

The Impact of Career Adaptability on Career Plateau by Explaining the Mediating Role of Person-Job Fit and Person-Organization Fit

Hojjat Taheri-Goodarzi¹ Assistant Professor, Department of Public Administration, Borujerd Branch, Islamic Azad University, Borujerd, Iran (Corresponding Author).

Neda Norouzi² M.A., Public Administration, Borujerd Branch, Islamic Azad University, Borujerd, Iran.

Abstract

This research is conducted to examine the impact of career adaptability on career plateau with regard to the mediating role of person-job and person-organization fits. In terms of purpose, the study was applied and it was conducted by using descriptive-survey method. The employees of the National Iranian South Oil Company comprised the statistical population of the study. Using Morgan sample size table, 356 people were selected through the combined method of stratified random sampling and non-random convenience sampling. The results of data analysis, based on structural equation modeling, shows that career adaptability, person-job fit and person-organization fit each has a positive and significant effect on career plateau. Also, career adaptability through the mediating role of person-job fit and person-organization fit has a significant and negative effect on career plateau

Keywords: Career Adaptability, Person-Job Fit, Person-Organization Fit, Career Plateau, National Iranian South Oil Company

1. h_taheri47@iaub.ac.ir

2. neda.norouzi1364@iaub.ac.ir

عنوان مقاله: تاثیر انطباق پذیری مسیر شغلی بر سکون زندگی در مسیر پیشرفت شغلی: با تبیین نقش میانجی تناسب فرد - شغل و تناسب فرد - سازمان حجت طاهری گودرزی^۱ - ندا نوروزی^۲

مقاله پژوهشی

دریافت: ۱۳۹۸/۰۳/۲۱

پذیرش: ۱۳۹۸/۱۱/۰۶

چکیده:

پژوهش حاضر با هدف تعیین تاثیر انطباق پذیری مسیر شغلی بر سکون زندگی در مسیر پیشرفت شغلی با تبیین نقش میانجی تناسب فرد - شغل و تناسب فرد - سازمان انجام می شود. این پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی و به صورت توصیفی - پیمایشی اجرا می شود. جامعه آماری پژوهش را کلیه کارکنان شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب تشکیل می دهند که با استفاده از جدول تعیین حجم نمونه مورگان تعداد ۳۵۶ نفر به دو روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نسبی و غیر احتمالی در دسترس به عنوان نمونه انتخاب می شوند. نتایج تحلیل داده ها با استفاده از مدل سازی معادله های ساختاری نشان می دهد که انطباق پذیری مسیر شغلی، تناسب فرد - شغل و تناسب فرد - سازمان بر سکون زندگی در مسیر پیشرفت شغلی اثر مثبت و معناداری دارد. همچنین، انطباق پذیری مسیر شغلی از طریق نقش میانجی تناسب فرد - شغل و تناسب فرد - سازمان بر سکون زندگی در مسیر پیشرفت شغلی اثر منفی و معناداری دارد.

کلیدواژه ها: انطباق پذیری مسیر شغلی، تناسب فرد - شغل، تناسب فرد - سازمان، سکون زندگی در مسیر پیشرفت شغلی، شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب.

۱. استادیار گروه مدیریت دولتی، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران (نویسنده مسئول).

h_taheri47@iaub.ac.ir

۲. دانش آموخته کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، واحد بروجرد، دانشگاه آزاد اسلامی، بروجرد، ایران.

neda.norozii364@iaub.ac.ir

تغییرهای رخ داده در جهان امروز، به‌ویژه در بخش‌های دولتی، باعث افزایش آگاهی‌های مردم از خواسته‌های خود نسبت به دولت و بالا رفتن توقع آن‌ها از خدمات ارائه شده می‌شود. با تغییرهای رخ داده، سازمان‌های دولتی به دنبال ارائه خدمات باکیفیت و مطلوب هستند و برای ارائه چنین خدماتی به دنبال راهکارهایی برای استفاده بهینه از منابع انسانی خود هستند. اما تغییر در محیط کار، کوچک‌سازی سازمان‌ها، و روی آوردن به ساختارهای افقی باعث می‌شود که «سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی» به صورت یک بحران مدیریتی بروز نماید و به عنوان پدیده‌ای سازمانی در رفتار و کنش افراد اثر بگذارد. در واقع، سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی بیانگر رکود، نبود پیشرفت، کاهش یادگیری فردی، و الفاکتنده نوعی احساس افسردگی و شکست است که می‌تواند به دلایل مختلفی اتفاق افتد (سمیعی و صلواتی، ۱۳۹۴). آرمسترانگ - استاسن و استاسن (۲۰۱۳)، مطرح می‌کنند که سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی بازتاب نبود تنوع و چالش در شغل است. یعنی انجام کارهای معمول و خسته‌کننده باعث بروز سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی کارکنان می‌شود، نه کارهای چالشی و پرهیجان. داوسون (۲۰۱۴)، بیان می‌کند که سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی به عنوان نقطه‌ای در زندگی حرفه‌ای افراد در نظر گرفته می‌شود که شانس ترفیع در سلسله‌مراتب شغلی پایین است. در واقع، اگر در سازمان‌ها، نیروی انسانی به دلیل نبود توانایی و انگیزه کافی، یا به دلیل نبود موقعیت ارتقا نتواند در سلسله‌مراتب پیشرفت نماید، دچار سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی می‌شود (Armstrong-Stassen, & Stassen, 2013). گوو و همکاران (۲۰۱۴)، نشان می‌دهند که سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی زمانی رخ می‌دهد که توانایی یک کارمند با نیازهای شغلی مطابقت نداشته باشد، نیازهایی که به‌طور عادی در مسیر شغلی‌اش قرار دارد و به همین دلیل، کارمند تصمیم به پیشرفت نکردن بیش‌تر می‌گیرد. در این موارد، قوه ذهنی ادراک کارمندان به سمتی حرکت خواهد کرد که باعث نبود پیشرفت شغلی آن‌ها شود (Oh et al., 2014). در پژوهش‌هایی که در خصوص موضوع سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی انجام شده است، این پدیده در ارتباط با مفاهیم مختلفی مورد بررسی قرار گرفته است. در واقع، پژوهش‌های پیشین در زمینه سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی نشان می‌دهند عوامل بسیاری در سکون‌زدگی شغلی کارکنان اثر دارند (واحدی و همکاران، ۱۳۹۳). یکی از این عوامل، انطباق‌پذیری مسیر

شغلی است. انطباق‌پذیری مسیر شغلی به معنای آمادگی مقابله با وظایف پیش‌بینی‌ناپذیر، حضور در نقش‌های کاری مبهم، و سازگاری سریع با تغییرهای کاری است (Savickas, 2002). ناتان و هیل (۲۰۰۵)، مطرح می‌کنند که انطباق‌پذیری مسیر شغلی، توانایی فرد برای رویایی، دنبال نمودن، و پذیرش تغییر در نقش‌های مختلف زندگی سازمانی است. زونکر (۲۰۰۶)، نشان می‌دهد که انطباق‌پذیری مسیر شغلی متغیری انعطاف‌پذیر برای رویارویی با تغییرها و شرایط شغلی است که می‌تواند در تصمیم‌گیری‌های شغلی، به‌ویژه در کاهش سکون‌زدگی شغلی، موثر واقع شود. پژوهش‌های متعددی، که در زمینه مزایای انطباق‌پذیری مسیر شغلی انجام شده است، نشان می‌دهد که انطباق‌پذیری مسیر شغلی باعث می‌شود که سطح رضایت فرد از شغل افزایش یابد و توانایی‌ها و مهارت‌های فردی با مشکلات شغلی در فرایند انجام شغل متناسب شود (احیاکننده و همکاران، ۱۳۸۹). همچنین، در پژوهش‌های مختلف به شاخص‌های مختلف انطباق‌پذیری مسیر شغلی اشاره شده است، از جمله نوآوری، انگیزش مسیر شغلی، مقاومت، آگاهی، و هویت. برخی پژوهش‌ها انطباق‌پذیری را به عنوان سبکی از تصمیم‌گیری مورد بررسی قرار می‌دهند و عناصر آن را آگاهی، هشیاری، خوش‌بینی، واقع‌بینی، و عملی بودن بیان می‌کنند (ابراهیمی و زارعی، ۱۳۹۵). ساویکاس (۲۰۰۲)، نشان می‌دهد که دغدغه‌های کارکنان نسبت به آینده شغلی، تسلط آن‌ها بر تصمیم‌های حوزه کاری، کنجکاوی نسبت به فرصت‌های شغلی، اعتماد نسبت به توان خود، و تعهد داشتن نسبت به قبول مسئولیت‌ها، از مهم‌ترین مولفه‌های سنجش انطباق‌پذیری مسیر شغلی است. همچنین ساویکاس (۲۰۱۳)، نشان می‌دهد انطباق‌پذیری مسیر شغلی سازه‌ای روان‌شناختی است که بر آمادگی فردی و شیوه‌های کنار آمدن با شغل و سازمان دلالت دارد و با تناسب فرد - شغل و فرد - سازمان بر نحوه ارتقای افراد در مسیر پیشرفت شغلی موثر است.

البته باید اشاره شود که پژوهش‌های مطرح‌شده در بالا هر کدام از یک یا چند جنبه به تعامل متغیرهای پژوهش حاضر می‌پردازند و آنچه از ادبیات استنباط‌پذیر است، طرح جامع و منسجمی در ارتباط با تعامل متغیرهای مطرح در این پژوهش نیست. در واقع، مرور شواهد پژوهشی و نظری ارائه‌شده در ادبیات حکایت از آن دارد که پژوهشگران در گذشته، به‌ویژه در کشور ایران، به صورت موردی در خصوص تعامل متغیرهای انطباق‌پذیری مسیر شغلی، تناسب فرد - شغل، تناسب فرد - سازمان، و سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی به پژوهش پرداخته‌اند که در این راستا این پژوهش در نظر دارد برای برطرف کردن این شکاف، به بررسی تعامل چندگانه بین این مفاهیم بپردازد. بر اساس این، نخستین ضرورت و اهمیت انجام پژوهش حاضر در این واقعیت نهفته است که با فراهم شدن اطلاعات این موضوع، مسیر برای پژوهش‌های بیش‌تر تسهیل می‌شود. همچنین، با توجه به این‌که

شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب یکی از شرکت‌های مهم صنعت نفت کشور به‌شمار می‌رود، توجه به مسیر پیشرفت شغلی کارکنان این شرکت می‌تواند از اهمیت ویژه‌ای برخوردار باشد. اهداف و چشم‌انداز این شرکت شامل تمرکززدایی و نزدیک کردن مراکز تصمیم‌گیری به واحدهای اجرایی، اعمال کنترل و نظارت بیش‌تر بر مدیریت‌های مختلف، مشارکت مجموعه کارکنان در تصمیم‌گیری‌های شرکت با واگذاری مسئولیت و مسئولیت‌خواهی از آن‌ها برای افزایش انگیزه و شکوفایی خلاقیت و نوآوری در سطح حوزه تحت مدیریت شرکت، و همچنین کم کردن دیوان‌سالاری برای تسهیل، تسریع، و بهبود کیفی و کمی ارائه خدمات گسترده و هرچه شایسته‌تر در قالب سیاست‌های کلی سازمان است. از این‌رو، برای دستیابی به چنین اهدافی، این شرکت باید توجه ویژه‌ای به اصول درست مدیریت منابع انسانی کند. بنابراین، پرسش اصلی پژوهش حاضر این است که انطباق‌پذیری مسیر شغلی با توجه به نقش میانجی تناسب فرد - شغل و تناسب فرد - سازمان تا چه اندازه بر سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی کارکنان شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب تاثیر دارد؟

مبانی نظری پژوهش

انطباق‌پذیری مسیر شغلی

کارکنانی که تعادل را در سبک زندگی خود حفظ می‌کنند و در محیط‌های کار رضایت بیش‌تری دارند و باعث بهره‌وری بیش‌تر و غیبت کم‌تر می‌شوند، کسانی هستند که با شغل و محیط خود به انطباق‌پذیری لازم رسیده‌اند (Zunker, 2006). پیش‌فرض اصلی دیدگاه انطباق‌پذیری مسیر شغلی این است که افراد برای ایجاد و نگهداری ارتباط مثبت با محیط کاری‌شان در تلاش هستند (Savickas, 2013). انطباق‌پذیری مسیر شغلی برای ادامه اشتغال موفقیت‌آمیز عامل مهمی به‌شمار می‌رود و اشاره می‌کند به فرایندی که در آن کارکنان ارتباط و هماهنگی دوسویه بین خود و محیط شغلی‌شان برقرار می‌نمایند (یوسفی، ۱۳۹۰). تاچ و وودمن (۱۹۹۴)، مطرح می‌کنند که ماهیت متغیر محیط‌های کاری باعث می‌شود که کارفرمایان و مدیران، بیش‌تر به درک و بهبود انطباق‌پذیری مسیر شغلی کارکنان بپردازند. آن‌ها به دنبال کارکنانی هستند که با آموختن شیوه‌های جدید انجام وظایف شغلی، با شرایط جدید کنار بیایند و بتوانند ابهام ناشی از محیط‌های متغیر را تحمل کنند و در عین حال موثر باشند؛ در واقع، آن‌ها خواهان کارکنانی هستند که از توانایی انطباق‌پذیری مسیر شغلی برخوردار باشند. در نظر ساویکاس (۲۰۰۲)، انطباق‌پذیری مسیر شغلی به معنای آمادگی مقابله با وظایف پیش‌بینی‌ناپذیر، حضور در نقش‌های کاری مبهم، و سازگاری سریع با تغییرهای کاری است.

او به جای مفهوم بلوغ مسیر شغلی در نظریه خود، انطباق پذیری مسیر شغلی را به عنوان مهارتی مهم در هدایت تصمیم گیری و همین طور در دنیای کار معرفی می کند. همچنین ساویکاس (۲۰۱۳)، نشان می دهد انطباق پذیری، می تواند به عنوان یک توانایی کلی برای سازگاری با تغییرها یا موانع موجود در مسیر شغلی فرد مورد توجه قرار گیرد. هال (۱۹۸۵)، معتقد است انطباق پذیری فراصلاحیتی است که فرد را قادر می سازد که خودش را اصلاح کند و فعالانه به مطالبات جدید محیط پاسخ دهد، بدون آن که منفعلانه منتظر داده های درون سازمان بماند. این رفتارهای خودهدایتگر، خودآگاهی بیش تر را منعکس می کند که به رفتارهای بهتر، درست، و جهت دار ختم می شود. در این میان، ارزش ها و اهداف فردی راهنمای فرد در انطباق پذیری خواهند بود (سلطان زاده، ۱۳۹۱).

به طور کلی، انطباق پذیری مسیر شغلی برای ادامه اشتغال موفقیت آمیز عامل مهمی به شمار می رود که از حالت سازگاری و مساعد روانی فرد نسبت به شغل مورد نظر پس از اشتغال حکایت دارد. در واقع، زمانی که فرد با محیط و شرایط کاری به سازگاری نسبی می رسد و در راستای آن بلوغ می یابد، نشان دهنده انطباق پذیری بالا در افراد است (احیاکننده و همکاران، ۱۳۸۹).

تناسب فرد - شغل

فرد باید در شغلی که مشغول به آن است، احساس همخوانی کند. این احساس همخوانی تناسب فرد-شغل نامیده می شود که به همخوانی بین آنچه شغل فرد ایجاد می کند و آنچه افراد برای انجام آن شغل در اختیار دارند، اشاره می کند. شغلی که فرد در آن کار می کند باید به همان میزان توانمندی شغلی که در شغل وجود دارد، نیاز داشته باشد و از سمت دیگر، فرد باید بتواند تمامی الزام های شغل را با شایستگی ها و توانمندی های خود پوشش دهد. نظریه تناسب فرد - شغل بر این فرض استوار است که الزام های شغلی فراوانی (مانند تنوع مهارت، هویت وظیفه، استقلال وظیفه، دانش شغلی، مهارت شغلی، توانایی شغلی، و ده ها متغیر دیگر)، وجود دارند که از این قابلیت برخوردارند که با ویژگی های شخصی مانند (سن، جنس، سطح تحصیلات، وضعیت تاهل، سابقه کار، دانش، مهارت، و توانایی های فردی) متناسب است، و در نتیجه با قبول سازگاری بین شخص و شغل او رفتارها و نگرش های فردی را تحت تاثیر قرار می دهد. هافمن و ووهر (۲۰۰۶)، اشاره می کنند سازگاری بین فرد و سازمان در کاری است که انجام می شود، به عبارت دیگر دانش، مهارت، و توانایی های فرد همان دانش، مهارت ها، و توانایی هایی است که شغل فرد در سازمان به آن نیاز دارد. چاینوی (۱۹۹۲)، چهار گروه رایج تناسب فرد - شغل را به شرح زیر بیان می کند: الف. تناسب مکمل: زمانی که فرد ویژگی های دارد که مشابه ویژگی های شغل است (چیزهایی

که در زندگی من ارزش هستند، بسیار شبیه به ارزش‌های هستند که در شغل من موجود است).
 ب. تناسب تکمیلی: وقتی فرد قادر است به اندازه کافی ویژگی‌های گم‌شده را در شغل پر کند یا ویژگی‌های اضافی (جدیدی) ارائه کند (دانش، مهارت، و توانایی‌های من چیزهایی را ارائه می‌کنند که سایر افراد متصدی آن شغل ندارند).

پ. تناسب تقاضاها - توانایی‌ها: زمانی که توانایی‌های فرد نیازهای شغل را برآورده می‌نماید (توانایی‌ها و مهارت‌های من همان توانایی‌ها و مهارت‌هایی است که شغل نیاز دارد).

ت. تناسب نیازها - تامین‌ها: زمانی که نیازهای فرد توسط شغل برآورده می‌شود (شغل من نیازهای مورد انتظار من را برآورده می‌کند).

تناسب فرد - سازمان

تناسب فرد - سازمان به تطابق بین ویژگی‌های فردی و سازمانی معطوف است و زمانی به وجود می‌آید که دست کم یکی از آن‌ها نیازهای دیگری را برآورده سازد یا دارای ویژگی‌های اصلی مشترکی باشند؛ یا هر دو حالت وجود داشته باشد (Carless, 2005). ریشه‌های تناسب فرد - سازمان، به چارچوب «جذب - انتخاب - فرسایش»، اشنایدر (۱۹۸۷) برمی‌گردد. بر اساس این چارچوب، افراد به دنبال سازمان‌هایی می‌گردند که برای آن‌ها جذابیت داشته باشند؛ به عنوان عضوی از یک سازمان، جذب می‌شوند و وقتی که هیچ جذابیتی برای دوطرف (فرد و سازمان) وجود نداشته باشد، از سازمان خارج می‌شوند (Sekiguchi, 2007). کریستوف (۱۹۹۶)، تناسب فرد - سازمان را به صورت «سازگاری میان افراد و سازمان‌هایی که در آن کار می‌کنند»، تعریف می‌کند. از اساس، نظریه تناسب فرد - سازمان مشخص می‌کند که ویژگی‌هایی در سازمان‌ها وجود دارند که دارای ظرفیت سازگاری با ویژگی‌های افراد هستند و این که، رفتارها و نگرش‌های افراد تحت تاثیر درجه سازگاری یا تناسب بین افراد و سازمان‌ها قرار می‌گیرد. با وجود این، توافق عمومی که تناسب فرد - سازمان شامل سازگاری بین افراد و سازمان‌هایشان است، وجود ندارد، و ماهیت دقیق این تناسب به تعاریف گیج‌کننده‌ای از تناسب فرد - سازمان منجر می‌شود (Hoffman & Woehr, 2006). در حالی که پژوهشگران از ابعاد متفاوتی برای مفهوم‌سازی تناسب فرد - سازمان استفاده می‌کنند، بیش‌ترین ابعاد مشترک برای سنجش این تناسب شامل تناسب ارزش‌ها و اهداف است (Vogel & Feldman, 2009).

از آن‌جا که شغل فرد یکی از جنبه‌ها و ویژگی‌های سازمانی است که فرد در آن کار می‌کند، شاید این تصور پیش‌آید که این دو مفهوم همدیگر را به‌طور کامل پوشش می‌دهند و در واقع، تناسب فرد - شغل زیرمجموعه‌ای از تناسب فرد - سازمان است؛ اما شواهد پژوهشی حاکی از آن

است که تناسب فرد - سازمان و فرد - شغل سازه‌هایی مجزا هستند که تاثیر منحصر به فردی بر متغیرهای برون‌داد دارند (Hoffman & Woehr, 2006). با وجود این، نمی‌توان کتمان کرد که تناسب فرد - سازمان و فرد - شغل با یکدیگر رابطه مثبت دارند. البته این رابطه باید در دو متغیری که از یک مفهوم اصلی مشتق می‌شوند، وجود داشته باشد؛ اما مسئله مهم این است که جهت رابطه علی بین این دو اغلب از تناسب فرد - سازمان به سمت تناسب فرد - شغل فرض می‌شود. منطق زیربنایی در این‌جا این است که افرادی که در ارزش‌ها و اهداف سازمان، خود را شریک و سهیم نمی‌دانند، بسیار کم‌تر تمایل دارند مشاغلی را که توسط آن سازمان ارائه می‌شوند، از لحاظ شخصی ارضاکننده ببانند. در نتیجه، افرادی که از درجه‌های پایین‌تری از تناسب فرد - سازمان برخوردارند، کم‌تر قادر خواهند بود که رفتارهای روزمره کاری‌شان را با انتظارات سازمان خود وفق دهند. پس از تناسب فرد - سازمان جنبه دیگری از تناسب فرد - محیط، که در پژوهش‌های بسیاری مورد استفاده قرار گرفته است، تناسب فرد - شغل است که نقش مهمی در تعیین میزان تناسب فرد با سمت‌هایی که توسط وی قابل تصدی است، ایفا می‌کند و در بررسی شایستگی افراد برای ارتقا و ترفیع درون یا برون سازمانی، نقش بسیار مهمی دارد (شایمی برزکی و همکاران، ۱۳۹۵).

سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی

ایده سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی برای نخستین بار توسط فرنس و همکاران (۱۹۷۷) مطرح می‌شود. آن‌ها این پدیده را به عنوان نقطه‌ای در زندگی حرفه‌ای افراد، که شانس ترفیع پایینی در سلسله‌مراتب دارند، در نظر می‌گیرند (Dawson, 2014). در واقع، آن‌ها سکون‌زدگی را در مسیر پیشرفت شغلی شامل نبود موقعیت ارتقای شخصی در سازمان و سکون‌زدگی شخصی به دلیل نبود توانایی و انگیزه در شخص برای ترفیع می‌دانند. با وجود این، مفهوم سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی بیش‌تر در دو دهه اخیر مورد بررسی قرار می‌گیرد. به هر حال، به دلیل برخی عوامل اتفاق افتاده در شرایط جاری برای همه سازمان‌ها شامل جنبه‌های محیطی و سازمانی (مثل مهندسی یا ساختار بندی دوباره تجاری)، پایین آوردن اندازه‌ها؛ وسعت سلسله‌مراتب، حتی مدیریت شغلی غیرطراحی شده در سازمان، می‌تواند به سکون‌زدگی کارکنان منجر شود (غیائی ندوشن و ساسانی، ۱۳۹۴). به دلیل افقی بودن بیش‌تر ساختارهای سازمانی، امروزه پیشرفت شغلی برحسب ترفیع عمودی به یک امر رقابتی و دشوار تبدیل شده است. بنابراین، بیش‌تر کارمندان پیش از دستیابی به اهداف شغلی‌شان اغلب به مرحله سکون‌زدگی شغلی می‌رسند. سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی پدیده جدیدی نیست. آنچه باعث نگرانی است گسترش سریع این پدیده در بسیاری از سازمان‌هاست. بسیاری از پژوهشگران

مشاغل سازمانی بر این عقیده‌اند که سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی به یک موضوع انتقادی سازمانی و مدیریتی تبدیل شده است که نیاز به مدیریت درست دارد تا از ناراضیاتی کارمندان جلوگیری کند. به دلیل تغییرها در محیط تجاری، ساختاربندی مجدد، کوچک‌سازی (خصوصی‌سازی)، و ستاوی استخدامی، سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی به احتمال به یکی از موضوع‌های شغلی مهم دهه بعد تبدیل خواهد شد (Ongori & Agolla, 2009). اگرچه در گذشته موضوع سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی به عنوان موضوعی شناخته می‌شد که فرد در زندگی حرفه‌ای خود بیش‌تر نمی‌تواند رشد کند، اما به‌تازگی سکون‌زدگی به عنوان پدیده‌ای، که دارای ابعاد و وجوه مختلفی است، معرفی می‌شود (Ugwu *et al.*, 2015).

پژوهشگران منابع انسانی بر اساس تعریف کلاسیک، سکون‌زدگی را به عنوان نقطه‌ای در یک شغل تعریف می‌کنند که در آن احتمال ترفیع سلسله‌مراتبی بسیار کم‌تر است. به عبارت دیگر، بهترین تعریف از سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی عبارت است از نقطه‌ای که در آن تحرک شغلی آینده شامل حرکاتی به سوی بالا و حرکات جانبی است (شیخ اسمعیلی و حزباوی، ۱۳۹۵). سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی احساس شکست یا افسردگی است که اشخاص به دنبال یک توقف دائمی یا موقتی در مسیر پیشرفت شغلی‌شان تجربه می‌کنند. چنین احساسی می‌تواند هم برای کارمندان و هم برای سازمان نتایج منفی داشته باشد. ممکن است فرد به نگرش‌ها و رفتارهایی برسد که دیگر کارایی ندارد و سلامت روانی و جسمی‌اش نیز دچار تزلزل شود. پیامدها و عواقب تمامی این‌ها برای سازمان می‌تواند به صورت کاهش عملکرد کارمند بروز نماید (مدیر و بهشتی‌فر، ۱۳۹۲).

به‌طور کلی، سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی به عنوان مقدمه‌ای برای بسیاری از پیامدهای کاری نامطلوب مثل رضایت کم، استرس بالا، عملکرد ضعیف، علایم باج‌گیری، تعهد سازمانی پایین، و افزایش تصمیم‌گیری برای انتقال استفاده می‌شود. سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی، به صورت ظرفیت، باعث ایجاد ناراحتی در میان کارمندان می‌شود، زیرا نبود پیشرفت مداوم شغلی به طرف بالا به عنوان مقیاسی برای اندازه‌گیری عملکرد کارمندان در نظر گرفته می‌شود (شریعت‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۵).

ایجاد و توسعه فرضیه‌های پژوهش

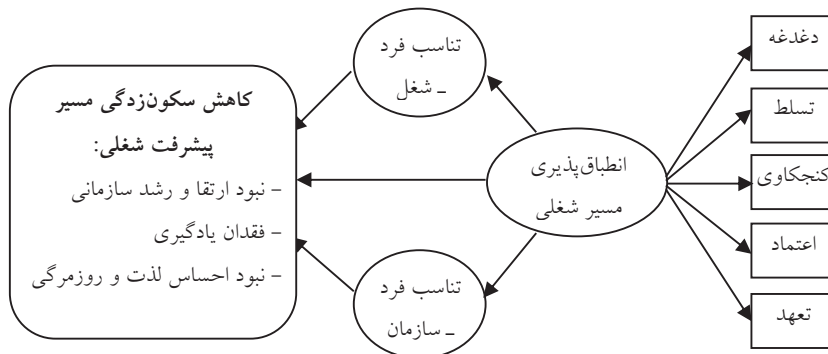
برخی از پژوهشگران معتقد هستند که در شرایط پیچیده شغلی کنونی، سکون‌زدگی یک بحران انکارناپذیر در سازمان‌های مدرن است که باعث ایجاد ناکارآمدی و کسب نکردن نتیجه از سوی

کارکنان می‌شود (علمدار، ۱۳۹۱). لنتز و آلن (۲۰۰۹)، نشان می‌دهند کارکنان در صورتی که در یابند ارتقا و پیشرفت در مسیر شغلی دستیابی‌ناپذیر است، پیشرفت را در سازمان‌های دیگر جستجو خواهند کرد، و در نتیجه تمایل به ترک سازمان افزایش خواهد یافت. کانر (۲۰۱۴)، بیان می‌کند که تعداد قابل توجهی از افراد به دلیل نارضایتی از مسیر ترفیع و ارتقا، در جستجوی فرصت‌های شغلی جدیدی در سازمان‌های دیگر هستند و به محض یافتن فرصت بهتر، سازمان‌های فعلی خود را ترک می‌کنند. با وجود این، پژوهش‌های زیادی به دنبال بررسی تاثیر متغیرهای اثرگذار بر کاهش سکون‌زدگی هستند. گوان و همکاران (۲۰۱۶)، نشان می‌دهند که کارکنان با سطوح بالاتری از انطباق‌پذیری شغلی کمتر احتمال دارد که سکون‌زدگی شغلی را تجربه کنند. همچنین، تناسب فرد - شغل باعث تقویت این رابطه می‌گردد. هرست و همکاران (۲۰۱۷)، بیان می‌کنند که بین سکون‌زدگی شغلی، مناسب بودن شغل، و سازگاری شغلی ارتباط معناداری وجود دارد. کراوشاو و برودبک (۲۰۱۱)، اشاره می‌کنند که اگر کارکنان در مدیریت و برنامه‌ریزی آرمان‌های حرفه‌ای بلندمدت خود دچار مشکل شوند یا این‌که با تاخیر روبه‌رو شوند، دچار سکون‌زدگی خواهند شد و راهکار کاهش آن گسترش عدالت و اعتماد در درون سازمان‌ها مبتنی بر تناسب فرد با سازمان خود است. شارف (۲۰۱۶)، بیان می‌کند که انطباق‌پذیری به عنوان سبکی از تصمیم‌گیری فرد در مورد شغل خود، دارای ابعاد آگاهی، هشیاری، مثبت‌گرایی، واقع‌بینی، و عملی بودن است که در کاهش سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی موثر است. آتین و همکاران (۲۰۱۷)، نشان می‌دهند که انطباق‌پذیری مسیر شغلی شامل دامنه‌ای از نگرش‌ها، شایستگی‌ها، و رفتارهایی است که افراد در متناسب کردن خودشان با کار و سازمان استفاده می‌کنند که در نهایت، بر سکون‌زدگی کارکنان در مسیر پیشرفت شغلی اثرگذار است و به عنوان یک منبع روان‌شناختی، فرایند تلفیق کارکنان را با شغل و سازمانشان تسهیل می‌کند. جیانگ (۲۰۱۶)، مطرح می‌کند تناسب فرد - شغل باعث می‌شود که ادراک کارکنان از خستگی در محیط کار کاهش یابد؛ تناسب فرد - شغل یک ویژگی کلیدی و مهمی است که در مفهوم سکون‌زدگی شغلی منعکس می‌شود. چوی و همکاران (۲۰۱۷)، بیان می‌کنند مناسب بودن شغل بدین معناست که دانش، مهارت‌ها، توانایی‌ها، و قابلیت‌های کارکنان با شرایط شغلی متناسب است. تیمز و همکاران (۲۰۱۶)، اشاره می‌کنند مناسب بودن شغل به عنوان یک پیامدی از کار معنادار و عامل مهمی در تقلیل خستگی‌ها و لذت بردن از شغل و کاهش سکون‌زدگی شغلی محسوب می‌گردد. در کنار این، تناسب فرد - سازمان به عنوان یک عامل موثر بر کاهش سکون‌زدگی شغلی، به معنای انعکاس ارزش‌ها و شخصیت فرد در ارزش‌ها و ویژگی‌های سازمان است (Jiang, 2016). به عبارت دیگر، تناسب فرد - سازمان منعکس‌کننده میزان شباهت یا همبستگی ادراک‌شده در ارزش‌های بین فرد و سازمانی است

که برایش کار می‌کند و یک معیار اندازه‌گیری سازگاری ادراک‌شده بین ارزش‌های فردی همراه با کار و ارزش‌های ارتقایافته توسط سازمان بکارگیرنده محسوب می‌شود (Risman et al., 2016). تناسب فرد - سازمان به باورهای ذهنی یک فرد در مورد سازگاری و انطباق ادراک‌شده‌اش با محیط کار اشاره دارد. افراد با شغل سازمانی مناسب بر این باورند که ارزش‌هایشان مشابه ارزش‌های محیط کار هستند و در جهت ارتقای شغلی خود تلاش می‌کنند که نشان‌دهنده کاهش سکون‌زدگی فرد در مسیر شغلی وی است (Wei et al., 2016).

مدل مفهومی و فرضیه‌های پژوهش

از آن‌جا که اغلب کارکنان، ارتقا و پیشرفت را در مسیر شغلی به عنوان شاخص اساسی برای سنجش موفقیت در شغل در نظر می‌گیرند؛ ضرورت توجه به مقوله سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی، توسط تمام سازمان‌ها اجتناب‌ناپذیر است و بسیاری از پژوهشگران و سیاست‌گذاران سازمانی تلاش می‌کنند که تاثیر عوامل مختلف سازمانی را بر کاهش آن بررسی کنند. همچنین، با مرور مبانی نظری و پیشینه تجربی پژوهش می‌توان چنین نتیجه‌گیری کرد که انطباق‌پذیری مسیر شغلی مبتنی بر متناسب بودن ویژگی‌های فردی با شغل و سازمان، و به دلیل تاثیری که بر ادراک افراد از مسیر پیشرفت شغلی دارد، سبب کاهش سکون‌زدگی شغلی می‌شود. بر مبنای این، مدل مفهومی پژوهش ترسیم می‌شود (شکل ۱).



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

با اقتباس از ساویکاس (۲۰۰۲)، اسکروگینز^۱ (۲۰۰۳)، و باردویک^۲ (۱۹۸۸)

1. Scroggins
2. Bardwick

بر مبنای مدل مفهومی ارائه شده، فرضیه‌های پژوهش به شرح زیر تدوین می‌شوند:

۱. انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر تناسب فرد - شغل اثر مثبت و معناداری دارد.
۲. انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر تناسب فرد - سازمان اثر مثبت و معناداری دارد.
۳. انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی اثر منفی و معناداری دارد.
۴. تناسب فرد - شغل بر سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی اثر منفی و معناداری دارد.
۵. تناسب فرد - سازمان بر سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی اثر منفی و معناداری دارد.
۶. انطباق‌پذیری مسیر شغلی با تبیین نقش میانجی تناسب فرد - شغل بر سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی اثر منفی و معناداری دارد.
۷. انطباق‌پذیری مسیر شغلی با تبیین نقش میانجی تناسب فرد - سازمان بر سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی اثر منفی و معناداری دارد.

روش‌شناسی پژوهش

این پژوهش در راستای هدفی که دارد از نوع کاربردی است، زیرا از نتایج آن می‌توان در تصمیم‌گیری مدیران سازمان‌ها، به‌ویژه در شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب استفاده کرد. همچنین، روش بکاررفته در این پژوهش برحسب ماهیت از نوع توصیفی - پیمایشی است. در این روش، پژوهشگران شرایط فعلی را بررسی می‌کنند تا مسائل جاری در پرتو آن روشن شود. جمع‌آوری داده‌ها به صورت میدانی انجام شده است، زیرا پژوهشگران به محیط واقعی شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب برای جمع‌آوری داده‌ها مراجعه کرده‌اند. جامعه آماری پژوهش حاضر، کارکنان شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب است که تعداد آن‌ها در زمان انجام پژوهش ۴۸۷۵ نفر است. تعیین حجم نمونه، مبتنی بر جدول مورگان است که تعداد آن ۳۵۶ نفر تعیین شد. همچنین، روش نمونه‌گیری در مرحله اول، با توجه به حوزه‌های وظیفه‌ای شرکت از نوع نمونه‌گیری طبقه‌ای نسبی است و در مرحله دوم، از نوع غیرتصادفی در دسترس. ابزار مورد استفاده برای جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌ای است که ۵۷ پرسش را شامل می‌شود. پرسش‌های ۱ تا ۳۰ مربوط به سنجش متغیر انطباق‌پذیری مسیر شغلی و مولفه‌های آن است که برگرفته از ساویکاس (۲۰۰۲) است. پرسش‌های ۳۱ تا ۳۵ متغیر تناسب فرد - شغل، و پرسش‌های ۳۶ تا ۴۲ متغیر تناسب فرد - سازمان را مورد سنجش قرار می‌دهند که هر دو برگرفته از اسکروگینز (۲۰۰۳) هستند. در نهایت، پرسش‌های ۴۳ تا ۵۷ مربوط به سنجش متغیر سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی است که بر اساس باردویک (۱۹۸۸)، مورد سنجش قرار می‌گیرد. مقیاس مورد استفاده در پرسشنامه طیف

پنج‌گزینه‌ای لیکرت است که برای گزینه خیلی کم، امتیاز یک و گزینه خیلی زیاد، امتیاز ۵ در نظر گرفته می‌شود. روابی صوری و محتوایی پرسشنامه با مشورت از خبرگان سازمانی و دانشگاهی مورد تایید قرار می‌گیرد. پایایی پرسشنامه نیز مبتنی بر روش پیش‌آزمون برای ۳۰ نفر و ضریب آلفای کرونباخ است که مقدار آلفای کرونباخ مربوط به هر کدام یک از متغیرهای پژوهش در جدول (۱) آورده می‌شود.

جدول ۱: مقدار آلفای کرونباخ برای هر یک از متغیرهای پرسشنامه

متغیر	تعداد پرسش	آلفای کرونباخ
انطباق‌پذیری مسیر شغلی	۳۰	۰/۸۱
تناسب فرد - شغل	۵	۰/۸۵
تناسب فرد - سازمان	۷	۰/۷۹
سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی	۱۵	۰/۸۶

از آن‌جا که ضریب آلفای کرونباخ برای تمام متغیرها از مقدار استاندارد ۰/۷۰ بیشتر است، در نتیجه پرسش‌های مربوط به تمام متغیرها پایایی لازم را دارند. قابل توجه است در این پژوهش، روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها مبتنی بر نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۶ انجام می‌شود. همچنین، برای تحلیل مسیر از مدل‌سازی معادله‌های ساختاری مبتنی بر نرم‌افزار لیزرل (Lisrel) نسخه ۸/۸ استفاده می‌شود.

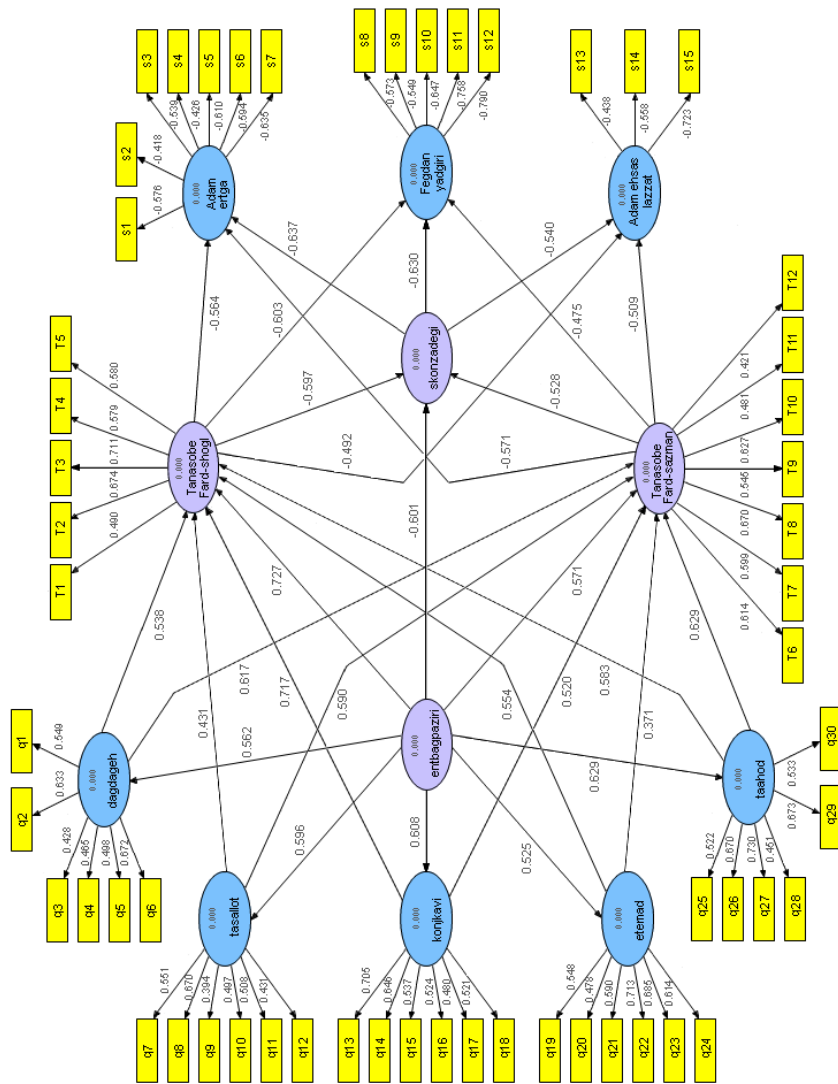
یافته‌های پژوهش

پیش از ارائه نتایج مربوط به آزمون فرضیه‌های پژوهش، نتایج توصیفی مربوط به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی افراد نمونه و توصیف متغیرهای پژوهش آورده می‌شود. مبتنی بر نتایج تجزیه و تحلیل انجام‌شده در خصوص ویژگی‌های جمعیت‌شناختی از نظر جنسیتی، ۲۳۶ نفر (۳/۶۶ درصد) مرد و ۱۲۰ نفر (۷/۳۳ درصد) زن، و از نظر تاهل، ۳۲۹ نفر (۴/۹۲ درصد) متاهل و ۲۷ نفر (۶/۷ درصد) مجرد هستند. همچنین، از نظر سن بیش‌تر افراد (۷/۶۸) نمونه در فاصله سنی ۳۱ تا ۴۰ سال هستند. در ادامه در جدول (۲)، توصیف متغیرهای پژوهش مبتنی بر پارامترهای آماری ارائه می‌شود.

جدول ۲: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

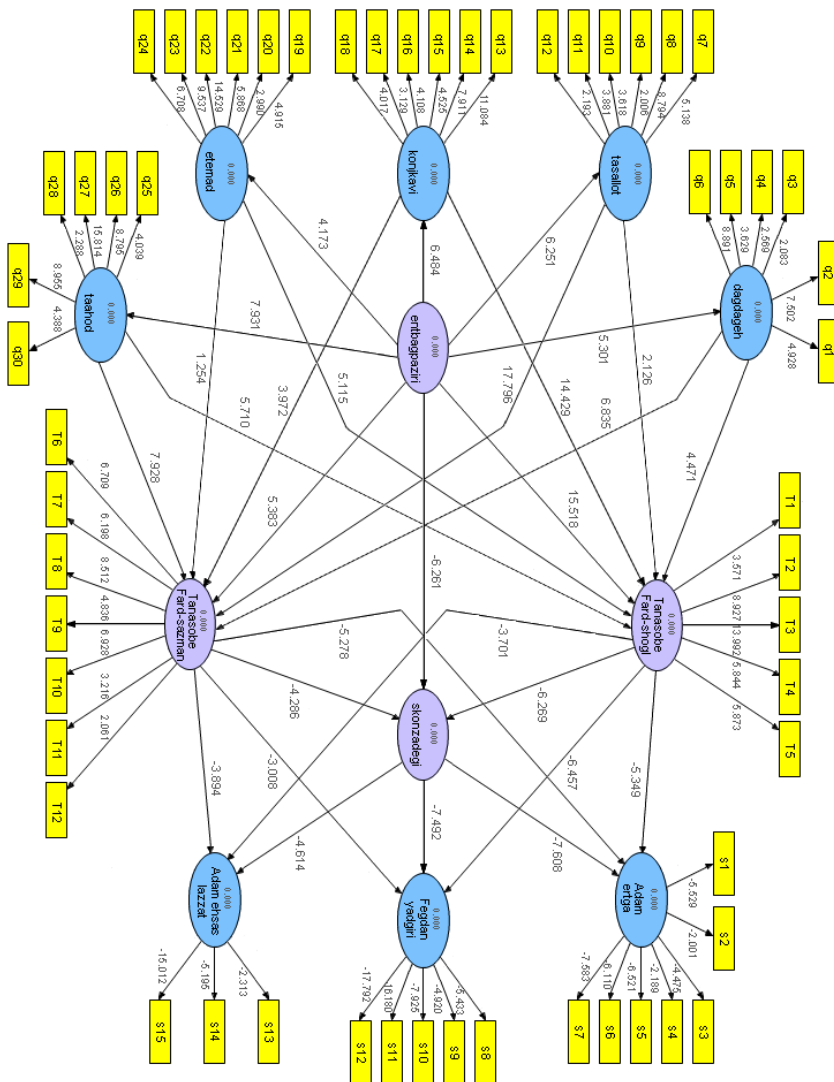
متغیرها	تعداد پرسش	میانگین	انحراف معیار	ضریب چولگی	ضریب کشیدگی
دغدغه	۶	۳/۹۲	۰/۶۰	-۰/۲۸۵	-۰/۲۶۹
تسلط	۶	۴/۰۳	۰/۵۷	-۰/۴۹۷	-۰/۱۴۲
کنجکاوی	۶	۳/۷۶	۰/۵۷	-۰/۱۴۶	-۰/۵۷۹
اعتماد	۶	۳/۷۱	۰/۵۹	-۰/۴۴۶	۰/۵۴۷
تعهد	۶	۳/۸۹	۰/۵۸	-۰/۶۹۲	۰/۴۴۲
انطباق پذیری مسیر شغلی	۳۰	۳/۸۶	۰/۳۸	-۰/۱۳۹	-۰/۱۶۹
تناسب فرد - شغل	۵	۴/۱۴	۰/۵۱	-۰/۳۳۱	۰/۴۴۴
تناسب فرد - سازمان	۷	۴/۰۴	۰/۴۹	-۰/۶۷۱	۰/۶۶۰
نیود ارتقا و رشد سازمانی	۷	۳/۹۳	۰/۴۱	-۰/۲۷۹	۰/۰۷۴
مولفه‌های سکون زندگی	۵	۳/۸۱	۰/۵۳	-۰/۰۵۵	-۰/۵۲۱
مسیر پیشرفت شغلی	۳	۳/۷۸	۰/۶۶	-۰/۲۶۷	-۰/۰۵۵
نیود احساس لذت و شادی	۳	۳/۷۸	۰/۶۶	-۰/۲۶۷	-۰/۰۵۵
سکون زندگی مسیر پیشرفت شغلی	۱۵	۳/۸۶	۰/۳۴	-۰/۰۸۸	-۰/۴۹۴

مبتنی بر جدول (۲)، برای تمام متغیرها، میانگین محاسبه شده بیش تر از میانگین نظری (عدد ۳) است. همچنین، بیش ترین و کم ترین مقدار میانگین به مولفه‌های تناسب فرد - شغل و اعتماد مربوط است. مقدار ضریب چولگی و ضریب کشیدگی در بازه (۲ - ۲) قرار دارد و می توان گفت، توزیع داده‌ها تقریباً نرمال است. حال با استفاده از روش مدل‌سازی معادله‌های ساختاری به تحلیل فرضیه‌های پژوهش پرداخته می‌شود که در ادامه، تعامل بین متغیرها به صورت چندگانه با روش مدل‌سازی معادله‌های ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار می‌گیرد، که نتیجه آن برای ضرایب مسیر به صورت شکل (۲) است.



شکل ۲: نتیجه مدل سازی معادله های ساختاری برای ضرایب مسیر در حالت استاندارد

برای بررسی معناداری ضرایب مسیر از آماره t استفاده می‌شود که نتایج آن در شکل (۳) ارائه می‌شود.



شکل ۳: نتیجه مدل‌سازی معادله‌های ساختاری برای ضرایب مسیر در حالت معناداری

در شکل (۲)، نتیجه مدل‌سازی معادله‌های ساختاری برای بررسی ارتباط بین متغیرها به صورت ضرایب مسیر و در شکل (۳)، مقادیر آماره t برای بررسی معناداری مقادیر به‌دست‌آمده ارائه می‌شود. از این‌رو، نتیجه‌گیری می‌شود که تمامی ضرایب مسیر به‌غیر از ضریب مسیر متغیر اعتماد بر تناسب فرد - سازمان مورد تایید قرار می‌گیرند. نتیجه آزمون با در نظر گرفتن ضرایب مسیر متغیرها و مقادیر معناداری برای روابط متغیرها در جدول (۳) آورده می‌شود.

جدول ۳: بررسی معناداری ضرایب مسیر و آزمون روابط متغیرها

روابط متغیرها	ضریب مسیر	آماره t	نتیجه
دغدغه ← تناسب فرد - شغل	۰/۵۳۸	۴/۴۷۱	تایید
دغدغه ← تناسب فرد - سازمان	۰/۶۱۷	۶/۸۳۵	تایید
تسلط ← تناسب فرد - شغل	۰/۴۳۱	۲/۱۲۶	تایید
تسلط ← تناسب فرد - سازمان	۰/۵۹۰	۵/۷۹۶	تایید
کنجکاو ← تناسب فرد - شغل	۰/۷۱۷	۱۴/۴۲۹	تایید
کنجکاو ← تناسب فرد - سازمان	۰/۵۲۰	۳/۹۷۲	تایید
اعتماد ← تناسب فرد - شغل	۰/۵۵۴	۵/۱۱۵	تایید
اعتماد ← تناسب فرد - سازمان	۰/۳۷۱	۱/۲۵۴	تاییدنشده
تعهد ← تناسب فرد - شغل	۰/۵۸۳	۵/۷۱۰	تایید
تعهد ← تناسب فرد - سازمان	۰/۶۲۹	۷/۹۲۸	تایید
انطباق‌پذیری ← تناسب فرد - شغل	۰/۷۲۷	۱۵/۵۱۸	تایید
انطباق‌پذیری ← تناسب فرد - سازمان	۰/۵۷۱	۵/۳۸۳	تایید
تناسب فرد - شغل ← نبود ارتقا	-۰/۵۶۴	-۵/۳۴۹	تایید
تناسب فرد - شغل ← فقدان یادگیری	-۰/۶۰۳	-۶/۴۵۷	تایید
تناسب فرد - شغل ← نبود احساس لذت	-۰/۴۹۲	-۳/۷۰۱	تایید
تناسب فرد - شغل ← سکون‌زدگی	-۰/۵۹۷	-۶/۲۶۹	تایید
تناسب فرد - سازمان ← نبود ارتقا	-۰/۵۷۱	-۵/۲۷۸	تایید
تناسب فرد - سازمان ← فقدان یادگیری	-۰/۴۷۵	-۳/۰۰۸	تایید
تناسب فرد - سازمان ← نبود احساس لذت	-۰/۵۰۹	-۳/۸۹۴	تایید
تناسب فرد - سازمان ← سکون‌زدگی	-۰/۵۲۸	-۴/۲۸۶	تایید
انطباق‌پذیری ← سکون‌زدگی	-۰/۶۰۱	-۶/۲۶۱	تایید

ضریب مسیر انطباق پذیری مسیر شغلی بر سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی $0/601-$ است و مقدار سطح معناداری آماره t برابر با $(-6/261)$ ، کمتر از $1/96-$ است؛ پس اثرگذاری انطباق پذیری مسیر شغلی بر سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی مورد تایید قرار می گیرد. در پایان، باید اشاره شود که شرط برقراری مدل در حالت کلی منوط به شاخص های برازش مدل است که نتیجه مربوط به آن ها در جدول (۴) آورده می شود.

جدول ۴: شاخص های برازش نتیجه مدل سازی معادله های ساختاری

شاخص	مقدار محاسبه شده	نتیجه
χ^2/df	۱/۷۱	
P – Value	۰/۰۰۰	
RMSEA	۰/۰۰۰	
GFI	۰/۹۶	پذیرش مدل
AGFI	۰/۹۲	
CFI	۰/۹۴	
NFI	۰/۹۲	

چنانچه از جدول (۴)، مشاهده می شود، شاخص کای - دو به عنوان یکی از شاخص های عمومی در مدل سازی معادله های ساختاری بر درجه آزادی تقسیم می شود که اگر مقدار آن کمتر از ۳ باشد، نشان دهنده شرایط ایده آل برای پذیرش مدل است. مقدار جدول برابر با $1/71$ است که در حالت کلی تایید می شود. شاخص ریشه خطای میانگین مجذورها (RMSEA)، به عنوان یک شاخص برازش متناسب با شرایط مدل مورد تفسیر قرار می گیرد و اگر مقدار آن همانند مدل پژوهش حاضر، کمتر از $0/1$ باشد، نشان دهنده برازندگی بالای مدل است. مقادیر شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص نیکویی برازش اصلاح شده (AGFI)، شاخص برازش مقایسه ای (CFI)، و شاخص برازش تطبیقی (NFI)، در بازه مجاز قرار دارند که نشان می دهند مدل پژوهش از نظر شاخص های اشاره شده در دامنه مورد قبول قرار می گیرد.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف تعیین تاثیر انطباق پذیری مسیر شغلی بر سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی با توجه به نقش میانجی تناسب فرد - شغل و تناسب فرد - سازمان در شرکت ملی مناطق نفت خیز جنوب انجام گرفت. نتایج تحلیل داده ها با استفاده از مدل سازی معادله های ساختاری نشان

می‌دهد که انطباق‌پذیری مسیر شغلی، تناسب فرد - شغل، و تناسب فرد - سازمان بر سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی اثر مثبت و معناداری دارند. همچنین، انطباق‌پذیری مسیر شغلی با نقش میانجی تناسب فرد - شغل و تناسب فرد - سازمان بر سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی اثر منفی و معناداری دارد. در تبیین یافته‌های پژوهش، می‌توان چنین بیان کرد که اگر کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها مشارکت کنند، دریافت اطلاعات برای تصمیم‌گیری دغدغه همه افراد در سازمان باشد، آموزش‌های لازم را ببیند و بر روند کارها مسلط شوند، رفتارهای داوطلبانه و خیرخواهانه انجام دهند، به همدیگر اعتماد کنند، و در انجام وظایف تعهد بالایی از خود نشان دهند، و نیز فرایندهای گردش شغلی و غنی‌سازی شغلی در جهت تقویت توانایی‌ها فردی و متناسب‌سازی فرد با شغل و سازمان انجام شود، باعث می‌شود که سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی کاهش یابد. در سازمان‌هایی که کارکنان دغدغه سازمان خود را دارند و نسبت به وظایفی که به آن‌ها واگذار می‌شود، حساس باشند؛ چنان درگیر کار و مسئولیت‌های شغلی می‌شوند که مشکلات و نیازهای خود را فراموش می‌کنند و می‌کوشند نسبت به شغل خود احساس مطلوبی داشته باشند و آن را متناسب با خود بدانند. در این حالت، فرد توانایی‌ها و شایستگی‌های خود را تقویت می‌کند و در جهت پیشرفت سازمان حرکت می‌نماید. در چنین سازمان‌هایی، کارکنان قادر به انجام وظایف خود در شرایط مختلف و تغییر محیط کاری هستند؛ با شرایط جدید خود را تطبیق می‌دهند و نیازهای کاری خود را درک می‌کنند، و اگر ویژگی‌های شخصیتی آنان با استانداردهای شغل‌شان متناسب باشد و با آرامش فکری بالا کار خود را انجام دهند، باعث می‌شود فرد بر محیط کاری تسلط یابد و موانع رشد و پیشرفت خود را رفع کند. در این راستا، کارکنان در چنین سازمان‌هایی نسبت به تغییرهای محیط اطراف خود کنجکاو هستند و سعی می‌کنند شرایط غیربرنامه‌ریزی‌شده را درک کنند و خود را برای موقعیت‌های آینده آماده کنند. کارکنان در ارائه آزادانه ایده‌ها و نظرهای خود در سازمان به دیگران اعتماد می‌کنند، همکاران در مقابل مشکلات یکدیگر به صورت دلسوزانه و سازنده واکنش نشان می‌دهند و تلاش می‌کنند با همدیگر منصفانه برخورد کنند و همدیگر را قبول داشته باشند و به هم اطمینان کنند. در این حالت، دلبستگی افراد به سازمان افزایش می‌یابد و افراد تلاش می‌کنند که حس تعلق سازمانی بالایی از خود نشان دهند. آن‌ها احساس می‌کنند با سازمان خود پیوند عاطفی دارند و برای آن اهمیت قائل می‌شوند. مدیران نیز اطلاعات لازم را در اختیار کارکنان قرار می‌دهند تا در شرایط تصمیم‌گیری، تصمیم‌های یکسان و پیش‌بینی‌پذیر اتخاذ کنند و نسبت به نقطه‌نظرها و ایده‌های همدیگر توجه لازم را نشان دهند، که وجود چنین شرایطی در نهایت باعث می‌شود سکون‌زدگی در مسیر شغلی کاهش یابد. در راستای نتایج به‌دست‌آمده که نشان می‌دهد انطباق‌پذیری مسیر شغلی با نقش میانجی

تناسب فرد - شغل و تناسب فرد - سازمان بر سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی اثر منفی و معناداری دارد، به مدیران و مسئولان شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب پیشنهاد می‌شود: در سازمان تفویض اختیار را افزایش دهند و از نظرها و ایده‌های کارکنانی که دغدغه سازمانی بالایی دارند، برای اداره بهتر کارها استفاده کنند. کارکنان را برای انجام بهتر کارها آموزش دهند تا کارکنان با تسلط بالا به انجام کارها مبادرت ورزند. مدیران باید برای به‌روز شدن اطلاعات فنی و تخصصی کارکنان و افزایش محتوای شغلی آن‌ها اقدام کنند، و برای آزادی عمل کارکنان فرصت‌های برابر به‌وجود آورند. نیروی کار باید بدون تبعیض و مبتنی بر کارکردهای فردی مورد ارزیابی قرار گیرند تا این ذهنیت تحت تاثیر روابط غیررسمی قرار نگیرد و کارکنان به مدیران و کارکردهای سازمانی اعتماد کنند.

پیشنهاد می‌شود، نتایج ناشی از بهبود سطح کیفی عملکرد، که تحت تاثیر تعهد افراد است، به عنوان شاخص ارزیابی عملکرد در سازمان قرار گیرد. متخصصان امور نیروی انسانی باید مشاغل را به‌نحوی طراحی کنند که کار در محیط سازمان برای کارکنان مطلوب و رضایت‌بخش باشد. شغل مناسب بر اساس دانش، مهارت، تجربه، علاقه، و ویژگی‌ها، و توان فردی در انجام یک وظیفه معین تبیین می‌شود و لازم است تفکیک شغلی بر پایه توانایی‌های فردی باشد و تقسیم کار تخصصی صورت گیرد. مدیران سازمان به شیوه‌های ترفیع شغلی کارکنان توجه بیش‌تری کنند، زیرا یکی از مسائل مهم در ترغیب و تشویق کارکنان به ارائه کار بهتر و ایجاد انگیزه در آنان، شیوه‌های ترفیع شغلی و سازمانی است.

در پایان، به پژوهشگران آتی پیشنهاد می‌شود با انجام پژوهش‌های اکتشافی روش‌های بهبود انطباق‌پذیری شغلی را مورد مطالعه قرار دهند تا از راه عوامل مختلف سازمانی در جهت ارتقای آن در سازمان‌ها راهکارهای علمی ارائه دهند. همچنین، نیاز است که جایگاه متغیرهای مختلف دیگر، از جمله حمایت سرپرست، مدیریت مشارکتی، و مدیریت عملکرد به عنوان متغیرهای اثرگذار بر کاهش سکون‌زدگی شغلی مورد مطالعه قرار گیرد. پیشنهاد می‌شود پژوهشگران آینده با انجام پژوهش‌هایی به حل مشکلات سازمان‌های کشور از جمله سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی کارکنان کمک کنند. نتایج ارائه‌شده در این پژوهش را باید در سایه توجه به محدودیت‌های آن مورد تفسیر و تعمیم قرار داد. یکی از محدودیت‌های اصلی پژوهش حاضر اثر روش واریانس مشترک است، زیرا همه پرسشنامه‌ها از سوی کارکنان پاسخ داده شده است. برای غلبه بر محدودیت واریانس مشترک می‌توان از سنجش‌های ۳۶۰ درجه‌ای یا سه‌سوسازی برای تعمیم‌پذیری بهتر داده‌ها استفاده کرد. محدودیت دیگر، تاثیر متغیرهای کنترلی است که در این پژوهش مورد بررسی قرار

نگرفته‌اند. بر اساس این، پیشنهاد می‌شود که پژوهشگران آتی، این پژوهش را با توجه به نقش متغیرهای کنترلی، مانند سن، جنسیت، تحصیلات، سابقه کار، و سمت سازمانی دقیق‌تر بررسی کنند. همچنین، این پژوهش در یک شرکت دولتی انجام شده است؛ بنابراین، نتایج این پژوهش در دیگر سازمان‌ها را باید با احتیاط بکار برد. همکاری کارکنان در پاسخ‌دهی به پرسشنامه‌ها کمک بزرگی به انجام پژوهش‌ها و در نهایت، یافتن راه‌حلهایی برای مشکلات و ابهام‌های سازمانی است. بنابراین، مدیران می‌توانند همکاری در پژوهش‌های سازمانی را از سوی کارکنان در تمام فرایندهای سازمانی بگنجانند و آن را الزام‌آور کنند. آخرین محدودیت که باید به آن توجه داشت این است که سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی به صورت خودگزارش‌دهی مورد سنجش قرار گرفته است. این نوع سنجش امکان پوشیده ماندن بخشی از واقعیت (نه همه واقعیت) را فراهم می‌کند. به همین دلیل، با توجه به ماهیت پژوهش بهتر است در پژوهش‌های آینده از روش‌های پژوهش کمی و کیفی به‌طور همزمان استفاده شود.

منابع

الف) فارسی

- ابراهیمی، ستایش، و زارعی، رضا (۱۳۹۵). *رابطه بین مهارت‌های اجتماعی و اضطراب اجتماعی با انطباق‌پذیری مسیر شغلی نوجوانان دختر دبیرستانی شهر اصفهان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد مرودشت.
- احیاکننده، منیژه؛ شفیق‌آبادی، عبدالله، و ساداتی، منصور (۱۳۸۹). *تاثیر مشاوره شغلی به شیوه سازگاری شغلی دیویس بر کاهش خستگی عاطفی کارکنان زن دانشگاه آزاد اسلامی*. *نشریه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۲(۴)، ۲۹-۴۵.
- سلطان‌زاده، شیدا (۱۳۹۱). *بررسی رابطه بین مولفه‌های سرمایه روان‌شناختی با انطباق‌پذیری مسیر شغلی در بین کارکنان شرکت صنایع گیتی پسند*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه اصفهان.
- سمیعی، گل‌بهار، و صلواتی، عادل (۱۳۹۴). *بررسی اثرات سکون‌زدگی شغلی بر توزیع دانش (مورد مطالعه: سازمان تامین اجتماعی شهرستان سمنجن)*. دومین همایش ملی فرهنگ سازمانی و منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد سمنجن.
- شایمی برزکی، علی؛ ابزری، مهدی، و مویدی، زهرا (۱۳۹۵). *تحلیل تاثیر تناسب فرد - سازمان بر بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان*. *نشریه فرایند مدیریت و توسعه*، ۲۹(۳)، ۱۷۱-۱۵۱.
- شریعت‌نژاد، علی؛ اسماعیلی، محمودرضا، و عارف‌نژاد، محسن (۱۳۹۵). *شناسایی و اولویت‌بندی عوامل ایجادکننده فلات‌زدگی شغلی در سازمان‌های دولتی با استفاده از روش دلفی فازی*. *نشریه فرایند مدیریت و توسعه*، ۲۹(۴)، ۱۶۵-۱۴۵.

شیخ اسمعیلی، سامان، و حزابوی، سنا (۱۳۹۵). ارائه الگوی عوامل موثر بر جهت‌گیری‌های کارراهه شغلی. *نشریه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، ۸(۱)، ۷۸-۵۵.

علمدار، اکرم (۱۳۹۱). *رابطه بین سکون زندگی در مسیر پیشرفت شغلی با تحلیل رفتگی کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی کاشان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد نراق.

غیائی ندوشن، سعید، و ساسانی، الهام (۱۳۹۴). بررسی تاثیر مرتبط بودن رشته تحصیلی با ویژگی‌های شغلی بر سکون زندگی شغلی کارکنان. *نشریه آموزش در علوم انتظامی*، ۲۲(۸)، ۷۱-۴۷.

مدبر، حمیده، و بهشتی‌فر، ملیکه (۱۳۹۲). *تعارض فردی عامل بروز سکون زندگی شغلی*. دومین همایش ملی علوم مدیریت نوین استان گلستان.

واحدی، مجید؛ بشیربنائم، یاسر، و رسولی، مریم (۱۳۹۳). بررسی تاثیر ویژگی‌های شغلی بر سکون زندگی در مسیر پیشرفت شغلی سرمایه‌های انسانی. *نشریه مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۲۲(۳)، ۶۲-۲۵.

یوسفی، زهرا (۱۳۹۰). *بررسی روابط عوامل فردی و موقعیتی با خودکارآمدی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی در بین دانشجویان سراسری شهر اصفهان*. پایان‌نامه دکتری، دانشگاه اصفهان.

(ب) انگلیسی

- Armstrong-Stassen, M., & Stassen, K. (2013). Professional Development, Target-Specific Satisfaction, and Older Nurse Retention. *Career Development International*, 18(7), 673-693.
- Autin, K. L., Douglass, R. P., Duffy, R. D., England, J. W., & Allan, B. A. (2017). Subjective Social Status, Work Volition, and Career Adaptability: A Longitudinal Study. *Journal of Vocational Behavior*, 99(1), 1-10.
- Bardwick, J. M. (1988). *The Plateauing Trap: How to Avoid Today's Career Dilemma*: Bantam.
- Carless, S. A. (2005). Person-Job Fit Versus Person-Organization Fit as Predictors of Organizational Attraction and Job Acceptance Intentions: A Longitudinal Study. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 78(3), 411-429.
- Chinoy, E. (1992). *Automobile Workers and the American Dream*: University of Illinois Press.
- Choi, H.-M., Kim, W. G., & McGinley, S. (2017). The Extension of the Theory of Person-Organization Fit toward Hospitality Migrant Worker. *International Journal of Hospitality Management*, 62(1), 53-66.
- Conner, D. (2014). The Effects of Career Plateaued Workers on In-group Members' Perceptions of PO Fit. *Employee Relations*, 36(2), 198-312.
- Crawshaw, J., & Brodbeck, F. (2011). Justice and Trust as Antecedents of Careerist Orientation. *Personnel Review*, 40(1), 106-125.
- Dawson, M. E. (2014). *Job Satisfaction, Career Plateau, and the Perception*

- of Promotability of Full-Time Firefighters and Officers within the Minnesota Fire Service.* Capella University.
- Ference, T. P., Stoner, J. A., & Warren, E. K. (1977). Managing the Career Plateau. *Academy of Management Review*, 2(4), 602-612.
- Guan, P., Capezio, A., Restubog, S. L. D., Read, S., Lajom, J. A. L., & Li, M. (2016). The Role of Traditionality in the Relationships among Parental Support, Career Decision-Making Self-Efficacy and Career Adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 94(1), 114-123.
- Guo, Y., Guan, Y., Yang, X., Xu, J., Zhou, X., She, Z.,... Deng, Y. (2014). Career Adaptability, Calling and the Professional Competence of Social Work Students in China: A Career Construction Perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 394-402.
- Hall, D. T. (1985). Project Work as an Antidote to Career Plateauing in a Declining Engineering Organization. *Human Resource Management*, 24(3), 271-292.
- Hoffman, B. J., & Woehr, D. J. (2006). A Quantitative Review of the Relationship between Person-Organization Fit and Behavioral Outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 68(3), 389-399.
- Hurst, C. S., Baranik, L. E., & Clark, S. (2017). Job Content Plateaus: Justice, Job Satisfaction, and Citizenship Behavior. *Journal of Career Development*, 44(4), 283-296.
- Jiang, Z. (2016). The Relationship between Career Adaptability and Job Content Plateau: The Mediating Roles of Fit Perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 95(1), 1-10.
- Kristof, A. L. (1996). Person-Organization Fit: An Integrative Review of Its Conceptualizations, Measurement, and Implications. *Personnel Psychology*, 49(1), 1-49.
- Lentz, E., & Allen, T. D. (2009). The Role of Mentoring Others in the Career Plateauing Phenomenon. *Group & Organization Management*, 34(3), 358-384.
- Nathan, R., & Hill, L. (2005). *Career Counselling*: Sage.
- Oh, I. S., Guay, R. P., Kim, K., Harold, C. M., Lee, J. H., Heo, C. G., & Shin, K. H. (2014). Fit Happens Globally: A Meta-Analytic Comparison of the Relationships of Person-Environment Fit Dimensions With Work Attitudes and Performance Across East Asia, Europe, and North America. *Personnel Psychology*, 67(1), 99-152.
- Ongori, H., & Agolla, J. E. (2009). Paradigm Shift in Managing Career Plateau in Organisation: The Best Strategy to Minimize Employee Intention to Quit. *African Journal of Business Management*, 3(6), 268-271.

- Risman, K., Erickson, R. J., & Diefendorff, J. M. (2016). The Impact of Person-Organization Fit on Nurse Job Satisfaction and Patient Care Quality. *Applied Nursing Research*, 31(1), 121-125.
- Savickas, M. L. (2002). *Career Construction: A Development Theory of Vocational Behavior*. In D. Brown (Ed.) *Career Choice and Development*. (149-205).
- Savickas, M. L. (2013). *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research To Work* (S. D. Brown & R. W. Lent Eds.): John Wiley & Sons, Inc.
- Schneider, B. (1987). The People Make the Place. *Personnel Psychology*, 40(3), 437-453.
- Scroggins, W. A. (2003). *Selection, Meaningful Work and Employee Retention: A Self-Concept Based Approach to Person-Job Fit*. ProQuest Information & Learning.
- Sekiguchi, T. (2007). A Contingency Perspective of the Importance of PJ Fit and PO Fit In Employee Selection. *Journal of Managerial Psychology*, 22(2), 118-131.
- Sharf, R. S. (2016). *Applying Career Development Theory to Counseling*: Nelson Education.
- Thach, L., & Woodman, R. W. (1994). Organizational Change and Information Technology: Managing on the Edge of Cyberspace. *Organizational Dynamics*, 23(1), 30-46.
- Tims, M., Derks, D., & Bakker, A. B. (2016). Job Crafting and Its Relationships with Person-Job Fit and Meaningfulness: A Three-Wave Study. *Journal of Vocational Behavior*, 92(1), 44-53.
- Ugwu, F. O., Ezeh, M. A., & Ogbu, J. U. (2015). Investigating the Relationships between Perceived Hierarchical Plateauing, Job Crafting, Work Centrality and Work Engagement: An Empirical Study in Emerging Economy. *International Journal of Management Sciences*, 5(9), 604-614.
- Vogel, R. M., & Feldman, D. C. (2009). Integrating the Levels of Person-Environment Fit: The Roles of Vocational Fit and Group Fit. *Journal of Vocational Behavior*, 75(1), 68-81.
- Wei, Y.-C., Chang, C.-C., Lin, L.-Y., & Liang, S.-C. (2016). A Fit Perspective Approach in Linking Corporate Image and Intention-To-Apply. *Journal of Business Research*, 69(6), 2220-2225.
- Zunker, V. (2006). *Career Counseling: A Holistic Approach*. Belmont, CA: Brooks: Cole Publishing Co.

