



Research Paper

Effect of Career Plateau on Ambiguity and Role Conflict with Mediation of Organizational Conflict of Physical Education Teachers

Saeedeh Miri¹ and Naser Nastiezaie²

1. MA Student in Educational Administration, Zahedan Branch, Islamic Azad University, Zahedan, Iran.
2. Associate Professor in Educational Administration, Faculty of Education and Psychology, University of Sistan and Baluchestan, Zahedan, Iran.

Received: 13 December 2020

Accepted: 29 May 2021

Extended Abstract

Summary

The purpose of this work was to investigate the effect of the career plateau on the ambiguity and role conflict with mediating role of organizational conflict. This work was an applied and correlation research method. By the stratified random sampling method, 229 physical education teachers were selected. In order to collect information, three questionnaires were used: career plateau, ambiguity, and role conflict and organizational conflict. For the data analysis, the Pearson correlation coefficient, factor analysis, and structural equation modeling were used. The results obtained showed that the direct effect of the career plateau on the ambiguity and role conflict and the career plateau on the organizational conflict and the direct effect of the organizational conflict on the ambiguity and role conflict were positive and significant. The indirect effect of the career plateau on the ambiguity and role conflict was also significant with the mediator role of the organizational conflict. Therefore, it can be accepted that the career plateau has a positive effect on the ambiguity and conflict, both directly and indirectly, through the mediation of the organizational conflicts.

Introduction

In order to be effective, the schools require the teachers to have a good job performance, and the job performance can be affected by a number of factors including the ambiguity and role conflict. The ambiguity and role conflict are important factors in the teacher job stress that cause a lot of stress on the teacher and affect her/his job performance. The role ambiguity occurs when the employee “does not feel that s/he has the necessary information to perform her/his role adequately when s/he is uncertain about what the members of her/his role set expect of her/him. The role conflict is defined as a situation that occurs as a result of the incompatible role demands. The role conflict and role ambiguity cause many individual and organizational deficiencies. Numerous factors such as the organizational conflict and career plateau can affect the role ambiguity and role conflict. The research hypotheses are as follow:

1. The career plateau has a positive and significant effect on the ambiguity and role conflict.
2. The career plateau has a positive and significant effect on the organizational conflict.
3. The organizational conflict has a positive and significant effect on the ambiguity and role conflict.
4. The career plateau has a positive and significant effect on the role ambiguity and conflict with the mediating role of organizational conflict.

Methodology and Approach

This work was an applied and correlation research method based on the structural equation modeling. The statistical population of the work was all the physical education teachers in the city of Zahedan (Sistan and Baluchestan province). By the stratified random sampling method, 229 physical education teachers in Zahedan were selected in the academic year of 2019-2020. In order to collect the information, three questionnaires were used: career plateau (Milliman, 1992), ambiguity and role conflict (House, Schuler & Levanoni, 1983), and organizational conflict (Shirkhani, 2011). For the data analysis, the Pearson correlation coefficient, factor analysis, and structural equation modeling were used by the SPSS and Lisrel software.

Results and Conclusion

Based on the results obtained, the amount of correlation coefficient of career plateau with ambiguity and role conflict ($r = 0.532$), career plateau with organizational conflict ($r = 0.573$), and organizational conflict with ambiguity and role conflict ($r = 0.559$) was significant ($p < 0.001$). The direct effect of the career plateau on the ambiguity and role conflict ($\beta = 0.44$, $t = 3.88$), career plateau on the organizational conflict ($\beta = 0.73$, $t = 9.45$), and the direct effect of the organizational conflict on the ambiguity and role conflict ($\beta = 0.34$, $t = 3.09$) was positive and significant. The indirect effect of the career plateau on the ambiguity and role conflict was also significant with the mediator role of organizational conflict ($\beta = 0.248$, $t = 5.20$).

Keywords: Ambiguity and Role Conflict, Career Plateau, Content Plateau, Organizational Conflict, Structural Plateau.

To cite this article:

Miri, S., & Nastiezaei, N. (2021). Effect of Career Plateau on Ambiguity and Role Conflict with Mediation of Organizational Conflict of Physical Education Teachers. *Mudīriyyat-i manābī-i insānī dar varzish (Human Resource Management in Sport)*, 8(2), 417-434.

Corresponding Author: **Naser Nastiezaei**

E-mail: n_nastie1354@ped.usb.ac.ir



تأثیر فلات‌زدگی شغلی بر ابهام و تعارض نقش با میانجی‌گری تعارضات سازمانی معلمان تربیت بدنی

سعیده میری^۱ و ناصر ناستی‌زایی^۲

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد زاهدان، زاهدان، ایران.

۲. دانشیار مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان، ایران.

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۳/۰۸

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۹/۲۳

چکیده

هدف: هدف این پژوهش بررسی تأثیر فلات‌زدگی شغلی بر ابهام و تعارض نقش با نقش میانجی تعارضات سازمانی بود. **روش‌شناسی:** روش پژوهش توصیفی - همبستگی بود. ۲۲۹ معلم تربیت بدنی شهر زاهدان در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ و به شیوه نمونه‌گیری تصادفی - طبقه‌ای از طریق سه پرسشنامه فلات‌زدگی شغلی (میلیمن، ۱۹۹۲)، ابهام و تعارض نقش (هاوس و همکاران، ۱۹۸۳) و تعارضات سازمانی (شیرخانی، ۲۰۱۱) مورد مطالعه قرار گرفتند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل عاملی و مدل معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها: اثر مستقیم فلات‌زدگی شغلی بر ابهام و تعارض نقش ($\beta=0/44, t=3/88$)، اثر مستقیم فلات‌زدگی شغلی بر تعارضات سازمانی ($\beta=0/73, t=9/45$) و اثر مستقیم تعارضات سازمانی بر ابهام و تعارض نقش ($\beta=0/34, t=3/09$) مثبت و معنادار بود؛ همچنین اثر غیر مستقیم فلات‌زدگی شغلی بر ابهام و تعارض نقش با نقش میانجی تعارضات سازمانی ($\beta=0/248, t=5/20$) مثبت و معنادار بود.

نتیجه‌گیری: با توجه به نقش فلات‌زدگی شغلی در بروز تعارضات سازمانی و ابهام و تعارض نقش، لزوم طراحی و اجرای برنامه‌ریزی مسیر کار راه شغلی و انجام اقداماتی چون گسترش فرصت رشد شغلی، طراحی محیط کاری چالش‌برانگیز، درگیر کردن معلمان در کارهای جانبی و مأموریت‌های سازمانی، توانمندسازی معلمان و تشویق آنان به یادگیری سازمانی و به روز کردن دانش و مهارت خویش می‌تواند در کاهش فلات‌زدگی شغلی مؤثر باشد.

واژه‌های کلیدی: ارتقای شغلی، تعارض بین فردی، سردرگمی در نقش.

نویسنده مسئول: ناصر ناستی‌زایی

تلفن: ۰۹۱۵۱۹۰۲۰۴۷

E - mail: n_nastie1354@ped.usb.ac.ir

مقدمه

مدارس برای اثربخشی نیازمند آن هستند که معلمان عملکرد شغلی مناسبی داشته باشند و عملکرد شغلی می‌تواند تحت تأثیر عوامل متعددی از جمله ابهام و تعارض نقش^۱ قرار بگیرد. ابهام و تعارض نقش از عوامل مهم تنش شغل معلمی بوده که باعث فشارهای روانی بسیاری بر معلم شده و عملکرد شغلی وی را تحت تأثیر قرار می‌دهد (کانچیکا^۲ و همکاران، ۲۰۱۵). ابهام نقش به عنوان عدم صراحت و روشنی در نقش‌ها و وظایف درخواست شده از فرد و نوعی عدم کفایت در مواردی توصیف شده است که ارتباطات و اطلاعات واضح در مورد نقش فرد وجود ندارد (مریدا-لوپز^۳ و همکاران، ۲۰۱۷). تعارض نقش وجود درخواست‌ها و تقاضاهای آشکار و نهان متضاد در عرصه نقش‌های واگذار شده به افراد است که افراد را در حین کار تحت فشار و حالت سردرگم کننده‌ای قرار می‌دهد. تعارض نقش هنگامی رخ می‌دهد که تن دادن به مجموعه‌ای از الزام‌های شغلی با پذیرش مجموعه دیگری از الزام‌های شغلی، مغایر و یا به کلی ناممکن است. این تعارض به دلیل خواسته‌های متناقض یک سرپرست و یا در اثر برخورد کارکنان با تقاضاهای متناقض دو سرپرست یا گروه کاری ایجاد می‌شود (ایبرز و ویجنبرگ^۴، ۲۰۱۷). معلمان در مدارس با تقاضاهای شغلی زیادی از طرف مدیر، ناظر آموزشی، والدین و دانش‌آموزان روبه‌رو می‌شوند که این امر می‌تواند ابهام و تعارض نقش آنان را به دنبال داشته باشد. برخی از مدیران مدارس گاهی اوقات در ارائه راهکارها و دستورالعمل‌های مناسب و قابل درک به معلمان خود کوتاهی می‌کنند و در نهایت منجر به ابهام می‌شود، در مورد آن چه معلم قرار است انجام دهد و علاوه بر آن ممکن است، معلمان با درخواست‌ها و تقاضاهای آشکار و نهان متضاد در عرصه نقش‌های واگذار شده به آنان مواجه شوند و تعارض نقش را تجربه کنند. ابهام نقش و تعارض نقش از جمله مهمترین عوامل ایجاد کننده استرس شغلی و کاهش دلبستگی و خشنودی شغلی به شمار می‌آیند که علاوه بر ایجاد نارضایتی شغلی، عملکرد شغلی فرد را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهند (آنگورن و ارسلان^۵، ۲۰۲۱). عوامل متعددی از جمله تعارضات سازمانی^۶ و فلات‌زدگی شغلی^۷ می‌تواند بر ابهام و تعارض نقش تأثیرگذار باشد (کنبور و کنبیک^۸، ۲۰۱۷، گودشالک و فندر^۹، ۲۰۱۵).

تعارض بخش طبیعی از تعاملات و ارتباطات انسانی است که در سازمان‌ها امری اجتناب‌ناپذیر است، به طوری که تمام سازمان‌ها از جمله مدارس به نوعی با مساله تعارض مواجه هستند (اوزوما^{۱۰}، ۲۰۱۷). وجود افراد مختلف با ویژگی‌های شخصیتی، نیازها، باورها، انتظارات و ادراکات متفاوت، بروز تعارض در مدارس را اجتناب‌ناپذیر کرده است. معلمان دارای شیوه‌های ارتباطی، آرزوها، دیدگاه‌های سیاسی و مذهبی و نیز پیش زمینه‌های فرهنگی متفاوت هستند. وجود این گونه تفاوت‌ها منجر به ایجاد تعارضات در مدارس می‌شود (جبران^{۱۱}، ۲۰۱۷). از این‌رو، وجود تفاوت‌ها، خطرات‌ها و انگیزه‌های متمایز از یکدیگر در معلمان و مدیران مدارس از یک سو و پایداری مدرسه بر اصل تشریک مساعی و هماهنگی افراد و اجزای سازمان از سوی دیگر، بافت مدارس را در برابر تعارضات سازمانی اجتناب‌ناپذیر می‌کند. از طرف دیگر، ساختار حاکم بر سازمان آموزش و پرورش مبتنی بر سلسله مراتب و تفاوت‌های عمودی و افقی، وجود نظام اداری خشک و انعطاف‌ناپذیر، وجود خرده نظام‌ها و گروه‌های مختلف با اهداف و منافع

1. Ambiguity and role conflict
2. Kanchika
3. Mérida-López
4. Ebbers and Wijnberg
5. Unguren and Arslan
6. Organizational Conflict
7. Career Plateau
8. Kanbur and Canbek
9. Godsholk and Fender
10. Uzoma
11. Jubran

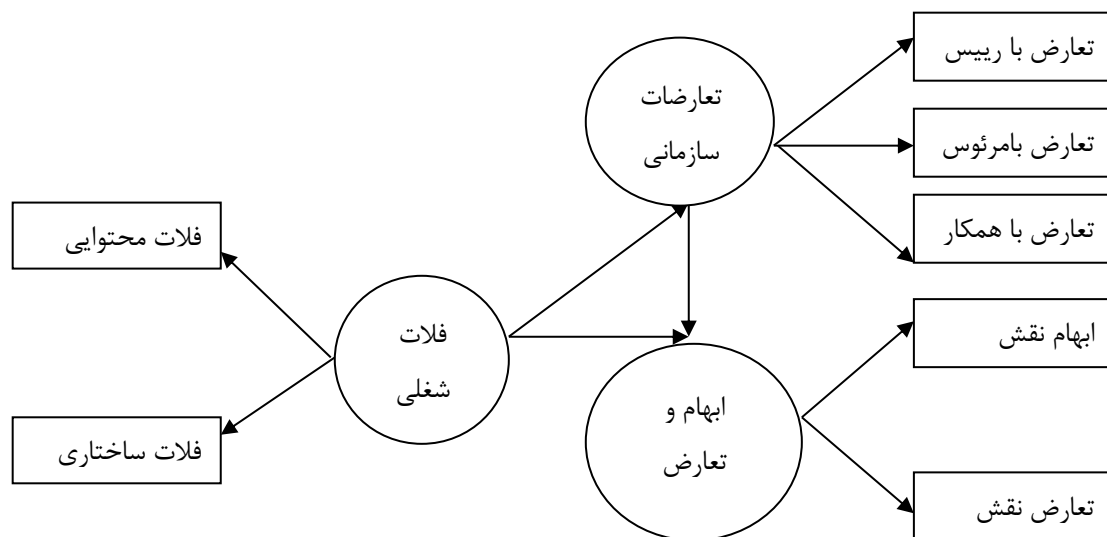
مختلف، نظام ارتباطی نارسا، کمبود منابع و امکانات مدارس را به صورت سازمان‌هایی متلاطم و آسیب‌پذیر در آورده‌اند که مستعد انواع تنش، تعارض و ناسازگاری می‌باشند (محمدی و مهدیان، ۲۰۱۶).

اغلب کارکنان در مسیر پیشرفت و ارتقاء شغلی با پدیده فلات‌زدگی شغلی مواجه می‌شوند. فلات‌زدگی شغلی زمانی رخ می‌دهد که فرد احساس کند که در مسیر شغلی خود با مشکل مواجه است و نمی‌تواند در سلسله مراتب سازمانی ارتقاء یابد یا ارتقاء او به کندی انجام می‌شود (اوزر^۱، ۲۰۲۱). کارکنان ممکن است که سه نوع فلات‌زدگی زیستی، ساختاری و محتوایی را تجربه کنند. فلات‌زدگی زیستی شامل احساس اجبار برای انجام دادن کارهایی است که فرد در گذشته برای انجام دادن آن‌ها تعهد داده است و اکنون دیگر احساس تعلقی به آن‌ها ندارد. فلات‌زدگی ساختاری زمانی است که افراد به بالاترین سطح سازمانی می‌رسند که در توان دارند و دیگر احتمال ارتقای آنان وجود ندارد. گاهی افراد به دلیل محتوای شغل دچار فلات شغلی می‌شوند که عموماً کارهای با تنوع پایین و با محتوای خسته و کسل‌کننده در این دسته قرار می‌گیرند. آن‌ها سالیان متمادی مشغول انجام دادن یک کار یکنواخت هستند و دقیقاً می‌دانند که هر روز از آنان چه انتظاری می‌رود و هیچ چیز جدیدی برای آموختن وجود ندارد (لنتز^۲، ۲۰۰۴). افرادی که دچار فلات‌زدگی می‌شوند، نه تنها انگیزه خود برای پیشرفت شغلی را از دست می‌دهند، بلکه حضور آنان در محیط کار کاهش یافته و میزان خروجی کاری آنان به سطح پایینی تنزل می‌یابد (دایرک^۳ و همکاران، ۲۰۲۰). معلمان نسبت به فعالیت‌های توسعه حرفه‌ای احساس نارضایتی می‌کنند، زیرا مدارس بدون توجه به تفاوت‌ها در دانش و مهارت‌های قبلی معلمان جدید و معلمان باسابقه برنامه‌های آماده سازی و ارشادگری را به یک شکل و یکسان ترتیب می‌دهند و این موضوع معلمان را ناکام می‌کند. این ناکامی و یکنواختی در شغل باعث می‌شود، معلمان تصمیم بگیرند که در موقعیت فعلی خود بمانند و تمایل کمتری به پیشرفت از خود نشان دهند؛ این روند می‌تواند به این امر منجر شود که تعداد رو به افزایشی از معلمان فلات‌زدگی شغلی را تجربه نمایند (وانجیچی^۴، ۲۰۱۸).

در بررسی پیشینه پژوهش، مطالعات نشان می‌دهد که فلات‌زدگی شغلی با کاهش میزان ساعات مفید کاری، بیگانگی در محیط کار و عدم رضایت خاطر، مدیریت استبدادی و خودرایی رهبر، کاهش عدالت سازمانی و کاهش عملکرد شغلی، افزایش بی‌انصافی و بی‌عدالتی بین فردی رهبر و کاهش عملکرد شغلی کارکنان، عدم امنیت شغلی، بی‌عدالتی رویه‌ای، کناره‌گیری افراد در محیط کار رابطه دارد (اوزر، ۲۰۲۱، دایرک و همکاران، ۲۰۲۰). مطالعات نشان می‌دهد که ابهام نقش و تعارض نقش با عدم بیان واضح انتظارات شغلی، عدم هدایت و راهنمایی مؤثر زیردستان، کاهش اقتدار رهبری و کاهش اثربخشی سازمانی (هو^۵ و همکاران، ۲۰۲۱)، نارضایتی شغلی و کاهش عملکرد شغلی (آنگورن و ارسلان، ۲۰۲۱) و افزایش تعارضات سازمانی، فشار و استرس شغلی، بارکاری بیشتر و تمایل به غیبت و ترک محل کار (سوپرمن^۶ و همکاران، ۲۰۲۰) رابطه دارد. پیشینه تعارضات سازمانی نشان می‌دهد که رهبری تحول‌گرا و تعاملات بین فردی (مختار^۷ و همکاران، ۲۰۲۰)، تسلط بر سبک‌های مدیریت تعارض (جان-اکی و آکینتوکونبو^۸، ۲۰۲۰)، عدم احساس نابرابری و تبعیض و تقویت هویت سازمانی کارکنان (فرناندز-سالینرو و توپا^۹، ۲۰۲۰)، ارتباطات درون سازمانی بهتر (کوان^{۱۰} و همکاران، ۲۰۲۰)، کاهش استرس شغلی و فرسودگی شغلی (کیم^{۱۱}، ۲۰۲۰) و معنویت‌گرایی (ویسه و کیمیگر، ۲۰۱۷) موجب کاهش تعارضات سازمانی می‌شوند.

1. Özer
2. Lentz
3. Dirk
4. Wangechi
5. Ho
6. Suparman
7. Mukhtar
8. John-Eke and Akintokunbo
9. Fernández-Salinerro and Topa
10. Kwon
11. Kim

یکی از مهمترین سازمان‌ها در هر کشوری آموزش و پرورش است که اهمیت و جایگاه خاص خود را دارد. در این میان معلمان برترین نقش را در نظام آموزش و پرورش بر عهده دارند و به مثابه نقطه آغاز تحول در آموزش و پرورش به شمار می‌آیند. اگر چه هر شغلی استرس‌های خاص خود را دارد، اما معلمان استرس‌های شغلی زیادی را تجربه می‌کنند. معلمان تربیت بدنی نیز از جمله افرادی هستند که نقش مهم آن‌ها در نظام آموزش و پرورش واضح است و باید با ایجاد آمادگی، صلاحیت و روحیه لازم از توانایی‌های آن‌ها در فعالیت‌های آموزشی و تربیتی استفاده کرد؛ زیرا آن‌ها نقش مهمی در پرورش جسمانی و اخلاقی دانش آموزان بر عهده داشته و در نتیجه افزایش آگاهی در مورد فلات‌زدگی شغلی، تعارضات سازمانی و ابهام و تعارض نقش آنان ضروری به نظر می‌رسد؛ همچنین با توجه به این موضوع که معلمان تربیت بدنی به اقتضای شرایط شغلی خاص خود مسائلی از قبیل مسئولیت شغلی بالا، به رسمیت نشناختن درس تربیت بدنی از جانب همکاران و والدین، بی توجهی به سختی کار معلم تربیت بدنی، کمبود امکانات و تجهیزات در مدارس جهت آموزش به دانش‌آموزان، شرایط نامطلوب حیاط مدرسه به عنوان کلاس ورزش، عدم همکاری برخی مدیران مدارس با اعزام تیم‌های ورزشی مدرسه به مسابقات آموزشگاه‌ها، نظارت بر کلاسی به وسعت حیاط مدرسه و بر شاگردانی که خود را نسبتاً آزاد و خارج از چارچوب کلاس می‌پندارند را تجربه می‌کنند (اندام و اسعدی، ۲۰۱۸) که همه این موارد می‌تواند زمینه‌ساز تعارضات سازمانی، ابهام و تعارض نقش و فلات‌زدگی شغلی باشد که پیامد آن کاهش اثربخشی فردی و سازمانی معلمان تربیت بدنی خواهد بود. تحقیقات معدودی به بررسی روابط فلات‌زدگی شغلی، ابهام و تعارض نقش و تعارضات سازمانی پرداخته‌اند، اما بررسی این روابط در بین معلمان تربیت بدنی، با توجه به نقش مهم و حیاتی آنان در نظام آموزشی، مورد غفلت قرار گرفته است؛ لذا مسئله اصلی پژوهش این است که آیا فلات‌زدگی شغلی بر ابهام و تعارض نقش معلمان تربیت بدنی با میانجی‌گری تعارضات سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد؟ مدل مفهومی پژوهش در شکل ۱ آورده شده است:



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی

مطالعه حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش پژوهشی توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش کلیه معلمان تربیت بدنی زاهدان در سال تحصیلی ۹۹-۱۳۹۸ به تعداد ۵۶۳ نفر (۳۲۸ زن و ۲۳۵ مرد) بودند. به شیوه نمونه‌گیری تصادفی-طبقه‌ای

بر حسب جنسیت) و بر اساس فرمول نمونه‌گیری کوکران تعداد ۲۲۹ معلم (۱۳۳ زن و ۹۶ مرد) مورد مطالعه قرار گرفتند. لوهلین در سال ۲۰۰۴ در بحث خود برای حجم نمونه در مدل‌های عاملی می‌پذیرد که حجم نمونه کمتر از ۱۰۰ نامناسب و حجم‌های بالاتر از ۲۰۰ مطلوب است (قاسمی، ۲۰۱۲)؛ بنابراین تعداد ۲۲۹ نمونه مناسب بوده است.

برای جمع‌آوری اطلاعات از سه پرسشنامه زیر استفاده شد:

الف) مقیاس ابهام-تعارض نقش: این مقیاس توسط هاوس، اسکالر و لوانونی در سال ۱۹۸۳ ساخته شده است. این مقیاس ۱۴ گویه دارد که ۶ گویه آن (گویه‌های ۱ تا ۶) ابهام نقش و ۸ گویه دیگر (گویه‌های ۷ تا ۱۴) تعارض نقش را می‌سنجد. پرسشنامه بر حسب مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت از کاملاً نادرست تا کاملاً درست تنظیم شده است و نمره‌گذاری آن از ۱= کاملاً نادرست تا ۵= کاملاً درست است. در این آزمون هر چه قدر میانگین نمره فرد به ۵ نزدیکتر باشد، به معنی آن خواهد بود که در شغل خود ابهام و تعارض نقش را تجربه می‌کند. مقدار پایایی پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ در پژوهش ابوالقاسمی و همکاران (۲۰۰۶)، ۰/۸۹ و در این مطالعه ۰/۹۱ به دست آمد.

ب) پرسشنامه فلات‌زدگی شغلی: این پرسشنامه توسط میلیمن^۱ (۱۹۹۲) طراحی شده است که دارای ۱۲ گویه بوده و دو بُعد فلات ساختاری (گویه‌های ۱ تا ۶) و فلات محتوایی (گویه‌های ۷ تا ۱۲) را ارزیابی می‌کند. پرسشنامه بر حسب مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت از کاملاً مخالف تا کاملاً موافق تنظیم شده است و نمره‌گذاری آن از ۱= کاملاً مخالف تا ۵= کاملاً موافق است. در این آزمون هر چه قدر میانگین نمره فرد به ۵ نزدیکتر باشد، نشانه فلات‌زدگی شغلی بیشتر است. مقدار پایایی پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ در پژوهش کیانی اشترجانی (۲۰۱۷)، ۰/۸۲ و در این مطالعه ۰/۸۶ به دست آمد.

ج) پرسشنامه تعارضات سازمانی: این پرسشنامه توسط شیرخانی (۲۰۱۱) طراحی شده است. پرسشنامه دارای ۹ گویه بوده که سه بُعد تعارضات سازمانی شامل تعارض با رئیس (گویه‌های ۱، ۴ و ۷)، تعارض با مرئوس (گویه‌های ۲، ۵ و ۸) و تعارض با همدیفان (گویه‌های ۳، ۶ و ۹) را ارزیابی می‌کند. پرسشنامه بر حسب مقیاس ۵ گزینه‌ای لیکرت از خیلی به ندرت تا خیلی وقت‌ها تنظیم شده است و نمره‌گذاری آن از ۱= خیلی به ندرت تا ۵= خیلی وقت‌ها است. گویه‌های ۶ و ۷ معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. در این آزمون هر چه قدر میانگین نمره فرد به ۵ نزدیکتر باشد، نشانه ادراک تعارضات سازمانی بیشتر است. مقدار پایایی پرسشنامه با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ در پژوهش شیرخانی (۲۰۱۱)، ۰/۷۹ و در این مطالعه ۰/۷۴ به دست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (فراوانی، درصد، میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی) و آمار استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون، تحلیل عاملی و مدل معادلات ساختاری) با کمک نرم‌افزار اسپاس و لیزرل استفاده شد.

یافته‌ها

در پژوهش حاضر ۲۲۹ معلم تربیت بدنی مورد مطالعه قرار گرفتند که وضعیت جمعیت شناختی معلمان در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی مشارکت‌کنندگان

متغیر	فراوانی (درصد)	متغیر	فراوانی (درصد)
جنسیت	مرد	وضعیت تأهل	متأهل
	۹۶ (۴۱/۹۲)		۱۹۵ (۸۵/۱۵)
	زن	مجرد	
	۱۳۳ (۵۸/۰۸)		۳۴ (۱۴/۸۵)
تحصیلات	دیپلم و کاردانی	سنوات خدمت	۱ تا ۱۰ سال
	۳۷ (۱۶/۱۶)		۶۲ (۲۷/۰۷)
	کارشناسی		۱۱ تا ۲۰ سال
	۱۱۹ (۵۱/۹۷)		۹۰ (۳۹/۳)
	کارشناسی ارشد		بالای ۲۰ سال
	۷۳ (۳۱/۸۷)		۷۷ (۳۳/۶۳)

قبل از طراحی مدل معادلات ساختاری فرض نرمال بودن تک متغیره و فرض نرمال بودن چند متغیره بررسی شد که نتایج آن در جدول ۲ ارائه شده است. در مدل‌یابی علی، توزیع متغیرها باید نرمال باشد. با توجه به یافته‌های جدول ۲ قدر مطلق چولگی و کشیدگی تمام متغیرها متناسب با استاندارد (بین $+2$ و -2) است؛ بنابراین پیش فرض مدل‌یابی علی یعنی نرمال بودن تک متغیری برقرار است. برای بررسی نرمال بودن چندمتغیره از ضریب کشیدگی استاندارد شده مردیا^۱ استفاده شد که با توجه به نسبت‌های بحرانی به دست آمده برای هر متغیر ($C.I. > 2/58$)، فرض عدم طبیعی بودن توزیع طبیعی داده‌ها رد شد و برقراری مفروضه نرمال بودن چند متغیره مورد تأیید قرار گرفت (رستگار و همکاران، ۲۰۱۶).

جدول ۲. وضعیت توصیفی متغیرهای پژوهش

گوبه	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی	ضریب مردیا
۱	۳/۶۳	۱/۱۹	-۰/۵۵۳	-۰/۵۲۱	۰/۰۲۶
۲	۳/۸۷	۰/۹۷	-۰/۳۹۲	-۰/۶۴۵	۰/۲۶۱
۳	۳/۶۹	۱/۱۲	-۰/۵۶۱	-۰/۴۱۰	۰/۱۳۴
۴	۴/۰۲	۰/۹۴	-۰/۶۹۰	-۰/۱۵۱	۰/۵۷۳
۵	۳/۸۰	۱/۰۱	-۰/۵۶۵	-۰/۲۸۵	۰/۲۷۷
۶	۴/۰۱	۰/۹۲	-۰/۶۹۱	-۰/۱۵۵	۰/۵۸۲
۷	۳/۷۸	۱/۰۱	-۰/۶۳۰	۰/۱۰۲	۰/۵۲۲
۸	۴/۱۰	۰/۹۰	-۰/۷۸۲	۰/۰۰۴	۰/۸۶۴
۹	۳/۸۴	۱/۰۵	-۰/۷۹۸	۰/۱۵۲	۰/۶۱۵
۱۰	۲/۵	۱/۰۲	-۰/۳۱۷	-۰/۷۵۷	۰/۴۳۱
۱۱	۲/۴۸	۱/۰۶	-۰/۴۵۱	-۰/۵۶۵	۰/۱۰۷
۱۲	۲/۶۱	۱/۵۸	-۰/۶۲۶	-۰/۴۳۱	۰/۱۲۳
۱۳	۲/۶۴	۱/۰۴	-۰/۸۷۶	۰/۵۰۷	۰/۳۵۴
۱۴	۲/۶۸	۰/۹۸	-۰/۴۰۰	-۰/۴۵۹	۰/۰۶۰
ابهام و تعارض نقش	۳/۸۶	۰/۶۸	-۰/۱۷۳	-۰/۰۶۲	۰/۱۶۳
۱	۳/۱۷	۱/۱۴	-۰/۲۸۵	-۰/۶۱۹	۰/۲۹۲
۲	۳/۵۷	۱/۱۱	-۰/۵۹۰	-۰/۲۷۹	۰/۲۸۰
۳	۳/۸۴	۰/۹۱	-۰/۵۵۳	۰/۰۳۹	۰/۵۶۴
۴	۴/۱۱	۰/۸۸	-۰/۸۲۰	۰/۳۲۴	۰/۵۶۳
۵	۳/۹۶	۰/۸۹	-۰/۵۴۲	-۰/۱۰۸	۰/۴۸۷
۶	۲/۷۱	۱/۳۹	۰/۲۲۲	-۱/۱۹۳	۰/۶۹۸
۷	۳/۵۰	۱/۲۹	-۰/۵۹۶	-۰/۶۴۳	۰/۰۳۶
۸	۳/۸۵	۰/۹۵	-۰/۴۰۷	-۰/۵۳۲	۰/۱۳۱
۹	۳/۵۸	۱/۰۷	-۰/۵۰۳	-۰/۲۱۰	۰/۲۷۳
تعارضات سازمانی	۳/۵۹	۰/۶۱	۰/۲۵۲	-۰/۷۰۲	۰/۷۳۷
۱	۳/۹۸	۰/۹۱	-۰/۵۳۳	-۰/۲۴۷	۰/۳۱۴
۲	۳/۸۶	۱/۱۴	-۰/۷۳۱	-۰/۴۸۳	۰/۲۱۷
۳	۳/۵۹	۱/۲۷	-۰/۶۲۱	-۰/۶۳۳	۰/۰۱۰
۴	۳/۸۶	۰/۸۹	-۰/۵۴۴	۰/۰۰۹	۰/۶۰۱
۵	۳/۹۴	۰/۹۲	-۰/۴۸۵	-۰/۶۷۴	۰/۲۰۵
۶	۳/۹۲	۰/۸۸	-۰/۵۷۴	۰/۰۳۳	۰/۶۱۴

1. Mardia's Normalized Multivariate Kurtosis Value

گویه	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی	ضریب مردیا
۷	۴/۰۱	۰/۸۹	-۰/۶۹۱	۰/۱۲۶	۰/۶۳۵
۸	۴/۰۰	۰/۸۶	-۰/۴۸۶	-۰/۵۴۰	۰/۰۶۲
۹	۳/۸۹	۰/۹۸	-۰/۷۵۸	۰/۲۰۸	۰/۵۶۱
۱۰	۳/۷۹	۱/۰۱	-۰/۵۵۳	-۰/۲۴۶	۰/۳۰۳
۱۱	۳/۷۷	۱/۰۲	-۰/۴۴۱	-۰/۶۲۵	۰/۱۸۰
۱۲	۳/۶۳	۱/۰۴	-۰/۲۵۴	-۰/۷۲۸	۰/۴۵۵
فلات‌زدگی شغلی	۳/۸۵	۰/۶۶	-۰/۱۱۵	-۰/۶۶۷	۰/۸۳۶

برای بررسی عدم هم خطی بودن متغیرهای مستقل از آزمون عامل تورم واریانس (VIF^1) استفاده شد که مقدار VIF به دست آمده $1/48$ بود که از مقدار 5 کمتر است؛ بنابراین پیش فرض عدم هم خطی بودن متغیرهای مستقل تأیید می‌شود؛ همچنین قبل از طراحی مدل معادلات ساختاری فرض ارتباط بین متغیرهای پژوهش از طریق آزمون ضریب همبستگی پیرسون بررسی شد که بر اساس یافته‌ها مقدار ضریب همبستگی فلات‌زدگی شغلی با ابهام و تعارض نقش و تعارضات سازمانی به ترتیب $0/532$ و $0/573$ و مقدار ضریب همبستگی بین تعارضات سازمانی و ابهام و تعارض نقش $0/559$ به دست آمد که همگی مثبت و معنادار بودند؛ همچنین پیش از ارزیابی مدل ساختاری ارائه شده لازم است، معناداری وزن رگرسیونی (بار عاملی) سازه‌های مختلف پرسشنامه با استفاده از تکنیک تحلیل عاملی تأییدی انجام گرفت (جدول ۳).

جدول ۳. نتایج تحلیل عاملی تأییدی برای گویه‌های پرسشنامه

گویه	β	T	گویه	β	T	گویه	β	T
۱	۰/۵۶	۶/۸۱	۱۳	۰/۶۸	۱۱/۲۳	۲۵	۰/۵۳	۸/۲۴
۲	۰/۶۷	۱۱/۱۳	۱۴	۰/۶۱	۹/۷۷	۲۶	۰/۴۲	۶/۳۵
۳	۰/۵۷	۸/۹۹	۱۵	۰/۵۱	۷/۶۹	۲۷	۰/۶۰	۹/۵۴
۴	۰/۶۸	۱۱/۲۳	۱۶	۰/۵۳	۸	۲۸	۰/۶۵	۱۰/۷۲
۵	۰/۶۶	۱۰/۸۸	۱۷	۰/۶۸	۱۰/۹۷	۲۹	۰/۶۶	۱۰/۸۱
۶	۰/۶۸	۱۱/۲۳	۱۸	۰/۷۷	۱۲/۹۱	۳۰	۰/۶۸	۱۱/۲۸
۷	۰/۷۰	۱۱/۷۲	۱۹	۰/۶۵	۱۰/۲۷	۳۱	۰/۷۰	۱۱/۸۱
۸	۰/۷۰	۱۱/۷۵	۲۰	۰/۵۱	۷/۶۹	۳۲	۰/۷۵	۱۲/۸۸
۹	۰/۵۶	۶/۸۱	۲۱	۰/۵۳	۸	۳۳	۰/۷۶	۱۳/۲۷
۱۰	۰/۶۹	۱۱/۶۱	۲۲	۰/۵۰	۷/۵۹	۳۴	۰/۷۳	۱۲/۸۲
۱۱	۰/۷۳	۱۲/۳۴	۲۳	۰/۶۶	۱۰/۵۰	۳۵	۰/۶۱	۹/۸۷
۱۲	۰/۶۶	۱۰/۹۳	۲۴	۰/۵۸	۹/۲۲			

شاخص‌های بارزش به شرح زیر بود:

$$\chi^2 = 15.83; df = 11; \chi^2/df = 1.44; CFI = 0.99; IFI = 0.99; RMR = 0.03; GFI = 0.98; RMSEA = .04$$

همچنین از آن جا که مقدار تی گویه‌های پرسشنامه از مقدار تی استاندارد ($1/96$) بزرگتر و در سطح کمتر از $0/01$ معنادار است، بنابراین می‌توان پذیرفت که گویه‌های پرسشنامه از بارعاملی (β) مناسبی برخوردار هستند؛ همچنین از روایی همگرا و واگرا استفاده شد (جدول ۴). در این مطالعه برای بررسی روایی واگرا از شاخص $HTMT^2$ استفاده شد. این شاخص توسط

1. Variance Inflation Factor
2. Heterotrait-Monotrait Ratio

هنسلر، رینگل و سارستد^۱ در سال ۲۰۱۵ معرفی شد و معیاری است که نشان می‌دهد، چقدر سنج‌های عوامل متفاوت واقعا باهم تفاوت دارند. در واقع شاخص HTMT مشخص می‌کند تا چه میزان سؤالات مربوط به هر خصیصه (متغیر) با سؤالات دیگر خصیصه‌ها (متغیرها) از یکدیگر متمایز بوده و باهم همپوشانی ندارند.

جدول ۴. نتایج روایی همگرا و روایی واگرا پرسشنامه‌ها

روایی همگرا	روایی واگرا
فلات ساختاری	۰/۸۶
فلات محتوایی	۰/۷۶
ابهام نقش	۰/۸۱
تعارض نقش	۰/۶۶
تعارض با رئیس	۰/۶۹
تعارض با مرئوس	۰/۵۸
تعارض با همدیفان	۰/۶۱

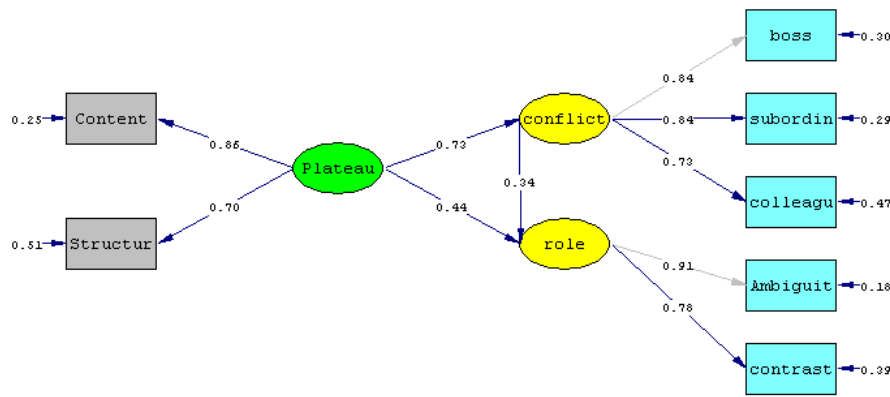
از آن جا که مقدار قابل قبول در روایی همگرا داده بزرگتر از ۰/۵ (حبیبی و عدون‌ور، ۲۰۱۷) و مقدار قابل قبول در روایی واگرا داده‌ی کوچکتر از ۰/۹ است (هنسلر و همکاران، ۲۰۱۵) می‌توان پذیرفت که پرسشنامه‌های پژوهش از روایی همگرا و واگرایی مناسب برخوردار بوده‌اند؛ همچنین قبل از بررسی فرضیات پژوهش به برازش مدل پرداخته شد. اندازه برازش مدل در تعیین ارتباط متغیرهای آشکار و متغیرهای پنهان استفاده می‌شود (جدول ۵).

جدول ۵. شاخص‌های برازش مدل نظری پژوهش

شاخص	شاخص	شاخص	شاخص	ریشه‌ی	نسبت
شاخص	شاخص	شاخص	شاخص	میانگین	خی دو
برازش	برازش	برازش	برازش	مربعات خطای	به درجه
نسبی	هنجار شده	تطبیقی	هنجار شده	برآورد	آزادی
(RFI)	(NFI)	(CFI)	(PNFI)	(RMSEA)	(χ^2/df)
>۰/۹	>۰/۹	>۰/۹	>۰/۵	<۰/۰۸	<۳
۰/۹۸	۰/۹۹	۰/۹۹	۰/۵۲	۰/۰۴	۱/۴۴

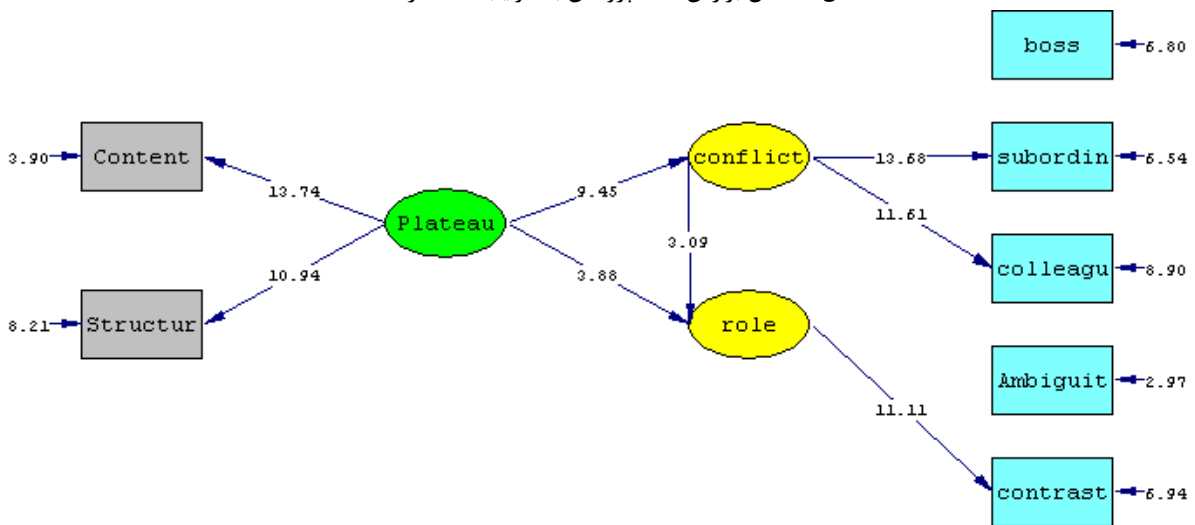
نتایج برازش مطابق با استانداردهای تعیین شده مطابق با جدول ۳ مناسب بوده است. در شکل‌های ۲ و ۳ کلیه روابط متغیرهای پنهان و بارهای عاملی هر یک از گویه‌ها نشان داده شده است.

1. Henseler, Ringle and Sarsted



$\chi^2 = 15.83$; $df = 11$; $\chi^2/df = 1.44$; CFI= 0.99; IFI= 0.99; RMR=0.03; GFI=0.98; RMSEA= .04

شکل ۲. مدل برازش شده پژوهش با ضرایب استاندارد



$\chi^2 = 15.83$; $df = 11$; $\chi^2/df = 1.44$; CFI= 0.99; IFI= 0.99; RMR=0.03; GFI=0.98; RMSEA= .04

شکل ۳. مدل برازش شده پژوهش با ضرایب معناداری

در جدول ۶ اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرها برای بررسی فرضیات پژوهش آورده شده است.

جدول ۶. اثرات مستقیم، غیرمستقیم و کل متغیرها

مسیر	اثر مستقیم	اثر غیرمستقیم	اثر کل	مقدار تی	نتیجه
فلات‌زدگی شغلی ← ابهام و تعارض نقش	۰/۴۴	۰/۱۹۶	۰/۲۴۴	۳/۸۸	تأیید
فلات‌زدگی شغلی ← تعارضات سازمانی	۰/۷۳	۰/۷۳	۰/۷۳	۹/۴۵	تأیید
تعارضات سازمانی ← ابهام و تعارض نقش	۰/۳۴	۰/۳۴	۰/۳۴	۳/۰۹	تأیید

با توجه به یافته‌ها اثر مستقیم فلات‌زدگی شغلی بر ابهام و تعارض نقش ($\beta=0.44$, $t=3.88$)، اثر مستقیم فلات‌زدگی شغلی بر تعارضات سازمانی ($\beta=0.73$, $t=9.45$) و اثر مستقیم تعارضات سازمانی بر ابهام و تعارض نقش ($\beta=0.34$, $t=3.09$) مثبت و معنادار بود؛ همچنین برای بررسی اثر غیرمستقیم فلات‌زدگی شغلی بر ابهام و تعارض نقش با میانجی‌گری تعارضات سازمانی از آزمون سوپل استفاده شد که با توجه به مقدار شاخص‌های الف) مقدار ضریب مسیر متغیر مستقل بر متغیر میانجی $a = 0.73$

ب) مقدار ضریب مسیر متغیر میانجی بر متغیر وابسته $b=0/34$ ، ج) خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و میانجی $S_a=0/05$ ، د) خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و وابسته $S_b=0/061$ ، مقدار Z به دست آمده برابر با $5/20$ بود. از آن جا که این مقدار Z از مقدار $1/96$ بزرگتر بود، بنابراین اثر غیرمستقیم فلات‌زدگی شغلی بر ابهام و تعارض نقش با میانجی‌گری تعارضات سازمانی $(\beta=0/248)$ نیز مثبت و معنادار بود.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر فلات‌زدگی شغلی بر ابهام و تعارض نقش با میانجی‌گری تعارضات سازمانی معلمان تربیت‌بدنی بود. نتایج حاصل از تحلیل مدل نشان داد که فلات‌زدگی شغلی بر ابهام و تعارض نقش اثر مثبت و معناداری دارد. باید گفت که فلات‌زدگی شغلی به معنی ایستایی و رکود شخصی است؛ یعنی فرد نه می‌آموزد و نه شایستگی‌های خود را گسترش می‌دهد (اوزر، ۲۰۲۱) و فلات‌زدگی شغلی ارتباط نزدیک و تنگاتنگی با بی‌انگیزگی کارکنان دارد؛ چرا که کارکنانی که در حالت سکون و عدم رشد و ارتقا به سر می‌برند، انگیزه‌ای برای پیشرفت، یادگیری و انجام هر چه بهتر وظایف خود ندارند. از این رو، برای وضوح و روشنی نقش، اهداف شغلی و حوزه مسئولیت‌های شغلی خویش تلاشی نمی‌کنند و ابهام و تعارض نقش را تجربه می‌کنند. در اکثر سازمان‌های هرمی شکل (از جمله سازمان آموزش و پرورش) دیر یا زود فرد فلات‌زدگی شغلی را تجربه خواهد کرد (میرکمالی و همکاران، ۲۰۱۹). اولال^۱ (۲۰۲۰) دریافت فرد هنگامی که پی می‌برد رشد و پیشرفت شغلی‌اش در سازمان دیگر قابل دستیابی نیست، نگرش منفی، افزایش غیبت، تمایل به ترک خدمت، استرس شغلی، فشار روانی، افزایش فرسودگی شغلی، کاهش رضایت شغلی و تعهد سازمانی، کاهش حس احترام به خود، نداشتن توانایی لازم برای هماهنگی با تغییرات، سطح پایین مشارکت شغلی، ابهام نقش و تعارض نقش را تجربه خواهد کرد. زب^۲ و همکاران (۲۰۲۰) نتیجه می‌گیرند که کارکنانی که در مسیر شغلی خود با رکود و ایستایی روبرو می‌شوند، عموماً مشغول انجام وظایف کاری با تنوع پایین و با محتوای خسته و کسل‌کننده هستند، آن‌ها سالیان متمادی مشغول انجام دادن یک کار یکنواخت هستند، با علاقه، اشتیاق و انگیزه کمتری کار می‌کنند، عملکرد نقشی و فرآیندهای کمتری دارند، ناخشنودتر هستند و در نتیجه آموزش ناکافی، ارتباطات ضعیف و اطلاعات ناکافی و یا حتی تحریف اطلاعات ابهام نقش و به دلیل خواسته‌های متناقض از طرف سرپرست یا سازمان تعارض نقش را تجربه کنند؛ همچنین هر چند با وجود رخدادهای واقعی از قبیل شغل جدید، ترفیع یا انتقال، رئیس جدید، مسئولیت سرپرستی جدید و شرکت جدید و تغییر در ساختار موجود سازمان تقریباً هر کسی، درجاتی از ابهام را تجربه می‌کند (محمدی، ۲۰۱۶)، اما کارکنان دچار فلات‌زدگی شغلی به علت بی‌انگیزگی و احساس ناکامی در مسیر پیشرفت شغلی تمایلی به دریافت آموزش‌های بهتر سازمانی ندارند، ارتباطی ضعیف با رئیس و همکاران خود برقرار می‌کنند و ممکن است با دریغ ورزیدن عمدی از دادن اطلاعات یا تحریف عمدی اطلاعات از سوی یک همکار یا سرپرست مواجه شوند و در نتیجه ابهام و تعارض نقش بیشتری را تجربه کنند. گودشالک و فندر (۲۰۱۵) بیان می‌کنند که فلات‌زدگی شغلی با تعارض و ابهام نقش، افزایش غیبت، فشار روانی، تمایل به ترک خدمت، افزایش سطح تحلیل رفتگی شغلی، کاهش سطح رضایت شغلی و تعهد سازمانی، کاهش حس احترام به خود، نداشتن توانایی لازم برای هماهنگی با تغییرات و سطح پایین مشارکت شغلی همراه است. مسعودی مراقی و استوار (۲۰۱۴) استدلال می‌کنند، اگر فشارهای روانی ناشی از ابهام و تعارض نقش مدت زیادی ادامه یابد به تدریج فرد خسته شده و ادامه‌ی این وضعیت سبب کاهش انرژی جسمی و احساسی فرد و تضعیف توانایی او می‌شود و از آن جا که توان فرد از عناصر اساسی و مؤثر در افزایش بهره‌وری بوده و بهره‌وری

1. Olal
2. Zeb

نیز تابعی از توان و شناخت شغل و حمایت سازمانی است، این فشارهای روانی ناشی از ابهام و تعارض نقش بر عملکرد فرد در سازمان نیز تأثیر منفی خواهد داشت که از جمله آن کاهش میل به ارتقا و پیشرفت شغلی خواهد بود.

یافته دیگر نشان داد که فلات‌زدگی شغلی بر تعارضات سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد. این یافته با نتایج مدبر و بهشتی‌فر (۲۰۱۳)، لاپالم^۱ و همکاران (۲۰۰۹) و لنتز (۲۰۰۴) همخوان است. می‌توان گفت که اغلب افراد، حرفه خود را با انتظار ویژه برای رسیدن به بالاترین سطح در سازمان شروع می‌کنند و اکثر آن‌ها به رشد و ترقی، کسب قدرت، رسیدن به بالاترین پست‌ها و مسؤولیت‌ها و دریافت بیشترین پاداش‌ها اهمیت می‌دهند، اما در شرایط شغلی جدید تنها افراد کمی می‌توانند به راحتی مسیر پیشرفت شغلی را طی نموده و به سطوح بالای سازمان برسند (فرهی و همکاران، ۲۰۱۹). در چنین حالتی فرد نمی‌تواند در سلسله مراتب سازمانی ارتقاء یابد و احساس می‌کند که علی‌رغم شایستگی‌هایش، سازمان با او ناعادلانه برخورد نموده است. ادراک بی‌عدالتی در محیط کار نیز به نوبه خود تعارضات سازمانی را افزایش می‌دهد. در حالی که بر اساس نتایج گل‌پرور و همکاران (۲۰۱۳) رعایت عدالت در عرصه توزیع، تعاملات و رویه‌ها می‌تواند به فرایند حل تعارضات میان فردی در محیط کار منجر شود. این پژوهشگران بر این باور تأکید کرده که در زمان تجربه عدالت در عرصه توزیع، تعاملات و رویه‌ها، افراد آمادگی بالاتری برای حل تعارضات خود با دیگران پیدا می‌کنند. یانگ و همکاران (۲۰۱۹) بیان می‌کنند که فلات شغلی در کارکنان منجر به خستگی روحی، عدم انگیزه برای اجرای وظایف، تخریب شخصیتی، نگرش‌های منفی و رفتارهای غیرمعقول، نگرش منفی نسبت به فعالیت‌های حرفه‌ای، عدم ارتباط مطلوب با مدیر، همکاران و ارباب رجوعان، غیبت از کار، تأخیرهای متوالی در محل کار شده که در نتیجه آن فرد کشمکش و تعارضات سازمانی بیشتری را از طرف مدیر، همکاران و یا زیردستان خود تجربه می‌کنند و تمایل بیشتری به تغییر شغل یا ترک شغل خود نشان می‌دهد. میرکمالی و همکاران (۲۰۱۹) اظهار می‌کنند که فلات‌زدگی شغلی توانایی تعادل و تعامل با محیط شغلی فرد را کاهش داده و سرگشتگی و احساس بیهودگی در فرد را ایجاد می‌کند و موارد متعددی از مسائل روحی و روانی فرد از جمله دریافت حمایت روانی و اجتماعی، کسب احساس خودشناسی از طریق همانندسازی با دیگران و برطرف شدن نیازهای منطقی مادی، اجتماعی و روانی در معرض تهدید جدی و روانی قرار می‌گیرد، در نتیجه چنین فردی در محیط کار استرس شغلی و تعارضات سازمانی بیشتری را تجربه می‌کند. مدبر و بهشتی‌فر (۲۰۱۳) بیان می‌کنند که تعارضات فردی تجربه شده در محیط کار سبب فلات‌زدگی شغلی می‌شود و تعارضات فردی با فلات‌زدگی سلسله مراتبی و فلات‌زدگی محتوایی رابطه مثبت و معنادار دارند. لنتز (۲۰۰۴) اظهار می‌کند که با فلات‌زدگی شغلی سلسله مراتبی به شکل پیشرفت محدود کارکنان در سازمان، عدم تمایل کارکنان برای حرکت به سطوح بالای سازمان، عدم انتظار ارتقای مداوم از سوی کارکنان، عدم فرصت برای رشد و پیشرفت آن‌ها و عدم انتظار کارکنان برای عنوان شغلی بالاتر، میزان تعارضات فردی کارکنان افزایش یابد. لاپالم و همکاران (۲۰۰۹) بیان می‌کنند، زمانی که فرد در مسیر پیشرفت کار راه‌شغلی خود دچار فلات‌زدگی شغلی شده و از سویی دیگر در زندگی شخصی خود نیز احساس نارضایتی می‌کند و به نوعی دچار فرسودگی عاطفی شده که زمینه را برای بروز فلات‌زدگی زندگی کاری فراهم می‌سازد، انتظار می‌رود، در چنین شرایطی تحلیل رفتگی روانشناختی بر فرد مستولی شود و فرد استرس‌ها و تعارضات سازمانی بیشتری را تجربه کند.

دیگر یافته این مطالعه نشان داد که تعارضات سازمانی بر ابهام و تعارض نقش اثر مثبت و معناداری دارد. می‌توان گفت که وجود افراد با تنوع شخصیتی، نیازها، باورها، انتظارات و ادراکات متنوع، زمینه را برای بروز تعارض در سازمان‌ها برای افراد فراهم می‌کند و افرادی که دارای شیوه‌های ارتباطی، دیدگاه‌ها و نیز زمینه‌های فرهنگی متفاوت باشند، به عنوان منبع بالقوه تعارضات سازمانی هستند؛ بنابراین وجود تفاوت‌ها، خطرات و انگیزه‌های متمایز از یکدیگر در کارکنان سازمان‌ها از یک سو و پایداری سازمان بر اصل تشریک مساعی و هماهنگی افراد و اجزای سازمان از سوی دیگر، بافت سازمانی را در برابر تعارضات سازمانی اجتناب ناپذیر

1. Lapalm

می‌کند (پناهی، ۲۰۱۹). در چنین حالتی افراد منافع خود را در خطر می‌بینند و از دادن اطلاعات به دیگران خودداری می‌کنند؛ بنابراین طبیعی خواهد بود که کارکنان در چنین وضعیتی و به علت آن که پاره‌ای از اطلاعات لازم برای انجام شغل به طور نامطلوب، نارسا یا گمراه کننده‌اند ابهام و تعارض نقش را تجربه کنند.

نهایتاً یافته‌ها نشان داد که فلات‌زدگی شغلی بر ابهام و تعارض نقش با میانجی‌گری تعارضات سازمانی اثر مثبت و معناداری دارد. این یافته با نتایج چاترجی^۱ و همکاران (۲۰۱۴) و برزیده و ضیالدینی (۲۰۱۸) و آغاز و طریقیان (۲۰۱۵) همخوان است. از این رو می‌توان گفت که فلات‌زدگی شغلی پتانسیل ایجاد نارضایتی را 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 به شمار می‌رود. پیشرفت‌ها معمولاً شامل فوایدی مانند افزایش در حقوق، قدرت و موقعیت هستند؛ بنابراین، بسیاری از کارمندان از پیشرفت به عنوان یک معیار برای سنجش موفقیت خود در محیط سازمانی استفاده می‌کنند. آن‌ها هنگامی که درمی‌یابند پیشرفت شغلیشان در سازمان، دیگر قابل دستیابی نیست، دچار نگرش منفی می‌شوند و 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، نبود قابلیت لازم برای انطباق با تغییرات، سطح پایین مشارکت شغلی و عدم بروز ابتکار عمل را تجربه خواهند کرد (طبرسا و همکاران، ۲۰۱۴). در مورد افرادی که دچار فلات‌زدگی شغلی می‌شوند، این احتمال وجود دارد که فرافکنی و دلیل تراشی کرده و تصور کنند که رئیس یا همکار یا حتی زیردستانش مانع ارتقای شغلی وی هستند و در نتیجه تعارضات سازمانی بیشتری را تجربه می‌کنند. در این مورد ویسه و کیمیگر (۲۰۱۷) معتقدند، تعارض فرایندی است که در آن فردی در می‌یابد که شخص دیگری به طور منفی روی آن چیزی که او تعقیب می‌کند (مثلاً ارتقای شغلی) تأثیر گذاشته است؛ لذا این یک امر عادی است که با افزایش فلات‌زدگی شغلی فرد، تعارض وی با رئیس یا هم‌ردیفان یا مرئوسان بیشتر شود و بالعکس. چاترجی و همکاران (۲۰۱۴) بیان می‌کنند، افرادی که نسبت به مسیر پیشرفت شغلی خود خوش‌بین‌ترند، آینده شغلی خود را روشن دانسته و ناکامی در شغل را امری موقتی می‌دانند، آنان با احتمال کمتری در موقعیت‌های منفی و استرس‌زا در مانده یا تسلیم می‌شوند و با احتمال بیشتری چشم‌انداز مثبتی را حفظ کرده و برای مقابله با فشارهای کاری برنامه‌های عملیاتی تدوین می‌کنند و در نتیجه خوش‌بینی نسبت به مسیر پیشرفت شغلی، می‌تواند منجر به افزایش موفقیت فرد در مسیر پیشرفت شغلی‌اش شود. آغاز و طریقیان (۲۰۱۵) بیان می‌کنند که هم تناسب فرد- شغل و هم تناسب فرد- سازمان بر خوش بینی به مسیر پیشرفت شغلی تأثیر می‌گذارند و شدت این تأثیر، در مورد تناسب فرد- شغل بیشتر است. البته تأثیر این تناسب فرد- شغل و هم تناسب فرد- سازمان به همراه هم، نسبت به زمانی که تک تک در نظر گرفته شوند، بیشتر است. در واقع تناسب بیشتر فرد با شغل منجر به تناسب فرد با سازمان می‌شود و در این میان سازه خوش بینی به مسیر پیشرفت شغلی می‌تواند چنین رابطه‌ای را تسهیل کند. برزیده و ضیالدینی (۲۰۱۸) بحث می‌کنند که تعارضات سازمانی نه تنها سبب کاهش انگیزه شغلی شده، بلکه فرسودگی شغلی فرد را هم به دنبال دارند. در حالت کاهش انگیزه شغلی و افزایش فرسودگی شغلی تمایل فرد برای ارتقا و پیشرفت در مسیر شغلی به طور محسوسی کاهش است و فرد فلات‌زدگی شغلی را تجربه خواهد کرد.

در مجموع نتایج این مطالعه نشان داد که فلات‌زدگی شغلی هم به طور مستقیم و هم به طور غیر مستقیم و با میانجی‌گری تعارضات سازمانی بر ابهام و تعارض نقش معلمان تربیت‌بدنی شهر زاهدان اثر مثبت و معناداری دارد. از این رو به مدیران عالی سازمان آموزش و پرورش پیشنهاد می‌شود تا در گزینش و استخدام معلمان تربیت‌بدنی با استفاده از آزمون‌های رغبت‌سنج و نگرش‌سنج افرادی را استخدام کنند که به شغل معلمی و رشته تربیت‌بدنی علاقه داشته و نگرش مثبتی نسبت به شغل معلم

1. Chatterjee

تربیت بدنی داشته باشند تا بتوانند با چالش‌های این شغل سازگار شوند؛ همچنین لزوم طراحی و اجرای برنامه ریزی مسیر کار راهه شغلی و اتخاذ راهبردهای توسعه شغلی همچون سیاست‌های تسهیل‌کننده جابه‌جایی درون سازمانی، بازطراحی مشاغل سازمانی و استقرار نظام آموزش ضمن خدمت، طراحی نظام پرداخت بر مبنای عملکرد و ارتقای سطح مهارت‌های شغلی، طراحی و استقرار نظام جانشین پروری، اندازه‌گیری مستمر سطح شایستگی معلمان و استفاده از برنامه‌های بهبود، انجام اقداماتی چون گسترش فرصت رشد شغلی، حذف موانع ارتقای شغلی، طراحی محیط کاری چالش‌برانگیز، درگیر کردن معلمان در کارهای جانبی و مأموریت‌های سازمانی، توانمندسازی معلمان و تشویق آنان به یادگیری سازمانی و به روز کردن دانش و مهارت خویش می‌تواند در کاهش فلات‌زدگی شغلی مؤثر باشد. برای کاهش تعارضات سازمانی طراحی نظام پیشنهادات توصیه می‌شود، چرا که از این طریق با ارائه فرصت به کارکنان در جهت اعلام نظر در مدرسه‌ی خود و ایجاد حس مشارکت در کار می‌توان بسیاری از عوامل را که به طور پنهان موجبات تعارض بین فردی را رقم می‌زند را آشکار کرد؛ همچنین برگزاری اردوهای تفریحی در مناسبت‌های مختلف می‌تواند ارتباطات بین کارکنان محکم‌تر نموده و باعث کاهش تعارضات بین آن‌ها شود. از آن جا که این پژوهش روی معلمان تربیت بدنی شهر زاهدان انجام شده است؛ لذا با توجه به شرایط منحصر به فرد هر سازمان از جمله فرهنگ سازمانی، امکانات سازمانی، ساختار مدیریتی، شیوه استخدام در آن سازمان، موقعیت مکانی و جغرافیایی، فرهنگ بومی و مسائل دیگر این پژوهش دارای محدودیت است و در تعمیم نتایج آن به سایر سازمان‌های مشابه رعایت احتیاط ضروری است. همچنین با توجه به نبود پیشینه پژوهشی مناسب در زمینه بررسی اثر فلات‌زدگی شغلی بر ابهام و تعارض نقش با میانجی‌گری تعارضات سازمانی به سایر پژوهشگران انجام چنین مطالعاتی در سایر سازمان‌ها به روش کیفی یا آمیخته پیشنهاد می‌گردد.

تقدیر و تشکر

این پژوهش مستخرج از پایان‌نامه کارشناسی ارشد بوده و نویسندگان بر خود لازم می‌بینند، از همه کسانی که در انجام این پژوهش با آن‌ها مشارکت داشتند و به ویژه معلمان مورد مطالعه کمال تشکر و قدردانی را داشته باشند.

منابع

- Abolghasemi, A. A., Kiamasi, A., Aryapooran, S., & Dortaj, F. (2006). A Survey on the Relationship of Role Ambiguity, Role Conflict and Competitive Anxiety with Sport Performance and Academic Achievements in the Athletes. *Research and planning in higher education*, 12(2), 39–53. **(Persian)**
- Aghaz, A., & Tarighiyan, A. (2015). The impact of mediating variable of career optimism on the relationship between person-job fit and person-organization fit. *Iranian Journal of Management Sciences*, 10(37), 79–102. **(Persian)**
- Andam, R., & Asadi, M. (2018). The relationship between job demands and job control with burnout of physical education teachers in Mashhad city. *Journal of Sports Management and Motor Behavior*, 14(27), 55–66. **(Persian)**
- Barzide, A., & Ziaoddini, M. (2018). The Role of Interpersonal Conflicts in the Relationship between Motivation and Burnout in Nurses in Ali-ibn Abitaleb Hospital in Rafsanjan in 2017. *Community Health Journal*, 12(4), 21–28. **(Persian)**
- Chatterjee, S., Afshan, N., & Chhetri, P. (2014). Exploring the Linkage between the Components of Motivational Systems Theory and Career Decisiveness the Mediating Role of Career Optimism. *Journal of Career Assessment*, 23(4), 597–614.
- Dirk, D., Haq, I. U., Azeem, M. U., & Hassan, A. (2020). How career plateau beliefs and leader interpersonal unfairness harm job performance in dysfunctional organizational settings. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 37(3), 197–210.

- Ebbers, J. J., & Wijnberg, N. M. (2017). Betwixt and between: Role conflict, role ambiguity and role definition in project-based dual-leadership structures. *Human Relations; Studies towards the Integration of the Social Sciences*, 70(11), 1342–1365.
- Farahi, A., Soltani, M., & Nasrollahi, M. (2019). Designing a Model for Career Progression Pathway. *Journal of Research in Human Resources Management*, 10(4), 51–78. **(Persian)**
- Fernández-Salineró, S., & Topa, G. (2020). Intergroup Discrimination as a Predictor of Conflict within the Same Organization. The Role of Organizational Identity. *European Journal of Investigation in Health, Psychology and Education*, 10(1), 1–9.
- Ghasemi, V. (2012). Estimation of Optimum Sample Size in Structural Equation Modeling Assessing Its Adequacy for Social Researchers. *Iranian Journal of Sociology*, 12(4), 138–161. **(Persian)**
- Godshalk, V. M., & Fender, C. M. (2015). External and internal reasons for career plateauing: Relationships with work outcomes. *Group & Organization Management*, 40(4), 529–559.
- Golparvar, M., Javadian, Z., Mosahebi, M., & Vaseghi, Z. (2013). The Implicit Roles of Interpersonal Conflict in Connection With Organizational Injustice, Exhaustion, Stress and Deviant Behaviors. *Journal of Psychological Studies*, 9(2), 49–82. **(Persian)**
- Habibi, A., & Adanvar, M. (2017). *Structural equation modeling and factor analysis (LISREL software application training)*. Tehran: Jahad Daneshgahi. **(Persian)**
- Henseler, J., Ringle, C. M. & Sarstedt, M. (2015). A new criterion for assessing discriminant validity in variance-based structural equation modeling. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 43(2015), 115–135.
- Ho, J., Shaari, I., & Kang, T. (2021). Vice-principals as leaders: Role ambiguity and role conflicts faced by vice-principals in Singapore. *Educational Management Administration & Leadership*, 49(2021), 1–20.
- John-Eke, E. C., & Akintokunbo, O. O. (2020). Conflict Management as a Tool for Increasing Organizational Effectiveness: A Review of Literature. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(5), 299–311.
- Jubran, A. M. (2017). Organizational Conflict among Teachers and the Principal's Strategies of Dealing with It from the Teachers' Perspective in Schools of Jordan. *Journal of Education and Learning*, 6(1), 54–71.
- Kanbur, E., & Canbek, M. (2017). Examining Effects of Role Stressors (Role Ambiguity and Role Conflict) on Intention to Leave, Organizational Identification and Perceived Individual Performance. *International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies*, 3(4), 363–375.
- Kanchika, M., Iwasaki, S., Konish, A., Deguchi, Y., Kobayashi, Y., Nakada, A., & Inoue, K. (2015). Aggression in teachers is related to role conflict and role ambiguity as occupational stress. *Osaka City Medical Journal*, 61(2), 93–104.
- Keyani Ashtarjani, J. (2017). *[The effect of Career plateau on the tendency of nurses to leave Al-Zahra Hospital through burnout]*. Master Thesis of Islamic Azad University, Khorasgan Branch. **(Persian)**
- Kim, J. (2020). The Effects of Organizational Conflict, Job Stress, and Emotional Burn-out on Job Satisfaction of Administrative Staff of National University Hospitals. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 21(1), 178–189.
- Kwon, S., Lee, H., Ahn, H., & Kim, S. (2020). Communication within Hospital Organizations and its Impact on Organizational Conflict and Organizational Performance. *The Korean Journal of Health Service Management*, 14(1), 79–91.
- Lapalme, M., Tremblay, M., & Simard, G. (2009). The relationship between career plateauing, employee commitment and psychological distress: the role of organizational and supervisor support. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(5), 1132–1145.

- Lentz, E., (2004). The Link between the Career Plateau and Mentoring—Addressing the Empirical Gap. College of Arts and Sciences, University of South Florida.
- Masoudi Maraghi, M., & Ostovar, R. (2014). Investigating the relationship between ambiguity and conflict of role and job performance; a case study in the National Company of Southern Oilfields. *Oil and Gas Exploration and Production*, 10(116), 8–16. **(Persian)**
- Mérida-López, S., Extremera, N., & Rey, L. (2017). Contributions of Work-Related Stress and Emotional Intelligence to Teacher Engagement: Additive and Interactive Effects. *International journal of environmental research and public health*, 14(10), 1156.
- Mirkamali, S., Ebrahimi, S., Khalilbeigy, K., Fathi, E. (2019). Investigate the Relationship Between Career Plateau With the Tendency of Employees to Leave the Organization. *Journal of Development & Evolution Mngement*, 1398(36), 1–9. **(Persian)**
- Modaber, H., & Beheshtifar, M. (2013). *Individual Conflict Causing Career Plateau*. 2nd National Conference on Modern Management Sciences, Gorgan, Iran. **(Persian)**
- Mohammadi, B. (2016). The Relationship of Role Ambiguity with Job Satisfaction and job Performance Mediated by Proactive Behavior. *Iran Journal of Ergonomy*, 4(1), 20–27. **(Persian)**
- Mohammadi, P., & Mahdian, M. (2016). The relation between conflict management styles (accomodation, avoidance, competitive) with resilience in the first period high school educational managers of Kermanshah in academic year 94–95 (a gender based study). *The Journal of Modern Thoughts in Education*, 11(3), 95–104. **(Persian)**
- Mukhtar, M., Risnita, R., & Prasetyo, M. A. M. (2020). The Influence of Transformational Leadership, Interpersonal Communication, and Organizational Conflict on Organizational Effectiveness. *International Journal of Educational Review*, 2(1), 1–17.
- Olal, O. W. (2020). *[The Role of Leadership on Employee Career Plateau in the Telecommunications Organizations in Kenya]*. A Research Project Report Submitted to the Chandaria School of Business in Partial Fulfilment of the Requirement for the Degree of Masters of Science in Management and Organizational Development (MOD). United States International University-Africa.
- Özer, S. (2021). The Effect of Career Plateau on Time Banditry: An Application in a Five-Star City Hotel in Turkey. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 9(1), 131–144.
- Panahi, B. (2019). Evaluating the Role of Organizational Transparency on Organizational Conflicts with Effective Organizational Communication Mediation (Case Study: Regional Water Organization of East Azarbaijan). *Quarterly Journal of Public Organzations Management*, 7(4), 25–38. **(Persian)**
- Rahimnia, F., & Sadeghi, F. (2017). Investigating the mediating role of job satisfaction in the effects of internal brand management and career anchors on intention to stay. *New Marketing Research Journal*, 6(4), 67–88. **(Persian)**
- Rastegar, A., Seif, M., Kamyab Kalantari, R., Talebi, S. (2016). Presenting a model of relationship between organizational justice and organizational learning, emphasizing the role of organizational trust (Case Study: The Staff of Youth and Sport Organization of Fars Province). *Contemporary Studies on Sport Management*, 6(11), 29–40. **(Persian)**
- Shirkhani, H. (2011). *[The relation of EQ and organizational conflicts in the staves of Ilaam banks focusing on interpersonal conflicts]*. Master's Thesis. Sanandaj Azad University, Humanities Sciences Faculty. **(Persian)**
- Suparman, Herlina, N., Muhsin Z., M., Kusdiana, A., Al-Dhubaibi, A.A.S., Isa, A.M. (2020). Exploring mediating role of employee stress: the relationship of work overload, work conflict and role ambiguity with absenteeism. *Journal of Security and Sustainability Issues*, 10(2), 821–834.
- Tabarsa, G., Rezaeian, A., Hadizadeh Moghaddam, A., & Jamali Nazari, A. (2014). Design and Define Job Frostbite Management Model Plateau in Iranian Organizations (Case Study: Ministry of

- Industry, Mine and Trade). *Quarterly Journal of Public Organizations Management*, 3(1), 90–103. **(Persian)**
- Unguren, E., & Arslan, S. (2021). The effect of role ambiguity and role conflict on job performance in the hotel industry: the mediating effect of job satisfaction. *Tourism & Management Studies*, 17(1), 45–58.
- Uzoma, A. (2017). Impact of Personal/Organizational Conflict on Staff Personnel Administration in Secondary Schools in Ohaozara Local Government Area of EBONYI State, Nigeria. *Indian Journal of Economics and Development*, 5(9), 1–11.
- Veisesh, S., & Kimiagar, A. (2017). The Effect of Spirituality Environmental Factors on Organizational Conflict (Case Study: Cultural Units of the Ministry of Culture and Islamic Guidance of Ilam province). *Cultural of Ilam*, 18(54/55), 73–88. **(Persian)**
- Wangechi, G. M. (2018). *[Career Plateauing and its Relationship with Turnover Intentions and Pursuit of Postgraduate Students among Teachers in Nyandarua and Murang'a Countries, Kenya]*. A Research Thesis Submitted to the School of Education in Partial Fulfilment of the Requirements for the Award of the Degree of Doctor of Philosophy (Education Administration) of Kenyatta University.
- Yang, W., Niven, K., & Johnson, Sh. (2019). Career plateau: A review of 40 years of research. *Journal of Vocational Behavior*, 110(2) 286–302.
- Zeb, A., Sarfaraz, A., & Hayat, K. (2020). Effects of Career Plateau on employee's behavior and ways to managing it (From literature review). *The Discourse*, 6(1), 61–73.

به این مقاله این‌گونه استناد کنید:

میری، سعیده و ناستی‌زایی، ناصر. (۱۴۰۰). تأثیر فلات‌زدگی شغلی بر ابهام و تعارض نقش با میانجی‌گری تعارضات سازمانی معلمان تربیت بدنی. *مدیریت منابع انسانی در ورزش*، ۸(۲)، ۴۱۷-۴۳۴.