

بررسی رابطه میان فلات شغلی و ترک خدمت در کارکنان پالایشگاه دوم مجتمع گاز پارس جنوبی

الیاس مباشری، Elyas_mobasheri@yahoo.com

کارشناسی ارشد مدیریت سیستم‌های اطلاعاتی دانشگاه آزاد اسلامی مشهد، بهره‌بردار مجتمع گاز پارس جنوبی

محمدرضا بابایی، M.r.babaei@nigc_spgc.it

مدیر منابع انسانی مجتمع گاز پارس جنوبی

چکیده- تحقیق حاضر با هدف بررسی رابطه میان فلات شغلی و ترک خدمت در کارکنان پالایشگاه دوم مجتمع گاز پارس جنوبی انجام گرفته است. روش تحقیق در این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بوده و جامعه آماری تحقیق شامل تمام کارکنان پالایشگاه دوم مجتمع گاز پارس جنوبی به تعداد ۷۰ نفر می‌باشد که از روش نمونه‌گیری ساده تصادفی استفاده شده و تعداد نمونه با توجه به جدول مورگان تعداد ۶۰ نفر به دست آمده است. در این پژوهش از پرسشنامه فلات شغلی میلین و ترک خدمت کیم و لیونگ استفاده شده که روایی آن به وسیله کارشناسان تایید شده است و پایایی آن توسط ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برابر ۰/۸۵ و ۰/۹۶ می‌باشد برای تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها نیز از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین فلات شغلی و ترک خدمت رابطه معناداری وجود دارد همچنین بین مؤلفه‌های ساختاری و زیستی از ابعاد فلات شغلی با ترک خدمت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: فلات شغلی، ترک خدمت، سازمان، پالایشگاه دوم مجتمع گاز پارس جنوبی

مقدمه

با اینکه موضوع فلات‌زدگی و تاثیر آن بر پیامدهای شغلی سالیان سال است که قدمت دارد اما همچنان اهمیت و ضرورت مطالعه این موضوع به قوت خود باقی است. با بررسی ادبیات فلات شغلی مشخص می‌شود که اکثر تعاریفی که در این زمینه وجود دارد دارای ماهیت منفی است (Lee, 2003). فرنس و همکارانش از اولین پژوهشگران در زمینه فلات شغلی بوده‌اند. طبق تعریف آنها فلات شغلی نقطه‌ای در مسیر شغلی فرد است که در آن احتمال ارتقا سلسله مراتبی برای فرد بسیار اندک باشد. واژه فلات به احساس ناکامی و ضعف روانشناختی کارمند درباره توقف پیشرفت او در کارها را اشاره دارد (ghoudhary 2013). در تعریفی دیگر

فلات‌زدگی احساس ناامیدی و ناکامی روانی است که کارکنان پس از توقف موقت یا دایم در مسیر شغلی و حرفه‌ای خود تجربه می‌کنند. به عبارت دیگر فلات شغلی هنگامی اتفاق می‌افتد که فرد دیگر نتواند مسئولیت‌های بیشتری در کار خود بپذیرد (miles, 2013). روانشناسان تحقیقات بسیاری در مورد فلات شغلی انجام داده و به این نتیجه رسیده‌اند که معمولاً افراد در طی مدت سه سال بر شغل مسلط شده و چون دیگر موضوعی برای یادگیری شغلی وجود ندارد شغل برای ایشان تکراری می‌شود. هنگامی که این موضوع اتفاق بیفتد کارکنان احساس کسالت و ناشایستگی شغلی می‌کنند (sharifian, 2013). برخی از تحقیقات، تصدی شغل به مدت پنج سال و عدم ارتقا پس از آن را معرف فلات‌زدگی می‌دانند در صورتی که بنا به نظر اکثر محققان تصدی شغلی به مدت سه تا پنج سال نیز فلات شغلی محسوب می‌شود (miles, 2013). عواملی نظیر سرپرست، تعداد کارکنان، شرایط شغلی، تخصص موردنیاز شغل، موفقیت در سال‌های گذشته، حقوق، پاداش و مزایا، مشکلات شغلی، حمایت سازمانی و اندازه سازمان از جمله دلایل اصلی ایجاد فلات شغلی است. علاوه بر اینها عوامل فردی مانند سن، جنسیت، موقعیت اجتماعی، تحصیلات، تعداد فرزندان و مسئولیت‌های خانوادگی نیز از جمله دلایل اصلی فلات‌زدگی شغلی قلمداد شده‌اند (hurst, 2012).

پژوهش‌ها نشان داده است کارکنانی که در مسیر شغلی مناسبی در سازمان در حال پیشرفت هستند، با انگیزه بیشتری کار می‌کنند، عملکرد نقشی و فرانشی بیشتری دارند، راضی‌ترند و تمایل به ترک سازمان و غیبت در بین آنها کمتر مشاهده می‌شود. به همین دلیل، سازمان‌ها همواره در پی یافتن راه‌حل‌های پژوهشگران اثربخش برای مدیریت مسیر شغلی کارکنان هستند. (Rotondo & Perewe, 2000) پژوهشگران نیز بر بررسی مدیریت مسیر شغلی کارکنان، در سازمان‌های مختلف، تمرکز کرده‌اند، تا عواملی را که منجر به بهبود مدیریت مسیر شغلی می‌شود شناسایی کنند. یکی از عواملی که در چرخه مسیر شغلی، به عنوان عاملی اثرگذار بر پیامدهای سازمانی، شناسایی شده پدیده فلات‌زدگی شغلی است. به عقیده بسیاری از پژوهشگران کارراهه، فلات‌زدگی شغلی، به سرعت تبدیل به مسأله‌ای بحرانی برای سازمان‌ها و مدیران شده است؛ و قطعاً یکی از مهمترین موضوعات دهه‌های آینده خواهد بود، که مدیریت صحیح برای اجتناب از نارضایتی کارکنان را می‌طلبد. (Salami, 2010) در واقع فلات شغلی نقطه‌ای در مسیر شغلی فرد است که احتمال حرکت در سلسله مراتب سازمان در آینده برای وی بسیار کم می‌شود. (Lee, 2003, P.539; Trembay & Roger, 2004) نویسندگانی که اولین بار در مورد این پدیده مطالعه کرده‌اند به این نکته اشاره داشته‌اند که اکثر کارکنان، فلات شغلی را تجربه می‌کنند، به خصوص کسانی که به دنبال رشد در مسیر شغلی هستند. به اعتقاد آنها کسانی که فلات شغلی را تجربه می‌کنند، استرس، ناامیدی، احساس شکست و گناه را نیز در کنار آن خواهند

داشت به طوری که می‌توان فلات شغلی را همچون بزنگاه تغییر، تحول، بازنگری و ارزیابی مجدد تلقی کرد (Oriarewo Agbim & Owoicho, 2013). از آنجا که اغلب کارکنان، ارتقاء و پیشرفت در مسیر شغلی را به عنوان شاخصی اساسی برای سنجش موفقیت در شغل در نظر می‌گیرند (Appelbaum & Finestone, 1994) ضرورت توجه به مقوله فلات شغلی توسط کلیه سازمان‌ها اجتناب‌ناپذیر شده است چرا که کارکنان در صورتی که دریابند ارتقاء و پیشرفت در مسیر شغلی غیرقابل دستیابی است پیشرفت را در سازمان‌های دیگر جستجو خواهند کرد و در نتیجه تمایل به ترک سازمان افزایش خواهد یافت (Lee, 2003).

پدیده فلات شغلی دو منبع اساسی دارد: سازمان و شخص. در منبع سازمانی دو نوع فلات شغلی ایجاد می‌شود: فلات ساختاری و فلات محتوایی. فلات ساختاری نتیجه پایان یافتن فرصت‌های ترفیع به علت ساختاری مسطح است. در مقابل فلات محتوایی یک نوع از فلات است که در آن با وجود آن که کارمند می‌داند شغل مناسبی دارد اما با هیچ‌گونه تنوع یا چالشی در شغل خود مواجه نمی‌شود. فلات شخصی زمانی بوجود می‌آید که توانایی کارمند با الزامات شغل منطبق نیست یا کارمند فاقد انگیزه است. در سالیان اخیر پدیده فلات شغلی به عنوان مساله‌ای عام و بحرانی در میان سازمان‌های جهان بکار رفته است که مدیران نیاز دارند تا اثرات منفی پدیده فلات را بر عملکرد کارکنان و کارایی سازمان مورد بررسی قرار دهند (Yamamoto, 2006).

مطالعات پیشین نشان داده‌اند که کارکنانی که دچار این پدیده شده‌اند شغل خود را کمتر چالشی و با ارزش می‌بینند. (Choy, 1998) پدیده فلات شغلی به عنوان نتیجه و پیامد از کار نامطلوب مانند رضایت‌مندی پایین، انگیزش پایین، استرس بالا، عملکرد ضعیف و قصد به ترک خدمت بالا بیان می‌شود به اعتقاد "لی"، فلات ساختاری زمانی حاصل می‌شود که افراد به بالاترین سطح سازمانی که در توان دارند می‌رسند. فلات ساختاری، ناشی از محدودیت‌های موجود در سلسله مراتب ساختار سازمانی است زیرا هر چه فرد به رده‌های بالاتر در سازمان می‌رود پست‌های محدودتری وجود دارد و یا فرد همه مهارت‌ها و توانایی‌های لازم برای رفتن به رده بعدی را ندارد؛ در برخی موارد نیز اصلاً پست بالاتری وجود ندارد. (Lee, 2003). باردویک (۱۹۸۶) در این باره معتقد است قانون ۹۹٪ در این مورد صادق است، زیرا تقریباً همه در مسیر بالا رفتن در سلسله مراتب سازمانی در مسیر شغلی خود به فلات شغلی می‌رسند. با توجه به روندهای اخیر اجتماعی و بالا رفتن سطح تحصیلات افراد و افزایش تعداد فارغ‌التحصیلان، افراد بیشتری در سن پایین‌تر به فلات شغلی می‌رسند. در حالت کلی اغلب افراد در میانه زندگی خود به این مرحله می‌رسند در سنی که مسائل اصلی زندگی در جریان و حاد است (Burke, 2006).

نوع دیگر فلات‌زدگی، فلات محتوایی است که وقتی فرد به شغل، کاملاً تسلط پیدا می‌کند و دیگر امکان یادگیری بیشتر ندارد، رخ می‌دهد. با این که افراد حرفه‌ای بیشتر در معرض این پدیده قرار دارند، باردویک هشدار می‌دهد که هر کسی ممکن است چنین پدیده‌ای را تجربه کند. کارکنانی که دچار فلات‌زدگی محتوایی می‌شوند همچنان شایسته و راضی باقی می‌مانند، برخی نیز با این موقعیت کنار می‌آیند به این صورت که در برابر تغییرات مقاومت می‌کنند، تا حس امنیت را در خود حفظ کنند زیرا تصور می‌کنند تغییر، شکست به دنبال دارد. نوع سوم فلات‌زدگی، فلات‌زدگی در زندگی است که پژوهش‌های اندکی در مورد آن انجام گرفته است؛ زیرا اکثر پژوهش‌ها بر بررسی فلات‌زدگی افراد در مسیر شغلی متمرکز شده‌اند. باردویک معتقد است فلات‌زدگی در زندگی شامل این احساس است که در هیچ‌یک از زمینه‌های زندگی رضایتی حاصل نخواهد شد. فلات‌زدگی در زندگی شامل احساس اجبار برای انجام کارهایی است که فرد در گذشته برای انجام آنها تعهدی داده است و اکنون دیگر احساس تعلقی به آن‌ها ندارد. به عبارت دیگر، فلات‌زدگی، یک احساس فردی را توصیف می‌کند به گونه‌ای که افراد در نقش خارج از کار خود گیر افتاده باشند. این عوامل به زندگی و حیات فرد باز می‌گردد یعنی زمانی که فرد دچار روزمرگی شود و هیچ‌گونه علاقه و لذتی در زندگی شخصی احساس نکند (Lentz, 2004).

از طرفی دیگر نیمی از منابع انسانی عمدتاً علاقه‌مند به ترک شغلی و تنوع محیطی هستند. به اعتقاد ایمل ترک شغل به سادگی تغییر شغل در محدوده سازمان یا اساساً تغییر مسیر شغلی و حتی رفتن به مسیری متفاوت است (Imel, 2001). مانند حرکت صعودی: یعنی جستجوی موقعیتی با مسئولیت بیشتر، حرکت افقی: که در دوایر سازمان و با پست‌های هم‌تا صورت می‌گیرد خصوصاً برای افرادی که شغل خود را یکنواخت و کسل کننده می‌دانند (Harris, 1995). برخی مانند باردویک پیشنهاد می‌کنند که جابه‌جایی افقی کارکنان حداقل هر پنج سال یک بار انجام می‌شود (lioyd, 1986). حرکت نزولی: تغییر شغل به مشاغلی با مسئولیت کمتر خصوصاً برای افرادی که مواردی مانند مشکلات خانواده، اوقات فراغت، بیماری یا تعهدات اجتماعی دارند ممکن است راه‌حل مناسبی باشد (Dahle, 1998). براساس نظر هلمان ترک خدمت، به تمایلات رفتاری اطلاق می‌شود که در نهایت منجر به تصمیم افراد به ترک سازمان می‌شود (Hellman, 1997). هم و گریفیت (۱۹۹۵) ترک خدمت را قصد آشکار و آگاهانه کارمند در ترک دائمی و داوطلبانه شاغل از شغل خود تعریف می‌کند. به دلیل اهمیت روزافزون منابع انسانی در سازمان‌ها، ترک خدمت، به موضوعی جذاب در بین محققان مدیریت و به خصوص رفتار سازمانی تبدیل شده است. بیش از ۱۵۰۰ مطالعه در حوزه ترک خدمت توسط محققان مختلف گزارش شده است (Shaw, 1998) ترک خدمت نیت هر فرد را به ترک سازمان متبوع خود

نشان می‌دهد که خبر از شکاف و تعارض ارتباطی بین سازمان و شاغل است ترک خدمت در سازمان‌ها، هزینه فرصت‌ها، بازآموزی، بازانتخاب و کاهش روحیه‌ها را به سازمان تحمیل می‌کند و موجب ریزش‌های شدید سازمانی می‌شود. (Choy, 1998) موب لی (۱۹۷۷) برای شفاف‌سازی ترک خدمت، فرایند تصمیم یک شاغل مبنی بر ترک سازمان خود را به صورت سلسله مراتب تصمیم تدوین کرده است. براساس الگوی او، افراد در ابتدا به ارزیابی شغل فعلی خود اعم از رضایت یا عدم رضایت از شغل فعلی می‌پردازند اگر فرد پس از ارزیابی احساس عدم رضایت کرد، تفکر ترک خدمت در او قوت می‌گیرد؛ قبل از جستجو برای گزینه‌های جایگزین، هزینه ترک شغل فعلی توسط فرد بررسی می‌شود و اگر هزینه‌های ترک خدمت در برابر مزایای حاصل از جستجو برای ترک خدمت کمتر باشد، جستجو برای گزینه‌های ممکن آغاز می‌گردد و فرد به ارزیابی و مقایسه گزینه‌ها با وضعیت فعلی خود می‌پردازد و براساس آن، تصمیم نهایی برای ترک سازمان فعلی توسط شاغل اتخاذ می‌شود. در نهایت، تصمیم به ترک شغل زمانی گرفته می‌شود که گزینه بررسی شده، منافع بیشتری برای فرد به ارمغان بیاورد (Nadiri, 2010). تمایل به ترک و جابجایی شغل منجر به مشکلات روانی، اجتماعی و همچنین اقتصادی می‌شود. به دلیل همین تأثیرات منفی، محققان پیش‌بینی می‌کنند که بررسی رفتار برای ترک یا جابجایی شغل و تلاش برای تشریح آن به منظور آنکه مدیران بتوانند جهت جلوگیری از تمایل به ترک یا جابجایی محتمل سنجش‌هایی را انجام دهند ضروری است (Hwang, 2006). بنا به تعریف مارتز، ترک خدمت به معنای خروج داوطلبانه یک فرد از یک سازمان به خاطر کار در سازمان دیگر است. این مقوله چالشی است که در برابر مدیران واحد منابع انسانی قرار دارد، زیرا ترک خدمت‌ها معمولاً بدون پیش‌بینی است و سازمان باید به کمک برنامه‌های آموزش و توسعه، کارکنان را برای تصدی شغل‌های خاصی آماده کند (Maertz, 1998).

آمارها نشان می‌دهد در سال‌های گذشته تعداد قابل توجهی از کارکنان متخصص شرکت را ترک کرده‌اند که عمده آنها در میان کارشناسان بخش بهره‌برداری بوده‌اند. مساله ترک خدمت کارکنان، نیروهای متخصص و برخی از مدیران یکی از معضلات سازمانی از جمله در سازمان مورد بررسی است که ضربه‌ای بر روند حرکت سازمان بوده و برای مدیران سازمانی که در پی حفظ، نگهداری و بهره‌وری نیروی انسانی خود هستند به صورت یک مشکل مطرح است و توجه خاصی را می‌طلبد. سازمان‌ها برای دستیابی به اهداف خود باید توانایی جذب، نگهداری و حفاظت از منابع انسانی را داشته باشند. ترک خدمت و تمایل به ترک خدمت از جمله عواملی است که سازمان را در امر دستیابی به این اهداف دچار مشکل می‌کند. ترک خدمت برای سازمان پرهزینه است زیرا منابع زیادی در آموزش افرادی که سازمان را ترک می‌کنند سرمایه‌گذاری شده که

برای خود افراد نیز پرهزینه است زیرا آنها باید انرژی زیادی را برای یافتن کار جدید و خو گرفتن با وضعیت شغلی جدید اختصاص دهند. ترک خدمت حالتی است که کارمند ارتباط کاری خود را با سازمان ذی‌ربط به صورت اختیاری قطع می‌کند. با توجه به توسعه و بهبود صنایع لازم است تا منابع انسانی هر چه بیشتر حفظ شوند. در حالی که مبادرت به ترک خدمت از طرف هر یک از افراد به منزله از بین رفتن یک واحد نیروی انسانی بالفعل است که می‌تواند موجبات تضعیف روحیه دیگر شاغلان را نیز فراهم کند (Denis, 2012).

پیشینه تحقیق

طبق تحقیقات انجام شده فلات‌زدگی، رابطه منفی با نگرش‌های مثبت شغلی نظیر رضایت شغلی و تعهد سازمانی (choy 2013, mcCleese 2007, salami 2010) و رفتار شهروندی سازمانی (hurst 2012) دارد. همچنین فلات‌زدگی شغلی رابطه مثبت و معناداری با نگرش‌های منفی نظیر ترک خدمت کارکنان و استرس و افسردگی کارکنان دارد (lentz 2009, heilmann 1999). در این پژوهش رابطه میان فلات‌زدگی شغلی و ترک خدمت کارکنان مورد بررسی قرار گرفته است. همچنین براساس نتایج سایر تحقیقات، فلات‌زدگی شغلی پیامدهای فردی و سازمانی بیشماری دارد که در تحقیقات مختلف به آنها اشاره شده است. از آن جمله می‌توان به کاهش رضایت شغلی، کاهش عملکرد شغلی، کاهش تعهد سازمانی، افزایش تمایل به ترک خدمت، افزایش استرس و افسردگی در کارکنان و افزایش فرسودگی شغلی اشاره کرد (Ettington, 1998; Nachbagger & Riedl, 2002).

تحقیقات رابطه‌ای میان پدیده فلات شغلی و ترک خدمت کارکنان به نسبت سایر نگرش‌های شغلی، از فراوانی کمتری برخوردار است. روتوندو و پروو (۲۰۰۰) روابط بین رفتارهای مقابله با فلات‌زدگی شغلی و پیامدهای سازمانی آن برای کارکنان را بررسی کردند. هدف از این پژوهش بررسی و تعیین کارایی رفتارهای مقابله با فلات‌زدگی شغلی بود. در بین کارکنانی که دچار فلات‌زدگی بودند فعالیت‌های مثبت مانند گسترده ساختن وظایف شغلی، منتورینگ، مسیرهای شغلی فنی و وظیفه‌ای، پروژه‌ها یا تیم‌ها با نگرش‌های مثبت و عملکرد رابطه مثبت داشت. در بین کارکنانی که در فلات شغلی نبودند رابطه معنادار بین این متغیرها مشاهده نشد. بین رفتارهای منفی مانند سرزنش کردن مافوق یا سازمان، تمایل به ترک خدمت، استفاده از الکل یا مواد مخدر و نگرش‌های کاری ضعیفتر و استرس‌های بیشتر رابطه مثبت وجود دارد (Rotondo & Perewe, 2000). سایر تحقیقات نیز نشان داد فلات‌زدگی شغلی، استرس، اضطراب و فرسودگی شغلی کارکنان را تشدید می‌کند و از این طریق به کاهش عملکرد آنها منجر می‌شود (Burke & Mikkelsen, 2006).

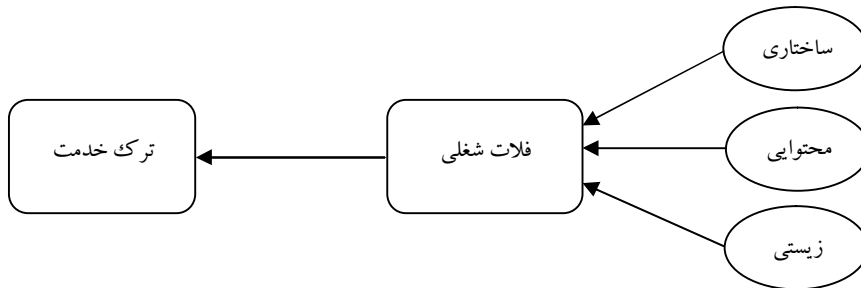
همچنین یافته‌های تحقیقات ترمبلی، راجر و تولوس (۱۹۹۵) و اورپن (۱۹۸۳) نشان می‌دهد که کارکنان فلات-زده در مقایسه با کارکنان غیر فلات‌زده تمایل بیشتری به ترک خدمت دارند؛ هیلمن (۲۰۰۸) نیز در مطالعه خود دریافت، فلات‌زدگی شغلی ادراک شده، با افزایش تمایل به ترک خدمت کارکنان رابطه معنادار و مثبت دارد (Heilmann, Holt & Rilovick, 2008).

فرضیات تحقیق

با توجه به مبانی نظری بیان شده فرضیات و چارچوب مفهومی تحقیق به صورت زیر عنوان می‌گردد:
فرضیه اصلی تحقیق: به نظر می‌رسد بین فلات شغلی و ترک خدمت رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیات فرعی تحقیق

- ۱- به نظر می‌رسد بین ترک خدمت و بعد ساختاری فلات شغلی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۲- به نظر می‌رسد بین ترک خدمت و بعد محتوایی فلات شغلی رابطه معناداری وجود دارد.
- ۳- به نظر می‌رسد بین ترک خدمت و بعد زیستی فلات شغلی رابطه معناداری وجود دارد.



روش پژوهش و ابزار گردآوری داده‌ها

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، پژوهشی کاربردی است، و از لحاظ ماهیت و روش، تحقیق توصیفی-پیمایشی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری در این تحقیق کلیه کارکنان پالایشگاه دوم مجتمع گاز پارس جنوبی به تعداد ۷۰ نفر هستند. در این تحقیق از روش نمونه‌گیری ساده تصادفی استفاده شده است که براساس جدول مورگان تعداد ۶۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شده‌اند. لازم به ذکر است که در این پژوهش از پرسشنامه فلات شغلی میلیمن و ترک خدمت کیم و لیونگ استفاده شده است؛ روایی این پرسشنامه‌ها توسط خبرگان و کارشناسان به تایید رسیده و پایایی آنها نیز با استفاده از آلفای کرونباخ بررسی شده که نتایج بررسی پایایی برای پرسشنامه فلات شغلی ۰.۸۵ و برای پرسشنامه ترک خدمت ۰.۹۶ بدست آمده است.

اطلاعات کلی نمونه به صورت زیر است:

از مجموع افراد پاسخ دهنده ۱۰ درصد زن و ۹۰ درصد مرد بودند. ۴۳ درصد افراد بین ۲۰ تا ۳۰ سال، ۵۲ درصد بین ۳۰ تا ۴۰ سال و ۵ درصد بین ۴۰ تا ۵۰ سال داشته‌اند. ۳۶ درصد افراد مجرد و ۶۴ درصد متاهل بوده‌اند. ۴۸ درصد سابقه کار تا ۵ سال، ۲۳ درصد سابقه کار بین ۵ تا ۱۰ سال، ۲۶ درصد سابقه کار بین ۱۰ تا ۱۵ سال و ۳ درصد سابقه کار بین ۱۵ تا ۲۰ سال داشتند. از مجموع افراد پاسخ دهنده ۹۷ درصد رسمی و ۳ درصد قراردادی و همچنین ۹۷ درصد در بخش بهره‌برداری و ۳ درصد در بخش ستاد مشغول فعالیت بوده‌اند. در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از تکنیک‌های آمار استنباطی بهره گرفته شده که به منظور پاسخ به سؤالات تحقیق از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. لازم به ذکر است که تمامی محاسبات آماری با نرم‌افزار SPSS نسخه ۱۷ انجام گرفته است.

یافته‌های تحقیق

اینک به بررسی همبستگی میان متغیرهای فوق و فرضیه‌های تحقیق پرداخته می‌شود. فرضیه اصلی تحقیق: به نظر می‌رسد بین فلات شغلی و ترک خدمت رابطه معناداری وجود دارد.

Correlations

		falatshoghli	tarkkhedmat
falatshoghli	Pearson Correlation	1	.290*
	Sig. (2-tailed)		.024
	N	60	60
tarkkhedmat	Pearson Correlation	.290*	1
	Sig. (2-tailed)	.024	
	N	60	60

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

همانطور که از جدول خروجی مشخص می‌باشد ضریب همبستگی پیرسون ۰.۲۹ به دست آمده و از آنجا که مقدار معیار تصمیم (sig) برابر ۰.۰۲۴ و کوچکتر از ۰.۰۵ می‌باشد لذا این فرضیه تایید می‌شود؛ یعنی بین فلات شغلی و ترک خدمت رابطه معناداری وجود دارد.

فرضیات فرعی تحقیق

۱- به نظر می‌رسد بین ترک خدمت و بعد ساختاری فلات شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

Correlations

		tarkkhedmat	sakhtari
tarkkhedmat	Pearson Correlation	1	.256 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		.048
	N	60	60
sakhtari	Pearson Correlation	.256 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	.048	
	N	60	60

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

همانطور که از جدول خروجی مشخص می‌باشد ضریب همبستگی پیرسون ۰.۲۵۶ به دست آمده و از آنجا که مقدار معیار تصمیم (sig) برابر ۰.۰۴۸ و کوچکتر از ۰.۰۵ می‌باشد لذا این فرضیه نیز تایید می‌شود؛ یعنی بین ترک خدمت و بعد ساختاری فلات شغلی رابطه معناداری وجود دارد.
۲- به نظر می‌رسد بین ترک خدمت و بعد محتوایی فلات شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

Correlations

		tarkkhedmat	mohtavaee
tarkkhedmat	Pearson Correlation	1	.073
	Sig. (2-tailed)		.577
	N	60	60
mohtavaee	Pearson Correlation	.073	1
	Sig. (2-tailed)	.577	
	N	60	60

همانطور که از جدول خروجی مشخص می‌باشد ضریب همبستگی پیرسون ۰.۰۷۳ به دست آمده و از آنجا که مقدار معیار تصمیم (sig) برابر ۰.۵۷۷ و بزرگتر از ۰.۰۵ می‌باشد لذا این فرضیه رد می‌شود؛ یعنی بین ترک خدمت و بعد محتوایی فلات شغلی رابطه معناداری وجود ندارد.
۳- به نظر می‌رسد بین ترک خدمت و بعد زیستی فلات شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

Correlations

		tarkkhedmat	zisti
tarkkhedmat	Pearson Correlation	1	.271 [*]
	Sig. (2-tailed)		.036
	N	60	60
zisti	Pearson Correlation	.271 [*]	1
	Sig. (2-tailed)	.036	
	N	60	60

همانطور که از جدول خروجی مشخص می‌باشد ضریب همبستگی پیرسون ۰.۲۷ به دست آمده و از آنجا که مقدار معیار تصمیم (sig) برابر ۰.۰۳۶ و کوچکتر از ۰.۰۵ می‌باشد لذا این فرضیه نیز تایید می‌شود؛ یعنی بین ترک خدمت و بعد زیستی فلات شغلی نیز رابطه معناداری وجود دارد.

نتیجه‌گیری

در طی سال‌های اخیر فلات‌زدگی شغلی به مشکلی اساسی در سازمان‌ها تبدیل شده است. از آنجایی که فلات شغلی، انگیزه عملکرد و رضایت شغلی کارکنان را تحت تاثیر قرار داده و منجر به احساس افسردگی و شکست کارکنان در مسیر پیشرفت شغلی می‌شود به سرعت تبدیل به مسأله‌ای بحرانی برای سازمان‌ها و مدیران شده است و نیاز به مدیریت صحیح برای حداقل کردن اثرات منفی آن دارد. در این پژوهش پدیده فلات شغلی در میان کارکنان پالایشگاه پارس جنوبی مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد فلات‌زدگی شغلی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان تاثیر معنادار دارد و همانطور که یافته‌ها نشان می‌دهند، این تاثیر به صورت مثبت بوده است؛ بطوری که با افزایش فلات‌زدگی شغلی، تمایل کارکنان به ترک خدمت نیز افزایش یافته است. این نتایج با نتایج پژوهش‌های Choy & Savery, 1998; Nachbagauer & Riedl, 2002; McCleese, Eby, Scharlau & Hoffman, 2007; Jung & Tak, 2008; Salami, 2010; Drucker-Godard, Fouque, Gollety & Le Flanchec, 2014 کاملاً همسو و مطابق است. همچنین نتایج حاکی از آن است که ترک خدمت کارکنان با ابعاد زیستی و ساختاری فلات شغلی رابطه مستقیمی دارد. افزایش ترک خدمت کارکنان هزینه‌های زیادی برای سازمان‌ها در پی خواهد داشت، زیرا امروزه سازمان‌ها سرمایه زیادی را در قالب استخدام، آموزش، توسعه، پیشرفت و نگهداری برای کارکنان خود صرف می‌کنند که با خروج آنها، این سرمایه‌گذاری‌ها به هدر خواهند رفت. از این‌رو، مدیران باید در جهت به حداقل رساندن ترک خدمت کارکنان تلاش کنند. در این راستا، فلات شغلی نیز به عنوان عاملی اثرگذار بر افزایش تمایل کارکنان به ترک خدمت، باید مورد توجه قرار گیرد و سازمان باید در جهت کاهش این پدیده و تعدیل آن در میان کارکنان بکوشد. از همه مهمتر آن‌که، مدیران باید موقعیت کارکنانشان را درک کنند، کارکنانی که از نظر سازمانی به دلیل کمبود موقعیت‌های شغلی فلات‌زده شده‌اند، خواهان غنی‌سازی مشاغل خواهند بود. در نتیجه، شرکت دادن آنها در پروژه‌هایی که متناسب با تجربیات آنهاست می‌تواند آنها را در موقعیت فعلی بهره‌ور و راضی نگه دارد. همانند تمامی تحقیقات حوزه فلات شغلی، پیشنهاد می‌شود به صورت دوره‌ای ادراک کارکنان از فلات-زدگی مورد ارزیابی قرار گیرد، برای افراد فلات‌زده، جلسات مشاوره‌ای با حضور روانشناسان متخصص و معرب برگزار شود، و نیز برای کارکنانی که تصمیم به ترک خدمت می‌گیرند خدمات کاریابی ارائه شود.

در پایان، باید بر این نکته تأکید کرد، از آنجا که بسیاری از سازمان‌ها به سمت مسطح شدن پیش می‌روند، فلات‌زدگی اجتناب‌ناپذیر خواهد بود. سازمان‌ها باید در پی یافتن راه‌هایی برای افزایش انگیزه و اثربخشی کارکنان باشند. سازمان‌ها باید از اقدامات مدیریت منابع انسانی استفاده کنند تا بتوانند برای افراد شرایط رسیدن به فلات شغلی موفق را فراهم کنند. در حوزه توسعه مسیر شغلی، اقداماتی چون گسترش فرصت رشد شغلی، حذف موانع حرکت افقی و به سمت پایین و کمک به کارکنان در جهت آمادگی برای چالش‌های جدید از جمله راه‌حل‌های مناسب در این جهت است.

منابع

1. Appelbaum, S. H., & Finestone, D. (1994). Revisiting career plateauing same old problems – avant-garde solutions. *Journal of Managerial Psychology*, 9(5), 12-21.
2. Burke, R. J., & Mikkelsen, A. (2006). Examining the career plateau among police officers. *International Journal of Police Strategies and Management*, 29(4),
3. Choy, R.M. & Savery, L.K. (1998), "Employee Plateauing: Some Workplace attitudes". *Journal of Management Development*. Vol 17 (6) pp. 392-40
4. Dahle, Charyl, 1998, Twice the career in half the time .http://www.fastcompany.com/online_carrer.html.
5. Denisi, A.S , Hitt, M.A .& Jakson, S, E. (2003). The knowledge based approach to sustainable competitive advantage. *JosseyGass*, vol.30
6. Ettington, D. R. (1998). Successful career plateauing. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 72-88
7. Heilmann, S.G. holt, D.T. & Rilovick, C.Y (2008). Effects of Career Plateauing on Turnover: A test of a Model. *Journal of leadership and organizational studies* 15, 59-68.
8. Hurst, S, C, Kungu, K & Flott, P (2012). Stress, organizational and non-plateaued employees. *Business and Management Research* 1, 17-27.
9. Harris, wayne (1995) chocked out. A change American workplace means pain for survivors on both sides on the desk mailer. *Fsu.Edu*.
10. Hwang, I. S. and Kou, J. H. (2006). Effects of Job Satisfaction and Perceived Alternative Employment Opportunities on Turnover Intention: An Examination of Public Sector Organizations, *Journal of American Academy of Business*, Cambridge, Vol:5, No:0, pp .054-055.
11. Hellman, C. M. (1997). "Job Satisfaction and Intent to Leave", the *Journal of Social Psychology*, 137 (6), P.677-689.
12. Imel, susan (2001), surviving the career doldrums. *lcdl.Uncg.Edu/ft/html*.
13. Lee, P. C. B. (2003). Going beyond career plateau: using professional plateau to account for work outcomes. *Journal Management Development*, 22(6), 538-552

14. Lioyed Joan (1986).firms can hold on to their star workers by providing new kinds of rewards.<http://www.joanlloyd.com>.
15. Lentz, E. (2004). The link between the career plateau and mentoring addressing the empirical gap. unpublished thesis .University of South Florida
16. McCleese, C.S & Eby, L, T (2006). Reactions to job content plateaus: Examining role ambiguity and hierarchical plateaus as moderators .The Career Development Quarterly 64-76.
17. Maertz, C.p. & Champion, M.N “Voluntary turnover research(1998), A review and Critique international review of industrial and organization Psychology”, vol.13 ,No1.
18. Mobley, W.H. (1977). “Intermediate Linkages in the Relationship between Job Satisfaction and Employee Turnover”, Journal of Applied Psychology, 62 (2), P.237-240.
19. Nadiri, H. & C. Tanova (2010). “An Investigation of the Role of Justice in Turnover intentions, Job Satisfaction, and Organizational Citizenship Behavior in Hospitality Industry”, International Journal of Hospitality Management, 29, P.33-41.
20. Oriarewo, G. O.; Agbim, K. C., & Owoicho, M. (2013). Entrepreneurial success, knowledge workers plateauing and turnover: the impact of relatedness. International Journal of Scientific and Research Publications, 3(6), 1-7
21. Rotondo, D., & Perewe, P. L. (2000). Coping with a career plateau: an empirical examination of what works and what doesn't. Journal of Applied Social Psychology, 30, 2622-2646
22. Salami, S. O. (2010). Career plateauing and work attitudes: moderating effects of mentoring with nigerian employees. The Journal of International Social Research, 3(11), 499-508. (in Persian).
23. Shaw, J.D.; J.E. Delery, G.D. Jenkins & N. Gupta (1998). “An Organization-Level Analysis of Voluntary and Involuntary Turnover”, Academy of Management Review, 41(5), P.511-525.
24. Tremblay, M., & Roger, A. (2004). Career plateauing relations: the moderating role of job scope, role ambiguity and participating among Canadian managers. International Journal of Human Resource Management, 15(6), 996-1017.
25. Yamamoto, H. (2006), “The relationship between employees inter-organizational career orientation and their career strategies”. Career development International. Vol. 11 (3) pp. 243-264.