بر این اساس بسیاری از افراد پس از گذشت سه سال در یک شغل، از آن کار خسته شده و به آن به دید شغلی غیرماهرانه نگاه می‌کنند. بدین ترتیب کارکنان در طی این مدت، متوجه این موضوع می‌شوند که چیز جدیدی برای یادگیری در شغلشان وجود ندارد، در این وضعیت فرد احساس درماندگی کرده و شغل خود را کم‌ارزش و نامطلوب به شمار می‌آورد (Sorizehi, Samadi, Sohrabi & kamalipoor, 2013). به زعم Bardwick (1986) سه نوع فلات‌زدگی، ساختاری، محتوایی و زیستی وجود دارد. هر یک از این فلات‌ها، توسط عامل‌های خاصی ایجاد شده و در تمامی این سه نوع از فلات‌ها، احساس خستگی شغلی وجود دارد (Khanifar, Ebrahimi & Gholami 2021). زمانی که افراد به بالاترین سطح سازمانی که در توان دارند می‌رسند دچار فلات زدگی ساختاری می‌شوند. فلات‌زدگی ساختاری ناشی از محدودیت‌های موجود در سلسله مراتب ساختار سازمانی است زیرا هر چه فرد به رده‌های بالاتر در سازمان می‌رود پست‌های محدودتری وجود دارد و یا فرد همه توانایی‌ها و مهارت‌های لازم برای رفتن به رده بعدی را ندارد (Pourezat, Mokhtarianpour & Amine, 2019). نوع دیگر فلات‌زدگی فلات محتوایی است که گاهی افراد به دلیل محتوای شغل دچار فلات شغلی می‌شوند که عموماً کارها با تنوع پایین و با محتوای خسته و کسل‌کننده در این دسته قرار می‌گیرند آنها سالیان متمادی مشغول انجام دادن یک کار یکنواخت هستند، آموختن وجود ندارد و بعد محتوایی همه سازمان‌ها را در برمی‌گیرد (Madadnouroozi, zare & shirali, 2018). نوع سوم فلات‌زدگی، فلات زیستی است که پژوهش‌های اندکی درباره آن انجام شده است فلات‌زدگی زیستی شامل این احساس است که در هیچ یک از زمینه‌های زندگی رضایتی بدست نخواهد آمد. فلات زدگی زیستی نوعی احساس فردی را توصیف می‌کند به گونه ای که افراد در وظیفه‌ای خارج از کار خود گرفتار شده باشند و زمانی که فرد دچار روزمرگی شود و هیچ‌گونه علاقه و لذتی در زندگی شخصی احساس نکند (Madadnouroozi, zare & shirali, 2018).

(Khanifar, Ebrahimi & Gholami (2021) در تحقیقی درباره‌ی فلات زدگی شغلی و انگیزش شغلی به این نتیجه رسیدند که فلات‌زدگی ساختاری و محتوایی تأثیر منفی بر روی انگیزش شغلی دارد. (Heidari, Beheshti, Shahriyari & Navah (2020) در تحقیقی که در مورد بررسی آثار فلات‌زدگی شغلی اعضای هیئت‌علمی دانشگاه‌های ایران انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که مهمترین دغدغه برای اعضای هیئت‌علمی بحث ارتقا به منزله مهمترین عامل ساختاری مرتبط به فلات‌زدگی و عامل سیاسی به منزله مهمترین زمینه ایجادکننده فلات‌زدگی بوده است. (Rastegar & Fotovvat (2020) نیز در مطالعه‌ای به بررسی نقش رهبری رابطه‌مدار و آوای سازمانی پرداختند، یافته‌ها نشان داد که سبک رهبری رابطه‌مدار بر آوای سازمانی و جو سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد همچنین جو سازمانی بر آوای سازمانی اثر مثبت و معنادار دارد و جو سازمانی در رابطه بین سبک رهبری رابطه‌مدار و آوای سازمانی نقش میانجی ایفا می‌کند. همچنین (Ahmadi, Hossaini & Tafazzoli (2020) در تحقیقی به بررسی نقش سرمایه اجتماعی و هوش فرهنگی بر آوای سازمانی به این نتیجه رسیدند که کمبود سرمایه اجتماعی و هوش فرهنگی بالا مدیران را تحت تأثیر قرار می‌دهد پس کاهش سرمایه اجتماعی و افزایش هوش فرهنگی می‌تواند مدیران را به سمت صدای سازمانی و انگیزه و احساس مسولیت سوق دهد. (Morshedi Tonekaboni & Taban (2020) در پژوهشی به بررسی رابطه تغییر سازمانی و فلات شغلی پرداختند و خاطر نشان کردند که بین تغییر سازمانی و فلات‌زدگی با ضریب همبستگی ۰/۷۶۷ رابطه معنی‌داری وجود دارد. بنابراین، شاخص عاطفی، شاخص شناختی و شاخص رفتاری نیز با فلات شغلی رابطه معناداری دارد. (Jiang, Hu & Wang (2018) در پژوهشی با عنوان سازگاری شغلی و فلات‌زدگی شغلی با نقش تعدیل‌کننده سمت‌شغلی و خودکارآمدی شغلی به این نتیجه رسیدند که خودکارآمدی

شغلی به عنوان یک عامل تسهیل کننده رابطه سازگاری شغلی و فلات زدگی شغلی نقش مهمی ایفا می کند و در تقابل با آن کارایی شغلی حاصل می شود و بخصوص اهمیت آن زمانی مشخص می شود که تصدی شغل طولانی تر باشد. (Hatami, 2018) نیز در تحقیقی به بررسی فلات شغلی و تعهد سازمانی پرداخت و به این نتیجه رسید که افزایش فلات شغلی با کاهش تعهد سازمانی و افزایش فرسودگی شغلی و افزایش لنگرهای شغلی با افزایش تعهد سازمانی همراه بوده است.

نتایج تحقیق (Arora, Gandhi ritu, gunjan (2014) که به بررسی آثار فلات شغلی پرداخته بود نیز نشان داد که فلات شغلی در سازمان می تواند تأثیر منفی در حالات روانی کارکنان به خصوص در افزایش استرس شغلی آن ها داشته باشد. عمدتاً در این تحقیقات متغیر آوای سازمانی که تأثیر زیادی بر فلات زدگی شغلی دارد و باعث تسهیل در حرکت افراد در مسیرهای شغلی می شود پرداخته نشده است. در عصر جهانی شدن و پیشرفت روزافزون تکنولوژی، سرمایه انسانی به عنوان مهمترین سرمایه سازمان هاست (Hitt, 2019). پژوهش ها نشان داده است کارکنانی که در مسیر شغلی مناسب سازمان در حال پیشرفت هستند، با انگیزه بیشتری کار می کنند و عملکرد بهتری دارند، راضی ترند و تمایل کمتری به ترک سازمان دارند. به همین دلیل سازمان ها همواره در پی یافتن راه حل های اثربخش برای مدیریت مسیر شغلی کارکنان هستند (Buela & Joseph, 2015). امروزه کارکنان تأکید بیشتری بر زندگی شخصی و خانوادگی خود دارند و گاه ترجیح می دهند که به جای پذیرش مسئولیت های شغلی بیشتر و پست های سازمانی بالاتر که سبب برهم زدن توازن کار و زندگی شخصی افراد می شود، در جایگاه سازمانی خود باقی بمانند، در مجموع، این روند نشان می دهد که تعداد رو به افزایشی از افراد، یک سکون یا فلات را در برخی جنبه ها از زندگی شغلی خود تجربه خواهند کرد (Tabarsa, Rezaian, Hadizadeh Moghadam & Jamali Nazari, 2014).

کارکنان امروزی بیشتر از گذشته درباره زندگی کاری خود فکر می کنند و نگران هستند و شغل های مطمئن و ارضاکنده می خواهند و اغلب حرفه خود را با امید و انتظارات ویژه برای رسیدن به بالاترین سطح در سازمان شروع می کنند و اکثر آن ها به پیشرفت خود، کسب بالاترین مسئولیت ها و پاداش ها اهمیت می دهند و از طرفی کارکنانی که در مسیر شغلی مناسب در سازمان در حال پیشرفت هستند با انگیزه بیشتری کار می کنند، عملکرد نقشی و فرآینقی بیشتری دارند، راضی ترند و تمایل به ترک سازمان و غیبت در بین آنها کمتر مشاهده می شود. در ایران پژوهش های محدودی وجود داشت که مستقیماً رابطه فلات زدگی شغلی با آوای سازمانی را بررسی کرده و آثار و تبعات آن را نمایان ساخت، لذا در این پژوهش هدف کلی بررسی رابطه فلات زدگی شغلی با آوای سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش بود.

روش شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش اجرا، توصیفی و از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش شامل کلیه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان مهر (استان فارس) به تعداد ۵۱۰ نفر بودند. برای برآورد حجم نمونه پژوهش از جدول مورگان استفاده شد لذا حجم نمونه آماری ۲۲۰ نفر تعیین گردید، با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی ساده ۲۲۰ نفر به عنوان اعضای نمونه انتخاب و مورد بررسی قرار گرفتند. برای انتخاب نمونه با توجه به متمرکز بودن مرکز آموزش و پرورش، تمامی افراد نمونه برای انتخاب شدن، شانس مساوی داشتند، بنابراین ضمن رعایت تنوع در نمونه آماری و نیز زیاد بودن آمار جامعه کارکنان مرد، تعداد بیشتر اعضای نمونه (دو سوم) از کارکنان مرد انتخاب شدند.

برای گردآوری داده ها از ابزار پرسشنامه استفاده شد. برای این کار ابتدا پرسشنامه های استاندارد پژوهش به تعداد اعضای نمونه تهیه شد. سپس با مراجعه به مرکز آموزش و پرورش شهرستان مهر، مجوز لازم جهت پخش پرسشنامه گرفته شد. پس از اخذ مجوز، پرسشنامه های تهیه شده به همراه دستورالعمل پرکردن، آن در اختیار اعضای نمونه قرار گرفت. پس از پر کردن پرسشنامه از سوی کارکنان و دسته بندی آن، در قالب فایل اکسل وارد، و جهت تجزیه و تحلیل نهایی آماده شدند.

پرسشنامه های مورد استفاده شامل پرسشنامه محقق ساخته فلات زدگی شغلی (خلیلی و طاهرزاده، ۱۳۹۹) بود که دارای ۱۷ گویه و سه خرده مقیاس (فلات ساختاری، فلات محتوایی و فلات زیستی) در طیف پنج درجه ای لیکرت بود. بدین صورت که (گزینه های خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم) برای پاسخ دهی به گویه ها مشخص شده بود که در قالب اعداد ۱ (خیلی کم) تا ۵ (خیلی زیاد) نمره گذاری شدند. ضریب پایایی کلی پرسشنامه در پژوهش خلیلی و طاهرزاده (۰/۸۶) گزارش شده است. همچنین در پژوهش کرمی و همکاران (۱۳۹۹) ضریب پایایی آن معادل ۰/۸۳ محاسبه شده است و روایی آن قابل قبول گزارش شده است. نتایج حاصل از تحلیل ضرایب پایایی در پژوهش حاضر نیز در دامنه ۰/۷۷ تا ۰/۸۸ قرار دارد لذا می توان گفت ابزار از ویژگی پایایی مناسب برخوردار است که به ترتیب فلات زدگی شغلی ۰/۸۲، فلات ساختاری ۰/۸۸، فلات محتوایی ۰/۷۹ و فلات زیستی ۰/۷۷ بودند، همچنین جهت تعیین روایی این پرسشنامه از روایی همگرا استفاده شد که واریانس استخراج شده (AVE) و پایایی ترکیبی (CR) به ترتیب برای مولفه های

فلات‌زدگی شغلی ۰/۶۵ و ۰/۸۵، فلات ساختاری ۰/۶۶ و ۰/۸۸، فلات محتوایی ۰/۶۸ و ۰/۸۹ و فلات زیستی ۰/۶۵ و ۰/۸۴ گزارش شد که با توجه به اینکه مقدار AVE بزرگتر از ۰/۵، CR بزرگتر از ۰/۷ و CR نیز از AVE بزرگتر است روایی همگرای مناسب وجود داشت. پرسشنامه استاندارد آوای سازمانی (Hames, 2012) دارای ۱۸ گویه در طیف پنج درجه‌ای لیکرت استفاده شد. بدین صورت که گزینه‌های خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم برای پاسخ‌دهی به گویه‌ها مشخص شده بود که در قالب اعداد ۱ (خیلی کم) ... تا ۵ (خیلی زیاد) نمره گذاری شدند. با توجه به نتایج حاصل از تحلیل ضرایب پایایی آلفای کرونباخ، از آنجا که ضرایب ابزار پژوهش ۰/۷۸ بود می‌توان گفت ابزار از ویژگی پایایی مناسب برخوردار است. روایی سازه پرسشنامه در پژوهش همس (۲۰۱۲) با ضرایب تاثیر ۰/۷۲ مناسب ارزیابی شده است. همچنین جهت تعیین روایی این پرسشنامه از روایی همگرا استفاده شد که واریانس استخراج شده (AVE) و پایایی ترکیبی (CR) آن به ترتیب ۰/۷۰ و ۰/۸۷ گزارش شد که با توجه به اینکه مقدار AVE بزرگتر از ۰/۵، CR بزرگتر از ۰/۷ و CR نیز از AVE بزرگتر است روایی همگرای مناسب وجود داشت.

در پژوهش حاضر جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از تکنیک‌های آماری و با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS ۲۱ بشرح ذیل استفاده شد و در تحلیل توصیفی داده‌ها از میانگین و انحراف معیار و برای آزمون فرضیات پژوهش از همبستگی اسپیرمن و همچنین از آزمون من‌ویتنی برای مقایسه تفاوت‌ها بین دو گروه مستقل زن و مرد (جنسیت)، آزمون کراسکال والیس که آزمون ناپارامتری مبتنی بر رتبه است برای تعیین تفاوت‌های آماری معنی‌دار بین دو یا چند گروه از یک متغیر مستقل بر یک متغیر وابسته پیوسته یا ترتیبی برای مولفه‌های سن و تحصیلات و آزمون فریدمن به منظور رتبه‌بندی مولفه‌ها استفاده شد.

یافته‌ها

پس از گردآوری داده‌ها، آمار توصیفی پژوهش بدون ریزش به شرح جدول ۱ ذیل گزارش شد.

جدول ۱. آمار توصیفی پژوهش

متغیر	تعداد	درصد
جنسیت		
مرد	۱۵۹	۷۲٪
زن	۶۱	۲۸٪
تحصیلات		
فوق دیپلم و پایین تر	۱۱	۵٪
لیسانس	۱۰۸	۴۹٪
فوق لیسانس و بالاتر	۱۰۱	۴۶٪
سن		
کمتر از ۳۰ سال	۱۴	۶٪
۳۰ تا ۴۰ سال	۱۰۸	۴۹٪
۴۱ تا ۵۰ سال	۷۴	۳۴٪
بالاتر از ۵۰ سال	۲۴	۱۱٪

با توجه به جدول ۱ از حیث جنسیت بیشترین درصد مرد، از حیث تحصیلات بیشترین درصد مربوط به لیسانس و از حیث سن بیشترین درصد مربوط به ۳۰ تا ۴۰ سال بود.

برای بررسی فرضیه‌ها ابتدا از آزمون کولموگروف اسمیرنوف جهت نرمال بودن داده‌ها استفاده شد که با توجه به میزان p-value که در همه‌ی مؤلفه‌ها کمتر از ۰/۰۵ بود، پس می‌توان نتیجه گرفت که داده‌های تحقیق از یک توزیع نرمال به دست نیامده بنابراین از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده گردید.

جدول ۲. میانگین، انحراف استاندارد و ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

ردیف	متغیر	فراوانی	میانگین	انحراف معیار	p-value	۱	۲	۳	۴	۵
۱	فلات زدگی شغلی	۲۲۰	۵۸/۳۲	۰/۲۸۱	۰/۰۱۰	-				
۲	فلات ساختاری	۲۲۰	۱۰/۳۰	۰/۲۹۸	۰/۰۰۹	۰/۲۴۵	-			
۳	فلات محتوایی	۲۲۰	۲۶/۱۰	۰/۲۷۵	۰/۰۴۱	۰/۲۳۸	۰/۲۴۷	-		
۴	فلات زیستی	۲۲۰	۸/۶۰	۰/۲۵۳	۰/۰۱۴	۰/۲۴۹	۰/۲۴۴	۰/۲۳۶	-	
۵	آوای سازمانی	۲۲۰	۶۴	۰/۶۶۵	۰/۰۱۹	*-۰/۲۰۸	*-۰/۲۱۳	-۰/۰۶۱	*-۰/۲۰۱	-

*p<0/05 **p<0/01

با توجه به جدول ۲ می‌توان بیان کرد که بین فلات‌زدگی شغلی و آوای سازمانی کارکنان رابطه‌ی معناداری وجود داشت. ضریب همبستگی این مؤلفه منفی و برابر ۰/۲۰۸ بود. این بدین معنی است که رابطه‌ی بین دو متغیر معکوس می‌باشد. (p<۰/۰۵) همچنین می‌توان استنباط کرد که بین فلات ساختاری و

آوای سازمانی کارکنان رابطه‌ی معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی این مؤلفه منفی و برابر $0/213$ بود. این بدین معنی است که رابطه‌ی بین دو متغیر معکوس می‌باشد. ($p < 0/01$)

همچنین جدول ۲ نشان داد که بین فلات محتوایی و آوای سازمانی کارکنان رابطه‌ی معناداری وجود ندارد. ($p > 0/05$) این بدین معنی است که بین دو متغیر رابطه‌ای وجود ندارد. و همچنین بین فلات زیستی و آوای سازمانی کارکنان رابطه‌ی معناداری وجود دارد. ضریب همبستگی این مؤلفه منفی و برابر $0/201$ بود. این بدین معنی است که رابطه‌ی بین دو متغیر معکوس می‌باشد. ($p < 0/05$) در جدول ۳ دیدگاه پاسخگویان با در نظر گرفتن جنسیت آنها با استفاده از آزمون من‌ویتنی گزارش شده است.

جدول ۳. نتایج آزمون فلات زدگی شغلی و آوای سازمانی کارکنان با احتساب جنسیت با استفاده از آزمون من‌ویتنی

مؤلفه	مقدار آماره Z	p-value
فلات ساختاری	-0/112	0/911
فلات محتوایی	-0/466	0/641
فلات زیستی	-0/834	0/405
آوای سازمانی	-0/276	0/783

با توجه به جدول ۳ بین دیدگاه کارکنان زن و مرد در مورد رابطه‌ی بین فلات زدگی شغلی و آوای سازمانی کارکنان تفاوت معناداری وجود نداشت. ($p < 0/05$) جدول ۴ جهت مقایسه‌ی دیدگاه پاسخگویان با در نظر گرفتن سن آنها از آزمون کروسکال والیس که یک آزمون ناپارامتری مبتنی بر رتبه است بهره گرفته شد.

جدول ۴. نتایج آزمون فلات زدگی شغلی و آوای سازمانی کارکنان با احتساب سن با استفاده از آزمون کروسکال والیس

مؤلفه	سن	میانگین رتبه	p-value
فلات ساختاری	کمتر از ۳۰ سال	۷۲/۷۰	0/091
	۳۰ تا ۴۰ سال	۶۶/۴۵	
	۴۱ تا ۵۰ سال	۸۱/۱۴	
فلات محتوایی	بیش از ۵۰	۹۳/۵۹	0/461
	کمتر از ۳۰ سال	۷۱/۶۰	
	۳۰ تا ۴۰ سال	۷۳/۵۴	
فلات زیستی	۴۱ تا ۵۰ سال	۷۴/۵۹	0/143
	بیش از ۵۰	۹۴/۴۵	
	کمتر از ۳۰ سال	۷۳/۶۰	
آوای سازمانی	۳۰ تا ۴۰ سال	۶۵/۴۰	0/448
	۴۱ تا ۵۰ سال	۸۱/۶۹	
	بیش از ۵۰	۹۵/۷۷	
	کمتر از ۳۰ سال	۸۷/۵۰	
	۳۰ تا ۴۰ سال	۶۹/۴۳	
	۴۱ تا ۵۰ سال	۸۰/۶۲	
	بیش از ۵۰	۷۲/۷۷	

و با توجه به جدول ۴، در نتیجه این تحقیق و نمونه گرفته شده، دلیلی بر اثر سن بر روی فلات زدگی شغلی و آوای سازمانی یافت نگردید. ($p < 0/05$). در جدول ۵ مقایسه‌ی دیدگاه پاسخگویان با در نظر گرفتن تحصیلات آنها گزارش شده است.

جدول ۵. نتایج آزمون فلات زدگی شغلی و آوای سازمانی کارکنان با احتساب تحصیلات با استفاده از آزمون کروسکال والیس

مؤلفه	سابقه	میانگین رتبه	P-value
فلات ساختاری	فوق دیپلم و پایین تر	۷۸/۸۳	0/403
	لیسانس	۷۶/۴۲	
فلات محتوایی	فوق لیسانس و بالاتر	۷۴/۴۸	0/252
	فوق دیپلم و پایین تر	۹۲/۷۲	

	۷۱/۴۵	لیسانس
	۸۳/۹۴	فوق لیسانس و بالاتر
۰/۴۰۶	۸۰/۳۳	فوق دیپلم و پایین تر
	۷۶/۲۳	لیسانس
	۷۴/۶۶	فوق لیسانس و بالاتر
۰/۲۵۷	۸۰/۳۳	فوق دیپلم و پایین تر
	۷۶/۲۳	لیسانس
	۷۴/۶۶	فوق لیسانس و بالاتر

با توجه جدول ۵ در این تحقیق و نمونه گرفته شده، دلیلی بر اثر تحصیلات بر روی فلات‌زدگی شغلی و آوای سازمانی یافت نگردید ($p < 0.05$). در نهایت در جدول ۶ با استفاده از آزمون فریدمن به مقایسه میانگین رتبه مولفه‌ها پرداخته شد.

جدول ۶. نتایج آزمون مقایسه میانگین رتبه‌ی مؤلفه‌ها با استفاده از آزمون فریدمن

متغیرها	میانگین رتبه	تعداد	درجه آزادی	P-Value
فلات ساختاری	۱/۰۱	۲۲۰	۲	۰/۰۰
فلات محتوایی	۱/۹۹			
فلات زیستی	۳			

بر اساس جدول ۶ میانگین کمترین مقدار مربوط به فلات ساختاری و بیشترین مقدار مربوط به فلات زیستی بود ($p < 0.05$).

بحث و نتیجه‌گیری

هدف این مطالعه بررسی رابطه‌ی بین فلات‌زدگی شغلی و آوای سازمانی کارکنان آموزش و پرورش بود. نتایج آزمون اسپیرمن نشان داد که متغیر فلات‌زدگی شغلی با آوای سازمانی کارکنان رابطه منفی و معناداری (معکوس) داشت. همچنین بین فلات ساختاری و آوای سازمانی کارکنان رابطه‌ی معنادار و منفی وجود داشت. بین فلات محتوایی و آوای سازمانی کارکنان رابطه‌ی معناداری وجود ندارد اما بین فلات زیستی و آوای سازمانی کارکنان رابطه‌ی منفی معناداری وجود دارد، این بدین معنی است که رابطه‌ی بین متغیرهای فلات ساختاری و فلات زیستی معکوس و معنی دار می‌باشد. نتایج به دست آمده با پژوهش (Khanifar, Ebrahimi & Gholami (2021) همسو می‌باشد، پژوهشگران در پژوهش خود نشان دادند که فلات‌زدگی ساختاری و محتوایی تأثیر منفی بر روی انگیزش شغلی دارد و کارکنان با داشتن فلات ساختاری و محتوایی انگیزه شغلی خود را از دست می‌دهند. همچنین Heidari, Beheshti (2020) در تحقیقی که در مورد بررسی آثار فلات‌زدگی شغلی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های ایران انجام دادند، به این نتیجه رسیدند که مهمترین دغدغه برای اعضای هیئت علمی بحث ارتقا به منزله مهمترین عامل ساختاری مرتبط به فلات‌زدگی و عامل سیاسی به منزله مهمترین زمینه ایجادکننده فلات‌زدگی بوده است که با نتایج پژوهش حاضر همسو می‌باشد.

در پژوهشی که توسط Morshedi Tonekaboni & Taban (2020) با عنوان بررسی رابطه تغییر سازمانی و فلات‌زدگی شغلی پرداختند نشان دادند که بین تغییر سازمانی و فلات‌زدگی با ضریب همبستگی ۰/۷۶۷ رابطه معنی‌داری وجود دارد. بنابراین، شاخص عاطفی، شاخص شناختی و شاخص رفتاری نیز با فلات‌زدگی رابطه معناداری دارد که نتایج آن همسو با پژوهش حاضر می‌باشد. Jiang, Hu & Wang (2018) در پژوهشی با عنوان سازگاری شغلی و فلات‌زدگی شغلی با نقش تعدیل‌کننده سمت‌زدگی و خودکارآمدی شغلی به این نتیجه رسیدند که خودکارآمدی شغلی به عنوان یک عامل تسهیل‌کننده رابطه سازگاری شغلی و فلات‌زدگی شغلی نقش مهمی ایفا می‌کند و در تقابل با آن کارایی شغلی حاصل می‌شود و بخصوص اهمیت آن زمانی مشخص می‌شود که تصدی شغل طولانی‌تر باشد. در نهایت Hatami (2018) به بررسی فلات‌زدگی و تعهد سازمانی پرداخت و به این نتیجه رسید که افزایش فلات‌زدگی با کاهش تعهد سازمانی و افزایش فرسودگی شغلی و افزایش لنگرهای شغلی با افزایش تعهد سازمانی همراه بوده است که نتایج با یافته‌های پژوهش حاضر همسو می‌باشد.

نتایج جانبی پژوهش نیز نشان داد که جنسیت، سن و تحصیلات هیچ گونه تأثیری بر فلات‌زدگی شغلی ندارند و نتایج آزمون فریدمن حاکی از آن بود که به ترتیب مولفه‌های فلات زیستی، فلات محتوایی و فلات ساختاری بیشترین مقدار میانگین را در نمونه آماری مورد نظر داشتند. نتایج این بخش نیز با

پژوهش (Morshedi Tonekaboni & Taban (2020) که نشان داد بین تغییر سازمانی و فلات‌شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد و در این بین متغیرهای جانبی و زمینه‌ای بر میزان این ارتباط تاثیر معنی‌داری نشان ندادند، همسو می‌باشد.

نتایج فرضیه‌های پژوهش نشان داد که بین فلات‌زدگی شغلی و آوای سازمانی کارکنان رابطه‌ی معناداری وجود داشت. در تبیین نتایج به دست آمده می‌توان گفت که آوای سازمانی با عنوان یک متغیر مثبت شغلی با هدف بیان دیدگاه و نظرات کارکنان در جهت حل و فصل مشکلات سازمانی یا بیان مسائل و مشکلات فردی و سازمانی است. چنانچه این متغیر در سازمان‌ها تقویت شود و بیان دیدگاه کارکنان اهمیت داده شود، می‌توان انتظار داشت که فرهنگ مشارکت و تعامل در سازمان با هدف ارتقا و ترفیع شغلی و یا حل و فصل مشکلات سازمانی گسترش پیدا کند. کارکنانی که نظرات خود را در مورد مسائل بیان می‌کنند و با جسارت بیشتری کارها را دنبال می‌کنند در خود این احساس را به وجود می‌آورند که توانایی حل مشکلات را دارند و می‌توانند در آینده از پله‌های ترقی شغل خود به راحتی عبور کنند. در سازمان‌هایی که به اظهارنظر کارکنان توجه شود و در حل مسائل سازمانی با کارکنان مشورت و از آن‌ها نظر گرفته شود مطمئناً ساختار مناسبی در حرکت عمودی کارکنان به سمت پست‌های بالاتر وجود دارد و کارکنان متوجه این قضیه شده و خود را در راستای حرکت عمودی سازمان می‌بینند. لذا بیان دیدگاه‌های فردی و سازمانی می‌تواند چالشی باشد برای افرادی که در شغل خود راکد مانده و آنها را تشویق به مشارکت بیشتر با هدف برون رفت از فلات زدگی شغلی باشد. در حقیقت ارتباط منفی فلات‌زدگی شغلی و آوای کارکنان این مسئله را توجیه می‌کند که آوای کارکنان یکی از عوامل مهم خروج از فلات زدگی و زمینه ساز آگاهی و بهبود نگرش فرد نسبت به شغل و سازمان باشد. در حقیقت کارکنانی که آوای سازمانی قویتری دارند و از اظهارنظر کردن‌ها پاسخ مثبتی دریافت کرده‌اند در درون احساس فردی خوشایندی را تجربه کرده و علاقه و لذت از زندگی شخصی و کاری خود دارند و این احساس به آن‌ها کمک می‌کند تا بتوانند در کار و فعالیت‌های سازمانی فعال و به فکر ارتقا در پست خود باشند و دچار فلات زدگی نشوند. بر اساس نتایج بیشترین ارتباط منفی بین فلات زدگی زیستی و آوای کارکنان است. زمانی که کارکنان علاقه‌ای به مشارکت و ابراز عقاید خود نداشته باشند، به نوعی دچار دلزدگی و فرسودگی شغلی شده‌اند. به گونه‌ای که علاقه و لذتی در زندگی شخصی و شغلی خود احساس نمی‌کنند. این وضعیت چنانچه ادامه یابد فرد را نسبت به شغل و سازمان بیزار می‌کند و هیچ‌گونه تلاشی در جهت بهبود وضعیت موجود و ابراز دیدگاه و نظرات سازنده نخواهد داشت. چنین وضعیتی در درازمدت، موجب کاهش بهره‌وری شغلی و در مواردی ترک شغل برای فرد منجر خواهد شد.

نتایج همچنین نشان داد که بین فلات محتوایی و آوای سازمانی کارکنان رابطه‌ی معناداری وجود ندارد اما بین فلات زیستی و آوای سازمانی کارکنان رابطه‌ی معناداری وجود دارد. در تبیین نتایج می‌توان بیان داشت، که فلات محتوایی به دلیل ارتباط آن با چارچوب کلی شغل و شرح شغل و وظایف فرد ارتباط دارد و به نوعی با انتخاب کلی شغل از جانب فرد مرتبط می‌باشد، لذا با بیان و یا عدم بیان دیدگاه و عقاید کارکنان ارتباط زیادی ندارد، اما فلات زیستی و ساختاری به دلیل آنکه با فرد و روحیات درونی او مرتبط است؛ و عدم پیشرفت در این دو شیوه بیشتر به فرد و توانایی‌های او بر می‌گردد، لذا در صورت دچار شدن به این دو نوع فلات زدگی میزان آوای سازمانی نیز به میزان قابل توجهی کاهش می‌یابد. به عبارتی زمانی که محدودیت‌های ساختاری فرد را از ارتقا به مراتب بالاتر باز می‌دارند و زمینه پیشرفت فرد را می‌بندند و یا غنی‌سازی شغلی و توسعه توانایی فرد جهت ارتقا نادیده گرفته می‌شود، میزان تمایل فرد به مشارکت نیز به همان نسبت پایین می‌آید، زیرا انگیزش به عنوان یکی از محرک‌های مهم آوا و برون رفت از فلات زدگی شغلی در افراد کاهش پیدا می‌کند، تا جایی که فرد خود را با شغل و سازمان خود بیگانه می‌داند و در جهت پیشرفت آن تلاشی نخواهد نمود.

نتایج تحلیل متغیرهای جمعیت شناختی نیز نشان داد که بین فلات‌زدگی شغلی و ویژگی‌های جمعیت‌شناختی کارکنان رابطه‌ی معناداری وجود ندارد. در حقیقت فلات‌زدگی شغلی بیش از هر چیزی به درک فرد از موقعیت و وظایف شغلی وابسته است تا به متغیرهای زمینه‌ای همچون جنسیت و سن و ...، فرد زمانی که شغل خود را بی‌ارزش و فاقد محتوای لازم جهت پیشرفت بداند، در هر مرحله‌ای و با هر هویت و ویژگی نسبت به آن دلسرد شده و تلاش خود را بیهوده می‌داند. چنین فردی در درازمدت نسبت به شغل خود دلزدگی پیدا می‌کند و با هر سابقه و درجه‌ای از توانمندی ممکن است نسبت به ترک شغل اقدام نماید یا در حالت خفیف تر سکوت سازمانی اختیار کرده و در نسبت به شغل خود بی تفاوت می‌شود.

نتایج آزمون رتبه‌بندی فریدمن نیز نشان داد میانگین کمترین مقدار فلات زدگی مربوط به فلات ساختاری و بیشترین مقدار مربوط به فلات زیستی بود. همانگونه که در تبیین فرضیه اول هم بیان شد، فلات ساختاری به دلیل عدم توانایی فرد در تغییر آن می‌تواند به میزان بیشتری او را نسبت به شغل خود بدبین و منفعل نماید، لذا چنین فردی در چارچوب ساختار سازمانی ادراک شده، خود را دچار انفعال و ناتوانی بیشتری می‌بیند و تلاش کمتری هم در جهت رفع آن خواهد نمود و این وضعیت در صورت عدم تغییر، می‌تواند مسائل و مشکلات بسیاری از جمله نبود بهره‌وری، کاهش انگیزه، غیبت و ... برای فرد و سازمان به همراه بیاورد.

پژوهش حاضر با محدودیت‌های از جمله نبود ابزاری استاندارد در جهت سنجش فلات زدگی شغلی، محدود بودن جامعه آماری و محدودیت‌های ذاتی پژوهش کمی در جهت تعمیم نتایج مواجه بود. با توجه به نتایج به دست آمده پیشنهادات زیر در جهت توسعه آوای سازمانی و کاهش فلات زدگی شغلی ارائه می‌شود.

تشویق کارکنان به ارائه دیدگاه و نظرات فردی و سازمانی با هدف افزایش انگیزش و تقویت توانایی شغلی در جهت کاهش فلات زدگی شغلی، فراهم کردن زمینه رشد فردی و ارتقای مناسب، از طریق کاربست نتایج آوای سازمانی و لحاظ کردن توانمندی کارکنان در زمینه ارائه نظرات و دیدگاه‌ها، توسعه مداوم شغلی و غنی‌سازی شغل با هدف کاهش فلات زدگی و ارضای نیازهای فردی و گروهی کارکنان در سازمان چرخش شغلی و استفاده از توانایی‌های متعدد کارکنان با هدف کاهش سکون و فلات زدگی و استفاده از استعدادهای مختلف کارکنان مهمترین بعد فلات زدگی در ارتباط با آوای سازمانی، فلات زیستی بود. لذا توصیه می‌شود، از طریق افزایش انگیزش و تشویق افراد به مشارکت بیشتر در سازمان، علاقه و تمایل فرد به شغل و کارآمدی شغلی افزایش یابد. همچنین به سایر پژوهشگران پیشنهاد می‌شود، با ارزیابی بیشتر ابعاد و مولفه‌های فلات زدگی شغلی به صورت تفکیکی با متغیرهای فردی و اجتماعی درون سازمان، اثرات این متغیر را به صورت عمیق‌تری مورد ارزیابی قرار دهند.

تشکر و قدردانی

بدین وسیله از کلیه کارکنان آموزش و پرورش شهرستان مهر (استان فارس) که ما را در انجام این تحقیق یاری رساندند تشکر می‌نمایم.



Reference

- Adelbablan Z, Foroughi F. (2021). The mediating role of teamwork in relation to the ethical culture and organizational voice of teachers in district one of Ardabil province. *Quarterly Journal of Cultural Leadership Studies*;3(6): 20-35.
- Ahmadi M, Hosseini M, Tafazzoli R. (2020). Investigating the relationship between social capital and cultural intelligence with organizational voice among education managers in bashagard county. *Journal of New Approach in Educational Sciences* ;3(16): 21-38.
- Arora G, Ritu G. (2014). A link between career plateau and job stress: study through literature survey, *South Asian Academic Research Journals*; 4(6):1-25.
- Bardwick M. (1986). *The Plateauing Trap: How to avoid it in your career*, bantam book, New York. empirical examination of what works and what doesn't. *Journal of Applied Social*.
- Bayrak Kok S, Sarikaya B. (2016). Organizational voice behavior and its investigation in terms of organizational variables. *European Scientific Journal* December 2016 edition; 12(35): 16-33.
- Buela S, Joseph M. (2015). Relationship between personality and teacher effectiveness of high school teachers. *The International Journal of Indian Psychology*;3(1): 57-70.
- Damghanian H, Shahbaz, A. (2020). The effect of job plateaus on organizational silence with the mediating role of job motivation. *Quarterly Journal of management studies (Improvement and Transformation)*;29(97): 41-68.
- Detert, J. R, Burris, E. R. (2017). Leadership behavior and employee voice: is the door really open? *Academy of Management Journal*; 50: 25-241.
- Hatami, S. (2018). Investigating the relationship between job plateau and job anchors with organizational commitment and job burnout in all female secondary school teachers in Razoojrgalan in the academic Year 2016-2017 (M.Sc. Thesis). Faculty of Literature and Humanities, Urmia University.
- Heiydari A, Beheshti S, Shahriari M, Navah A. (2020). Sociological analysis of occupational flatbeds of faculty members in Iranian universities based on grounded theory. *Journal of Applied Sociology*; 78(6): 21-24.
- Hitt M A. (2019). *Organizational behavior a strategic approach*. New York: John wihey & son's.
- Jiang Z, Hu X, Wang Z. (2018). Career adaptability and plateaus: The moderating effects of tenure and job self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*; 104: 59-71.
- Khanifar H, Ebrahimi S, Gholami B. (2021). The effect of structural and content job plateaus on teacher motivation. *Pooyesh Journal of humanities education*. Farhangian University: 22.76.
- Lentz E. (2004). The link between the career plateau and mentoring addressing the empirical gap. unpublished thesis. University of South Florida managers who are more or less career plateaued. *The career Development Quarterly*; 47 (2):159-171.
- Madadnouroozi A, Zare A, Shirali R. (2017). Factors affecting occupational plateau in faculty members of physical education faculties of Iranian public universities. *Quarterly Journal of research and planning in higher education*;22(3):19-35.
- Mohammadi S. (2020). Structural analysis of the effect of organizational silence and voice on job nursing and organizational health of nursing women, *Journal of Development and Politics*; 70(1): 42
- Morshedi Tonekaboni M, Taban M. (2020). The relationship of organizational change with career plateau in employees of Ilam University of Medical Sciences; 7(1):109-122.
- Pourezat A, Mokhtarianpour M & Amini A. (2019). Designing a competency model for the ambassadors of the Islamic republic of Iran. *Journal of Human Resource Management Research, Imam Hussein University*; 2 (36): 100-75.
- Rastegar A, Fotovvat B. (2020). The effect of relationship-oriented leadership style on employees' organizational voice with the mediating role of organizational climate. *Journal of Management Studies (Improvement and Transformation)*;29(96):149-168.
- Sorizehi Z, Samadi A, Sohrabi R & Kamalipoor N. (2013). Studying the relationship between plateauing in career progression path with personnel burnout (case study: ministry of health and treatment in Khash city). *interdisciplinary journal of contemporary research in business*; 5(3): 627-638.
- Tabarsa Gh, Rezaian A, Hadizadeh Moghadam A & Jamali Nazari A. (2014). Design and explanation of occupational plateau management alchemy in Iranian organizations. *Quarterly Journal of Management of Government Organizations*;6(1): 103-90.