

رابطه ادراک از سیاست سازمانی با فلات شغلی کارکنان دانشگاه فرهنگیان

سید محمد اندرامی^۱، دکتر فرشیده ضامنی^۲ و دکتر ترانه عنایتی^۳

چکیده

هدف از پژوهش حاضر عبارت بود رابطه ادراک از سیاست سازمانی با فلات شغلی کارکنان دانشگاه فرهنگیان به منظور ارائه مدل. روش تحقیق از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری در این پژوهش کلیه کارکنان دانشگاه فرهنگیان منطقه ۸ کشور که طبق آمار مأخوذه در سال ۹۷-۹۶ به تعداد ۲۲۱ نفر بودند. حجم نمونه با توجه به حجم جامعه و با استفاده از فرمول کوکران ۱۴۰ نفر بوده و نمونه گیری به روش تصادفی طبقه ایی بر مبنای جنسیت در نظر گرفته شد. ابزار اندازه گیری شامل پرسشنامه استاندارد ادراک سیاسی کاکمار و کارلسون (۱۹۹۷) و پرسشنامه استاندارد فلات شغلی میلین (۱۹۹۲) بود. روایی و پایایی ابزار مورد مطالعه مورد تایید قرار گرفته است. بهم منظور تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار، فراوانی و درصد در قالب جداول و نمودار و استنباطی شامل آزمون کلموگروف اسمیر نوف، تحلیل معادلات ساختاری در نرم افزار PLS، روش وزنه ایی آنتروپی شانون، ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون خطی ساده و چند گانه و در نهایت با استفاد از برازش مدل معادلات ساختاری مدل تحقیق نهایی محاسبه شده و در نرم افزار spss و pls استفاده شده است. نتایج تحقیق نشان داد وضعیت ادراک سیاسی سازمان و ابعاد آن، وضعیت فلات شغلی و ابعاد آن در بین کارکنان دانشگاه فرهنگیان شمال کشور در حد متوسطی بوده است. ارتباط مثبت و معنی داری بین ادراک سیاست سازمانی و ابعاد آن با فلات شغلی و ابعاد آن وجود دارد.

واژگان کلیدی: ادراک، سیاست سازمانی، فلات شغلی، دانشگاه

^۱ دانشجوی دکتری رشته مدیریت آموزش عالی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

^۲ دانشیار گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران. (نویسنده مسئول)

^۳ دانشیار گروه مدیریت آموزشی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

مقدمه

قدرت و سیاست پدیده ایی اجتناب ناپذیر در زندگی سازمانی هستند. در حالی که هیچ شکی نیست که سیاست های داخلی، پدیده ایی رایج در هر سازمان است، اما شناخت بسیار کمی در مورد ماهیت و مرزهای چنین سیاستهایی وجود دارد (ویگودا و کوهن^۱، ۲۰۰۹). سیاست سازمانی ادراک شده به معنای ارزشیابی ذهنی فرد در مورد میزان رفتار خویش خدمتی همکاران و مدیران در محیط کار است (فانی و همکاران، ۱۳۹۳). فعالیت سیاسی، به طور ذاتی در همه تعاملات وجود دارد، بنابراین، به عنوان یکی از عناصر تشکیل دهنده سازمانها محسوب میشود. این نوع رفتار محیط کاری تفرقه افکن و زیانباری ایجاد می کند، که آثار منفی بر کارکنان دارد. بنابراین، آگاهی از عوامل به وجود آورنده رفتار سیاسی در پیشگیری و محدود کردن چنین رفتاری نقش مهمی ایفا میکند، با علم به اینکه ادراک فرآیندی است که در آن افراد به منظور معنابخشی به محیط پیرامون خود، به سازماندهی و تفسیر دریافتهای حسی خود اقدام می کنند و اینکه تفسیر محرکهای محیطی جز در پرتو طرح واره ها صورت نمی پذیرد، کسی که ادراک سیاست سازمانی بالایی دارد، تحت تأثیر طرح واره هایش به این نتیجه رسیده است که رفتارها، رویدادها و محیط سازمانی پیش روی او بسیار سیاست زده است. سیاست سازمانی ادراک شده، اعتقاد فرد به توانایی خود، برای رسیدن به اهداف شخصی و حرفه ای را محدود می کند. با توجه به شواهد قوی مربوط به ارتباط ادراک از سیاست سازمانی با پیامدهای منفی متنوع برای افراد و مدیران، سازمانها باید به عواملی که موجب ایجاد این ادراکات می شوند توجه کنند (اولاه، ۲۰۱۱). کارکنان امروزی بیشتر از گذشته درباره زندگی کاری خود فکر می کنند و نگران هستند، آنها شغل مطمئن، درازمدت و ارضا کننده می خواهند، کارمندان اغلب حرفه خود را با امید و انتظاراتی ویژه برای رسیدن به بالاترین سطح در سازمان شروع می کنند و اکثر آنها به پیشرفت خود، رسیدن به قدرت، کسب بالاترین مسئولیتها و پاداشها اهمیت می دهند. با این وجود نیروی کار در مسیر ترقی شغلی به نقطه ای می رسند که احتمال صعود از نردبان ترقی کاهش می یابد. افراد به منظور برآورده کردن نیازهای شخصی خود عضویت سازمانی را می پذیرند. در این ناحیه احتمال اندکی وجود دارد که شخص پس از آن ارتقای مقام یابد، این ناحیه "سکون" یا "فلات" نام دارد. فلات شغلی نقطه ای در مسیر شغلی فرد است و احتمال حرکت در سلسله مراتب سازمان در آینده برای وی بسیار کم است. اکثر کارکنان، فلات شغلی را تجربه می کنند، به خصوص کسانی که به دنبال رشد در مسیر شغلی هستند. کسانی که

^۱ Vigoda and Cohen

فلات شغلی را تجربه می کنند، استرس، ناامیدی، احساس شکست و گناه را نیز در کنار آنها خواهند داشت، که مجموعه این عوامل عملکرد افراد را در راستای اثربخشی و کارایی و در نهایت بهره وری کاهش می دهد (کومر^۱، ۲۰۱۴). مهندسی مجدد، کوچک سازی، تغییر ساختار سازمانی، ادغام و اتحادهای استراتژیک و از همه اساسی تر، پیشرفتهای تکنولوژیک و شدت گرفتن رقابت در محیط های کاری، از جمله مهمترین دلایلی هستند که فرصتهای ارتقاء و پیشرفت را از کارکنان سازمانهای امروزی گرفته و باعث شده اند آنها به صورت طولانی تری در یک جایگاه و پست باقی بمانند. نتایج مطالعه اخیر در سطح سازمانهای بزرگ دنیا نشان می دهد که حداقل ۴۰ درصد افراد نمونه که مورد بررسی قرار گرفتند، به دلیل نارضایتی از مسیر ترفیع و ارتقاء، در جستجوی فرصتهای شغلی جدیدی بوده اند و بسیاری از این افراد، به محض یافتن فرصت بهتر، سازمان های فعلی خود را ترک کرده اند (واحدی و همکاران، ۱۳۹۳). برخی از تحقیقات، فلات شغلی را بر مبنای مدت زمان تصدی شغل تعریف کرده اند. بر همین اساس، تصدی شغل به مدت پنج سال و عدم ارتقا پس از آن، معرف فلاتزدگی است؛ درحالیکه بنا به نظر اکثر محققان، تصدی شغل به مدت ۳ تا ۵ فلات شغلی محسوب می شود (میلز و همکاران^۲، ۲۰۱۳). از آنجا که اغلب کارکنان، ارتقاء و پیشرفت در مسیر شغلی را به عنوان شاخصی اساسی برای سنجش موفقیت در شغل در نظر میگیرند ضرورت توجه به مقوله فلات شغلی توسط کلیه سازمانها اجتناب ناپذیر شده است. کارکنان انتظار دارند سازمان، فرصتهایی را برای یادگیری آنها فراهم کند، فرصتهایی که برای توسعه حرفه ای و قابلیت استخدام آنها در آینده بسیار مفید و اثربخش باشد. در همین راستا این پژوهش به دنبال بررسی رابطه ادراک از سیاست سازمانی با فلات شغلی کارکنان دانشگاه فرهنگیان به منظور ارائه مدل می باشد.

مبانی نظری پژوهش

ادراک از سیاست سازمانی

برخی پژوهشگران بر این باورند که برداشت از سیاست سازمانی و رفتار سیاسی واقعی پدیده های متفاوتی اند (نزالان و همکاران^۳، ۲۰۱۰). ادراک تعادلی پویا بین واقعیت و ذهنیت ماست. رفتار سیاسی در سازمان اغلب پنهان و تحت تأثیر تفاوت در برداشت ها و نگرش های کارکنان

^۱ Kummer

^۲ Mills et al

^۳ Nazalan et al

است و بر اساس ادراک افراد از واقعیت و نه خود واقعیت تعیین می شود (آتینک و همکاران^۱، ۲۰۱۰). سیاست سازمانی ادراک شده اعتقاد فرد به توانایی خود برای رسیدن به اهداف شخصی و حرف های را محدود می کند (چانگ و همکاران^۲، ۲۰۰۹).

اگر کارکنان درک کنند که دیگران از طریق سیاسی عمل کردن پیشرفت می کنند، احتمالاً خود را بیشتر درگیر رفتار سیاسی می کنند با توجه به شواهد قوی مربوط به برداشت از سیاست سازمانی با پیامدهای منفی متنوع برای افراد و مدیران آن ها، سازمان ها باید به عواملی توجه کنند که به چنین ادراکاتی می انجامند (یولا^۳، ۲۰۱۱).

مفهوم رفتار سیاسی در سازمان^۴

سازمان ها، جامعه امروزی را تشکیل می دهند، بخش عمده زندگی ما در سازمان ها و یا در ارتباط با سازمان ها سپری می شود؛ در یکی کار می کنیم و هم زمان از تولیدات و خدمات سازمان های دیگر استفاده می نمایم. هر سازمان، با انجام دادن وظایف مختلف، هدف های متفاوتی را برای جامعه و مردم محقق می کنند. چالزپرو^۵ از دانشمندان مدیریت در این مورد بیان می دارد که سازمان ها پدیده کلیدی جوامع امروزی هستند، زیرا تأثیر مستقیم بر روی نهادهای اجتماعی، سیاست ها، اقتصاد و حتی قوانین و خانواده ها دارند (باقری و همکاران، ۱۳۹۱).

در سازمان ها مدیریت رفتار سازمانی و منابع انسانی نقش بسزائی در عملکرد کارکنان دارد، به طوری که نیروی انسانی عامل استراتژیک برای عملکرد سازمان ها در نظر گرفته می شود و مدیریت بر نیروی انسانی و گروه های سازمانی مهم ترین عامل موثر بر افزایش بهره وری است. براساس نگرش عقلانی، سازمان برای دستیابی به هدف های روشن و مشخص تلاش می کند و برای تصمیم گیری، راه حل های گوناگون را شناسائی کرده و بهترین آن ها را انتخاب می نماید. اما بر مبنای نگرش سیاسی، سازمان از ائتلاف های به وجود آمده است که از نظر هدف ها با هم توافق ندارند. در مورد رفتار سیاسی، دیدگاه های متفاوتی وجود دارد، بعضی به بعد مثبت و مشروع رفتار سیاسی می پردازند و بعضی به بعد منفی و نامشروع آن تأکید دارند. آن ها که از دیدگاه منفی به این واژه نگاه می کنند، سیاست را فریب و

^۱ Atink et al

^۲ Chang et al

^۳ Yula

^۴ Political behavior in the organization

^۵ Chalzapro

نیرنگ دانسته و مقصد یا هدف کسی که چنین رفتاری را در پیش می‌گیرد، تأمین خواسته‌های شخصی او می‌داند. عوام از این دیدگاه به واژه سیاست نگاه می‌کنند. اما طبق دیدگاه، رفتار سیاسی یک فرآیند طبیعی در سازمان است که از طریق آن، تعارض‌ها و اختلافات بین گروه‌های مختلف و ذینفع بررسی شده و به دنبال افزایش رضایت گروه‌های مختلف، تصمیم‌گیری موثر و افزایش بهره‌وری به وجود خواهد آمد. این دیدگاه رفتار سیاسی بسیار مشابه با تشکیل ائتلاف است. رفتار سیاسی، رفتاری خارج از مقررات شغلی است. این رفتار نیازمند تلاش برای به‌کارگیری قدرت شخصی است. هم‌چنین رفتار سیاسی به تلاش برای نفوذ بر اهداف، معیارها یا فرآیندهای مورد استفاده جهت تصمیم‌گیری توجه دارد (زارعی‌متین، ۱۳۸۱).

اهمیت رفتارهای سیاسی

با وجود دیدگاه‌ها و ابعاد مختلف در مورد رفتار سیاسی مطالعات و تحقیقات نشان می‌دهد، رفتار سیاسی مطلوب و موثر در سازمان به منظور افزایش بهره‌وری نیروی انسانی و سازمانی ضرورت دارد، به طوری که امروزه با عنوان مدیریت رفتار سیاسی در گرایش‌های رفتار سازمانی مورد بحث قرار می‌گیرد. البته رفتار سیاسی مانند دیگر جنبه‌های پویایی سازمانی فرآیند ساده‌ای نیست و از سازمانی به سازمان دیگر تفاوت دارد. رفتار سیاسی به دلایلی که در زیر به مهم‌ترین آن‌ها اشاره می‌شود، در مدیریت طرح گردیده و اهمیت فرآیندهای پیدا کرده است (رحیم نیا و همکاران، ۱۳۸۸). مهم‌ترین عواملی که در شکل‌گیری رفتار سیاسی در سازمان‌ها تأثیر دارد، به دو بخش تقسیم می‌شود:

الف: عوامل فردی که از ویژگی‌های افراد شاغل در سازمان ناشی می‌شود؛

ب: عوامل سازمانی که به دلیل، فرهنگ سازمانی و شیوه‌های مدیریتی در سازمان رخ می‌دهد.

الف) عوامل فردی^۱: در این سطح پژوهشگران صفات مشخصه و نیازهایی را شناسایی کرده‌اند که بر رفتار سیاسی آدم‌ها تأثیر دارند. استیفن رابینز می‌گوید: افرادی که نیاز شدید به قدرت، آزادی عمل، امنیت و قدرت مقام دارند، تلاش بیشتری برای به‌کارگیری رفتار سیاسی به عمل می‌آورند. افرادی که از نظر رابینز دارای ویژگی‌های خود نظارتی زیادی هستند، مرکز کنترل رفتارهایشان را درونی دانسته و نیاز شدیدی به کسب قدرت دارند و با احتمال بیشتری دست به رفتارهای سیاسی می‌زنند. افرادی که خود را مسئول رفتارهایشان می‌دانند، چون بر این بارو هستند که می‌توانند محیطشان را نیز کنترل کنند، نقش فعالی را پیش می‌گیرند و شرایط را به نفع خود جهت می‌دهند. افراد ریاست طلب و تشنه قدرت راحت‌تر دست به سیاسی کاری زده و از راه‌های مختلف برای کسب منافع فردی و تحقق اهداف خود استفاده می‌کنند. در نهایت اینکه، افرادی که دارای سطح آمادگی

^۱ Individual factors

بالائی هستند، کمتر از دیگران از طریق رفتارهای سیاسی غیرقانونی به دنبال اهداف و منافع خود هستند.

ب) عوامل سازمانی^۱: رفتارهای سیاسی افراد یک سازمان بیش تر تحت تأثیر ویژگی‌های سازمان است تا ویژگی‌های فردی افراد آن سازمان. در عین حال که نمی‌توان نقش‌های عوامل فردی و تفاوت‌های شخصی را در بروز رفتارهای سیاسی نادیده گرفت، تحقیقات حکایت از آن دارند که رفتار سیاسی را وضعیت‌ها شرایط و فرهنگ‌های معینی دامن می‌زنند (ویگودا^۲، ۲۰۰۹).

فلات شغلی

واژه فلات در مباحث زمین شناسی و جغرافیا به مفهوم مسیری مرتفع در یک زمین مسطح به کار رفته است. و البته این تعریف چون بیانگر پایان صعود از سلسله مراتب ترقی است، شاید واژه و استعاره مناسبی محسوب نمی‌شود. اگر مسیر شغلی قرار است فقط فرد را به بالاترین نقطه سازمانی هدایت کند، واقعیتی که وی به سکون رسیده نشانه این است که مسیر را اشتباهی پیموده است و به نقطه اوج دسترسی پیدا نخواهد کرد و فقط می‌تواند در همین سطحی که هست، به کار ادامه دهد، اما ارتقاء و پیشرفت بیش از این میسر نمی‌باشد. از طرفی امروز عقیده بر این است که مقوله سکون در مسیر شغلی ارتباط نزدیکی با بی‌انگیزگی دارد و چون آدمی در طول فعالیت‌های خود در میان طیفی از عوامل انگیزشی و موانع سیستمی و رفتاری (عوامل انگیزه زدا) قرار دارد لذا احساس ناشایستگی و ناخشنودی در این پیوستار زمانی روی می‌دهد که فرد به سمت موانع کشیده می‌شود. فلاتزدگی شغلی مفهوم چندان جدیدی نیست، اما موضوعی است که همه سازمانها به درجات مختلف آن را تجربه می‌کنند. فلات شغلی ایجاد نارضایتی را در پی دارد، زیرا پیشرفت مداوم رو به بالا، یادگیری و چالش‌پذیری شغل و در نهایت، تخصص‌گرایی و برخورداری از بازار بالقوه کاری به سبب مهارت‌های حرفه‌ای، منبعی مهم برای انگیزه به‌شمار می‌رود. پیشرفت‌ها معمولاً شامل کسب فوایدی مانند افزایش حقوق، قدرت و موقعیت هستند. بنابراین، بسیاری از کارمندان از پیشرفت به عنوان معیاری برای سنجش موفقیت خود در محیط سازمانی استفاده می‌کنند. صاحب‌نظرانی همچون سندهلتنز، باربر و کلارک از دو عامل فلات و سکون یعنی عامل اثرگذاری و عامل موقعیتی صحبت می‌کنند. فلات زدگی موقعیتی به زبان ساده یعنی کمبود پله در نردبان ترقی و عدم امکان حرکت صعودی (موقت و دائم) است. این واژه قرابت زیادی با واژه سکون از نظر زمین

^۱ Organizational factors

^۲ Vigoda

رابطه ادراک از سیاست سازمانی با فلات شغلی کارکنان دانشگاه فرهنگیان □ ۱۴۵

شناسی دارد. یعنی نیروی کار به سطحی از سلسله مراتب رسیده ولی امیدی به افزایش حقوق و مزایا، موقعیت، عنوان، قدرت رسمی و پرستیژ اجتماعی ندارد (کلاهچیان و رحمتی نیا، ۱۳۹۶).

مددنوروزی و همکاران (۱۳۹۵) در تحقیقی تحت عنوان "عوامل مؤثر بر ایجاد فلات شغلی در اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه های دولتی" به این نتیجه دست یافتند که در کل ۳۰ عامل حدود ۶۰ درصد واریانس ها را شامل می-شوند. نتایج تحقیق عوامل زیستی با ۰/۵۱۲ بیشترین تأثیر را بر فلات شغلی در اعضای هیأت علمی دارد. بنابراین با توجه به ضرورت عوامل مؤثر بر ایجاد فلات شغلی در اعضای هیأت علمی دانشکده های تربیت بدنی ایران توصیه می‌شود که مباحث مربوط به عوامل زیستی مورد توجه مسئولان قرار گیرد.

صالح اردستانی و سید نقوی (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان "تبیین رابطه فلاتزدگی شغلی با بیتفاوتی سازمانی و تمایل خروج از خدمت کارکنان" به این نتیجه دست یافتند که وجود فلاتزدگی شغلی در میان کارکنان شرکت بیمه ایران را نشان میدهد، اما برخلاف انتظار این پدیده رابطه زیادی با تمایل خروج از خدمت کارکنان نداشته، اما با متغیر "بیتفاوتی سازمانی" رابطه قوی را نشان میدهد.

بشیرنائم و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت عنوان "تبیین نقش سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی بر فرسودگی شغلی منابع انسانی (مطالعه موردی: سازمان بهزیستی آذربایجان شرقی)" به این نتیجه دست یافتند که سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی بر فرسودگی شغلی کارکنان تأثیر بسزایی دارد که لزوم توجه بیشتر مدیران همه سطوح سازمانی را به بهبود این وضعیت شغلی می طلبد. لیکن برای پیشرفت در رفع و بهبود این معضل شغلی، نیازمند همکاری و دلسوزی همه منابع انسانی موجود در سازمان است.

فیاضی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی تحت عنوان "تأثیر فلات زدگی شغلی بر فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کتابداران" به این نتیجه دست یافتند که میزان فلات زدگی شغلی (فلات ساختاری و فلات محتوایی)، فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کتابداران، بیشتر از متوسط میباشد. همچنین جنسیت در ادراک فلات زدگی تفاوت معناداری ایجاد نکرد. در حالی که فلات زدگی شغلی ادراک شده کارکنان با سابقه کار بیشتر و تحصیلات کم تر، بیشتر بود.

طبرسا و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی تحت عنوان "طراحی و تبیین الگوی مدیریت فلات زدگی شغلی در سازمان های ایرانی" به این نتیجه دست یافتند که اگر چه فلات محتوایی به صورت مستقیم پیامدهای مورد بررسی را پیش بینی نمی کند، اما از طریق تأثیر آن بر سایر انواع فلات زدگی می تواند بر نتایج شغلی تأثیرگذار باشد.

قاسم زاده علیشاهی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی تحت عنوان "نقش ادراک سیاست سازمانی بر استرس شغلی و رضایت شغلی با توجه به اثر میانجی حمایت ادراک شده سازمانی" به این نتیجه دست یافتند که در الگوی مورد نظر ادراک سیاست سازمانی با استرس شغلی از طریق حمایت ادراک شده میانجیگری می‌شود. در عین حال نقش میانجی حمایت ادراک شده در رابطه بین سیاست سازمانی و استرس شغلی تأیید نشد.

فانی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی تحت عنوان "تبیین نقش میانجی ادراک سیاست سازمانی بین رفتار سیاسی کارکنان و عوامل فردی، شغلی و سازمانی" به این نتیجه دست یافتند که عوامل شغلی و سازمانی از طریق برداشت از سیاست بر رفتار سیاسی اثر داشت. از میان متغیرهای عوامل شخصی تنها تأثیر ماکیاوول‌گرایی از طریق برداشت از سیاست بر رفتار سیاسی تأیید شد و فرضیات مربوط به تأثیر کانون کنترل و خودپایشی بر رفتار سیاسی مورد تأیید واقع نشد.

چین و کویک (۲۰۱۵) در پژوهشی تحت عنوان "بررسی عوامل موثر بر ادراک دانشجویان دوره کارشناسی نسبت به تحت تأثیر قرار مدیریت مسیر شغلی در موسسات آموزش عالی مالزی نشان داد درک بهتری نسبت به روند مدیریت مسیر شغلی در میان دانشجویان دوره کارشناسی که کارکنان بالقوه برای پیوستن به بازار کار پس از فارغ التحصیلی هستند، در اختیار کارفرمایان و سازمان می‌گذارد.

زلین و همکاران^۲ (۲۰۱۵) نشان داد فرصت‌های شغلی دانشگاه را می‌توان در سه سطح مشارکت فردی، مشارکت فردی تخصصی و مدیریتی توصیف کرد. مسیر شغلی دانشگاهی لزوماً خطی نیستند و می‌توانند از موقعیت مشارکت فردی به موقعیت‌های مدیریتی حرکت کنند و قبل از آن باید در موقعیت فردی مشارکت داشته باشند.

گودشالک^۳ (۲۰۱۴) در پژوهشی تحت عنوان تحلیل رفتگی شغلی و تعهد شغلی " نشان داد که افزایش غیبت، فشار روانی، تمایل به ترک خدمت، افزایش سطح تحلیل رفتگی شغلی، کاهش سطح رضایت شغلی و تعهد سازمانی، تعارض نقش، کاهش حس احترام به خود، نداشتن توانایی لازم برای هماهنگی با تغییرات، سطح پایین مشارکت شغلی و آشکار نشدن ابتکار عمل از پیامدهای اجتنابناپذیر فلاتزدگی شغلی است.

^۱ China and Queen

^۲ Zellin et al

^۳ Gud Shalak

چانگ^۱ (۲۰۱۲) در پژوهشی تحت عنوان "درک سیاست های سازمانی ، مدیریت مسیر شغلی و رفتار شهروند سازمانی، خود آگاهی و خودنظارتی به عنوان متغیر میانجی را با هدف بررسی تأثیر خودآگاهی و خودنظارتی بر رابطه میان سیاست سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی" انجام داده است و نتایج نشان داد که خودآگاهی و خودنظارتی اثر منفی میان سیاست سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی را تعدیل می کند.

مارکس^۲ (۲۰۱۰) در پژوهشی تحت عنوان "امنیت شغلی و رفتار سیاسی در ۱۵ کشور اروپایی انجام داده است و کارکنانی" برای این مطالعه انتخاب شده اند که از امنیت شغلی برخوردارند. نتایج نشان داد که اشتغال موقت باعث افزایش امنیت شغلی موقت می شود. همچنین این مقاله با استناد به یافته های قبلی بیان می کند که ارتباطی بین انگیزه های ایمنی و اولویت های سیاسی وجود دارد و این امر در کارکنان موقت و دائمی تفاوت دارد.

شن و همکاران^۳ (۲۰۱۰) در پژوهشی تحت عنوان "ادراک سیاست سازمانی و رفتار شهروند سازمانی" با استفاده از تجزیه و تحلیل رگرسیون نشان دادند که ادراک سیاسی اثرات مثبتی بر رفتار شهروندی سازمانی دارد. اگر چه در پژوهش های بین ادراک سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت وجود دارد و باعث افزایش عملکرد سازمان می شود اما همیشه وضع به همین منوال نیست (فانی و همکاران، ۱۳۹۳).

روتونو و پروو^۴ (۲۰۰۹) در پژوهشی تحت عنوان "روابط بین رفتارهای مقابله با فلات زدگی شغلی و پیامدهای سازمانی آن برای کارکنان" به این نتیجه دست یافتند که در بین کارکنانی که دچار فلات زدگی بودند فعالیت های مثبت مانند گسترده ساختن وظایف شغلی، منتورینگ، مسیرهای شغلی فنی و وظیفه ای، پروژه ها یا تیم ها با نگرش های مثبت و عملکرد رابطه مثبت داشت. در بین کارکنانی که در فلات شغلی نبودند رابطه معنادار بین این متغیرها مشاهده نشد. بین رفتارهای منفی مانند سرزنش کردن مافوق یا سازمان، تمایل به ترک خدمت، استفاده از الکل یا مواد مخدر و نگرش های کاری ضعیفتر و استرس های بیشتر رابطه مثبت وجود دارد (فیاضی و ضیای، ۱۳۹۳).

^۱ Chang

^۲ Marx

^۳-Shen et al

^۴ Rotundo and Provo

روش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی از نوع همبستگی است. در این تحقیق رابطه میان متغیرها بر اساس هدف تحقیق تحلیل می‌گردد. جامعه آماری در این پژوهش کلیه کارکنان دانشگاه فرهنگیان منطقه ۸ کشور می‌باشد که طبق آمار مأخوذه در سال ۹۷-۹۶ به تعداد ۲۲۱ نفر می‌باشند. حجم نمونه با توجه به حجم جامعه و با استفاده از فرمول کوکران ۱۴۰ نفر در نظر گرفته شد. و نمونه گیری به روش تصادفی طبقه ای بر مبنای جنسیت انجام شد. ابزار جمع‌آوری اطلاعات لازم در مورد تحلیل سوال های پژوهش، پرسشنامه پرسشنامه استاندارد ادراک سیاسی کاکمار و کارلسون (۱۹۹۷) که دارای سه بعد رفتار سیاسی، پیشرفت مستمر، سیاستهای برداشت و ارتقاء طراحی گردید. این پرسشنامه دارای ۱۵ گویه می باشد. پرسشنامه استاندارد فلات شغلی میلیمن (۱۹۹۲) که دارای سه بعد فلات ساختاری، محتوایی و زیستی را در طیف ۵ گزینه ای لیکرت مورد بررسی قرار می دهد. با توجه به اینکه روایی این تحقیق توسط محققان دیگر مورد تائید قرار گرفته است محقق نیز در این تحقیق از روایی سازه ترکیبی کرده است. (این مورد از متخصص آمار کمک گرفته شد. در جامعه مورد مطالعه برای تعیین پایایی ابزار از آزمون آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد که برای رفتار سیاسی عمومی در سطح ۰/۷۱، پیشرفت مستمر ۰/۸۴، سیاست های پرداخت و ارتقا ۰/۷۸، ادراک از سیاست های سازمانی ۰/۸۱، فلات ساختاری ۰/۸۶، فلات محتوایی ۰/۷۲، فلات شغلی ۰/۹۵ برآورد شد. در راستای آنالیز داده ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده شده است. در بخش توصیفی به بیان شاخص های توصیفی از قبیل میانگین، انحراف معیار، فراوانی و درصد در قالب جداول و نمودار پرداخته شد و در بخش آمار استنباطی پس از تعیین نرمالیت با استفاده از آزمون کلموگروف اسمیر نوف از آزمون های آماری پارامتریک استفاده می شود. جهت تعیین روایی سازه از تحلیل معادلات ساختاری در نرم افزار PLS استفاده شده است. جهت رتبه بندی شاخص ها از روش وزنه ای آنتروپی شانون استفاده شده و برای بررسی ارتباط بین متغیر ها از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده همچنین جهت برازش مدل رگرسیون از رگرسیون خطی ساده و چند گانه استفاده شده. همچنین برای تعیین وضعیت متغیر های تحقیق در بین افراد نمونه از آزمون تی تک نمونه ای استفاده شده و در نهایت با استفاد از برازش مدل معادلات ساختاری مدل تحقیق نهایی محاسبه شده و در نرم افزار spss و pls استفاده شده است.

یافته ها

بررسی سوال اول تحقیق : وضعیت ابعاد متغیر ادراک از سیاست های سازمانی و اولویت هر یک از آنها چگونه است؟

جدول شماره ۱ - بررسی وضعیت ادراک سیاست های سازمانی و ابعاد آن

مقدار احتمال	درجه آزادی	آماره t	میانگین مورد انتظار	انحراف معیار	میانگین مشاهده شده	
۰/۱۵۴	۱۳۹	۱/۴۳۵	۶	۱/۹۴	۶/۳۳	رفتار سیاسی عمومی
۰/۰۷۵	۱۳۹	-۱/۷۹۴	۲۱	۴/۴۲	۲۰/۳۲	پیشرفت مستمر
۰/۰۸۳	۱۳۹	-۱/۷۴۵	۱۸	۴/۵۱	۱۷/۳۴	سیاست پرداخت و ارتقا
۰/۱۵۶	۱۳۹	-۱/۴۲۸	۴۵	۹/۱۱	۴۳/۹۰	ادراک سیاست های سازمانی

با توجه به اینکه طیف ارزشی پرسشنامه ۵ ارزشی بوده و با توجه به تعداد سوال موجود در هر بخش نقطه برش حد متوسط به بالا نمرات کسب گویه ارزشی ۳ در سوالات است لذا برای بعد رفتار سیاسی (۲ سوال ضرب در ارزش ۳)، در پیشرفت مستمر (۷ سوال ضرب در ارزش ۳) ، سیاست پرداخت و ارتقا (۶ سوال ضرب در ارزش ۳) و در نهایت برای کل ابزار (۱۵ سوال ضرب در ارزش ۳) منظور شده است که کسب نمرات بالاتر از میانگین مورد انتظار به منزله تایید فرض محقق و رد فرض صفر می باشد. نتایج نشان داد مقدار احتمال بدست آمده بیشتر از ۰/۰۵ بوده و فرض تحقیق رد و فرض صفر پذیرفته می شود یعنی پاسخ دهندگان در ادراک سیاست سازمانی و ابعاد آن در سطح خطای ۰/۰۵ در حد متوسطی واقع شده اند. بنابراین می توان در پاسخ به چگونگی وضعیت ادراک سیاست سازمانی و ابعاد آن بیان داشت که این متغیرها در سطح متوسطی قرار دارند. در ادامه رتبه دهی ایتهم ها و ابعاد ادراک سیاست سازمانی از وزن دهی و رتبه بندی انتروپی شانون استفاده شده است.

جدول شماره ۲ - وزن دهی به سوالات شفافیت سازمانی به روش انتروپی شانون

رتبه در مولفه	رتبه در کل	وزن در مولفه	وزن در کل W	ضریب عدم اطمینان (D)	ضریب انتروپی (E)	گویه	مولفه
۱	۵	۰,۵۵۰	۰,۰۷۲	۰,۰۱۶	۰,۹۸۴	ارتقا با تخریب دیگران	رفتار سیاسی
۲	۱۱	۰,۴۵۰	۰,۰۵۹	۰,۰۱۳	۰,۹۸۷	وجود همیشگی یک گروه قدرتمند که کسی نتوانسته آن‌ها را دور بزند.	عمومی
۴	۸	۰,۱۴۰	۰,۰۶۴	۰,۰۱۴	۰,۹۸۶	عدم تشویق کارمندی که نظرات خود را وقتی در انتقاد از ایده‌های تثبیت است. به شکلی صادقانه بیان نمایند	پیشرفت مستمر
۷	۱۵	۰,۱۰۵	۰,۰۴۸	۰,۰۱۰	۰,۹۹۰	وجود افراد بله‌قربان‌گو طوری که ایده‌های خوب وقتی به معنای مخالفت با افراد بالادستی باشد مطلوب نیست..	
۵	۹	۰,۱۳۴	۰,۰۶۱	۰,۰۱۳	۰,۹۸۷	موافقت نمودن با دیگر افراد قدرتمند بهترین جایگزین در این سازمان می‌باشد.	
۶	۱۴	۰,۱۲۲	۰,۰۵۶	۰,۰۱۲	۰,۹۸۸	بهتر است در سازمان اوضاع را به هم نزنیم.	
۲	۴	۰,۱۵۸	۰,۰۷۳	۰,۰۱۶	۰,۹۸۴	گاهی ساده‌تر این است که ساکت بمانیم تا اینکه با سیستم مبارزه کنیم.	
۳	۷	۰,۱۵۲	۰,۰۷۰	۰,۰۱۵	۰,۹۸۵	بیان چیزی که دیگران می‌خواهند گاهی بهتر از گفتن واقعیت است.	
۱	۱	۰,۱۸۹	۰,۰۸۷	۰,۰۱۹	۰,۹۸۱	بهتر است که هر چیزی که به شما دستور می‌دهند را قبول کنید	
۳	۶	۰,۱۷۶	۰,۰۷۲	۰,۰۱۶	۰,۹۸۴	من هیچ‌گاه ندیده‌ام که سیاست‌های پرداخت و ارتقا به شکلی نظام‌مند انجام شوند.	سیاست پرداخت و ارتقا
۵	۱۲	۰,۱۴۴	۰,۰۵۹	۰,۰۱۳	۰,۹۸۷	عدم همخوانی دریافت اضافه حقوق یا ارتقایی بر پایه سیاست‌های معمول سازمان	
۱	۲	۰,۱۹۹	۰,۰۸۲	۰,۰۱۸	۰,۹۸۲	هیچ‌کدام از اضافه‌حقوق‌هایی که دریافت کرده‌ام منطبق با سیاست‌های چگونگی تعیین اضافه‌حقوق نبوده است.	
۶	۱۳	۰,۱۴۲	۰,۰۵۸	۰,۰۱۳	۰,۹۸۷	سیاست‌های اضافه حقوق هیچ ربطی به چگونگی تعیین اضافه حقوق‌ها و ارتقاها در این بخش ندارد.	
۴	۱۰	۰,۱۴۷	۰,۰۶۰	۰,۰۱۳	۰,۹۸۷	تصمیمات اضافه حقوق و ارتقا، سیاست‌ها و رویه‌ها اهمیتی ندارند.	
۲	۳	۰,۱۹۲	۰,۰۷۹	۰,۰۱۷	۰,۹۸۳	ارتقای شغلی در این سازمان ارزش چندانی ندارد چرا که نحوه تعیین آن‌ها بسیار سیاسی است.	

آیتم‌های موجود در پرسشنامه ادراک از سیاست سازمانی هم در کل ابزار و هم در هر یک از سه خرده مقیاس آن وزن دهی و رتبه بندی شد. سوال بهتر است که هر چیزی که به شما دستور می‌دهند را قبول کنید به‌جای اینکه خود برای خود تصمیم بگیرید. بیشترین وزن و رتبه ۱ و سوال وجود افراد بله‌قربان‌گو طوری که ایده‌های خوب وقتی به معنای مخالفت با افراد بالادستی باشد مطلوب نیست.. کمترین وزن و رتبه ۱۵ را داشته است. رتبه دهی در هر مولفه نیز در ستون رتبه در مولفه آمده است

در سه مولفه ادراک سازمانی را با توجه به نمرات کسب شده وزن دهی و رتبه بندی به شیوه انتروپی شانون صورت گیرد که نتایج در جدول آمده است.

رابطه ادراک از سیاست سازمانی با فلات شغلی کارکنان دانشگاه فرهنگیان □ ۱۵۱

جدول شماره ۳ - وزن دهی زیر ادراک سازمانی به روش انتروپی

رتبه	وزن W	ضریب عدم اطمینان (D)	ضریب انتروپی (E)	
۱	۰,۴۷۰	۰,۰۱۰	۰,۹۹۰	رفتار سیاست عمومی
۳	۰,۲۲۲	۰,۰۰۵	۰,۹۹۵	پیشرفت مستمر
۲	۰,۳۰۸	۰,۰۰۷	۰,۹۹۳	سیاست های پرداخت و ارتقا

سه زیر بعد مربوط به ادراک سیاسی (رفتار سیاسی عمومی، پیشرفت مستمر و سیاست های پرداخت و ارتقا) در جدول وزن دهی و رتبه بندی بر مبنی روش انتروپی شانون صورت گرفت. نتایج جدول نشان می دهد رتبه یک مربوط به رفتار سیاست عمومی، رتبه ۲ به سیاست پرداخت و ارتقا و رتبه ۳ به پیشرفت مستمر مربوط به است.

بررسی سوال دوم تحقیق: وضعیت ابعاد متغیر فلات شغلی و اولویت هر یک از آنها چگونه است؟

جدول شماره ۴ - بررسی وضعیت فلات شغلی و ابعاد آن

مقدار احتمال	درجه آزادی	آماره t	میانگین مورد انتظار	انحراف معیار	میانگین مشاهده شده	
۰/۸۶۳	۱۳۹	-۰/۱۷۳	۱۸	۳/۹۰	۱۷/۹۴	فلات ساختاری
۰/۰۰۰	۱۳۹	۷/۹۲۵	۱۸	۴/۰۴	۲۰/۷۱	فلات محتوا
۰/۰۰۰	۱۳۹	۴/۸۷۷	۳۶	۶/۴۳	۳۶/۶۵	فلات شغلی

به تعداد سوال موجود در هر بخش نقطه برش حد متوسط به بالا نمرات کسب گویه ارزشی ۳ در سوالات است لذا برای بعد فلات ساختاری (۶ سوال ضرب در ارزش ۳)، در فلات محتوا (۶ سوال ضرب در ارزش ۳) و در فلات شغلی (۱۲ سوال ضرب در ارزش ۳) منظور شده است که کسب نمرات بالاتر از میانگین مورد انتظار به منزله تایید فرض محقق و رد فرض صفر می باشد. نتایج جدول نشان داد مقدار احتمال بدست آمده برای فلات ساختاری بیشتر از ۰/۰۵ بوده و فرض تحقیق رد و فرض صفر پذیرفته می شود یعنی پاسخ دهندگان در فلات ساختاری در سطح خطای ۰/۰۵ در حد متوسطی واقع شده اند. همچنین مقدار احتمال بدست آمده برای فلات محتوا و فلات شغلی در حالت کلی کمتر از ۰/۰۵ بوده و فرض صفر رد شود یعنی پاسخ دهندگان در فلات محتوا و در حالت کلی در فلات شغلی در سطح خطای ۰/۰۵ در بیشتر از حد متوسط واقع شده اند. جهت رتبه بندی از روش وزن دهی و رتبه بندی انتروپی شانون استفاده شده است که نتایج در زیر آمده است.

جدول شماره ۵- وزن دهی به سوالات فلات شغلی به روش انتروپی شانون

رتبه در مولفه	رتبه در کل	وزن در مولفه	وزن در کل W	ضریب عدم اطمینان (D)	ضریب انتروپی (E)	گویه	مولفه
۱	۱	۰,۲۴۱	۰,۱۳۵	۰,۰۲۱	۰,۹۷۹	احتمال کمی است تا در بازنشستگی ارتقای شغلی پیدا کنم.	فلات ساختاری
۲	۴	۰,۱۹۶	۰,۱۱۰	۰,۰۱۷	۰,۹۸۳	سطح مهارت های من در حد پست سازمانی بالاتر نیست.	
۴	۶	۰,۱۵۳	۰,۰۸۶	۰,۰۱۴	۰,۹۸۶	رقابت برای ارتقای شغلی بسیار بالا است.	
۳	۵	۰,۱۷۷	۰,۰۹۹	۰,۰۱۶	۰,۹۸۴	انتظارات عملکردی سازمان، فراتر از سطح عملکردی ام است.	
۵	۷	۰,۱۴۴	۰,۰۸۱	۰,۰۱۳	۰,۹۸۷	صرف زمان زیاد برای دستیابی به ارتقای شغلی	
۶	۹	۰,۰۸۹	۰,۰۵۰	۰,۰۰۸	۰,۹۹۲	وجود افراد زیادی مثل من که چشم امید به ارتقای شغلی دارند.	
۶	۱۲	۰,۰۷۵	۰,۰۳۳	۰,۰۰۵	۰,۹۹۵	کلیه مهارت های مورد نیاز شغلم را می دانم.	فلات محتوا
۱	۲	۰,۲۹۳	۰,۱۲۸	۰,۰۲۰	۰,۹۸۰	چیز جدیدی برای یادگیری در شغلم وجود ندارد.	
۴	۱۰	۰,۰۹۷	۰,۰۴۳	۰,۰۰۷	۰,۹۹۳	در شغلم می توانم به عنوان کارشناس یا متخصص باشم.	
۲	۳	۰,۲۷۴	۰,۱۲۰	۰,۰۱۹	۰,۹۸۱	در شغل من چالشی برای روبرو شدن با آن وجود ندارد.	
۵	۱۱	۰,۰۹۶	۰,۰۴۲	۰,۰۰۷	۰,۹۹۳	علاقتمند مسائل جدیدی در شغلم باشد.	
۳	۸	۰,۱۶۴	۰,۰۷۲	۰,۰۱۱	۰,۹۸۹	در مهارت های مورد نیاز شغلم به درجه ای رسیدم که کار کردن برایم روتین شده است.	

آیتمهای موجود در پرسشنامه فلات شغلی هم در کل ابزار و هم در هر یک از دو خرده مقیاس آن وزن دهی و رتبه بندی شد. گویه "احتمال کمی است تا در بازنشستگی ارتقای شغلی پیدا کنم." بیشترین وزن و رتبه ۱ و گویه "کلیه مهارت های مورد نیاز شغلم را می دانم." کمترین وزن و رتبه ۱۲ را داشته است. رتبه دهی در هر مولفه نیز در ستون رتبه در مولفه آمده است. حال قصد داریم ۲ مولفه فلات شغلی را با توجه به نمرات کسب شده وزن دهی و رتبه بندی به شیوه انتروپی شانون صورت گیرد که نتایج در زیر آمده است.

رابطه ادراک از سیاست سازمانی با فلات شغلی کارکنان دانشگاه فرهنگیان □ ۱۵۳

جدول شماره ۶ - وزن دهی زیر فلات شغلی به روش انتروپی

رتبه	وزن ^۱ W	ضریب عدم اطمینان (D)	ضریب آنتروپی (E)	
۱	۰,۵۳۸	۰,۰۰۵	۰,۹۹۵	فلات ساختاری
۲	۰,۴۶۲	۰,۰۰۴	۰,۹۹۶	فلات محتوا

وزن دهی و رتبه بندی بر مبنی روش انتروپی شانون برای دو خرده مقیاس فلات شغلی صورت گرفت. نتایج جدول نشان می دهد رتبه یک مربوط به فلات ساختاری و رتبه ۲ مربوط به فلات محتوا می باشد.

بررسی سوال چهارم تحقیق : آیا ادراک از سیاست سازمانی با فلات شغلی کارکنان رابطه دارد؟

جدول شماره ۷ - همبستگی پیرسون بین ادراک از سیاست سازمانی و ابعاد آن با فلات شغلی و ابعاد آن

فلات شغلی	فلات محتوا	فلات ساختاری		
۰/۶۱۲	۰/۴۹۰	۰/۵۰۱	r	رفتار سیاسی عمومی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	p	
۰/۷۸۸	۰/۵۶۹	۰/۷۰۸	r	پیشرفت مستمر
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	p	
۰/۷۷۷	۰/۶۱۹	۰/۶۳۷	r	سیاست پرداخت و ارتقا
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	p	
۰/۸۹۷	۰/۶۸۷	۰/۷۶۶	r	ادراک سیاست سازمانی
۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	۰/۰۰۰	p	

بررسی در سطح خطای ۰/۰۵ از جدول ۷ نشان داد ارتباط مثبت و معنی داری بین ادراک سیاست سازمانی و ابعاد آن با فلات شغلی و ابعاد آن وجود دارد. بطوری که همبستگی مثبت معنی دار رفتار سیاسی عمومی با فلات ساختاری دارای با شدت ۰/۵۰۱ ، با فلات محتوا با شدت ۰/۴۹۰ و با فلات شغلی با شدت ۰/۶۱۲ دارد. پیشرفت مستمر با فلات ساختاری همبستگی مثبت معنی داری برابر با ۰/۷۰۸ ، با فلات محتوا ۰/۵۶۹ و فلات شغلی ۰/۷۷۷ دارد. سیاست پرداخت و ارتقا با فلات ساختاری دارای همبستگی مثبت و معنی داری با شدت ۰/۷۶۶ ، با فلات محتوا با شدت ۰/۶۷۸ و با فلات شغلی با شدت ۰/۸۹۷ دار دارد. ادراک سیاست سازمانی با فلات ساختاری دارای همبستگی ۰/۷۶۶ ، با فلات محتوا دارای همبستگی ۰/۶۷۸ و فلات شغلی دارای همبستگی ۰/۸۹۷ است. بنابراین ادراک از سیاست سازمانی و ابعاد آن با فلات شغلی و ابعاد آن رابطه دارد. در ادامه برآزش مدل رگرسیونی همزمان ابعاد ادراک سیاست سازمانی با فلات شغلی صورت گرفته است. برای بررسی همزمان از رگرسیون چند متغیره گام به گام استفاده شد در گام اول متغیر پیشرفت مستمر وارد مدل

شده است و در گام دو سیاست پرداخت و ارتقا، در گام سوم رفتار سیاسی عمومی وارد مدل شده است.

جدول شماره ۸ - برآورد ضرایب همبستگی در مدل رگرسیون گام به گام

گام	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	آماره دوربین واتسون
۱	۰/۷۸۸	۰/۶۲۱	۰/۶۱۸	۱/۶۷
۲	۰/۸۹۳	۰/۷۹۷	۰/۷۹۴	
۳	۰/۸۹۹	۰/۸۰۸	۰/۸۰۳	

بررسی نشان داد در طی ۳ گام مدل نهایی شده ضریب همبستگی چند گانه در گام آخر ۰/۸۹۹ بوده و ضریب تعیین تعدیل شده برابر با ۰/۸۰۳ بدست آمده است که دلالت بر این دارد ابعاد ادراک سیاست سازمانی وارد شده در مدل قابلیت تبیین ۸۰/۳ درصدی از متغیر وابسته فلات شغلی را دارد. مقدار آماره دوربین واتسون نیز برابر ۱/۶۷ شده است.

جدول شماره ۹ - تحلیل واریانس چند متغیره به روش گام به گام بین ابعاد ادراک

سیاست سازمانی و فلات شغلی

گام	منبع اثر	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مجموع مربعات	آماره F	مقدار احتمال
۱	رگرسیون	۳۵۶۵ / ۷۶۹	۱	۳۵۶۵ / ۷۶۹	۲۲۵ / ۷۱۵	/۰۰۰۰
	خطا	۲۱۸۰ / ۰۸۱	۱۳۸	۱۵ / ۷۹۸		
۲	رگرسیون	۴۵۷۷ / ۲۱۹	۲	۲۲۸۸ / ۶۱۰	۲۶۸ / ۲۹۶	/۰۰۰۰
	خطا	۱۱۶۸ / ۶۳۱	۱۳۷	۸ / ۵۳۰		
۳	رگرسیون	۴۶۴۰ / ۱۳۱	۳	۱۵۴۴ / ۷۱۰	۱۹۰ / ۲۴۱	/۰۰۰۰
	خطا	۱۱۰۵ / ۷۱۹	۱۳۶	۸ / ۱۳۰		

نتایج تحلیل واریانس در هر گام معنی دار بوده است و در گام آخر بعد از ورود متغیر های نامبرده مدل نهایی شده که مقدار آماره f برابر با ۱۹۰/۲۴۱ که در سطح خطای ۰/۰۵ معنی دار شده است.

جدول شماره ۱۰ - خلاصه نتایج برآورد ضرایب مدل رگرسیون تحت روش گام به گام بین ابعاد ادراک سیاست سازمانی و فلات شغلی

گام	برآورد پارامتر	ضریب غیر استاندارد B	ضریب استاندارد بتا	T	مقدار احتمال
۱	ثابت	۱۵/۳۹۵	-	۹/۷۲۰	/۰۰۰۰
	پیشرفت مستمر	۱/۱۴۴	/۷۸۸۰	۱۵/۰۲۴	/۰۰۰۰
۲	ثابت	۱۰/۹۶۵	-	۸/۸۹۴	/۰۰۰۰
	پیشرفت مستمر	/۷۵۷۰	/۵۲۱۰	۱۱/۴۲۰	/۰۰۰۰
	سیاست پرداخت و ارتقا	/۷۰۹۰	/۴۹۷۰	۱۰/۸۸۹	/۰۰۰۰
۳	ثابت	۱۰/۶۳۰	-	۸/۷۸۷	/۰۰۰۰
	پیشرفت مستمر	/۷۰۵۰	/۴۸۵۰	۱۰/۴۵۷	/۰۰۰۰
	سیاست پرداخت و ارتقا	/۶۳۵۰	/۴۴۵۰	۹/۲۰۷	/۰۰۰۰
	رفتار سیاست عمومی	/۴۳۱۰	/۱۳۰۰	۲/۷۸۲	/۰۰۶۰

با توجه به نتایج جدول ملاحظه شد در طی گام اول پیشرفت مستمر با ضریب استاندارد بتا ۰/۷۸۸ وارد مدل شد. و در گام دوم سیاست پرداخت و ارتقا با ضریب استاندارد بتا برابر با ۰/۴۹۷ وارد مدل شد که نتایج آزمون T دلالت بر معنی داری اثرات داشته است. در نهایت در گام سوم اثر رفتار سیاست عمومی نیز وارد مدل شده که مدل نهایی بین ابعاد ادراک سیاست سازمانی با فلات شغلی را می توان به صورت زیر تعریف کرد.

$$\text{رفتار سیاست عمومی} (۰/۴۳۱) + \text{سیاست پرداخت و ارتقا} (۰/۶۳۵) + \text{پیشرفت}$$

$$\text{مستمر} (۰/۷۰۵) + ۱۰/۶۳۰ = \text{فلات شغلی}$$

نتیجه گیری

سازمان متشکل از افراد و گروه هایی است که دارای ارزشها، اهداف و منافع مختلفند این امر باعث می شود بر سر درستیابی به منابع کمیاب سازمانی، اختلاف و تعارض و تضاد به وجود آید و رفتار سیاسی در درون سازمان ها و در میان کارکنان شکل بگیرد. سازمانهای امروزی از حالت نردبانی به حالت تخت گونگی رسیده اند. حاکمیت دنیای مجازی و الکترونیک بر فعالیتهای سازمانی در جهان امروز امری اجتناب ناپذیر است، و هنر انسان های سازمانی در سازگاری با ساخت های نوین سازمانی و جلوگیری از سلطه محیط و کار و تغییر بر روح و روان آنهاست، و این هنر، هم هنر فردی است، و هم هنر مدیریتی، امروزه در سازمانها اتفاقات بزرگی می افتد، که خود متأثر از عوامل محیطی، رقابتی،

بین‌المللی و عصر تغییرات انفجاری است. سیاست یکی از واقعیت‌های حیات سازمانی است. سیاست سازمانی همان روشهایی است که کارکنان برای نفوذ بر دیگران به منظور حداکثر کردن نفع شخصی خود به کار می‌گیرند در حالی که در دیدگاه دیگری بیشتر به جنبه ادراکی و ذهنی سیاست سازمانی پرداخته می‌شود و ادراک کارکنان از سیاستهای سازمانی را برای اندازه‌گیری میزان سیاسی بودن سازمان در نظر می‌گیرند. پژوهشگران این دیدگاه معتقدند محیط سیاسی از طریق فعالیتهای اعضای سازمان ایجاد می‌شود و از طریق خط مشی‌ها، عملیات و فرهنگ سازمانی تحت تاثیر قرار می‌گیرد زیرا سازمانها به صورت رسمی رفتار سیاسی را تصویب نکرده‌اند و اکثر سازمانها به صورت رسمی وجود این مفهوم بی‌قاعده و تفرقه‌انداز را انکار می‌کنند. لذا تنها وسیله منطقی برای اندازه‌گیری این متغیر، به واسطه ادراکات اعضای سازمان است. باقری و همکاران (۱۳۹۱) به این نتیجه دست یافتند که رفتارهای سیاسی نامطلوب و ادراک منفی کارکنان از فضای سیاسی سازمان نتایج نامناسبی برای سازمان به دنبال دارد، این ادراک نامناسب معمولاً نارضایتی شغلی، ترک شغل، کاهش بهره‌وری، احساس ناعدالتی سازمانی، کاهش انگیزه و فشارهای عصبی را به دنبال داشته و همچنین رابطه مثبت معناداری با مقاومت‌های کارکنان در برابر تغییر دارد، یعنی کارکنانی که ادراک بیشتری از سیاست سازمانی دارند، از یک سو نسبت به اعمال تغییر اکراه بیشتری دارند و از سوی دیگر، در قبال آن دچار ناکامی بیشتر می‌شوند. بنابراین برای درک بهتر و تعیین استراتژی مناسب تر شناخت رفتارهای سیاسی و نیز نوع مدیریت آن از اهمیت بسیاری برخوردار می‌باشد. هادوی نژاد و همکاران (۱۳۸۹) به این نتیجه دست یافتند که بین ادراک سیاست سازمانی و مقاومت‌های شناختی و هیجانی کارکنان در برابر تغییر رابطه مثبت معناداری وجود دارد؛ هر چند مقاومت رفتاری، رابطه معناداری را با متغیر پیشبین پژوهش‌شان نمیدهد. با استفاده از فن رگرسیون سلسله‌مراتبی تعدیل شده، مشخص شد سیاست پیشگی مدیران، رابطه ادراک سیاست سازمانی و مقاومت‌های شناختی و عاطفی کارکنان را در برابر تغییر تشدید میکند. شن و همکاران (۲۰۱۰) در پژوهش خود نشان دادند ادراک سیاسی اثرات مثبتی بر رفتار شهروندی سازمانی دارد. اگر چه در پژوهش‌های بین ادراک سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی رابطه مثبت وجود دارد و باعث افزایش عملکرد سازمان می‌شود اما همیشه وضع به همین منوال نیست. فانی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهش خود به این نتیجه مشابهی دست یافتند که عوامل شغلی و سازمانی از طریق برداشت از سیاست بر رفتار سیاسی اثر داشت. از میان متغیرهای عوامل شخصی تنها تأثیر ماکیاول‌گرایی از طریق برداشت از سیاست بر

رفتار سیاسی تأیید شد و فرضیات مربوط به تأثیر کانون کنترل و خودپایشی بر رفتار سیاسی مورد تأیید واقع نشد. همچنین باقری و همکاران (۱۳۹۱) به این نتیجه دست یافتند که رفتارهای سیاسی نامطلوب و ادراک منفی کارکنان از فضای سیاسی سازمان نتایج نامناسبی برای سازمان به دنبال دارد، این ادراک نامناسب معمولاً نارضایتی شغلی، ترک شغل، کاهش بهره‌وری، احساس ناعدالتی سازمانی، کاهش انگیزه و فشارهای عصبی را به دنبال داشته و همچنین رابطه مثبت معناداری با مقاومت‌های کارکنان در برابر تغییر دارد، یعنی کارکنانی که ادراک بیشتری از سیاست سازمانی دارند، از یک سو نسبت به اعمال تغییر اکراه بیشتری دارند و از سوی دیگر، در قبال آن دچار ناکامی بیشتر می‌شوند. بنابراین برای درک بهتر و تعیین استراتژی مناسب‌تر شناخت رفتارهای سیاسی و نیز نوع مدیریت آن از اهمیت بسیاری برخوردار می‌باشد. نتایج تحقیق مارکس (۲۰۱۰) نشان داد که اشتغال موقت باعث افزایش امنیت شغلی موقت می‌شود. همچنین این مقاله با استناد به یافته‌های قبلی بیان می‌کند که ارتباطی بین انگیزه‌های ایمنی و اولویت‌های سیاسی وجود دارد و این امر در کارکنان موقت و دائمی تفاوت دارد. از طرفی فعالیت سیاسی، به طور ذاتی در همه تعاملات وجود دارد، بنابراین، به عنوان یکی از عناصر تشکیل‌دهنده سازمانها محسوب می‌شود. کارکنان امروزی بیشتر از گذشته درباره زندگی کاری خود فکر می‌کنند و نگران هستند، آنها شغل مطمئن، درازمدت و ارضاکننده می‌خواهند، کارمندان اغلب حرفه خود را با امید و انتظاراتی ویژه برای رسیدن به بالاترین سطح در سازمان شروع می‌کنند و اکثر آنها به پیشرفت خود، رسیدن به قدرت، کسب بالاترین مسئولیتها و پاداشها اهمیت می‌دهند. با این وجود نیروی کار در مسیر ترقی شغلی به نقطه‌ای می‌رسند که احتمال صعود از نردبان ترقی کاهش می‌یابد. در همین راستا پیشنهاد می‌شود: مدیران با اندکی بهبود در جو سازمانی بتوانند زمینه‌های لازم را برای به کارگیری ایده‌های جدید کارکنان و تشویق آنها به ارایه و آزمون آزادانه‌ی ایده‌های نوآورانه‌ی خود فراهم کرده این امر بهتر است با به کارگیری ایده‌های جدید کارکنان و تشویق آنها به طرح هرچه بیشتر این قبیل نظرات و دادن مجال کافی به آنها به منظور آزمون و عملیاتی کردن آزادانه‌ی این ایده‌ها همراه باشد. ارتقای شغلی مورد ارزیابی مجدد قرار گیرد تا با توجه به شایستگی افراد صورت پذیرد و عادلانه باشد. سعی شود جوی بوجود آید که افراد به دنبال ارتقا و دست یافتن به سطوح بالا باشند و از این طریق فعالیتها و حوزه‌های کاری آنها گسترده‌تر شود. بازننگری و اصلاحات مورد نیاز در شاخص‌های اختصاصی دستگاه انجام شود. به طوری که دربرگیرنده کلیه اهداف و وظایف دستگاه باشد. ایجاد چشم‌اندازهای پیشرفت و خط‌مسیر شغلی که به کارکنان جهت تنظیم تلاشهایشان کمک کند. مدیران باید موقعیت کارکنانشان را درک کنند،

کارکنانی که از نظر سازمانی به دلیل کمبود موقعیتهای شغلی فلاتزده شدهاند، خواهان غنی سازی مشاغل خواهند بود. شرکت دادن آنها در پروژههایی که متناسب با تجربیات آنهاست میتواند آنها را در موقعیت فعلی بهره‌ور و راضی نگه دارد. به صورت دوره‌های ادراک کارکنان از فلاتزدگی مورد ارزیابی قرار گیرد، برای افراد فلاتزده، جلسات مشاوره‌های با حضور روانشناسان متخصص و مجرب برگزار شود، و نیز برای کارکنانی که تصمیم به ترک خدمت میگیرند خدمات کاربایی ارائه شود. اعضای هیئت علمی هنگامی دچار فلاتزدگی زیستی میشوند که هیچگونه علاقه و لذتی را در کار خود احساس نکنند. لذا، با غنی سازی و توسعه دوره‌های آموزشی برای ارتقای رتبه علمی و توسعه روحیه فردی استادان از طریق دادن بورس و تداوم دوره‌های آموزشی کوتاهمدت و بلندمدت در داخل و خارج کشور میتوان نقش مهمی در کاهش فلاتزدگی داشت.

منابع

- بشیر بنائم، یاسر؛ واحدی، مجید و رسولی، مریم. (۱۳۹۳). تبیین نقش سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی منابع انسانی (مورد مطالعه سازمان بهزیستی آذربایجان شرقی)، **مجله مدیریت سلامت، شماره ۱۸**، سال ۶.
- باقری، قدرت الله؛ حسنی نژاد، آرش؛ نیک آیین، مجتبی و خرم، سید محمد. (۱۳۹۱). بررسی ارتباط بین ادراک فضای سیاسی سازمان با رضایت شغلی کارکنان (مطالعه موردی: معاونت فرهنگی و اجتماعی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری)، **چشم انداز مدیریت دولتی**، س ۸، ش ۱۲: ۱۰۹-۱۱۲.
- سیدجوادی، سیدرضا. (۱۳۸۹). مدیریت منابع انسانی و امور کارکنان، **تهران: نگاه دانش**.
- رحیم نیا، ف و حسن زاده، ژ. (۱۳۸۸). بررسی نقش تعدیل کنندگی عدالت سازمانی بر رابطه بین ادراک از فضای سیاسی سازمان و ارتباط گریزی افراد. **پژوهش نامه مدیریت تحول**، س ۱، ش ۲، ص: ۸۹-۶۵.
- زارعی، متین. (۱۳۸۱). رفتار سیاسی و نقش آن در سازمان و مدیریت. **مجله مجتمع آموزشی عالی قم**. سال چهارم - شماره پانزدهم. زمستان ۸۱.
- صالح اردستانی، عباس و سید نقوی، میر علی. (۱۳۹۵). تبیین رابطه فلات زدگی شغلی با بی تفاوتی سازمانی و تمایل خروج از خدمت کارکنان. **پژوهش های مدیریت عمومی، سال نهم، بهار ۱۳۹۵، شماره ۳۱**.
- طبرسا، غلامعلی؛ رضاییان، علی؛ هادیزاده مقدم، اکرم و جمالی نظری، آرزو. (۱۳۹۳). طراحی و تبیین الگوی مدیریت فلات زدگی شغلی در سازمان های ایرانی (مورد مطالعه: وزارت صنعت، معدن و تجارت). **دوره ۳، شماره ۱ (پیاپی ۹)، زمستان ۱۳۹۳، صفحه ۹۰-۱۰۳**.

رابطه ادراک از سیاست سازمانی با فلات شغلی کارکنان دانشگاه فرهنگیان □ ۱۵۹

- فانی، علی اصغر؛ شیخی نژاد، فاطمه؛ دانایی فرد، حسن؛ حسنزاده، علیرضا. (۱۳۹۳). بررسی اثرات تعدیل کننده مهارت سیاسی و اراده سیاسی در ارتباط بین ادراک سیاست سازمانی و رفتار سیاسی مورد مطالعه: **صنعت آب ایران پژوهش‌های مدیریت در ایران، دوره ۱۸، شماره ۱، ۱۹۳-۲۲۱.**
- فیاضی، مرجان و ضیایی، ثریا. (۱۳۹۳). تأثیر فلات‌زدگی شغلی بر فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کتابداران، **پژوهش نامه مدیریت تحول، سال ششم، شماره ۱۱، بهار و تابستان ۱۳۹۳.**
- قاسم زاده علی شاهی، ابوالفضل، احمدی، عزت الله؛ ملکی مرشد، منظر و حسنی، محمد. (۱۳۹۳). نقش ادراک سیاست سازمانی بر استرس شغلی و رضایت شغلی با توجه به اثر میانجی حمایت ادراک شده سازمانی. **پژوهش های نوین روانشناختی تبریز سال نهم تابستان ۱۳۹۳ شماره ۳۴.**
- کلاه چیان و رحمتی نیا. (۱۳۹۶). تبیین پدیده فلات زدگی شغلی در کارکنان سازمان های امنیتی. **فصلنامه پژوهش های حفاظتی امنیتی دانشگاه جامع امام حسین (ع). سال ششم، شماره ۲.**
- مددنوروزی، علی؛ زارع، علیرضا و شیرالی، رضوان. (۱۳۹۵). عوامل مؤثر بر ایجاد فلات شغلی در اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه های دولتی ایران. **فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، دوره ۲۴، شماره ۴: ۱۹-۲۵.**
- واحدی، مجید؛ بشیرینائم، یاسر و رسولی، مریم. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر ویژگی های شغلی بر سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی سرمایه های انسانی، **فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، سال بیست و دوم، شماره ۷۳: ۲۵-۶۲.**
- Atinc, G.; Darrat, M.; Fuller, B.; Parker, B.W. (۲۰۱۰). □Perceptions of organizational politics:A meta analysis of theoretical antecedents□. *Journal of Management Issues*, ۴, ۴۹۴-۵۱۳.
- Vigoda-Gadot, E. & Cohen, A. (۲۰۰۹). “Influence Tactics and Perceptions of Organizational Politics: A Longitudinal Study”. *Business Research*, ۵۵, ۳۱۱-۳۲۴.
- Ullah, S.; Jafri, A. R. & Bindost, M. K. (۲۰۱۱). “A Synthesis of Literature on Organizational Politics. *Far East Journal of Psychology and Business*, ۳(۳), ۳۶-۴۹.
- Conner, D. (۲۰۱۴). The effects of career plateaued workers on in-group members’ perceptions of P-O fit. *Employee Relations*, ۳۶(۲), ۱۹۸-۲۱۲.
- Godsholk, V. (۲۰۱۴). *External and internal reasons for career plateauing. Group and Organization Management*, ۱۳.
- Cheong, J. O. (۲۰۱۰). **An empirical analysis of the relationships between politics, conflicts and performance in government organizations**, PhD dissertation, The State University of New Jersey

۱۶۰ □ فصلنامه علمی - پژوهشی تحقیقات مدیریت آموزشی سال یازدهم، شماره اول، پاییز ۱۳۹۸

- Marx, Paul. (۲۰۱۲), Job Insecurity and Political Behaviour in European Welfare States ESPAnet conference, **Edinburgh, pp.۱-۲۲.**
- Miles, S.; Gordon, J., & Storlie, C. (۲۰۱۳). Job satisfaction, perceived career plateau, and the perception of promotability: a correlational study. **The Journal of International Management Studies, ۸(۱), ۱-۹.**