

بررسی رابطه بین فلات زدگی شغلی و میل به ماندن با نقش میانجی رضایت شغلی در میان کارکنان

حامد خدابنده شهرکی

کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی نجف آباد، hamed.khodabandeh1369@gmail.com

چکیده

این پژوهش با هدف بررسی روابط بین مولفه های فلات شغلی و ابعاد آن با میل به ماندن در سازمان با نقش میانجی گرایانه رضایت شغلی، در کارکنان دانشگاه اصفهان در سال ۱۳۹۶ صورت گرفت. این پژوهش کاربردی بوده و روش آن توصیفی و از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری این پژوهش ۱۰۶۳ نفر از کارکنان بوده و با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم، گروه نمونه ۲۸۳ نفر تعیین شد. برای گردآوری اطلاعات از سه پرسشنامه شامل پرسشنامه رضایت شغلی ویسوکو و کروم (۱۹۹۴)، پرسشنامه فلات زدگی شغلی میلیمن (۱۹۹۲) و پرسشنامه میل به ماندن در شغل واینر و واردی (۱۹۸۰) استفاده شد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه ها با استفاده از برخی از اساتید دانشگاه اصفهان و برخی از اعضای نمونه آماری مورد تایید قرار گرفت و پایایی آنها نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب فلات زدگی شغلی (۰/۸۲)، میل به ماندن در شغل (۰/۸۵) و ضایت شغلی (۰/۸۱) بدست آمد. تجزیه و تحلیل حاصل از این پژوهش، در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام شد. در بخش آمار توصیفی از مشخصه های آماری مانند فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی از آزمون های رگرسیون چندگانه، ضریب همبستگی پیرسون و آزمون تحلیل واریانس استفاده شد. نتایج بدست آمده حاکی از وجود روابط معنادار میان مولفه های پژوهش بوده و مشخص گردید بین ابعاد فلات زدگی شغلی با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد ($r = -0.63$, $p < 0.05$) و همچنین توان پیش بینی میل به ماندن در شغل را دارند و از سوی دیگر نیز مشخص گردید بین ابعاد رضایت شغلی با میل به ماندن رابطه معناداری وجود دارد ($r = -0.80$, $p < 0.05$)

واژه های کلیدی: فلات زدگی شغلی، رضایت شغلی، میل به ماندن در شغل، کارکنان دانشگاه اصفهان

۱- مقدمه

تحولات پرشتاب جهانی در علم، تکنولوژی، صنعت و مدیریت، بسیاری از سازمان های موفق جهان را بر آن داشته است تا خلاقیت و نوآوری را در اهداف، گرایش ها و علایق خود کاربردی کنند. این موضوع با وجود تمام پیامدهای مثبت، ساختار سازمان ها را به نحوی اساسی دستخوش تغییر کرده است. اغلب سازمان ها با ایجاد تیم های حرفه ای و واگذاری امور به سطوح عملیاتی، به دنبال کوچک سازی و کاهش سطوح مدیریتی هستند. این تحولات اگرچه به کارایی و چابکی کمک می کند؛ اما این احتمال نیز وجود دارد که کوتاه تر شدن مراحل ترقی و حرکت ساختارها، کارکنان را به سمت فلات شغلی را سوق دهد؛ پدیده ای که با سرعتی فزاینده در حال گسترش است [۱]. به عقیده بسیاری از پژوهشگران فلات زدگی شغلی، به سرعت تبدیل به مسأله ای بحرانی برای سازمان ها و مدیران شده است؛ و قطعاً یکی از مهمترین موضوعات در دهه های آتی خواهد بود، که برای اجتناب از نارضایتی کارکنان مدیریتی صحیح را می طلبد [۲].