

نقش میانجی تحمل ابهام تصمیم‌گیری کارراهه در رابطه‌ی عدم تحمل بلا تکلیفی و فلات

زدگی شغلی آموزگاران مقطع متوسطه اول و دوم شهر جغتای

محدثه جغتائی^۱، مینا یزدانیان^۲، اکرم ملک‌زاده^۳

۱. کارشناسی ارشد، روانشناسی تربیتی، دانشکده روانشناسی، دانشگاه پیام نور، واحد سمنان، ایران.

۲. دانشجوی دکتری، روانشناسی تربیتی، دانشکده روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بجنورد، ایران.

۳. استادیار، گروه روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران. (نویسنده مسئول).

فصلنامه راهبردهای نو در روان‌شناسی و علوم تربیتی، دوره هفتم، شماره بیست و هفتم، پاییز ۱۴۰۴، صفحات ۳۴-۵۱

چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی تحمل ابهام تصمیم‌گیری کارراهه در رابطه‌ی عدم تحمل بلا تکلیفی و فلات زدگی شغلی بود. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر را تمامی معلمان مقطع متوسطه اول و دوم شهرستان جغتای در سال ۱۴۰۳ به تعداد ۸۰۰ نفر تشکیل داده بودند. ۲۶۵ نفر (۱۳۰ مرد و ۱۳۵ زن) از معلمان به صورت در دسترس به عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های فلات زدگی شغلی میلین (۱۹۹۲)، عدم تحمل بلا تکلیفی فریستون و همکاران (۱۹۹۴) و تحمل ابهام نوع دوم مک لین (۲۰۰۸) استفاده شد. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS و AMOS و از روش همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری استفاده شد. نتایج نشان داد که ضریب مسیر تأثیر عدم تحمل بلا تکلیفی بر تحمل ابهام تصمیم‌گیری کارراهه معنادار است؛ لذا افزایش عدم تحمل بلا تکلیفی باعث کاهش تحمل ابهام تصمیم‌گیری کارراهه می‌گردد. همچنین ضریب مسیر تأثیر تحمل ابهام تصمیم‌گیری کارراهه بر فلات زدگی شغلی معنادار است؛ لذا کاهش تحمل ابهام تصمیم‌گیری کارراهه باعث افزایش میزان فلات زدگی شغلی می‌گردد. با توجه به تحلیل معادلات ساختاری اثر غیرمستقیم عدم تحمل بلا تکلیفی بر فلات زدگی شغلی با در نظر گرفتن تحمل ابهام تصمیم‌گیری کارراهه معنادار است. بر اساس این نتایج می‌توان نتیجه گرفت که تحمل ابهام تصمیم‌گیری کارراهه در رابطه‌ی عدم تحمل بلا تکلیفی و فلات زدگی شغلی نقش میانجی دارد.

واژگان کلیدی: تحمل ابهام تصمیم‌گیری کارراهه، عدم تحمل بلا تکلیفی، فلات زدگی شغلی.

مقدمه

معلمان مقطع متوسطه دوم نقش بسیار مهمی در شکل‌دهی به آینده دانش‌آموزان ایفا می‌کنند. یکی از مهم‌ترین وظایف معلمان در مقطع متوسطه دوم، آماده‌سازی دانش‌آموزان برای آزمون کنکور است. این شامل تدریس مفاهیم عمیق‌تر و پیچیده‌تر دروس تخصصی مانند ریاضیات، فیزیک، شیمی و زبان خارجی می‌شود. معلمان باید به‌طور مداوم دانش‌آموزان را ارزیابی کنند و بازخورد دقیقی ارائه دهند تا دانش‌آموزان بتوانند نقاط ضعف خود را شناسایی و برطرف کنند. این امر می‌تواند از طریق آزمون‌های کتبی، پروژه‌ها و ارائه‌های کلاسی انجام شود. معلمان نه تنها باید بر آموزش علمی تمرکز کنند، بلکه باید مهارت‌های زندگی مانند مدیریت زمان، تفکر انتقادی، حل مسئله و ارتباط مؤثر را نیز به دانش‌آموزان بیاموزند (یان^۱ و همکاران، ۲۰۲۲). دانش‌آموزان در این مقطع نیاز به راهنمایی و مشاوره دارند تا مسیر تحصیلی خود را بهتر انتخاب کنند. معلمان می‌توانند با ارائه اطلاعات و مشاوره‌های تخصصی به دانش‌آموزان کمک کنند تا انتخاب‌های بهتری برای آینده خود داشته باشند. ایجاد انگیزه در دانش‌آموزان برای ادامه تحصیل و موفقیت در زندگی، یکی دیگر از وظایف مهم معلمان است. استفاده از روش‌های تدریس متنوع و جذاب می‌تواند به این امر کمک کند (گاترو^۲ و همکاران، ۲۰۲۰).

معلمان در این مقطع با چالش‌های زیادی روبرو هستند. تعداد بالای دانش‌آموزان در کلاس‌ها می‌تواند کیفیت تدریس را تحت تأثیر قرار دهد. انتظارات بالای والدین و جامعه از دانش‌آموزان و معلمان، فشارهای زیادی را بر آن‌ها وارد می‌کند. معلمان باید به‌طور مداوم با تغییرات در برنامه‌های درسی و سیاست‌های آموزشی سازگار شوند. با توجه به اهمیت نقش معلمان در مقطع متوسطه دوم، توجه به این موارد و تلاش برای بهبود شرایط آموزشی می‌تواند تأثیر بسزایی در آینده دانش‌آموزان داشته باشد (وانگ^۳، ۲۰۲۴). در این راستا ازجمله متغیرهای موردپژوهش در رابطه با معلمین، متغیر فلات زدگی شغلی می‌باشد. اهمیت مطالعه در رابطه با فلات زدگی شغلی از آن جهت است که فلات زدگی شغلی را در همه سازمان‌ها به درجات مختلف تجربه می‌کنند. بسیاری از پژوهشگران سازمان که در حوزه کار راه، پژوهش می‌کنند، معتقدند فلات زدگی شغلی به سرعت در حال تبدیل شدن به یک موضوع بسیار مهم مدیریتی و سازمانی است که نیازمند بررسی و رسیدگی فوری است تا کارکنان به آن حد نرسند (کو^۴ و همکاران^۵، ۲۰۱۸).

از مضرات وجود فلات زدگی شغلی، آن است که منجر به از بین رفتن تصور فرد از ارتقاء در آینده نزدیک و حرکت در سلسله‌مراتب سازمان در آینده می‌شود (اویسال^۶ و همکاران، ۲۰۲۰). فلات زدگی شغلی ارتباط نزدیک و تنگاتنگی با بی‌انگیزگی کارکنان دارد، زیرا کارکنانی که در حالت سکون و عدم رشد و ارتقاء به سر می‌برند، انگیزه‌ای برای پیشرفت، یادگیری و انجام هر چه بهتر وظایف خود ندارند. از این رو، فلات زدگی شغلی مقارن با احساس ناشایستگی و ناخشنودی کارکنان در سازمان است که از

¹ Yuan² Gaturu³ Wang⁴ Ko⁵ Ko⁶ Uysal

این طریق آثار مخربی را بر منابع انسانی و سازمانی دارد (عبدالرحمن^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). فلات زدگی شغلی^۲ زمانی رخ می‌دهد که فرد احساس کند که در مسیر شغلی خود با مشکل مواجه بوده و نمی‌تواند در سلسله‌مراتب سازمانی ارتقاء یابد یا ارتقاء او به‌کندی انجام می‌شود (ویکراماسینگه^۳، ۲۰۱۰). شکیلادوی^۴ و همکاران (۲۰۱۹) پنج روش برخورد با کارمندان فلات زده را توضیح دادند. به گفته آن‌ها، استراتژی‌ها عبارت‌اند از: تغییر کارمندان فلات زده به پست‌های دیگر، اختصاص دادن مالیات، ایجاد رقابت در شغل برای ایجاد رضایتمندی بیشتر مشاغل، استفاده از برنامه‌هایی که بر توسعه خود و تغییر نگرش‌های مدیریتی با نادیده گرفتن چنین کارمندان راکد، تمرکز دارند. بررسی گزارش عملکرد بیشتر آموزگاران مقطع متوسطه نشان می‌دهد در قسمت هزینه‌ها، بخش بسیار کوچکی به بحث آموزش، یادگیری و تقویت منابع انسانی تخصیص یافته است. علاوه بر این، به دلیل عدم وجود مسیرهای شغلی سلسله‌مراتبی مناسب و کافی برای همه کارکنان، افراد انگیزه لازم را در پیشگیری شایستگی محوری ندارند و به پدیده فلات زدگی شغلی دچار می‌شوند (یانگ^۵ و همکاران، ۲۰۱۹).

فلات زدگی شغلی به حالتی گفته می‌شود که فرد در پیشرفت و توسعه حرفه‌ای خود با موانعی روبرو می‌شود و احساس رکود و سکون می‌کند. این پدیده می‌تواند ناشی از عوامل مختلفی مانند محیط کار، نبود چالش‌های جدید و عدم تحمل ابهام باشد (کیم^۶ و همکاران، ۲۰۱۹). افرادی که توانایی مواجهه با ابهام را ندارند، ممکن است در محیط کار خود با چالش‌های زیادی روبرو شوند. این چالش‌ها می‌تواند باعث کاهش رضایت شغلی، عدم پذیرش مسئولیت‌های جدید و در نهایت فلات زدگی شغلی شود (نویل^۷ و همکاران، ۲۰۱۷). همچنین مشکلات تصمیم‌گیری مسیر شغلی و تعهد نسبت به کار منجر به فلات زدگی شغلی می‌شود. بر این اساس، می‌توان گفت سکون و عدم ارتقاء در سازمان باعث کاهش تعهد سازمانی کارکنان و همچنین کاهش مشکلات تصمیم‌گیری مسیر شغلی کارکنان نسبت به شغل خود می‌شود (اویسال^۸ و همکاران، ۲۰۲۰). فلات زدگی شغلی پتانسیل ایجاد نارضایتی را دارد، زیرا پیشرفت مداوم رو به بالا، یادگیری و چالش‌پذیری شغل و در نهایت، تخصص‌گرایی و برخورداری از بازار بالقوه کاری به سبب مهارت‌های حرفه‌ای، منبعی مهم برای انگیزه به شمار می‌رود، و از طرفی منجر به کاهش مشکلات شغلی می‌شود (نوابوئزه^۹، ۲۰۱۶).

در این راستا مسیر رشدی انتخاب شغل به‌عنوان مجموعه‌ای از عوامل روان‌شناختی، اجتماعی، تحصیلی، فیزیکی، اقتصادی و تصادفی تعریف‌شده که باهم ترکیب و آن را در طول زندگی فرد شکل می‌دهد (پاتون^{۱۰} و همکاران، ۲۰۱۴). کارراهه به مسیر شغلی فرد اطلاق می‌شود به‌طور دقیق‌تر واژه لاتین کارراهه به مسیر حرکت سریع یک فرد گفته می‌شود. کارراهه شغلی به

¹ Abd-Elrhaman

² occupational plateau

³ Wickramasinghe

⁴ ShakilaDevi

⁵ Yang

⁶ Kim

⁷ Neville

⁸ Uysal

⁹ Nwabueze

¹⁰ Patton

مجموعه‌ای از کارها و مشاغلی اشاره می‌کند که افراد در مدت زندگی کاری خود بر عهده‌دارند و عمومی‌ترین کاربرد این عبارت پیشرفت در کار است (چاپمن^۱، ۲۰۰۹). در برخی موارد کارراه شغلی دلالت بر یک حرفه یا شغل داشته و مستلزم سطح بالایی از تربیت و آموزش بوده است. در موارد دیگر اصطلاح کارراه شغلی به هر تعهد بلندمدتی که همراه با سرمایه‌گذاری روان‌شناختی وسیع در یک حرفه یا یک سازمان دارد، اشاره می‌کند (راجر^۲، ۲۰۰۸).

پیشرفت‌های اخیر در زمینه نظریه‌های انتخاب شغل به پذیرش گسترده چشم‌انداز طول عمر منتج شده است و بسیاری از پژوهشگران تأکید می‌کنند که مسیر رشدی انتخاب شغل فرایندی است که در سراسر زندگی ادامه دارد و این فرایند از کودکی آغاز شده است (واتسون^۳ و همکاران، ۲۰۱۵). دیدگاه متداول امروزی این است که مسیر رشدی انتخاب شغل هرگز پایان نمی‌پذیرد و افراد باید از طریق یک طرح یادگیری مادام‌العمر که شامل رشد همه نقش‌های زندگی است، فرایند مسیر رشدی انتخاب شغل را ارتقاء دهند (زونکر^۴، ۲۰۱۵). همچنین مسیر رشدی انتخاب شغل محدود به انتخاب ورود به شغل نمی‌گردد بلکه کل زندگی فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد و در این رابطه، مسیر رشدی انتخاب شغل و رشد شخصی یک مقصد مشترک دارند (پاتون و همکاران، ۲۰۱۴). درک همین مفهوم از مسیر رشدی انتخاب شغل دیدگاه یکپارچه‌ای را ارائه می‌دهد که بر اساس آن توفیق در هر یک از نقش‌های زندگی زمینه‌ساز موفقیت در سایر نقش‌ها خواهد بود. بنابراین مطالعه زمینه‌ها و عوامل مؤثر در مسیر رشدی انتخاب شغل صرفاً مبین ورود موفقیت‌آمیز به بازار کار نخواهد بود بلکه تبیین‌کننده ابعاد رشدی فرد در سایر زمینه‌های زندگی نیز قلمداد خواهد شد (زونکر، ۲۰۱۵).

مشکلات مسیر شغلی به‌عنوان هرگونه مانع یا چالشی تعریف می‌شود که یک فرد در توسعه حرفه‌ای یا رشد شغلی خود با آن مواجه می‌شود و تجربه می‌کند. مشکلات مسیر شغلی می‌تواند به دلیل عوامل مختلفی از جمله عدم شفافیت در مورد نقاط قوت، علایق و ارزش‌های فرد به طریق مختلف ظاهر شوند. مشکلات مسیر شغلی می‌تواند اثرات کوتاه‌مدت و بلندمدت داشته باشد و بر سلامت روانی، جسمی و عاطفی فرد و همچنین عملکرد و موفقیت حرفه‌ای آن‌ها تأثیر بگذارد (باتلر^۵ و همکاران، ۲۰۲۰).

در این راستا تحمل ابهام تصمیم‌گیری نقش میانجی در رابطه با عدم تحمل بلا تکلیفی و فلات زدگی شغلی می‌تواند داشته باشد. تحمل ابهام به توانایی فرد در مواجهه با موقعیت‌های نامشخص و غیرقطعی اشاره دارد. این موضوع می‌تواند بر رضایت و پیشرفت شغلی افراد تأثیرگذار باشد. افرادی که توانایی مواجهه با ابهام و عدم قطعیت را ندارند، ممکن است در محیط کار خود با چالش‌های زیادی روبرو شوند. این افراد ممکن است به سمت روزمرگی و انجام وظایف تکراری گرایش یابند تا از موقعیت‌های ابهام‌آمیز اجتناب کنند (موریس^۶ و همکاران، ۲۰۲۱). مشکلات تصمیم‌گیری مسیر شغلی (کارراه) به‌طور کلی دو ریشه عمده دارد. بعضی مشکلات ریشه در مسائل عمیق شخصیتی و هیجانی دارند. برخی مشکلات نیز ریشه رشدی دارند.

¹ Chapman

² Roger

³ Nota

⁴ Zunker

⁵ Butler

⁶ Morriss

مشکلات رشدی تصمیم‌گیری کارراهه (که این پژوهش بر آن تأکید دارد)، به آن دسته از موانع و دشواری‌ها گفته می‌شود که به شکل فقدان آمادگی (شامل فقدان انگیزه، باتکلیفی کلی و افکار ناکارآمد)، فقدان اطلاعات (در ارتباط با خود، گزینه‌های تحصیلی و شغلی، روش‌های جمع‌آوری اطلاعات و فرایند تصمیم‌گیری) و اطلاعات ناهمسان (شامل اطلاعات بی اعتبار، تعارض درونی و تعارض بیرونی) موجب اختلال عملکرد فرد در تصمیم‌گیری عاقلانه برای مسیر شغلی خود می‌شود (باربارویک و همکاران، ۲۰۱۸).

هوی خو و همکاران (۲۰۱۴) پژوهشی با عنوان بررسی نقش تحمل ابهام در تصمیم‌گیری شغلی در نمونه‌ای از دانشجویان دانشگاه ایالتی آریزونا مورد بررسی قرار دادند. نتایج حاکی از اهمیت تحمل ابهام با توجه به باتکلیفی شغلی بود و دریافتند که مستقیماً باتکلیفی عمومی، باورهای ناکارآمد، کمبود اطلاعات و اطلاعات ناسازگار را پیش‌بینی می‌کند و پیش‌بینی کاوش محیطی را بر روی اطلاعات متناقض تعدیل می‌کند. مفاهیم این مطالعه مورد بحث قرار گرفته و پیشنهاداتی برای پژوهش‌های آتی ارائه شده است.

در این ارتباط بین فلات زدگی شغلی با عدم تحمل باتکلیفی و مشکلات مسیر شغلی یک رابطه خطی و ساده نیست بلکه متغیرهای مختلفی هستند که این رابطه را توضیح می‌دهند از جمله این متغیرها می‌توان به تحمل ابهام اشاره کرد. تحمل ابهام به معنای توانایی یا مهارت در پذیرش و مدیریت وضعیت‌ها یا اطلاعات نامعلوم، دوگانه یا پیچیده است. افرادی که تحمل ابهام دارند، قادرند با وضوح نداشتن اطلاعات کافی یا با مواجهه با وضعیت‌های نامعلوم، همچنان تصمیم‌گیری کنند و به راه‌حل‌های ممکن فکر کنند (مک لین^۱ و همکاران، ۱۹۹۳). تحمل ابهام به درجه‌ای اشاره دارد که فرد با عدم اطمینان، موقعیت‌های پیچیده و ابهام احساس راحتی می‌کند. پژوهش‌ها نشان داده است که افرادی که با ابهام و عدم اطمینان راحت‌تر هستند، برای کشف گزینه‌های مختلف شغلی مجهزتر هستند و احتمال بیشتری دارد که از فرصت‌های جدید استفاده کنند. این به نوبه خود ممکن است به نتایج شغلی مثبتی مانند رضایت شغلی، موفقیت شغلی و رفاه کلی منجر شود (اوبسچونکا و همکاران^۲، ۲۰۱۸). از سوی دیگر، افرادی که تحمل کمی برای عدم اطمینان دارند، ممکن است به دلیل ترس از تصمیم اشتباه فلج شوند که منجر به اضطراب و استرس بیشتر می‌شود. افرادی که تحمل باتکلیفی بالاتری دارند، احتمال بیشتری دارد که مسیرهای شغلی مختلف را کشف کنند، از فرصت‌های جدید استفاده کنند و با شرایط در حال تغییر سازگار شوند. همچنین تحمل ابهام ممکن است رابطه بین کیفیت تصمیم‌گیری شغلی و عملکرد شغلی را نیز واسطه کند. افرادی که تحمل ابهام بالاتری دارند ممکن است تمایل بیشتری به جمع‌آوری اطلاعات داشته باشند، به دنبال دیدگاه‌های متعدد باشند و قبل از تصمیم‌گیری، گزینه‌های خود را به دقت ارزیابی کنند. در نتیجه، آن‌ها ممکن است برای انتخاب مسیرهایی که با علایق، ارزش‌ها و مهارت‌هایشان همسو باشد، مجهزتر باشند، که در نهایت می‌تواند منجر به عملکرد شغلی بیشتر شود (رادولف و همکاران^۳، ۲۰۱۷).

¹ McLain² Obschonka³ Rudolph

سکستون و داگاس (۲۰۰۹) معتقدند، عدم تحمل باتکلیفی می‌تواند به‌صورت تک عاملی مورد سنجش قرار گیرد. عدم تحمل باتکلیفی، وضعیتی است که در آن فرد نسبت به انجام یک وظیفه یا انتخاب یک عمل خاص، علاقه‌ای ندارد یا ممکن است به آن مبادرت نکند. این حالت ممکن است به دلیل کاهش انگیزه، عدم رغبت، عدم شفافیت در آرمان‌ها یا عدم تعهد نسبت به وظیفه موردنظر رخ دهد. همچنین، عدم تحمل باتکلیفی ممکن است به دلیل تردیدها، استرس، تنش‌های روحی یا مشکلات دیگری که فرد با آن روبرو است، به وجود آید (عالی پور و همکاران، ۱۳۹۷).

اکبرزاده و همکاران (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان بررسی نقش میانجی انطباق‌پذیری مسیر شغلی در رابطه هوش هیجانی با مشکلات تصمیم‌گیری مسیر شغلی انجام دادند. نتایج نشان داد که از مجموع ۶۷٪ اثر هوش هیجانی بر مشکلات تصمیم‌گیری مسیر شغلی بیشتر آن به‌صورت غیرمستقیم و با میانجی‌گری انطباق‌پذیری مسیر شغلی و بخشی از آن هم به‌صورت مستقیم بوده است. نتایج مقایسه برازش کلی و ضرایب مسیر در دختران و پسران نیز نشان داد که مدل پژوهش در هر دو گروه به‌صورت یکسان عمل می‌کند. مرادی و همکاران (۱۳۹۴) پژوهشی با عنوان نقش کنترل هیجانات و تحمل ابهام در تصمیم‌گیری حکیمانه انجام دادند. نتایج نشان داد کنترل هیجانات و تحمل ابهام تأثیر مثبت و معنی‌داری بر تصمیم‌گیری حکیمانه دارد. همچنین طبق نتایج به دست آمده، روان‌رنجوری اثر منفی و معنی‌داری بر کنترل هیجانات و تحمل ابهام داشت. با وجدان بودن اثر مثبت و معنی‌داری بر کنترل هیجانات و تحمل ابهام داشت، اما اثر کنترل هیجانات بر تحمل ابهام معنی‌دار نبود. بر این اساس می‌توان گفت در صورتی که افراد بر هیجانات خود کنترل داشته باشند و بتوانند شرایط مبهم را تحمل کنند، انتظار می‌رود تصمیمات حکیمانه‌ای بگیرند که منافع همه گروه‌ها را در نظر گرفته باشد.

با توجه به پژوهش‌های انجام‌شده توسط اکبرزاده و همکاران (۱۳۹۸) با عنوان بررسی نقش میانجی انطباق‌پذیری مسیر شغلی در رابطه هوش هیجانی با مشکلات تصمیم‌گیری مسیر شغلی، مرادی و همکاران (۱۳۹۴) با عنوان نقش کنترل هیجانات و تحمل ابهام در تصمیم‌گیری حکیمانه هوی خو و همکاران (۲۰۱۴) با عنوان بررسی نقش تحمل ابهام در تصمیم‌گیری شغلی تاکنون پژوهشی پیرامون بررسی نقش میانجی تحمل ابهام تصمیم‌گیری کار راهه در رابطه‌ی عدم تحمل باتکلیفی و فلات زدگی شغلی انجام‌نشده است و یا اگر هم انجام‌شده کم و غیرقابل‌دسترس است. بنابراین هرچند در مورد متغیرهای تحمل ابهام تصمیم‌گیری کارراهه، عدم تحمل باتکلیفی و فلات زدگی شغلی به‌طور جداگانه پژوهش‌هایی انجام‌شده، اما رابطه‌ی بین این متغیرها با هم موردبررسی قرار نگرفته و خلأ پژوهشی در این زمینه محسوس است. بنابراین این پژوهش در پی پاسخ به این سؤال است که آیا تحمل ابهام تصمیم‌گیری کارراهه در رابطه‌ی عدم تحمل باتکلیفی و فلات زدگی شغلی نقش میانجی دارد؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر روش توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان مقطع متوسطه اول و دوم شهرستان جغتای به تعداد ۸۰۰ نفر بود. برای نمونه آماری از میان آن‌ها ۲۶۵ نفر (۱۳۰ مرد و ۱۳۵ زن) به‌صورت در دسترس انتخاب شد. با در نظر گرفتن احتمال وجود پرسشنامه‌های مخدوش، به ۳۰۰ نفر پرسشنامه داده خواهد شد از کل پرسشنامه‌های تکمیل‌شده، ۳۵ پرسشنامه مخدوش کنار گذاشته شد، در کل ۲۶۵ نفر به‌عنوان گروه نمونه در نظر گرفته شد.

همچنین از جمله ملاحظات اخلاقی که در این پژوهش مورد نظر قرار گرفت، گمنام ماندن شرکت کنندگان، داشتن رضایت شرکت کننده از شرکت در پژوهش و تحلیل داده ها به صورت گروهی و ثبت آن ها به صورت کدبندی شده بود و از این نظر با شرکت کنندگان صحبت شد. برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه های زیر استفاده گردید:

پرسشنامه استاندارد فلات زدگی شغلی میلین (۱۹۹۲): پرسشنامه فلات زدگی شغلی توسط میلین (۱۹۹۲) به منظور سنجش فلات زدگی شغلی طراحی و تدوین شده است. این پرسشنامه دارای ۱۲ سؤال و دو مؤلفه فلات ساختاری و فلات محتوایی می باشد و بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت با سؤالاتی مانند (احتمال کمی وجود دارد تا دوران بازنشستگی ام، ارتقای شغلی پیدا کنم.) به سنجش فلات زدگی شغلی می پردازد. مؤلفه های پرسشنامه: فلات ساختاری (۶-۱)؛ فلات محتوایی (۱۲-۷) می باشد. برای محاسبه امتیاز هر زیرمقیاس، نمره تک تک گویه های مربوط به آن زیرمقیاس را با هم جمع کنید. برای محاسبه امتیاز کلی پرسشنامه، نمره همه گویه های پرسشنامه را با هم جمع کنید. دامنه امتیاز این پرسشنامه بین ۱۲ تا ۶۰ خواهد بود. هر چه امتیاز حاصل شده از این پرسشنامه بیشتر باشد، نشان دهنده میزان بیشتر فلات زدگی خواهد بود و بالعکس. در پژوهش زردشتیان و همکاران (۱۳۹۶) روایی محتوایی و صوری و ملاکی این پرسشنامه با ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شده بالای ۰/۷ برآورد شد. کینگ و امونز (۱۹۹۰) ضریب آلفای کرونباخ را برای کل مقیاس و مقیاس های فرعی به ترتیب ۰/۷۸، ۰/۸۷ و ۰/۶۷ به دست آوردند. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۸ به دست آمد.

پرسشنامه عدم تحمل بلا تکلیفی (IUS) فریستون و همکاران (۱۹۹۴): پرسشنامه عدم تحمل بلا تکلیفی (IUS) توسط فریستون و همکاران ۱۹۹۴ برای سنجش میزان تحمل افراد در برابر موقعیت های نامطمئن و حاکی از بلا تکلیفی کاربرد دارد. این مقیاس ۲۷ سؤال دارد. عدم تحمل بلا تکلیفی چهار ویژگی را در تمایز افراد مضطرب از افراد سالم مهم می داند: توانایی کم تحمل موقعیت های مبهم، باورهای مثبت درباره نگرانی، اجتناب شناختی و جهت گیری منفی به مشکل. این مقیاس ۲ عامل را در تمایز افراد مضطرب از افراد سالم مهم می داند: عامل ۱: بلا تکلیفی تلویحات خودارجاعی و رفتار منفی دارد و عامل ۲: غیرمنصفانه است و همه چیز را تباه می کند. عامل ۱: ۱ و ۲ و ۳ و ۹ و ۱۲ و ۱۳ و ۱۴ و ۱۵ و ۱۶ و ۱۷ و ۲۰ و ۲۲ و ۲۳ و ۲۴ و ۲۵؛ عامل ۲: ۴ و ۵ و ۶ و ۷ و ۸ و ۱۰ و ۱۱ و ۱۸ و ۱۹ و ۲۱ و ۲۶ و ۲۷. این آزمون دارای یک نسخه کوتاه ۱۲ سؤالی نیز می باشد که آن هم شامل دو عامل است. این مقیاس در طیف لیکرت ۵ گزینه ای نمره گذاری می شود. از ۱ = کاملاً غلط تا ۵ = کاملاً درست. جملات این پرسشنامه نوع واکنش افراد در برابر بلا تکلیفی های زندگی را توضیح می دهند. حداقل نمره این مقیاس ۲۷ و حداکثر آن ۱۳۵ می باشد. داگاس و همکاران (۱۹۹۸) نشان دادند که مؤلفه های عدم تحمل بلا تکلیفی، باور مثبت در مورد نگرانی، نگرش منفی به شکل و اجتناب شناختی می تواند بیماران مبتلا به اختلال اضطراب فراگیر را از افراد عادی مجزا کنند و در بین این مؤلفه ها عدم تحمل بلا تکلیفی تمایز بیشتری بین این دو گروه ایجاد می کند. اعتبار این آزمون را فریستون و همکاران (۱۹۹۴) رضایت بخش گزارش کرده اند. بوهر و دوگاس (۲۰۰۶) نسخه انگلیسی آن را تهیه و اعتباریابی کرده اند. ضریب همبستگی این مقیاس با پرسشنامه نگرانی ($r = 0.60$) مقیاس افسردگی بک ($r = 0.59$) و مقیاس اضطراب بک ($r = 0.55$) در سطح 0.001 معنی دار به دست آمده است. نسخه اولیه به زبان فرانسوی ضریب پایایی بازآزمایی نسبتاً خوبی با فاصله ۴ هفته

($r=0/78$) به دست آورده است (فریستون و همکاران، ۱۹۹۴). بوهر و داگاس (۲۰۰۲) ضریب پایایی بازآزمایی آن را در فاصله ۵ هفته‌ای ۰/۷۴ گزارش کرده‌اند. نسخه اولیه زبان فرانسوی همسانی درونی (آلفای کرونباخ = ۰/۹۱) را به دست آورده است. بوهر و داگاس^۱ (۲۰۰۲) ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده برای این مقیاس را ۰/۹۴ گزارش کرده‌اند. در پژوهش حمیدپور، اندوز و اکبری پایایی بازآزمایی (در فاصله ۳ هفته) برابر ۰/۷۶ برای این مقیاس به دست آمد (به نقل از محمود علیلو و همکاران، ۱۳۸۹). پایایی مقیاس به روش باز آزمایی ۰/۷۹ گزارش شده است (ارفعی و همکاران، ۱۳۹۰). در پژوهش حمیدپور و همکاران ضریب آلفای کرونباخ برابر ۰/۸۸ به دست آمد (به نقل از محمودعلیلو و همکاران، ۱۳۸۹). در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲ به دست آمد.

پرسشنامه تحمل ابهام نوع دوم (MSTAT-II): مک لین در سال ۱۹۹۳ پرسشنامه‌ای برای ارزیابی تحمل ابهام ساخت. پرسشنامه مک لین ۱۳ آیت دارد و با عنوان پرسشنامه تحمل ابهام نوع دوم (MSTAT-II) شناخته می‌شود (مک لین، ۲۰۰۸). ارزیابی تحمل ابهام در افراد هدف پرسشنامه تحمل ابهام است. پرسشنامه تحمل ابهام نوع دوم دارای ۱۳ آیت می‌باشد و بر روی طیف لیکرت پنج گزینه‌ای از دامنه ۱ (بسیار مخالفم) تا ۵ (بسیار موافقم) نمره‌گذاری می‌شود. بر اساس این پرسشنامه افرادی که نمره تحمل ابهام آن‌ها از ۴۵ بالاتر باشد دارای سطح مناسبی از تحمل ابهام هستند. اما آیت‌های ۱، ۲، ۳، ۴، ۵، ۶، ۹، ۱۱ و ۱۲ نمره وارونه دارند. حداقل نمره ۱۵ و حداکثر ۷۵ خواهد بود. نمره بین ۱۵ تا ۳۰: تحمل ابهام پایین است. نمره بین ۳۰ تا ۴۵: تحمل ابهام متوسط است. نمره بالاتر از ۴۵: تحمل ابهام بالا است. مک لین (۱۹۹۳) پایایی درونی مناسبی را برای این پرسشنامه گزارش کرد (به عنوان مثال آلفای کرونباخ فرم ۱۳ آیتی: ۰/۸۲؛ و فرم ۲۲ آیتی: ۰/۸۶ می‌باشد). مک لین (۲۰۰۸) با استفاده از روش آلفای کرونباخ ضریب پایایی پرسشنامه را ۰/۸۲ گزارش کرده است. فیضی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهش خود روایی پرسشنامه را از طریق روایی سازه ۰/۴۸ و ضریب پایایی آن را از طریق آلفای کرونباخ ۰/۸۵ گزارش دادند. رفیعی نیا و همکاران (۱۳۸۵) اعتبار این مقیاس را با استفاده از روش همسانی درونی بررسی نمود و ضریب آلفای کرونباخ را برای کل مقیاس و مقیاس‌های فرعی ذکر شده، به ترتیب ۰/۶۸، ۰/۶۵، ۰/۷۶، به دست آورد که معنادار ($P < 0/001$) می‌باشد. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۹ به دست آمد.

روش اجرا

در ابتدا از طرف دانشگاه مجوزهای لازم کسب شد و سپس به اداره آموزش و پرورش جغتای مراجعه شد و سپس لیستی از اسامی معلمین مقطع متوسطه اول و دوم شهرستان جغتای انتخاب شدند و سپس برای نمونه آماری از میان آن‌ها ۲۶۵ نفر (۱۳۰ مرد و ۱۳۵ زن) به صورت در دسترس انتخاب شد. به این صورت که ابتدا از طرف دانشگاه مجوزهای لازم تهیه شد و سپس به اداره آموزش و پرورش شهرستان جغتای مراجعه شد و سپس لیستی از تمام مدارس مقطع متوسطه اول و دوم شهرستان جغتای تهیه گردید و به روش نمونه‌گیری نسبتی، نمونه آماری از میان آن‌ها انتخاب شد. سپس با هماهنگی با مدارس و مراجعه به آن مدارس

¹ Bohr and Dagas

ضمن آشنایی با معلمین هدف از پژوهش برای آنان تشریح گردید. کلیه افراد نسبت به انجام این پژوهش و پاسخگویی دقیق به پرسشنامه ها و همچنین این که تمامی اطلاعات کاملاً محرمانه نزد پژوهشگر باقی خواهد ماند، توجیه شدند. سپس پرسشنامه ها در اختیار آنها قرار گرفت و شیوه پاسخ دهی برای آنها توضیح داده شد. داده های جمع آوری شده از دو جنبه توصیفی و استنباطی مورد تحلیل قرار گرفت؛ در بُعد توصیفی، شاخص های آماری که محاسبه شد، عبارت اند از: فراوانی ها، درصدها، میانگین ها و انحراف معیار ها و در بُعد استنباطی از آزمون های همبستگی پیرسون و معادلات ساختاری و نرم افزار آماری SPSS و AMOS استفاده شد.

یافته ها

اطلاعات جمع آوری شده متناظر با پاسخ آموزگاران به پرسشنامه پژوهش در دو بخش مورد مطالعه قرار گرفته است. در بخش اول اطلاعات جمعیت شناختی آموزگاران شرکت کننده در پژوهش ارائه گردیده است. در این بخش جداول فراوانی متناظر با مدرک تحصیلی، سابقه خدمت، جنسیت و سن آموزگاران شرکت کننده در پژوهش ارائه شده است. جدول فراوانی وضعیت پاسخ دهندگان به پرسشنامه از لحاظ مدرک تحصیلی، بررسی شده است.

جدول ۱. فراوانی و درصد فراوانی متناظر با میزان تحصیلات آموزگاران

میزان تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
لیسانس	۱۶۶	۶۲/۶۴
فوق لیسانس	۹۲	۳۴/۷۲
دکتری	۷	۲/۶۴
مجموع	۲۶۵	۱۰۰

بر اساس اطلاعات استخراج شده از نمونه مورد مطالعه میزان تحصیلات آموزگاران در سطح لیسانس بیش از سایر مقاطع تحصیلی بوده است و حدود ۶۳ درصد از کل نمونه را در برمی گیرد. جدول فراوانی وضعیت پاسخ دهندگان به پرسشنامه از لحاظ سابقه خدمت، بررسی شده است.

جدول ۲. فراوانی و درصد فراوانی متناظر با سابقه خدمت آموزگاران

سابقه خدمت	فراوانی	درصد فراوانی
کمتر از ۵ سال	۸۳	۳۱/۳۲
بین ۵ تا ۱۰ سال	۱۰۴	۳۹/۲۵
۱۰ سال به بالا	۷۸	۲۹/۴۳
مجموع	۲۶۵	۱۰۰

بر اساس اطلاعات استخراج شده از نمونه مورد مطالعه سابقه خدمت آموزگاران بین ۵ تا ۱۰ سال بیشتر بوده است و حدود ۳۹ درصد از کل نمونه را در برمی گیرد. جدول فراوانی مربوط به جنسیت شرکت کنندگان به صورت زیر می باشد. با عنایت به نتایج جدول زیر مشخص شد که ۴۹ درصد از آموزگاران مرد و ۱۳۵ نفر معادل با ۵۱ درصد زن بوده اند.

جدول ۳. فراوانی نمونه بر حسب جنسیت آزمودنی ها

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
زن	۱۳۵	۵۰/۹۴
مرد	۱۳۰	۴۹/۰۶

سن افراد دارای مقیاس اندازه‌گیری کمی پیوسته بوده است لذا برای بررسی توصیفی آن معیارهای توصیفی (و نه جدول فراوانی) در ادامه ارائه شده است.

جدول ۴. معیارهای توصیفی مربوط به سن آزمودنی‌ها

سن	تعداد کل	کمترین مقدار	بیشترین مقدار	میانگین	انحراف معیار
۲۲ تا ۵۰ سال	۲۶۵	۲۲	۵۰	۳۸/۵	۸/۹۲

بر اساس یافته‌های جدول فوق سن آموزگاران شرکت‌کننده در پژوهش بین ۲۲ تا ۵۰ سال تغییر نموده است و به‌طور متوسط سن آنان ۳۸ سال سن داشته‌اند.

در این بخش، تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از شاخص‌های مرکزی همچون میانگین و شاخص‌های پراکندگی انحراف معیار انجام پذیرفته است.

جدول ۵. مطالعه توصیفی متغیرهای مستقل و میانجی تحقیق

میانگین	انحراف معیار	
۱۱/۰۰۴	۴/۸۷	فلات ساختاری
۱۲/۹۷۵	۵/۷۸	فلات محتوایی
۹۶/۷۵۸	۳۲/۹۸	فلات زدگی شغلی
۱۶/۲۵۱	۵/۶۵	رفتار منفی
۱۳/۲۶۱	۴/۴۴	رفتار غیرمنصفانه
۵۳/۹۸۰	۶/۳۴	عدم تحمل بالاتکلیفی
۱۶۷/۸۰۷	۳۵/۲۲	تحمل ابهام تصمیم‌گیری کار راه

میانگین به‌عنوان اساسی‌ترین معیار مرکزی مشاهدات نشان می‌دهد که میانگین برای متغیر تحمل ابهام تصمیم‌گیری کار راه بیشتر از سایر متغیرهای مورد مطالعه می‌باشد. البته برای تحلیل دقیق‌تر باید روش نمره‌گذاری در فصل سوم را مدنظر قرارداد. انحراف معیار به‌عنوان مناسب‌ترین شاخص پراکندگی مشاهدات در جدول فوق نشان می‌دهد که در پرسشنامه عدم تحمل بالاتکلیفی پاسخ‌های همگن‌تری با یکدیگر داشته‌اند و پراکندگی مشاهدات در متغیر مذکور کمتر از سایر متغیرهای مورد مطالعه است.

نرمال بودن یک متغیر: در بررسی نرمال بودن تک متغیره، وضعیت توزیع متغیرهای مشاهده‌شده موجود در مدل، یعنی مؤلفه‌های متغیرهای اصلی پژوهش، با استفاده از شاخص‌های کجی و کشیدگی مورد بررسی قرار گرفت. بر اساس نظر کلاین (۲۰۰۵)، قدرمطلق مقدار بحرانی چولگی کوچک‌تر از ۲ و قدرمطلق مقدار بحرانی کشیدگی کوچک‌تر از ۷، نشان از عدم وجود مشکل داده‌ها از نظر نرمال بودن تک متغیره می‌باشد (اکبرزاده، ۱۳۹۷).

جدول ۶. بررسی نرمال یک متغیرهای پژوهش

چولگی	مقدار بحرانی چولگی	کشیذگی	مقدار بحرانی کشیذگی
فلات ساختاری	۰/۵۲۵	۲/۱۶۸	-۰/۹۵۵
فلات محتوایی	۰/۱۷۶	۱/۰۲۶	-۰/۸۲۷
رفتار منفی	-۱/۰۹۶	-۲/۳۷۴	۱/۴۸۸
رفتار غیرمنصفانه	۰/۷۰۹	۲/۱۲۶	-۰/۲۶۷
تحمل ابهام تصمیم‌گیری کار راهه	-۰/۱۹۴	-۱/۱۲۹	۰/۱۰۴

یافته‌های جدول فوق بیانگر شرط نرمال بودن تک متغیره در مشاهدات جمع‌آوری شده برقرار بوده است. همان‌طور که جدول بالا نشان داده است، مقدار کجی در تمامی متغیرهای بین $\pm ۱/۵$ است و این نشان‌دهنده تقارن توزیع داده‌هاست. همچنین کشیذگی بین ± ۷ است و نشان‌دهنده قله دار نبودن توزیع داده‌هاست. از این‌رو، می‌توان گفت توزیع متغیرها نرمال هستند.

نرمال بودن چند متغیره: برای بررسی نرمال بودن چندمتغیره، از ضریب ماردیا^۱، و نسبت بحرانی آن استفاده نموده ایم. بر اساس نظر قاسمی (۱۳۸۷)، مقادیر نسبت بحرانی بزرگتر از $۲/۵۸$ به‌عنوان تخطی از فرض نرمال بودن چند متغیره تلقی می‌شود.

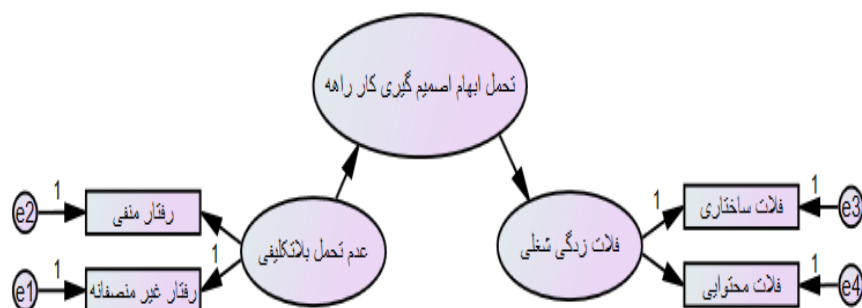
جدول ۷. بررسی نرمال چند متغیره

چند متغیره	ضریب ماردیا	نسبت بحرانی
	۲۶/۱۶۵	۸/۸۰۶

یافته‌های جدول فوق نشان می‌دهد که ضریب ماردیا $۲۶/۱۶۵$ و مقدار بحرانی آن $۸/۸۰۶$ می‌باشد بنابراین فرض نرمال بودن چندمتغیره برای مشاهدات تأیید نمی‌گردد ولی با عنایت به ارجحیت نرمال تک متغیر و نمونه بالای ۱۰۰ ادامه مدل پژوهش را با استفاده ایموس برازش می‌دهیم.

برای تجزیه و تحلیل فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر اینکه تحمل ابهام تصمیم‌گیری کارراهه در رابطه‌ی عدم تحمل بلاتکلیفی و فلات زدگی شغلی نقش میانجی دارد، از مدل یابی معادلات ساختاری و نرم‌افزار ایموس استفاده شد. در حقیقت جهت ارزیابی نقش میانجی گرایانه ابهام تصمیم‌گیری کارراهه لازم است که اثر غیرمستقیم متغیر عدم تحمل بلاتکلیفی و فلات زدگی شغلی محاسبه گردد. لذا برای ارزیابی نقش میانجی گرایانه متغیر ابهام تصمیم‌گیری کارراهه دو راه حل وجود دارد. روش اول استفاده از معادلات ساختاری و نرم‌افزار آموس و روش دوم استفاده از تحلیل رگرسیونی سلسله‌مراتبی به روش بارون و کنی می‌باشد. بر اساس مدل مفهومی پژوهش معادلات ساختاری زیر به مشاهدات برازش شده است.

¹ Mardia,s coefficient



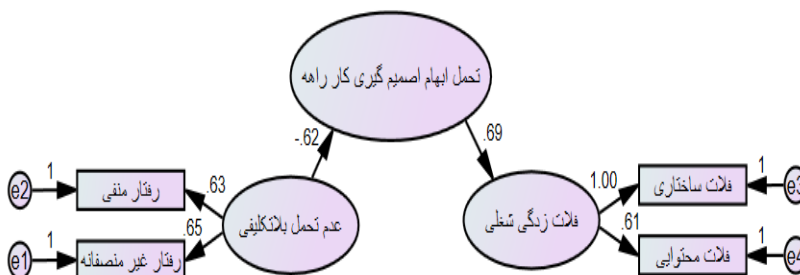
نمودار ۱. نمودار اولیه معادلات ساختاری متناظر با ارزیابی نقش میانجی ابهام تصمیم‌گیری کارراهه

نشانه‌های مربوط به برازش مدل در جدول زیر ارائه شده‌اند که نشان‌دهنده این است که مدل برازش مطلوبی ندارد. لذا جهت اصلاح مدل از شاخص‌های اصلاحی و حذف خرده مقیاس‌هایی که اثر معناداری نداشتند، استفاده شد.

جدول ۸. شاخص‌های مربوط به مدل برازش شده اولیه

GFI	RFI	IFI	AGFI	NFI	CFI	RMSEA	df	Chi ²
۰/۹۲۲	۰/۸۷۰	۰/۹۲۲	۰/۸۸۹	۰/۹۰۲	۰/۹۴۱	۰/۰۵۸	۱۲۴	۳۳۱/۱۱۹

همان‌طور که در جدول فوق نشان داده شده است، شاخص‌های کای اسکوتر، برازش تطبیقی، برازش هنجاری، نیکویی برازش تعدیل شده، برازش افزایشی، برازش نسبی، نیکویی برازش و جذر میانگین مجزورات خطای تقریب برای مدل برازش مطلوبی ندارند. شاخص‌های برازش کوچک‌تر از ۰/۹۰ و جذر میانگین مجزورات خطای تقریب بیشتر از ۰/۰۸ نشان‌دهنده عدم برازش مدل اولیه است. با توجه به نتایج فوق از شاخص‌های اصلاحی استفاده شد. نمودار مدل اصلاح شده در ذیل نمایش داده شده است.



نمودار ۲. نمودار اصلاح شده معادلات ساختاری متناظر با ارزیابی نقش میانجی ابهام تصمیم‌گیری کارراهه

با اصلاح مدل اولیه، نشانه‌های مربوط به برازش مدل اصلاح شده در جدول زیر ارائه شده‌اند که نشان‌دهنده برازش مطلوبی مدل است.

جدول ۹. شاخص‌های مربوط به مدل برازش اصلاح شده

GFI	RFI	IFI	AGFI	NFI	CFI	RMSEA	df	Chi ²
۰/۹۴	۰/۹۰	۰/۹۶	۰/۹۰	۰/۹۳	۰/۹۶	۰/۰۷	۳۱	۶۰/۳۵

همان‌طور که در جدول فوق نشان داده شده است، شاخص‌های کای اسکوتر، برازش تطبیقی، برازش هنجاری، نیکویی برازش تعدیل شده، برازش افزایشی، برازش نسبی، نیکویی برازش و جذر میانگین مجزورات خطای تقریب برای مدل برازش مطلوبی

دارند. شاخص‌های برازش بزرگتر از $0/90$ و جذر میانگین مجذورات خطای تقریب بیشتر از $0/08$ نشان‌دهنده برازش مناسب مدل اصلاح‌شده است.

جدول ۱۰. خلاصه اثرات مستقیم و غیرمستقیم بر اساس ضرایب رگرسیونی

اثر مستقیم (بدون متغیر میانجی)	ضریب استاندارد	خطای معیار	مقدار بحرانی	p
عدم تحمل باتکلیفی $\leftarrow$ تحمل ابهام تصمیم‌گیری کارراهه	$-0/24$	$0/03$	$-2/94$	$0/003$
تحمل ابهام تصمیم‌گیری کارراهه $\leftarrow$ فلات زدگی شغلی	$-0/57$	$0/33$	$-7/65$	$<0/001$
اثر غیر مستقیم (با لحاظ کردن متغیر میانجی)		ضریب استاندارد		p
عدم تحمل باتکلیفی $\leftarrow$ تحمل ابهام تصمیم‌گیری کارراهه $\leftarrow$ فلات زدگی شغلی		$0/14$		$0/004$

بر اساس یافته‌های جدول فوق مشخص شد که ضریب مسیر متناظر با تأثیر عدم تحمل باتکلیفی بر تحمل ابهام تصمیم‌گیری کارراهه $-0/24$ معنادار است ($p=0/003$)؛ بنابراین این‌گونه استنباط می‌گردد که افزایش عدم تحمل باتکلیفی باعث کاهش تحمل ابهام تصمیم‌گیری کارراهه می‌گردد. همچنین ضریب مسیر تأثیر تحمل ابهام تصمیم‌گیری کارراهه بر فلات زدگی شغلی $-0/57$ معنادار است ($p<0/001$)؛ لذا کاهش تحمل ابهام تصمیم‌گیری کارراهه باعث افزایش میزان فلات زدگی شغلی خواهد شد. با عنایت به نمودار تحلیل معادلات ساختاری اثر غیرمستقیم عدم تحمل باتکلیفی بر فلات زدگی شغلی با در نظر گرفتن تحمل ابهام تصمیم‌گیری کارراهه $0/14 = (-0/57) \times (-0/24)$ است که این مقدار معنادار است ($p=0/004$). بنابراین فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر اینکه "تحمل ابهام تصمیم‌گیری کارراهه در رابطه‌ی عدم تحمل باتکلیفی و فلات زدگی شغلی نقش میانجی دارد." با اطمینان $0/95$ تأیید می‌گردد.

شمول واریانس^۱ (VAF) آماره‌ای است که میزان اثر میانجی یک متغیر در رابطه میان متغیر مستقل و متغیر وابسته را تعیین می‌کند. براساس مقدار این آماره مشخص می‌شود که اثر یک متغیر میانجی ضعیف، متوسط یا قوی برآورد شده است. در حقیقت پیش از اجرای اثر میانجی باید مدل بدون متغیر میانجی اجرا شود. در این صورت باید اثر متغیر مستقل بر متغیر وابسته معنادار باشد. با برقرار بودن شرط مذکور، مدل با حضور متغیر میانجی اجرا شده است. در این حالت باید تأثیر متغیر میانجی بر متغیر وابسته معنی‌دار باشد. درنهایت با برقرار بودن همه شرایط، با استفاده از شمول واریانس می‌توان به تفسیر نتایج پرداخت. به‌طورکلی شمول واریانس نسبت اثر غیرمستقیم به کل اثر را نشان می‌دهد.

✓ اثر مستقیم = اثر متغیر مستقل بر وابسته: در اینجا مساوی $0/07$ - است.

✓ اثر غیر مستقیم = اثر مستقل بر میانجی $\times$ اثر میانجی بر وابسته: در اینجا مساوی $0/14$ است.

✓ اثر کل = اثر مستقیم + اثر غیرمستقیم: در اینجا مساوی $0/21$ است.

✓ شمول واریانس = اثر غیرمستقیم $\div$ اثر کل: در اینجا مساوی $0/67$ است.

با توجه به اینکه شمول واریانس بین $0/20$ تا $0/80$ است، می‌توان گفت میانجی‌گیری جزئی صورت گرفته است.

¹ variance accounted for

بحث و نتیجه‌گیری

یافته‌های این پژوهش نشان داد که افزایش عدم تحمل باتکلیفی باعث کاهش تحمل ابهام تصمیم‌گیری کارراهه می‌گردد. همچنین کاهش تحمل ابهام تصمیم‌گیری کارراهه باعث افزایش میزان فلات زدگی شغلی شد. با عنایت به نمودار تحلیل معادلات ساختاری اثر غیرمستقیم عدم تحمل باتکلیفی بر فلات زدگی شغلی با در نظر گرفتن تحمل ابهام تصمیم‌گیری کارراهه $0/14 = (-0/57) \times (-0/24)$ است که این مقدار معنادار است. بنابراین فرضیه اصلی پژوهش مبنی بر اینکه "تحمل ابهام تصمیم‌گیری کارراهه در رابطه‌ی عدم تحمل باتکلیفی و فلات زدگی شغلی نقش میانجی دارد." تأیید می‌گردد.

نتایج این پژوهش با نتایج مطالعات صارمی، علیرضا (۱۴۰۱)، احمدی و همکاران (۱۳۹۸)، اکبرزاده و همکاران (۱۳۹۸)، مرادی و همکاران (۱۳۹۴) و هوی کو (۲۰۱۴) همسو و همخوان می‌باشد. پژوهشی ناهمسو با پژوهش حاضر یافت نشد.

در تبیین این یافته‌ها می‌توان بیان نمود که تحمل ابهام تصمیم‌گیری کارراهه به معنای توانایی فرد برای پذیرش و مدیریت عدم قطعیت و ناپایداری در مسیر حرفه‌ای خود است. این توانایی به فرد کمک می‌کند تا با چالش‌ها و تغییرات غیرمنتظره در مسیر شغلی‌اش بهتر کنار بیاید. برای بررسی نقش میانجی تحمل ابهام تصمیم‌گیری کارراهه در رابطه بین عدم تحمل باتکلیفی و فلات زدگی شغلی، می‌توان از چند زاویه به این موضوع نگاه کرد. این ویژگی به معنای ناتوانی فرد در پذیرش و مدیریت شرایط نامشخص و متغیر است (کرمی و همکاران، ۱۳۹۹).

افرادی که تحمل کمی برای باتکلیفی دارند، معمولاً به راحتی دچار استرس و اضطراب می‌شوند و تمایل دارند تا سریع‌تر به وضعیت‌های پایدار و قابل پیش‌بینی برسند. این وضعیت می‌تواند آن‌ها را به سوی فلات زدگی شغلی هدایت کند، زیرا آن‌ها از پذیرش تغییرات یا چالش‌های جدید دوری می‌کنند. این حالت زمانی رخ می‌دهد که فرد احساس می‌کند در مسیر حرفه‌ای خود به نقطه‌ای رسیده که دیگر پیشرفتی نداشته و انگیزه و اشتیاق قبلی را از دست داده است. این وضعیت می‌تواند به دلیل عدم تحمل باتکلیفی تشدید شود، زیرا فرد تمایل دارد در وضعیت‌های شناخته‌شده و پایدار بماند و از ریسک‌ها و تغییرات خودداری کند (حسین، ۲۰۱۸).

همچنین در تبیین این یافته‌ها می‌توان بیان نمود که در اینجا، تحمل ابهام تصمیم‌گیری کارراهه می‌تواند به عنوان یک عامل میانجی عمل کند. اگر فرد توانایی بالایی در تحمل ابهام در تصمیم‌گیری‌های شغلی داشته باشد، احتمال کمتری دارد که به دلیل عدم تحمل باتکلیفی دچار فلات زدگی شغلی شود. به عبارت دیگر، فرد با تحمل بالای ابهام می‌تواند تغییرات و عدم قطعیت‌های موجود در مسیر شغلی خود را بهتر مدیریت کند و از این طریق از افتادن به دام فلات زدگی شغلی جلوگیری کند (رحیمی، ۱۳۸۹).

تحمل ابهام تصمیم‌گیری کارراهه به عنوان یک واسطه، تأثیر منفی عدم تحمل باتکلیفی بر فلات زدگی شغلی را کاهش می‌دهد. افراد با تحمل ابهام بالا، علی‌رغم ناتوانی در تحمل باتکلیفی، می‌توانند به شکلی مؤثرتر با چالش‌های مسیر شغلی خود مقابله کنند و از توقف یا افت در مسیر حرفه‌ای خود جلوگیری کنند (احمدی و همکاران، ۱۳۹۸).

همچنین در تبیین این یافته‌ها می‌توان بیان نمود که نظریه تحمل ابهام بودن و فرنکلین (۱۹۹۹) به‌عنوان توانایی فرد برای مقابله با موقعیت‌های مبهم و غیرقابل پیش‌بینی تعریف می‌شود. بودن بیان می‌کند که افرادی که تحمل ابهام بالایی دارند، بهتر قادرند با شرایط نامعلوم و غیرقطعی کنار بیایند و در نتیجه در تصمیم‌گیری‌های شغلی و حرفه‌ای موفق‌تر عمل می‌کنند. این افراد کمتر دچار اضطراب می‌شوند و به دنبال ثبات مطلق نیستند، که این ویژگی‌ها می‌تواند از فلات زدگی شغلی جلوگیری کند (نویل و همکاران، ۲۰۱۷).

طبق نظریه تنظیم هیجان- گراس (۱۹۹۳)، افرادی که تحمل ابهام بالاتری دارند، بهتر می‌توانند هیجانات منفی مرتبط با عدم قطعیت و باتکلیفی را مدیریت کنند. گراس بیان می‌کند که تنظیم مؤثر هیجانات می‌تواند از اثرات منفی عدم تحمل باتکلیفی بر عملکرد فرد جلوگیری کند. در نتیجه، افرادی که توانایی تنظیم هیجانات خود را دارند و تحمل ابهام بالاتری نشان می‌دهند، کمتر دچار فلات زدگی شغلی می‌شوند (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۹).

همچنین در تبیین این یافته‌ها می‌توان بیان نمود که ساویکاس (۲۰۰۲) در نظریه سازگاری شغلی مطرح می‌کند که قابلیت سازگاری شغلی به توانایی فرد در مدیریت تغییرات و چالش‌های شغلی مرتبط است. افرادی که تحمل ابهام بالایی دارند، بیشتر توانایی سازگاری با شرایط متغیر شغلی را دارند. این ویژگی به آن‌ها کمک می‌کند تا حتی در مواجهه با عدم قطعیت‌های شغلی و باتکلیفی‌ها، از ادامه مسیر حرفه‌ای خود دست نکشند و دچار فلات زدگی نشوند (قدرتی و همکاران، ۲۰۲۳).

بر اساس نظریه دلبستگی شغلی - لاداهل و کجنر (۱۹۹۶)، دلبستگی شغلی به معنای میزان تعهد و تعلق فرد به شغل خود است. افرادی که تحمل ابهام بالایی دارند، معمولاً دلبستگی شغلی بیشتری از خود نشان می‌دهند زیرا قادرند با چالش‌ها و تغییرات شغلی بهتر کنار بیایند و به شغل خود تعهد بیشتری داشته باشند. این امر می‌تواند از فلات زدگی شغلی جلوگیری کند (یانگ و همکاران، ۲۰۱۹).

بنابراین، با استناد به این نظریه‌ها می‌توان نتیجه گرفت که تحمل ابهام تصمیم‌گیری کارراهه به‌عنوان یک واسطه، اثرات منفی عدم تحمل باتکلیفی بر فلات زدگی شغلی را کاهش می‌دهد و به افراد کمک می‌کند تا با شرایط نامعلوم و چالش‌های شغلی بهتر سازگار شوند. از محدودیت‌های پژوهش حاضر می‌توان به این موارد اشاره کرد: نمونه‌گیری به گروه خاصی از افراد یعنی معلمان محدود شده بود که تعمیم‌پذیری نتایج به سایر گروه‌ها دشوار خواهد بود. شرایط محیطی، فرهنگ سازمانی، و ویژگی‌های خاص سازمان آموزش و پرورش ممکن است تأثیرات متفاوتی بر رابطه بین متغیرها داشته باشند. سوگیری پاسخ‌دهندگان، مانند تمایل به ارائه پاسخ‌های مطلوب اجتماعی یا عدم صداقت در پاسخ‌دهی، می‌تواند داده‌های جمع‌آوری شده را تحریف کند. برای جلوگیری از بروز فلات زدگی و کمک به افرادی که تحمل ابهام پایینی دارند تا بتوانند بهتر با چالش‌های شغلی مواجه شوند و از یکنواختی کارهایشان جلوگیری کنند، می‌توان اقدامات و راهکارهای زیر را پیشنهاد داد: برگزاری کارگاه‌ها و دوره‌های آموزشی برای تقویت توانایی کارکنان در مواجهه با شرایط نامشخص و غیرقابل پیش‌بینی می‌تواند به آن‌ها کمک کند تا بهتر با ابهام‌ها کنار بیایند و به‌جای اجتناب، به استقبال تغییرات بروند. وظایف و مسئولیت‌های کارکنان را به‌گونه‌ای طراحی کنید که شامل چالش‌های جدید، فرصت‌های یادگیری و مسئولیت‌های اضافی باشد. این رویکرد می‌تواند انگیزه درونی افراد را افزایش دهد و از احساس یکنواختی

جلوگیری کند. ارائه بازخوردهای سازنده و منظم به کارکنان می‌تواند به آن‌ها کمک کند تا نقاط قوت و ضعف خود را بهتر بشناسند و در نتیجه، با اطمینان بیشتری به دنبال فرصت‌های جدید و چالش‌برانگیز بروند. کمک به کارکنان در تعیین اهداف کوتاه‌مدت و قابل‌دسترس می‌تواند اعتماد به نفس آن‌ها را افزایش دهد و به آن‌ها انگیزه دهد تا با چالش‌های جدید روبرو شوند.

ملاحظات اخلاقی

پیروی از اصول اخلاق پژوهش

اصول اخلاقی تماماً در این مقاله رعایت شده است. شرکت‌کنندگان اجازه داشتند هر زمان که مایل بودند از پژوهش خارج شوند. همچنین همه شرکت‌کنندگان در جریان روند پژوهش بودند. اطلاعات آن‌ها محرمانه نگه‌داشته شد.

حامی مالی

این تحقیق هیچ‌گونه کمک مالی از سازمان‌های تأمین مالی در بخش‌های عمومی، تجاری یا غیرانتفاعی دریافت نکرده است.

مشارکت نویسندگان

خود نویسنده در طراحی اجرا و نگارش همه بخش‌های پژوهش حاضر بوده است.

تعارض منافع

بنا بر اظهار نویسنده این مقاله تعارض منافع ندارد.

منابع

- احمدی، شهرزاد؛ و نادى، محمدعلی (۱۳۹۸). بررسی تأثیر پیشرفت شغلی، فلات زدگی شغلی، تعهد عاطفی، دل‌بستگی شغلی و فرسودگی شغلی بر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی و تمایل به ترک خدمت. *پژوهش نامه مدیریت تحول (پژوهش نامه مدیریت)*. ۱۱ (۱)، ۱۰۵-۱۳۲.
- ارفعى، اصغر؛ بشارت قراملکی، رباب؛ قلی زاده، حسین و حکمتی، عیسی (۱۳۹۰). عدم تحمل بلا تکلیفی: مقایسه بیماران افسرده اساسی با بیماران وسواسی- اجباری. *مجله پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تبریز*. ۳۳ (۸)، ۲۲-۱۷.
- اکبرزاده، مهدی؛ عابدی، محمدرضا؛ و باغبان، ایران (۱۳۹۸). نقش میانجی انطباق‌پذیری مسیر شغلی در رابطه هوش هیجانی با مشکلات تصمیم‌گیری مسیر شغلی. *پژوهش‌های مشاوره تازه‌ها و پژوهش‌های مشاوره*. ۱۸ (۷۲)، ۶۶-۹۴.
- سپهوند، رضا؛ شیخی زاده، ایوب؛ و قهرمانی، سمانه (۱۳۹۹). تأثیر فرهنگ دیوان سالار بر سکون شایستگی سازمانی با نقش میانجی فلات زدگی شغلی (مورد مطالعه: کارکنان ستاد مرکزی بانک‌های دولتی استان خوزستان). *توسعه مدیریت و منابع انسانی و پشتیبانی*. ۱۵ (۵۷)، ۸۳-۱۰۷.
- سپهوند، رضا؛ و منتظری نجف‌آبادی، راضیه (۱۴۰۰). اثر احساس صلاحیت بر رضایت مسیر شغلی با نقش میانجی فلات زدگی شغلی و محرومیت نسبی (مورد مطالعه: ادارات دولتی منتخب شهرستان نجف‌آباد). *مدیریت بهره‌وری (فراسوی مدیریت)*. ۱۵ (۴)، ۶۹-۹۲.
- عالی‌پور، کبری؛ عباسی، محمد و میردريکوند، فضل‌الله (۱۳۹۷). تأثیر آموزش راهبردهای وسعت بخشی تفکر بر بهزیستی ذهنی و تحمل ابهام دانش‌آموزان. *نشریه راهبردهای آموزش در علوم پزشکی*. ۱۱ (۳)، ۲۳-۴۵.
- کرمی، سمیرا؛ محمداسماعیلی، ندا؛ و حاجی‌عسگری‌نوش‌آبادی، سمانه (۱۳۹۹). بررسی رابطه فلات زدگی شغلی با درگیری شغلی با نقش میانجی گر تعهد سازمانی (مورد مطالعه: هلدینگ ساختمانی تراز پی ریز وابسته به صندوق بازنشستگی کشوری). *پژوهش‌های مدیریت عمومی*. ۱۳ (۴۷)، ۱۳۵-۱۶۰.

- محمود علی‌لو، مجید؛ شاه‌جویی، تقی و هاشمی، زهره (۱۳۸۹). مقایسه عدم تحمل لاتکلیفی، اجتناب شناختی، جهت‌گیری منفی به مشکل و باورهای مثبت در مورد نگرانی بین بیماران مبتلا به اختلال اضطراب فراگیر و افراد عادی. فصلنامه علمی-پژوهشی روانشناسی دانشگاه تبریز. ۲۰ (۳)، ۴۰-۵۶.
- مرادی، مرتضی و حفیظی، پری (۱۳۹۴). پژوهشی با عنوان نقش کنترل هیجانات و تحمل ابهام در تصمیم‌گیری حکیمانه. مطالعات رفتار سازمانی. ۴ (۴)، ۱-۲۹.
- Andersson, R., & Barker-Ruchti, N. (2019). Career paths of Swedish top-level women soccer players. *Soccer & Society*, 20(6), 857-871. DOI:10.1080/14660970.2018.1431775 .
- Akkermans, J., Seibert, S. E., & Mol, S. T. (2018). Tales of the unexpected: Integrating career shocks in the contemporary careers literature. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44(1), 1-10. <https://doi.org/10.4102/sajip.v44i0.1503>.
- Abd-Elrhaman, E., Ebraheem, S., & Helal, W. (2020). Career plateau, self-efficacy and job embeddedness as perceived by staff nurses. *American Journal of Nursing Research*, 8(2), 170-181. DOI: 10.12691/ajnr-8-2-6.
- Babarović, T., & Šverko, I. (2018). The Validity of Career Decision-Making Difficulties Questionnaire in Croatia. *Journal of Career Assessment*, 27 (3), 391- 407. DOI:10.1177/1069072717748960
- Buher K., Dugas MJ. (2006). Inves ga the construct validity pf intolerance uncertainty and its unique relationship with worry. *Anxiety disord* 20:222-236. DOI: 10.1016/j.janxdis.2004.12.004
- Butler, S. H., & Gilley, LP (2020). Career trajectories, identity development, and well-being: A longitudinal study of emerging adults *Journal of Vocational Behavior*, 131, 1-14. DOI:10.1002/per.812
- Freeston MH, Rheaume J Letarte H, Dugas MJ., Ladouceur R. (1994). Why do people worry? *Pers Indiv Di er*, 17:791-802.
- Gaturu, M., & Njuguna, F. W. (2020). Career plateauing and its relationship with secondary school teachers' pursuit of post-graduate studies in Nyandarua and Murang'a counties, Kenya. *Journal of Educational Research in Developing Areas*, 1(2), 153-166. DOI:10.47434/JEREDA/1.2.2020.153
- Ghodrati, J., Moradi, M., & Mazidi, A. (2023). A Model for Career Path Approach to Eliminate Career Plateauing Among the Employees of Maskan Bank. *Transformation Management Journal*, 15(29), 126-161. <https://doi.org/10.22067/tmj.2023.79138.1361>
- Hossain, T. (2018). Effects of perceived career plateau on work related attitudes: A study on employees of Bangladeshi private organizations. *IOSR Journal of Applied Chemistry (IOSR-JAC)*, 11(10), 44-54
- Hui Xu, Terence Tracey. (2014). The Role of Ambiguity Tolerance in Career Decision Making. *Journal of Vocational Behavior* 85(1) . DOI:10.1016/j.jvb.2014.04.001
- Kim, S. H., & Jeong, N. O. (2019). Influence of career plateau on the job satisfaction and nursing competency of general hospital nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 28(3), 138-147. <https://doi.org/10.5807/kjohn.2019.28.3.138>
- Kim, Y., & Kang, Y. (2015). Effects of self-efficacy, career plateau, job embeddedness, and organizational commitment on the turnover intention of nurses. *journal of korean academy of nursing administration*, 21(5), 530-541. <https://doi.org/10.1111/jkana.2015.21.5.530>
- McLain, D. L. (1993). The MSTAT-I: A new measure of an individual's tolerance for ambiguity. *Educational and psychological measurement*, 53(1), 183-189. <https://doi.org/10.1177/0013164493053001020>
- McLain, D.L. (2008). Evidence of the Properties of an Ambiguity Tolerance Measure (MSTATII). *Psychological Reports*. Article currently under review. DOI:10.2466/PRO.105.3.975-988
- Morriss, J., Zuj, D. V., & Mertens, G. (2021). The role of intolerance of uncertainty in classical threat conditioning: Recent developments and directions for future research. *International Journal of Psychophysiology*, 166, 116-126. <https://doi.org/10.1016/j.ijpsycho.2021.05.011>.

- Neville, T. M., & Henry, D. B. (2017). Career plateauing among senior librarians. *Journal of Library Administration*, 57(6), 651-673. doi: 10.1080/01930826.2017.1337971
- Nwabueze, A. I. (2016). Career plateau management for productivity in schools. *Managing Schools for Productivity: Emerging Perspectives*, 458-470. <https://doi.org/10.13140/ijerpm>
- Obschonka, M., Hahn, E., and Bajwa, N.H. (2018). Personal agency in newly arrived refugees: The role of personality, entrepreneurial cognitions and intentions, and career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 105, 173-184. DOI:[10.1016/j.jvb.2018.01.003](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.01.003)
- Patton, W., & McMahon, M. (2014). Career development and systems theory: Connecting theory and practice (Vol. 2): Springer. DOI:[10.1007/978-94-6209-635-6](https://doi.org/10.1007/978-94-6209-635-6)
- Rudolph, C.W., Lavigne, K.N., and Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2016.09.002>
- Shakiladevi, A. R., Rabiyahtul, S., & Basariya, S. R. (2019). Career plateau and dealing strategies. *Int. J. Res. Pharm. Biomed. Sci*, 6, 216-219. DOI:[10.6084/m9.doi.one.IJRAR19YP029](https://doi.org/10.6084/m9.doi.one.IJRAR19YP029)
- Spinelli, C., Ibrahim, M., & Khoury, B. (2023). Cultivating ambiguity tolerance through mindfulness: An induction randomized controlled trial. *Current Psychology*, 42(15), 12929-12947. DOI:[10.1007/s12144-021-02597-4](https://doi.org/10.1007/s12144-021-02597-4)
- Uysal, H. T., & Yilmaz, F. (2020). Procrastination in the workplace: The role of hierarchical career plateau. *Upravlenec*, 11(3). DOI:[10.29141/2218-5003-2020-11-3-7](https://doi.org/10.29141/2218-5003-2020-11-3-7).
- Wang, Y. (2024). Career Plateauing among Chinese Kindergarten Teachers. *Science Insights Education Frontiers*, 20(1), 3123-3148. DOI:[10.15354/sief.24.or480](https://doi.org/10.15354/sief.24.or480).
- Watson, M., Nota, L., & McMahon, M. (2015). Evolving stories of child career development. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 15(2), 175-184 . DOI:[10.1007/s10775-015-9306-6](https://doi.org/10.1007/s10775-015-9306-6)
- Yang, W. N., Johnson, S., & Niven, K. (2018). "That's not what I signed up for!" A longitudinal investigation of the impact of unmet expectation and age in the relation between career plateau and job attitudes. *Journal of Vocational Behavior*, 107, 71-85. DOI:[10.1016/j.jvb.2018.03.006](https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.03.006)
- Yang, W. N., Niven, K., & Johnson, S. (2019). Career plateau: A review of 40 years of research. *Journal of vocational behavior*, 110, 286-302.
- Yuan, K., Qin, Y., & Zhang, K. (2022). Career plateauing and work engagement of university faculty members: The mediating role of organizational identification. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 50(10), 1-11. DOI:[10.2224/sbp.11861](https://doi.org/10.2224/sbp.11861)