

## طراحی و تبیین مدل تأثیر فلات زدگی شغلی و شهرت سازمانی بر محصورشدگی شغلی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی

احمد مرندی<sup>۱</sup> - لیلا اصغرزاده<sup>۲</sup>

تاریخ انتشار: ۱۴۰۳/۰۶/۱۰

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۰۴

### چکیده

**مقدمه و هدف:** تحقیق حاضر، در راستای طراحی و تبیین مدل تأثیر فلات زدگی شغلی و شهرت سازمانی بر محصورشدگی شغلی مدیران مدارس ابتدایی انجام گردید.

**روش شناسی پژوهش:** از نظر هدف، جزء تحقیقات کاربردی و از نظر ماهیت پژوهش از نوع توصیفی و به روش همبستگی است. حجم جامعه آماری، کلیه مدیران مدارس دوره ابتدایی شهرستان خوی در سال ۱۴۰۲ به تعداد ۲۳۸ نفر بود، و حجم نمونه مساوی جامعه آماری در نظر گرفته شد. جهت جمع آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های شهرت سازمانی فامبران و وان ریل (۲۰۰۳)، محصورشدگی شغلی رایبسون و همکاران (۲۰۱۴) و فلات زدگی باردویک (۲۰۱۲) استفاده گردیده شد، روایی پرسشنامه‌های مذکور توسط اساتید متخصص تایید و پایایی آن‌ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ بالای ۰/۷ بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی (معادلات ساختاری) استفاده شد. با توجه به غیرنرمال بودن توزیع داده‌ها از نرم افزار pls استفاده گردید.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد که مدل تأثیر فلات زدگی شغلی و شهرت سازمانی بر محصورشدگی شغلی مدیران مدارس ابتدایی از برازش مطلوبی برخوردار است. به علاوه، نتایج نشانگر این بود که شهرت سازمانی بر محصورشدگی شغلی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد، به علاوه، تأثیر فلات زدگی شغلی بر محصورشدگی شغلی معکوس و معنی‌دار می‌باشد.

**نتیجه گیری:** شهرت سازمانی تأثیر مثبت و معناداری بر محصورشدگی شغلی مدیران مدارس ابتدایی دارد، در حالی که فلات زدگی شغلی تأثیر معکوس و معناداری بر این محصورشدگی دارد. مدل کلی نیز از برازش مطلوبی برخوردار بود.

**کلیدواژه‌ها:** فلات زدگی شغلی، شهرت سازمانی، محصورشدگی شغلی، مدیران مدارس

۱. گروه علوم تربیتی، واحد خوی، دانشگاه آزاد اسلامی، خوی، ایران. (نویسنده مسئول) ahmad.marandi@yahoo.com

۲. دانشجوی کارشناسی ارشد گروه علوم تربیتی، واحد خوی، دانشگاه آزاد اسلامی، خوی، ایران.  
beygi25874azz@gmail.com

## مقدمه

اصطلاح محصورشدگی شغلی را برای ایجاد یک رویکرد جامع از ارتباط کارفرما- کارمند ارائه دادند و از این طریق میزان محصورشدگی روان‌شناختی و اجتماعی کارکنان با سازمان ذریبط و محیطی که سازمان در آن فعالیت می‌کند را تشریح ساختند (میشل<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۱). محصور شدگی شغلی<sup>۲</sup> نشان دهنده میزان سطح تعامل افراد با دیگران و گروه‌ها در سازمان می‌باشد (فریرا<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۷). اکثر سازمان‌ها برای کارکنان ارزشمندشان با چالش‌های قابل توجهی مواجهه هستند. بنابراین، این کارکنان از سوی مدیران با فشارها و تلاش‌هایی روبه‌رو می‌شوند تا در این شغل یا حرفه بمانند که در قالب محصور شدگی شغلی شناخته می‌شود (چارلیر<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۶). جنبه‌های حیاتی محصور شدگی شغلی بدین صورت است که تا چه حد افراد با سایر افراد یا فعالیت‌ها پیوند داشته، تا چه حد مشاغل و جوامع با فرد دارای شباهت بوده یا با سایر جنبه‌ها در فضای زندگی افراد دارای انطباق بوده و در نهایت سهولت موجود در شکست این پیوندها یا به عبارتی اینکه فرد در صورت ترک شغل و یا شهر تا چه حد مجبور به تسلیم کردن می‌باشد. این ابعاد به ترتیب "پیوند"، "انطباق" و "فداکاری" نامیده می‌شوند (زانگ<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۲۲). محصور شدگی شغلی فرض می‌نماید که اتصالات بیشتر فرد به یک سازمان و جامعه، باعث افزایش احتمال باقی ماندن فرد در آن سازمان می‌گردد (زانگ و همکاران، ۲۰۲۲). هالتون و ایندردین<sup>۶</sup> (۲۰۱۶) نشان دادند که محصور شدگی شغلی به صورت منفی با تمایل به ترک خدمت در ارتباط بوده و متعاقبا با ترک خدمت داوطلبانه دارای همبستگی منفی می‌باشد. از طرفی پیش بینی ترک خدمت داوطلبانه را فراتر از رضایت شغلی و تعهد سازمانی پیش می‌برد. پژوهش چویی و کیم<sup>۷</sup> (۲۰۱۵) به بررسی چگونگی رابطه محصور شدگی با تمایل به ترک خدمت در میان پرستاران همراه با سایر عوامل سنتی تاثیرگذار بر ترک خدمت همانند سن، سنوات خدمت، پرداخت، رضایت شغلی و مشاغل ادراک شده جایگزین پرداختند. آن‌ها نشان دادند که محصورشدگی شغلی در میان

1 - Mitchell

2 - Job Embeddedness

3- Ferreira

4- Charlier

5- Zhang

6- Haltom & Inderrieden

7- Choi & Kim

پیش‌بینی‌کننده‌ها دارای قدرت تبیین بالایی به عنوان پیش‌بینی‌کننده تمایل به ترک خدمت در میان کارکنان را دارد.

در ارتباط با موضوع تحقیق بایستی اشاره داشت که فلات‌زدگی شغلی با ویژگی‌هایی که دارد می‌تواند با محصورشدگی شغلی کارکنان مرتبط باشد. فلات‌زدگی شغلی به معنای شکست در شغل و کار نیست، اما در نیمه راه مسیر شغلی موضوع فلات‌زدگی شغلی و در مقابل پیشرفت حرفه‌ای بیشتر از همه مسائل دیگر مد نظر کارمندان می‌باشد. چرا که کم‌کم موضوع بازنشستگی هم مطرح است (باروچ<sup>۱</sup>، ۲۰۱۳). در واقع، فلات‌زدگی شغلی زمانی رخ می‌دهد که کارکنان در شرایطی قرار بگیرند که انتظار ارتقای بیشتر یا پست‌های جدید با مسئولیت بیشتر را ندارند (آپلبائوم و فیلیستون<sup>۲</sup>، ۲۰۱۵). نقطه‌ای از مسیر شغلی که فرد در آن امکان انتصاب عمودی یا ارتقای در آینده نزدیک متصور نیست را فلات‌زدگی شغلی می‌گویند (کیم و کانگ<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵). به معنی دیگر، فلات‌زدگی به عنوان نقطه‌ای در یک شغل می‌باشد که در آن احتمال ترفیع سلسله مراتبی خیلی کمتر است. حرکت شغلی در یک سازمان می‌تواند عمودی، رادیکالی (ریشه‌ای یا پیرامونی) باشد. حرکت عمودی می‌تواند هم به طرف بالا و هم به طرف پایین باشد. در این حرکت موفقیت می‌تواند با دستیابی به سطوح خاص سلسله مراتب اندازه‌گیری شود. می‌توان پیشرفت شخصی را با مقطع افقی مرزهای کارکردی یا با تغییر محتوای کار و هر کدام از این‌ها را با کسب شایستگی‌هایی اندازه‌گیری کرد. فلات‌زدگی اشاره به احساس شکست یا ناامیدی است که افراد به طور موقت یا دائمی در طول فرایند شغلی شان تجربه می‌کنند. فلات‌زدگی شغلی به عنوان مقدمه‌ای برای بسیاری از پیامدهای کاری نامطلوب مثل رضایت کم، استرس بالا، عملکرد ضعیف، علائم باجگیری و تعهد سازمانی پایین و افزایش تصمیم‌گیری برای انتقال استفاده شود. فلات‌زدگی شغلی به صورت پتانسیلی باعث ایجاد ناراحتی در میان کارمندان می‌شود زیرا عدم پیشرفت مداوم شغلی به طرف بالا به عنوان مقیاسی برای اندازه‌گیری عملکرد کارمندان در نظر گرفته می‌شود (بشیرینائم و محمدی اصل، ۱۳۹۴). رفتار و گرایش کارمندان دچار فلات‌زدگی نه تنها شامل خود آن‌ها می‌شود بلکه می‌تواند باعث شود تمام اعضای گروهی که در آن کار می‌کنند با این سوال روبرو شوند که آیا واقعا مناسب ارگانی که در آن کار می‌کنند هستند یا خیر (کانر<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳). در مورد تاثیر فلات‌زدگی تحقیقات صورت گرفته است از جمله

1 - Baruch

2- Appelbaum & Finestone

3- Kim & Kang

4 - Conner

اینکه، هم‌تیمان و دعایی (۱۳۹۶) نشان داد که فلات‌زدگی منجر به کاهش تعهد سازمانی می‌شود، نیز، موسوی و همکاران (۱۳۹۵) به این نتیجه رسید که فلات‌زدگی، سلامت معنوی کارکنان را به خطر می‌اندازد.

همچنین در تحقیق حاضر، به شهرت سازمانی پرداخته شده است زیرا که «مسئله شهرت و چگونگی تحقق آن مسئله سازمان و شکل‌دهی استراتژی‌های آن است. به همین سبب نیز در طول تاریخ، مهمترین جایگاه را در اندیشه سازمان‌ها داشته است؛ هرچند در اکثر زمان‌ها و برای بسیاری سازمان‌ها و جوامع به صورت یک آرمان محض، باقی مانده است (حقیقی کفاش و همکاران، ۱۳۹۳). این در حالی است که تحقق شهرت، موجب تحولی عظیم در شکل‌دهی استراتژی‌های سازمان خواهد شد. در این راستا پیچیدگی فزاینده ذی‌نفعان و محیط رقابت شدید، تقاضای رو به رشد برای شفافیت سازمان و مسئولیت‌پذیری اجتماعی سبب افزایش توجه سازمانی به چالش‌های جدید شده است. در این راستا فقط توجه باطنی به شهرت سازمان مهم نبوده بلکه مدیریت آن به صورت جامع و هدفمند نیز ضرورت دارد (طوطیان اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۷). شهرت نوعی دارایی نامشهود و از مهمترین و حیاتی‌ترین عناصر برای زنده ماندن یک سازمان است؛ از این رو به عنوان «معیار رقابتی و تمایز» تعریف شده است (مهتاب و کوکالن، ۲۰۲۲). از دیدگاه فامبران و وان ریل (۲۰۱۰) شهرت نشان دهنده توانایی سازمان در برآورده کردن انتظارات ذینفعان است. کارپنتر و کراز (۲۰۱۰) بیان می‌دارد که شهرت سازمانی یک مفهوم چند وجهی است که شامل مجموعه‌ای از باورها در مورد ظرفیت‌ها، هدف‌ها، پیشینه، تاریخ و ماموریت سازمان است که در شبکه‌ای از مخاطبان متعدد نهفته است. تحقیقات صورت گرفته نیز موید مطلب فوق می‌باشند از جمله اینکه امین پور (۱۴۰۰) نشان داد که متغیر شهرت سازمانی به صورت غیرمستقیم از طریق تعهد سازمانی بر تمایل به ترک خدمت تأثیر منفی و معنی‌داری دارد. صالحی و علیپور دون (۱۳۹۷) به این نتیجه رسید که فلات‌زدگی کارکنان می‌تواند به انگیزش پایین کاری منجر شود. ارجمند (۱۳۹۷) نشان داد که متغیرهای محصور شدگی شغلی کلی، رضایت شغلی و تعهد عاطفی دارای رابطه معکوس و معناداری با تمایل به ترک خدمت بوده در حالی که جایگزین‌های شغلی با تمایل به ترک خدمت دارای رابطه معناداری نمی‌باشد. کلاه چیان و رحمتی (۱۳۹۶) نشان دادند که اساس فلات‌زدگی شغلی کارکنان سازمان‌های امنیتی دارای ابعاد عوامل سازمانی و عوامل فردی ترسیم شده است. دوی و باساریا (۲۰۱۹) به این نتیجه رسیدند

1- Fombrun & Van

2- Carpenter & Krause

3. Devi and Basariya

که عدم انگیزه شغلی مهمترین دلیل فلات زدگی می‌باشد که از طریق راهبرهای درونی و بیرونی منجر به کاهش فلات‌زدگی می‌شود. وون<sup>۱</sup> (۲۰۲۲) نشان داد که فلات شغلی تأثیر قابل توجهی بر فرسودگی شغلی دارد. این اثر مستقیم حتی پس از در نظر گرفتن تعامل با تمرکز نظارتی همچنان قابل توجه بود. علاوه بر این، تمرکز بر ارتقاء اثر تعدیل‌کننده منفی داشت، در حالی که تمرکز بر پیشگیری تأثیری بر تأثیر فلات شغلی بر فرسودگی شغلی نداشت. دوی و باساریا<sup>۲</sup> (۲۰۲۱) نشان دادند که عدم انگیزه شغلی مهمترین دلیل فلات‌زدگی می‌باشد که از طریق راهبرهای درونی و بیرونی منجر به کاهش فلات‌زدگی می‌شود. تروتا<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۱) در تحقیقی با عنوان شهرت سازمانی و مسئولیت اجتماعی شرکت: رویکرد ارزشی سهامداران بیان کردند که مسئولیت اجتماعی شرکت، محرک قوی برای ایجاد شهرت سازمانی و در نتیجه، ایجاد ارزش اقتصادی برای شرکت در طول زمان است. همچنین ارتباط مستقیم مسئولیت اجتماعی و شهرت سازمانی خصوصاً در بانک‌ها تأیید گردید.

با توجه به اینکه مدت‌ها شهرت سازمانی غیرقابل اندازه‌گیری و غیرقابل مدیریت در نظر گرفته شده است. در دنیای علمی، شهرت سازمانی یک مفهوم نسبتاً تازه با تحقیقات جامع اندک می‌باشد. باید پذیرفت که علیرغم پذیرفتن جهانی اهمیت شهرت سازمانی و پتانسیل قابل توجه آن برای تأثیرگذاری روی موفقیت شکل‌دهی استراتژی سازمان، شهرت سازمانی به عنوان یک موضوع تحقیق همچنان فاقد مفهوم سازی دقیق است (فقیهی پور و فقیهی پور، ۱۳۹۴).

لذا می‌توان گفت که فلات‌زدگی شغلی و شهرت سازمانی با محصور شدگی مدیران مدراس از این جهت ارتباط برقرار کند مدیران مدراس با داشتن روحیه مطلوب کاری و احساس عدم وجود تجارب منفی کاری قادرند تا امور مربوط به مدرسه که شامل مدیریت امور آموزشی، نظارت بر پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان، استفاده از روش‌های نوین تدریس و ... است به بهترین نحو انجام داده و در انتقال آموزش، تسهیم تجربه و اشتراک اطلاعات مناسب فعالیت جدی داشته باشند با این حال، تأثیر منفی فلات‌زدگی شغلی، می‌تواند روند امور مدرسه تحت تأثیر قرار دهد و تعهد کاری و محصور شغلی را به خطر اندازد، لذا به صورت علمی، محقق در پی بررسی این موضوع است که آیا فلات‌زدگی شغلی و شهرت سازمانی بر محصور شدگی شغلی مدیران مدراس ابتدایی شهرستان خوی تأثیر دارد؟

1- Kwon

2 - Devi and Basariya

3- Trotta

## روش شناسی پژوهش

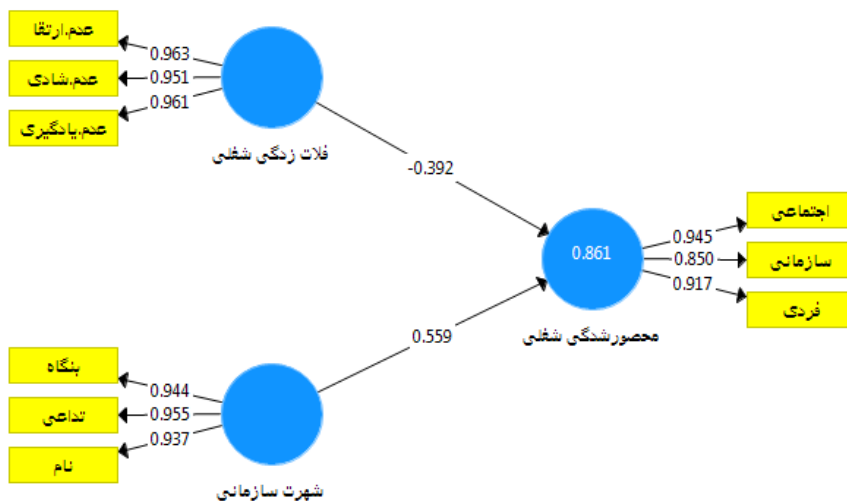
پژوهش لحاظ از نوع هدف کاربردی می‌باشد. همچنین روش تحقیق به صورت توصیفی - همبستگی می‌باشد. حجم جامعه آماری را کلیه مدیران مدارس دوره ابتدایی شهرستان خوی در سال ۱۴۰۲ به تعداد ۲۳۸ نفر تشکیل دادند. حجم جامعه آماری را کلیه مدیران مدارس دوره ابتدایی شهرستان خوی در سال ۱۴۰۲ به تعداد ۲۳۸ نفر تشکیل دادند. حجم نمونه آماری در تحقیق حاضر مساوی جامعه آماری در نظر گرفته شد. ابزار تحقیق شامل موارد ذیل می‌باشند. ۱- پرسشنامه شهرت سازمانی: پرسشنامه شهرت سازمانی، براساس مدل فامبران و وان ریل (۲۰۱۰) دارای ۲۶ گویه می‌باشد و برای سنجش ۳ بعد (تشخیص نام(گوپه‌های ۱ الی ۸)، احساس کلی از بنگاه(گوپه‌های ۹ الی ۱۶) و مجموعه‌ای از تداعی‌گرها(گوپه‌های ۱۷ الی ۲۶)) طراحی شد. برای طراحی سؤالات از طیف ۵ گزینه‌ای لیکرت استفاده گردید. در این پرسشنامه از پاسخ دهندگان درخواست می‌شود تا میزان شهرت سازمانی را با هر کدام از سؤالات یا گوپه‌ها براساس طیف ۵ گزینه لیکرت از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) مشخص کنند. روایی پرسشنامه توسط طوطیان اصفهانی و همکاران (۱۳۹۷) تأیید و پایایی آن طریق ضریب آلفای کرونباخ، ۰/۸۷۶ بدست آمده است. ۲- پرسشنامه محصورشدگی سازمانی: پرسشنامه محصورشدگی سازمانی توسط رایینسون<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۴) طراحی شد. این پرسشنامه شامل ۱۸ عبارت است که با مقیاس ۵ درجه ای لیکرت از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) به عبارت‌ها پاسخ داده می‌شود. عبارت‌های ۱ تا ۹ مربوط به محصورشدگی سازمانی و عبارت‌های ۱۰ تا ۱۸ مربوط به مولفه محصورشدگی اجتماعی و گوپه‌های ۱۹ الی ۲۷ شامل محصورشدگی فردی می‌باشد. ۳- پرسشنامه فلات‌زدگی شغلی: در این تحقیق از پرسشنامه فلات‌زدگی باردویک<sup>۲</sup> (۲۰۱۲) برای اندازه‌گیری متغیر فلات‌زدگی استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۱۵ سؤال است و در قالب مقیاس شش گزینه‌ای لیکرت تنظیم گردیده است. گزینه‌ها در گستره از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۶) قرار دارند. پرسشنامه مذکور توسط غیائی ندوشن و ساسانی (۱۳۹۴) ترجمه و روایی و پایایی (۰/۷۸۹) آن مورد تأیید قرار گرفته است.

<sup>1</sup>- Robinson

<sup>2</sup>- Bard wick

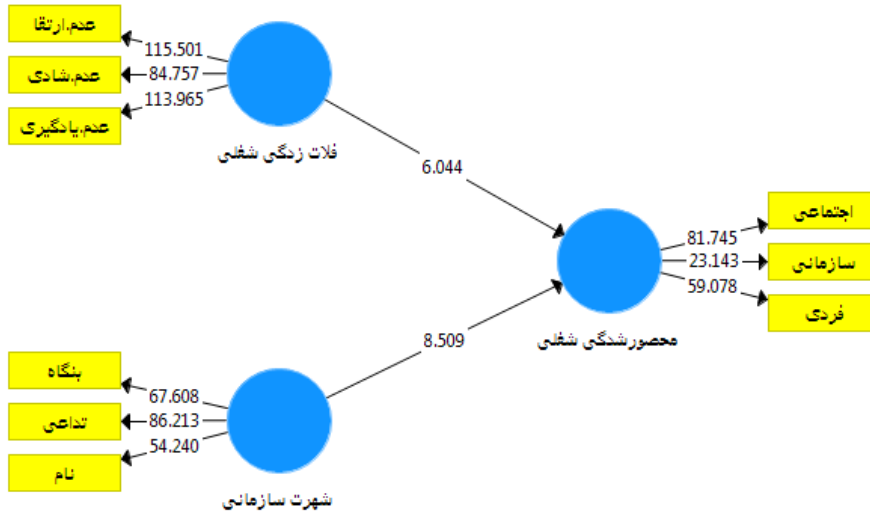
## یافته‌ها

نمودار ذیل، بیانگر حالت تخمین استاندارد مقادیر برآورد شده بارهای عاملی هست، این مقادیر، میزان نقش یک متغیر بر متغیر وارد شونده را نشان می‌دهد. بار عاملی مقداری بین منفی یک و یک است. اگر قدر مطلق بار عاملی کمتر از ۰/۱ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته شده و از آن صرف‌نظر می‌شود. بار عاملی بین ۰/۱ تا ۰/۶ قابل قبول است و اگر بزرگ‌تر از ۰/۶ باشد خیلی مطلوب است.



شکل ۱، ضرایب استاندارد مدل

به منظور محاسبه ضرایب معناداری Z، واریانس تبیین شده متغیرهای وابسته توسط متغیرهای مستقل، بار عاملی متغیرهای مشاهده شده و اثر غیرمستقیم و اثر کل متغیرها بر یکدیگر از آزمون PLS Algorithm استفاده شد.



شکل ۲، ضرایب معناداری، واریانس تبیین شده متغیرهای وابسته

جهت بررسی معنادار بودن رابطه بین متغیرها از آماره آزمون  $t$  یا همان ضرایب معناداری  $Z$ ، استفاده می‌شود. چون معناداری در سطح خطای  $0/05$  بررسی می‌شود. بنابراین اگر میزان بارهای عاملی مشاهده شده با آزمون  $t$ -value از  $1/96$  کوچک‌تر محاسبه شود، رابطه معنادار نیست. در این آزمون اعداد روی مسیر و نیز خطوط مربوط به بارهای عاملی مربوط به این آزمون هستند.

جدول ۱، بررسی معنادار بودن رابطه بین متغیرها آماره آزمون  $t$

معنی داری	T	انحراف استاندارد	
0/001	1/509	0/066	شهرت سازمانی -> محصورشده‌گی شغلی
0/001	6/044	0/065	فلات زندگی شغلی -> محصورشده‌گی شغلی

ضریب تعیین  $R^2$  معیاری است که بیانگر میزان تغییرات هر یک از متغیرهای وابسته مدل است که به وسیله متغیرهای مستقل تبیین می‌شود. مقدار  $R^2$  تنها برای متغیرهای درون‌زای مدل ارائه می‌شود و در مورد سازه‌های برون‌زا مقدار آن برابر صفر است. هرچه مقدار  $R^2$  مربوط به سازه‌های

درون‌زای مدل بیشتر باشد، نشان از برازش بهتر مدل است. سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای ضریب تعیین معرفی شده است.

### جدول ۲، ضریب تعیین $R^2$

متغیرها	R Square	R Square Adjusted
محصولرشدگی شغلی	۰/۸۶۱	۰/۸۵۹

قسمت قبل بررسی شد که متغیرها تا چه حد توانسته‌اند متغیرهای دیگر را تبیین کنند. اما میزان تأثیر هر کدام از متغیرهای مستقل بر متغیرهای وابسته مشخص نکردیم. این معیار که توسط کوهن (۱۹۸۸) معرفی شد، شدت رابطه‌ی میان سازه‌های مدل را نشان می‌دهد. مقادیر ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ به ترتیب نشان از اندازه تأثیر کوچک، متوسط و بزرگ یک سازه بر سازه دیگر است. معیار اندازه تأثیر در مدل‌هایی کاربرد دارد که متغیرهای درون‌زایی داشته باشد که بیش از یک متغیر برون‌زا بر آن تأثیر گذار باشد برای هر اثر در مدل مسیری می‌توان اندازه اثر را با استفاده از  $f^2$  کوهن ارزیابی کرد. اندازه اثر  $f^2$  به صورت نسبتی از تغییرات  $R^2$  به روی بخشی از واریانس متغیر مکنون درون‌زا است که به صورت تبیین نشده در مدل باقی می‌ماند.

### جدول ۳، معیار اندازه تأثیر $f^2$

متغیرها	محصولرشدگی شغلی
شهرت سازمانی	۰/۴۲۲
فلات زدگی شغلی	۰/۲۰۷

معیار استون-گیسر  $Q^2$ ، قدرت پیش‌بینی مدل در سازه‌های درون‌زا را مشخص می‌کند. به اعتقاد آن‌ها مدل‌هایی که دارای برازش ساختاری قابل قبول هستند، باید قابلیت پیش‌بینی متغیرهای درون‌زای مدل را داشته باشند. بدین معنی که اگر در یک مدل، روابط بین سازه‌ها به درستی تعریف شده باشند، سازه‌ها تأثیر کافی بر یکدیگر گذاشته و از این راه فرضیه‌ها به درستی تأیید شوند. اگر مقدار شاخص  $Q^2$  مثبت باشد نشان می‌دهد که برازش مدل مطلوب است و مدل از قدرت پیش‌بینی‌کنندگی مناسبی برخوردار است.

جدول ۴، پیش‌بینی مدل در سازه‌های درون‌زا

متغیرها	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
محصولرشدگی شغلی	۴۳۲	۱۴۷/۱۲۴	۰/۶۵۹

یک مقدار  $Q^2$  بزرگتر از صفر برای یک متغیر پنهان درون‌زا نشان می‌دهد که مدل مدل مسیر PLS دارای ارتباط پیش‌بینی کننده برای این سازه است که در تحلیل فوق، مساوی ۰/۶۳۶ و ۰/۴۴۲ است و بالاتر از صفر می‌باشد. شاخص نکویی برازش (goodness of fit)، به عنوان یک معیار کلی از تناسب مدل برای مدل معادلات ساختاری حداقل مربعات جزئی توسعه یافته است. این شاخص، مجذور ضرب دو مقدار متوسط مقادیر اشتراکی و متوسط ضرایب تعیین است، شاخص نکویی برازش  $GOF$  عددی بین صفر و یک بدست می‌آید. وتزلس و همکاران (۲۰۰۹) سه مقدار برای ارزیابی شاخص  $GOF$  در نظر گرفته‌اند: ضعیف: اگر بین ۰/۱ تا ۰/۲۵ باشد. متوسط اگر بین ۰/۲۵ تا ۰/۳۶ باشد. قوی: اگر از ۰/۳۶ بیشتر باشد. هر چه مقدار شاخص  $GOF$  به عدد یک نزدیک باشد، بیانگر مناسب تر بودن مدل است. شاخص یا معیار  $gof$  توسط فرمول ذیل محاسبه می‌شود:

جدول ۵، شاخص نکویی برازش

متغیرها	communality میانگین مقادیر اشتراک	ضریب تعیین برای متغیر درون‌زا
شهت سازمانی	۰/۸۹۴	۰/۸۵۹
فلات زدگی شغلی	۰/۹۱۹	
محصولرشدگی شغلی	۰/۸۱۹	

$$GOF = \sqrt{R^2 * Communality}$$

در این فرمول communality میانگین مقادیر اشتراک هر سازه در مدل pls است و  $R^2$  نیز همان R squares است و از علامتی که در بالای این شاخص‌ها در فرمول  $gof$  آمده پیداست که در صورت وجود بیش از یک ضریب تعیین و میانگین اشتراک باید میانگین گرفت و در فرمول قرار

داد. معمولاً مقادیر به دست آمده از این فرمول که بالاتر از ۳۵ درصد یا ۳۵۰ هزارم باشد نشان از اعتبار قابل قبولی در مدل pls است.

$$GOF = \sqrt{\text{average (Commonality)} \times \text{average (R}^2\text{)}}$$

$$GOF = \sqrt{.۸۵۹ \times .۰/۸۷۷} = .۰/۸۶۷$$

### بحث و نتیجه گیری

تحلیل صورت گرفته نشان داد که شهرت سازمانی بر محصورشدگی شغلی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد، به علاوه، تاثیر فلات‌زدگی شغلی بر محصور شدگی شغلی معکوس و معنی‌دار می‌باشد. در تبیین نتیجه بدست آمده، باید اشاره داشت که مدیران مدارس دارای شهرت سازمانی، بیشتر به واسطه کار خود برانگیخته می‌شوند و همین انگیزه، سبب عملکرد و محصورشدگی شغلی در او است، در این میان، اگر فرد از زمان و انرژی خود بیشترین اثر را در کار و شغل خود بکارگیرد می‌تواند بر مشکلات ناشی از استرس کاری فائق آید و محصورشدگی وی افزایش یابد، همچنین، از طرفی، باید قید نمود که نبود اهداف کاری روشن برای مدیران مدارس، عدم احساس افتخار به عنوان پرسنل سازمان آموزش و پرورش، عدم احساس ارزش کاری در جامعه، احساس بیهودگی در کار، عدم احساس دوست داشتن کار، یکنواخت بودن کار و ... در فلات‌زدگی کارکنان موثر است و این امر در کاهش محصورشدگی شغلی تاثیر دارد. نتیجه بدست آمده با نتایج تحقیقات امین پور (۱۴۰۰)، صالحی و علیپور دون (۱۳۹۷)، وون (۲۰۲۲)، دوی و باساریا (۲۰۲۱)، همسو می‌باشد. از لحاظ نظری، فلات‌زدگی شغلی به معنای شکست در شغل و کار نیست اما در نیمه راه مسیر شغلی موضوع فلات‌زدگی شغلی و در مقابل پیشرفت حرفه‌ای بیشتر از همه مسائل دیگر مد نظر کارمندان می‌باشد. چرا که به مرور موضوع بازنشستگی هم مطرح است (باروچ، ۲۰۱۳). در واقع، فلات‌زدگی شغلی زمانی رخ می‌دهد که کارکنان در شرایطی قرار بگیرند که انتظار ارتقای بیشتر یا پست‌های جدید با مسئولیت بیشتر را ندارند (آپلبائوم و فیلیستون، ۲۰۱۵). نقطه‌ای از مسیر شغلی که فرد در آن امکان انتصاب عمودی یا ارتقای در آینده نزدیک متصور نیست را فلات‌زدگی شغلی می‌گویند (کیم و کانک، ۲۰۱۵). به معنی دیگر، فلات‌زدگی به عنوان نقطه‌ای در یک شغل می‌باشد که در آن احتمال ترفیع سلسله مراتبی خیلی کمتر است. حرکت شغلی در یک سازمان می‌تواند عمودی، رادیکالی (ریشه‌ای یا پیرامونی) باشد. حرکت عمودی می‌تواند هم به طرف بالا و هم به طرف

پایین باشد. در این حرکت موفقیت می‌تواند با دستیابی به سطوح خاص سلسله مراتب اندازه‌گیری شود. می‌توان پیشرفت شخصی را با مقطع افقی مرزهای کارکردی یا با تغییر محتوای کار و هر کدام از این‌ها را با کسب شایستگی‌هایی اندازه‌گیری کرد. فلات‌زدگی اشاره به احساس شکست یا ناامیدی است که افراد به طور موقت یا دائمی در طول فرایند شغلی شان تجربه می‌کنند. فلات‌زدگی شغلی به عنوان مقدمه‌ای برای بسیاری از پیامدهای کاری نامطلوب مثل رضایت کم، استرس بالا، عملکرد ضعیف، علائم باجگیری و تعهد سازمانی پایین و افزایش تصمیم‌گیری برای انتقال استفاده شود. فلات‌زدگی شغلی به صورت پتانسیلی باعث ایجاد ناراحتی در میان کارمندان می‌شود زیرا عدم پیشرفت مداوم شغلی به طرف بالا به عنوان مقیاسی برای اندازه‌گیری عملکرد کارمندان در نظر گرفته می‌شود (بشیرینائم و محمدی اصل، ۱۳۹۴). رفتار و گرایش کارمندان دچار فلات‌زدگی نه تنها شامل خود آن‌ها می‌شود بلکه می‌تواند باعث شود تمام اعضای گروهی که در آن کار می‌کنند با این سوال روبرو شوند که آیا واقعا مناسب ارگانی که در آن کار می‌کنند هستند یا خیر (کانر، ۲۰۱۳). از سویی، تحقق شهرت، موجب تحولی عظیم در شکل‌دهی استراتژی‌های سازمان خواهد شد. در این راستا پیچیدگی فزاینده ذی نفعان و محیط رقابت شدید، تقاضای روبه رشد برای شفافیت سازمان و مسئولیت‌پذیری اجتماعی سبب افزایش توجه سازمانی به چالش‌های جدید شده است. در این راستا فقط توجه باطنی به شهرت سازمان مهم نبوده بلکه مدیریت آن به صورت جامع و هدفمند نیز ضرورت دارد (طوطیان اصفهانی و همکاران، ۱۳۹۷). شهرت نوعی دارایی نامشهود و از مهمترین و حیاتی‌ترین عناصر برای زنده ماندن یک سازمان است؛ از این رو به عنوان «معیار رقابتی و تمایز» تعریف شده است (مهتاب و کوکالن، ۲۰۲۲).

همچنین، تحلیل صورت گرفته نشان داد که فلات‌زدگی شغلی بر محصورشدگی شغلی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی تاثیر معکوس و معنی‌داری دارد. در تبیین این یافته می‌توان قید نمود که وجود احساس دل‌مردگی، دلسردی، یأس و ناامیدی در مدیران مدارس، حکایت از عدم جذب صحیح این سیستم در نیروهای خود می‌کند. وجود این مشکلات روحی و روانی به طبع اثر خود را بر پیکر خانواده و اجتماع می‌گذارد و به صورت یک مشکل و معضل اجتماعی جلوه می‌کند، با این حال، در خود محیط مدرسه، انجام وظایف تکراری و کار در مشاغل یکنواخت پدیده فلات‌زدگی شغلی را افزایش می‌دهد، همچنین مدیران مدارس در طول دوران خدمت خود، طی سال‌های میانه خدمت، علاقه، انگیزه و تمایل بسیار زیادی به پذیرش پست سازمانی دارند چرا که توانسته‌اند در خلال انجام مأموریت‌های مختلف به سطح مناسبی از تجربه کاری دست پیدا کنند و همچنین دارای انرژی،

توان اجرایی، حوصله و صبر فراوانی هستند اما سازمان به هر دلیلی نتوانسته از آنان در پست‌های بالاتر استفاده کند. این امر نیز در فلات‌زدگی شغلی موثر بوده و منجر به کاهش محصورشدگی شغلی می‌شود. نتیجه بدست آمده با نتایج تحقیقات ارجمند(۱۳۹۷)، کلاه چیان و رحمتی(۱۳۹۶)، وون(۲۰۲۲)، دوی و باساریا(۲۰۱۹)، همسو می‌باشد.

به علاوه، تحلیل صورت گرفته نشان داد که شهرت سازمانی بر محصورشدگی شغلی مدیران مدارس ابتدایی شهرستان خوی تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد. در تبیین نتیجه بدست آمده باید قید نمود که در مدارس ابتدایی، شهرت سازمانی مدیران مدارس در جریان کار مدیریت آموزشی و تحت تأثیر عوامل مختلف شغلی، سازمانی و محیطی به صورت مثبت یا منفی شکل می‌گیرد و به جزئی از پیکره تصویر ذهنی کلی سازمان(شهرت سازمانی) تبدیل می‌شود و با توجه به جایگاه و نفوذ فرد، بر تثبیت یا تغییر تصویر ذهنی سازمان تأثیر می‌گذارد و مدیران مدارس با خاطری آسوده در محیط پرچالش مدرسه حاضر می‌شوند و قادر خواهند بود تا در امر کسب دانش و بروز آوری آن جهت عملکرد بهینه در امر مدیریت مدرسه و پیش برد اهداف آن موفق عمل نمایند و به این علت، محصورشدگی شغلی افزایش می‌یابد. نتیجه بدست آمده با نتایج تحقیقات امین پور(۱۴۰۰)، تروتا و همکاران(۲۰۱۱) همسو می‌باشد.

در واقع، شهرت سازمانی، وسیله‌ای برای توسعه ظرفیت مدرسه و کاهش بار کاری فرد مسئول(مدیر) مدرسه را فراهم می‌کند، همچنین، عملکرد کلی مدیران مدارس با افزایش شهرت سازمانی افزایش می‌یابد و در متغیرهای قابلیت اعتماد، کیفیت کار، ابتکار عمل، قضاوت، همکاری و توانایی رهبری کارکنان نیز مثبت و معنادار بوده‌اند. افزایش شهرت سازمانی به افزایش این مؤلفه‌ها کمک می‌کند. شهرت سازمانی را می‌توان نتیجه ادراکات ذینفعان از تجربیات و اطلاعات مستقیم و غیر مستقیمی دانست که ماحصل فعالیت‌های قبلی مدرسه است. در واقع روابط تصویر سازمانی و شهرت سازمانی و بهروزی سازمانی دو سویه می‌باشد. اگر مدیران مدارس ارزش شهرت مدرسه را درک کنند می‌توانند این تصور مثبت را به دیگران نیز القاء کنند و شهرت مثبتی در نظر سایر ذینفعان که شامل معلمان و والدین است بوجود آورند. درک مثبت از شهرت مدرسه، احساس تعلق اعضا به سازمان را تقویت کرده است، لذا، محصورشدگی شغلی در نتیجه عملکرد مدیران مدرسه را افزایش می‌دهد. لذت بردن از یک شهرت خوب می‌تواند مزایای جانبی زیادی برای یک سازمان داشته باشد که از جمله محصورشدگی شغلی است، از سویی، شیوع فلات‌زدگی شغلی یکی از پیامدهای عدم موفقیت در رقابت برای تصدی مشاغل در سطوح سازمانی می‌باشد، لذا اشاره

می‌شود که انجام وظایف تکراری و کار در مشاغل یکنواخت پدیده فلات‌زدگی شغلی را افزایش می‌دهد، همچنین کارکنان در طول دوران خدمت خود، طی سال‌های میانه خدمت، علاقه، انگیزه و تمایل بسیار زیادی به پذیرش پست سازمانی دارند. چرا که توانسته‌اند در خلال انجام مأموریت‌های مختلف به سطح مناسبی از تجربه کاری دست پیدا کنند و همچنین دارای انرژی، توان اجرایی، حوصله و صبر فراوانی هستند اما سازمان به هر دلیلی نتوانسته از آنان در پست‌های مدیریتی استفاده کند این امر در فلات‌زدگی شغلی موثر است. لذا، با عنایت به نتایج بدست آمده پیشنهاد می‌شود که مدیریت منطقه اقدام به تشکیل گروه نموده و کار گروهی را در سازمان ترویج نمایند زیرا که قرار دادن یک فرد در یک گروه به طوری که خود را بخشی از آن بدانند، می‌تواند موجب برانگیختن ذهن فرد شده و توانایی شغلی را افزایش دهد و اینکار در محصور شدگی شغلی موثر است. مدیران مدارس سعی کنند به صورت ماهیانه جلساتی را با حضور معلمان برگزار کرده و موارد و مشکلات مدرسه در جریان را با آنان در میان گذاشته و بر اهمیت بهبود خدمات آموزشی تاکید نمایند.

### پیروی از اصول اخلاق پژوهش

ملاحظات اخلاقی مانند راز داری و عدم اجبار رعایت شد.

### حامی مالی

این مقاله هیچ کمک مالی از سازمانهای تأمین مالی دریافت نکرده و تمامی مراحل پژوهش با هزینه شخصی صورت گرفته است.

### تعارض منافع

این پژوهش هیچگونه تعارض منافی ندارد.

## منابع

- امین پور، سوبیه. (۱۴۰۰). بررسی رابطه بین شهرت سازمانی با تعهد سازمانی با نقش واسطه‌ای میزان تمایل به ترک خدمت کارکنان در آموزش و پرورش سردشت، پایان نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی میعاد، گروه مدیریت آموزشی.
- ارجمند، امیر. (۱۳۹۷). بررسی رابطه میان محصور شدگی شغلی کلی، رضایت شغلی، اهد عاطفی و جایگزینهای شغلی ادراک شده با تمایل به ترک خدمت داوطلبانه. کنفرانس بین المللی برق ایران تهران. دانشگاه علامه طباطبایی.
- باغبان مهدی و حسینیان شهامت، دانایی ابوالفضل. (۱۳۹۷). بررسی عوامل موثر بر فلات زدگی شغلی کارکنان ناجا، مدیریت منابع در نیروی انتظامی؛ پاییز ۱۳۹۷، دوره ۶، شماره ۳؛ صص ۱۳۱-۱۵۹.
- بشیرینام، یاسرو محمدی اصل، امیر. (۱۳۹۴). مدیریت استعداد کلید بهره‌وری در سازمان. کنفرانس بین المللی جهت گیری های نوین در مدیریت، اقتصاد و حسابداری، تبریز، سازمان مدیریت صنعتی نمایندگی آذربایجان شرقی.
- بوشادی، زهرا و مزگی نژاد، سمیه. (۱۳۹۵). بررسی رابطه فرسودگی شغلی و فلات زدگی شغلی با بی تفاوتی سازمانی در کارکنان بانک ملی شهر بیرجند. اولین همایش بین المللی پژوهش های نوین در مطالعات مدیریت، شیراز، موسسه عالی علوم و فناوری خوارزمی.
- حقیقی کفاش، مهدی؛ صحت، سعید؛ اثنا عشری، محمد و فرهمند ثابت، مژگان. (۱۳۹۳). تأثیر شهرت سازمانی بر نیت رفتاری مشتری در بانک اقتصاد نوین. پژوهشنامه مدیریت تحول، ۶(۱۱): ۳۰-۴۶.
- فقیهی پور، جواد و فقیهی پور، سمیه. (۱۳۹۴). کتاب دستنامه شهرت سازمانه. تهران: انتشارات دارالفنون.
- طوطیان اصفهانی، صدیقه؛ فرج زاده، سیاب؛ گودرزی، لیلا. (۱۳۹۷). نقش شهرت سازمانی بر عملکرد کارکنان نیروی انتظامی شهرستان یزد. نشریه علمی-ترویجی، ۱۳(۵): ۱۴۶-۱۶۸.
- کلاه چیان، محمود و رحمتی نیا، روح اله. (۱۳۹۶). تبیین پدیده فلات زدگی شغلی در کارکنان سازمان های امنیتی. فصلنامه پژوهش های حفاظتی-امنیتی دانشگاه جامع امام حسین(ع). سال ۶، شماره ۲، صص ۵۵-۹۰.

موسوی، سیدمصطفی؛ شبونی، زینب؛ موقرافضلی، سیدمحمد و بهشتی فر، ملیکه. (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین سلامت معنوی با سکون زندگی و ترس از شکست کارکنان دانشگاه علوم پزشکی شهر کرمان. **نخستین کنفرانس بین‌المللی پارادایم‌های نوین مدیریت هوشمندی تجاری و سازمانی**، تهران، دانشگاه شهید بهشتی.

همتیان، هادی و دعابی، امین. (۱۳۹۶). تجزیه و تحلیل پیامدهای فلات‌زدگی شغلی (مورد مطالعه: صندوق کارآفرینی امید استان سمنان). **نخستین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت**، کردستان، شرکت علمی پژوهشی امید پژوه آتیه کردستان - دانشگاه کردستان.

#### منابع انگلیسی:

- Appelbaum, S. H., & Finestone, D. (2015). Revisiting career plateauing same old problems – avant-garde solutions. **Journal of Managerial Psychology**, 9(5), 12- 21.
- Baruch, Y. (2013). Careers in academe: the academic labour market as an ecosystem. **Career Development International**, 18(2), 196-210.
- Charlier SD, Guay RP, Zimmerman RD(2016). Plugged in or disconnected? A model of the effects of technological factors on employee job embeddedness. **Human Resource Management**.55(1):109-126.
- Choi, J. S., & Kim, M. K. (2015). Job embeddedness factors as a predictor of turnover intention among infection control nurses in korea. **American journal of infection control**, 43, 1213-1217
- Carpenter, D. P., & Krause, G. A. (2012). Reputation and Public Administration. **Public Administration Review**, 72(1), 26–32.
- Conner, D. (2013). The effects of career plateaued workers on in-group members' perceptions **Employee Relations**, Vol. 36 No. 2, 2014- of P-O fit.
- Devi A.R.Shakila and Basariya.S.Rabiyathul(2021), career plateau and dealing Strategies, **International Journal of Research and Analytical Reviews (IJRAR)** www.ijrar.org 216.

- Fombrun, C. J., & Van Riel, C. B. M. (2010). **Fame & fortune: How successful companies build winning reputations**, Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Ferreira AI, Martinez LF, Lamelas JP, Rodrigues RI(2017). Mediation of job embeddedness and satisfaction in the relationship between task characteristics and turnover. **International Journal of Contemporary Hospitality Management**. 29(1): 246-267.
- Haltom, B, C.,&Inderrieden, E, J. (2016). Integrating the Unfolding Model and Job Embeddedness Model to Better Understand Voluntary Turnover. **Journal of Managerial Issues**, 18(4): 435-452.
- Kim YM & Kang YS(2015). The relationship among career plateau, self-efficacy, job embeddedness and turnover intention of nurses in small and medium sized hospitals. **Advanced Science and Technology Letter**; 120(1): 643-7.
- Kwon, J.E. (2022). **The Impact of Career Plateau on Job Burnout in the Pandemic: A Moderating Role of Regulatory Focus**. Int. J. Environ. Res. Public Health 2022, 19, 1087. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031087>.
- Mehtap, O., Kokalan, O. (2022). **The relationship between corporate reputation and organizational citizenship behavior: a comparative study on TV companies and banks**. Published online: @ Springer Science+Business Media B.V., 3609-3619.
- Mitchell TR, Holtom BC, Lee TW, Sablynski CJ, Erez M(2021). Why people stay: Using job embeddedness to predict voluntary turnover. **Academy of Management Journal**.44(6):1102-1121.
- Trotta, A., Iannuzzi, A., Cavallaro, G Dell'Atti,S. (2011). **Banking reputation and CSR: a stakeholder value approach** In **Proceedings of The Naples Forum on Service–Service Dominant Logic, Network and System Theory and Service**

**Science:** Integrating Three Perspectives for a New Service Agenda, Giannini, Naples.

Zhang, M., Fried, D. D., & Griffeth, R. W. (2022). A Review of Job Embeddedness: Conceptual, measurement issues, and directions for future research. **Journal of Human Resource Management Review**, 22, 220-231.

## Designing and Explaining the Model of the Effect of Job Plateauing and Organizational Reputation on the Job Isolation of Principals of Primary Schools in Khoi City

<sup>1</sup>Ahmad Marandi - <sup>2</sup>Leila Asgharzadeh

### Abstract

**Introduction and Goal:** The present research was conducted in line with the design and explanation of the model of the effect of job plateauing and organizational reputation on the job entrapment of elementary school principals.

**Research Methodology:** In terms of purpose, it is a part of applied research, and in terms of the nature of the research, it is descriptive and correlational. The size of the statistical population was formed by all the principals of the primary schools of Khoi city in 1402 in the number of 238 people, the size of the statistical sample in the present research was considered equal to the statistical population, in order to Data were collected from the questionnaires of Femberan and Van Riel's organizational reputation (2003), job entrapment by Robinson et al. (2014) and Bardwick's plateau (2012). Cronbach's alpha was obtained above 0.7. Descriptive statistics and inferential statistics (structural equations) methods were used to analyze the data. Considering the non-normality of data distribution, structural equation analysis and path analysis were used using pls software.

**Findings:** The results showed that the model of the effect of job plateauing and organizational reputation on the job isolation of primary school principals has a good fit ( $t=6.044$ ,  $t=8.509$ ;  $p>0.01$ ), in addition, the results show that It was found that organizational reputation has a positive and significant effect on the job isolation of elementary school principals in Khoi city ( $z=0.559$ ;  $p>0.01$ ), in addition, the effect of job plateauing on job isolation is inverse and significant.  $0.392=-z > 0.01$ .

**Conclusion:** Organizational reputation has a positive and significant effect on the job entrapment of primary school principals, while job plateauing has an inverse and significant effect on this entrapment. The overall model also had a favorable fit.

**Keywords:** career plateau, organizational reputation, job entrapment, school managers

---

<sup>1</sup> Department of Educational Sciences, Khoi Branch, Islamic Azad University, Khoi, Iran.  
(Corresponding author) ahmad.marandi@yahoo.com

<sup>2</sup> M.A, Department of Educational Sciences, Khoi Branch, Islamic Azad University, Khoi, Iran.  
beygi25874azz@gmail.com