

### مطالعه هوش فرهنگی و ساختار سازمانی با فلات زدگی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس

۱. امید صفری\*، ۲. فاطمه حسینی، ۳. حدیث قاسمیان اصل

۱. استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران
۲. گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران
۳. گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران

نویسنده مسئول: امید صفری

E-mail: [omidsafari11@yahoo.com](mailto:omidsafari11@yahoo.com)

#### چکیده

هدف از این تحقیق ارتباط بین هوش فرهنگی و ساختار سازمانی با فلات زدگی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس می باشد. این تحقیق کاربردی و از نوع توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق، تمامی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس به تعداد ۱۱۴ نفر بود، که از این تعداد ۹۰ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه گیری کل شمار انتخاب شدند. ابزار جمع آوری دادهها پرسشنامه های استاندارد ارزیابی فلات زدگی ملیمن (۱۹۹۹)، هوش فرهنگی آنگ و همکاران (۲۰۰۴) و ساختار سازمانی وود (۲۰۰۵) بود. برای توصیف دادهها از روش های آمار توصیفی و برای تجزیه استنباطی دادهها از روشهای آماری استنباطی ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی استفاده شد. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین هوش فرهنگی با فلات زدگی رابطه ی منفی و معناداری وجود داشت. و بین ساختار سازمانی با فلات زدگی رابطه ی مثبت و معناداری وجود داشت. همچنین نتایج تحقیق نشان داد که هوش فرهنگی و ساختار سازمانی قابلیت پیش بین معنادار فلات زدگی آزمودنی ها را دارد.

**واژگان کلیدی:** هوش فرهنگی، ساختار سازمانی، فلات زدگی

# چهارمین همایش ملی علوم ورزشی با رویکرد ورزش، سلامت، جامعه

## 4th National Conference on Sports Sciences

with the approach of sport, health and society

[4ncss2023.scu.ac.ir](http://4ncss2023.scu.ac.ir)

اهواز، اسفند ۱۴۰۱

مقدمه

# چهارمین همایش ملی علوم ورزشی با رویکرد ورزش، سلامت، جامعه

## 4th National Conference on Sports Sciences

with the approach of sport, health and society

4ncss2023.scu.ac.ir

اهواز، اسفند ۱۴۰۱

امروزه در سازمان ها از جمله سازمان های ورزشی از کارکنان به عنوان منبع اصلی تغییر، خلاقیت، یادگیری و نوآوری یاد می شود. در شرایط کنونی سازمان هایی موفق تر هستند که بتوانند از این منابع و عوامل حیاتی خود به بهترین شکل استفاده کنند. بنابراین وجود شرایطی که کارکنان بتوانند بهترین کارایی و اثربخشی را از خود نشان دهند بسیار لازم و حیاتی است. وجود روابط انسانی و تعاملات بین افراد از جمله عواملی است که باید سازمان های ما و از جمله سازمان های ورزشی مورد توجه قرار گیرد. ولی متأسفانه در سازمان های ما فضایی مناسبی برای ایجاد این روابط و تعاملات وجود ندارد (میرسعیدی و همکاران، ۱۳۹۸). جهانی شدن و رشد و پیشرفت در فناوری های جدید تغییراتی را در چشم انداز اشتغال بوجود آورده و تأثیرات مهمی بر سازمان ها و مدیریت آنها ایجاد کرده است. برای مثال رواج کوچک سازی و بازسازی سازمانی در محیط امروزی منجر به کاهش سطوح سلسله مراتب سازمانی و در نتیجه فرصت کمتر برای رشد و ارتقاء شغلی شده است. از سوی ساختارهای سازمانی افقی تر شده و این یکنواختی بیشتر ایجاد می کند و این یکنواختی منجر به رشد عمودی کمتر در سلسله مراتب سازمانی و در نتیجه ایجاد سکون و فلات شغلی می شود (آبار و باقرپور، ۱۳۹۸). این فلات شغلی ایجاد شده در سازمان ها نیز پتانسیل ایجاد نارضایتی را دارد زیرا کارکنان وقتی مشاهده می کنند که مسیر پیشرفت و دست آوردهای حقوق و مزایا در آنها کند و غیر قابل دست یافتن می باشد دچار نگرش منفی می شوند و این نگرش منفی منجر به ناامیدی و ناکامی و سکون و عدم پیشرفت در امور می شود. این مسأله امروزه به عنوان یک چالش مهم در حوزه مدیریت ورزشی و سازمان های ورزشی از جمله اداره کل ورزش و جوانان فارس تبدیل شده است و نیازمند تحقیق و پژوهش بیشتر برای ارایه راهکارهای مناسب برای برون رفت از این مشکل می باشد. کوچک سازی، مهندسی مجدد، تغییر ساختار سازمانی، پیشرفتهای تکنولوژی از جمله دلایلی است که باعث شده فرصت های ارتقاء و پیشرفت در کارکنان سازمان های امروزی کند و یا غیر ممکن شده است. بنابراین یکی از عواملی که می تواند در این زمینه کمک کند با توجه به موارد ذکر شده، ساختار سازمانی است. ساختار سازمانی بین کلیه فعالیت ها و اهداف هماهنگی ایجاد می کند و نظمی را برای رسیدن به اهداف سازمانی ایجاد می کند. همچنین یک ساختار مناسب مشخص می کند که چه کسی باید در کجا قرار گیرد، با چه کسی ارتباط برقرار کند و از چه رویه ها و ورش هایی استفاده کند تا بتواند به بهترین شکل ممکن به اهداف سازمانی دست یابد. ساختار سازمانی در برگیرنده طریقی است که در آن وظایف افراد سازمان تقسیم و هماهنگ می شود (نظری و همکاران، ۱۳۹۳). ساختار سازمانی در صورتی که نتواند مسیر شغلی افراد را مشخص کند می تواند منجر به احساس فلات زدگی شغلی در افراد شود. از سوس دیگر تفاوت در زبان، قومیت، سیاست ها و بسیاری خصوصیت های دیگر می تواند به عنوان منابع تعارض بالقوه ظهور کند و در صورت نبودن درک صحیح، توسعه روابط کاری مناسب را با مشکل مواجه می سازد. این دشواری های ادراکی سبب ارایه مفهومی نوین در مباحث شناختی شده است که از آن به عنوان هوش فرهنگی یاد می کنند. در شرایط کاری کنونی که تنوع و جهانی شدن به صورت فزاینده ای رشد کرده است این هوش قابلیت مهمی برای کارکنان، مدیران و سازمان ها محسوب می شود (بهشتی فر و همکاران، ۱۳۹۵). هوش فرهنگی حوزه مدرنی از هوشمندی است که امکان میانجی گری در فضاهای کاری متنوع را مطرح می کند و شامل مهارت های ادراکی و ارتباطی می باشد. این در حالی است که متأسفانه فضای فرهنگی تعاملی پدیده آمده برای بعضی از افراد و گروه های اجتماعی منجر به افزایش منازعات و درگیری ها بجای مشارکت و همکاری سازنده شده است و همین امر موجب عدم پیشرفت و ایجاد فلات زدگی در کارکنان می شود (آبار و باقرپور، ۱۳۹۸). بنابراین با توجه چالش ها و مسائل اشاره شده فوق می توان گفت شاید یکی از عواملی که متأسفانه در سازمان های ورزشی ما و از جمله اداره کل ورزش و جوانان فارس مورد غفلت و یا کم توجهی شده است عدم درک مسائل فرهنگی و هنجارها و ارزش های سازمانی و عدم وجود یک ساختار سازمانی مناسب باشد که منجر به سکون و فلات زدگی در این سازمان

# چهارمین همایش ملی علوم ورزشی با رویکرد ورزش، سلامت، جامعه

## 4th National Conference on Sports Sciences

with the approach of sport, health and society

4ncss2023.scu.ac.ir

اهواز، اسفند ۱۴۰۱

ورزشی شده است. بنابراین پژوهشگر برای رفع این چالش در پی پاسخ به این سوال است که آیا بین هوش فرهنگی و ساختار سازمانی با فلات زدگی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس ارتباط معناداری وجود دارد؟

### روش تحقیق

جامعه آماری تحقیق شامل کلیه کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان فارس به تعداد 114 نفر بود که که از این تعداد 90 نفر به عنوان نمونه با محقق همکاری کردند. روش نمونه گیری کل شمار بود. در این پژوهش از پرسشنامه های استاندارد پرسشنامه استاندارد 20 سوالی هوش فرهنگی آنگ و همکاران (2004)، پرسشنامه استاندارد ساختار سازمانی 20 سوالی وود (2005) و پرسشنامه استاندارد فلات زدگی 12 سوالی ملیمن (1999) در مقیاس پنج ارزشی لیکرت (کاملاً موافقم = 5 تا کاملاً مخالفم = 1) استفاده گردید. میزان روایی با استفاده از نظرات متخصص مدیریت ورزشی در این رشته تایید شد و پایایی این پرسشنامه ها نیز با استفاده از آلفا کرنباخ، محاسبه و همگی بالاتر از 7/0 بود و مورد تایید قرار گرفتند. برای تجزیه و تحلیل داده ها از دو نوع روش آماری در این تحقیق استفاده شده است. از روش آماری توصیفی برای محاسبه فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و به منظور آزمون فرضیه های تحقیق آمارهای استنباطی مانند آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن توزیع دادهها، از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط بین متغیرهای تحقیق، از رگرسیون خطی و رگرسیون چند گانه برای پیش بینی متغیر ملاک از روی متغیرهای پیش بین و همچنین از معادلات ساختاری استفاده شده است.

### یافته ها

نتایج آمار توصیفی حاصل از تحقیق نشان داد که 78 درصد از نمونه تحقیق را مردان و 22 درصد هم زنان، تعداد 12 نفر برابر با 3/13 درصد از شرکت کنندگان پژوهش را کارکنان پایین تر از 30 سال، 44 نفر برابر با 9/48 درصد را کارکنان در محدوده سنی 31 تا 40 سال و 34 نفر برابر با 8/37 درصد را کارکنان در محدوده سنی 41 سال به بالا تشکیل میدهد. تعداد 13 نفر برابر با 4/14 درصد از شرکت کنندگان پژوهش را کارکنان با تحصیلات فوق دیپلم و پایینتر، 44 نفر برابر با 9/48 درصد را کارکنان با تحصیلات کارشناسی و 33 نفر برابر با 7/36 درصد را کارکنان مدارک کارشناسی ارشد و بالاتر تشکیل میدهد. تعداد 26 نفر برابر با 9/28 درصد از کارکنان شرکت کننده در پژوهش را افراد با سابقه خدمتی 1 تا 10 سال، 34 نفر برابر با 8/37 درصد را کارکنان با سابقه خدمتی 11 تا 20 سال و 30 نفر برابر با 3/33 درصد را کارکنان با سابقه خدمتی بالای 20 سال تشکیل میدهد.

بر اساس نتایج جدول (1)، بین متغیر هوش فرهنگی و تمام مولفه های آن با متغیر فلات زدگی شغلی رابطه منفی و معنادار (01/) وجود دارد. به طوری که با افزایش میزان هوش فرهنگی و مولفه های آن میزان فلات زدگی شغلی این افراد کاهش مییابد.

جدول (1) نتایج آزمون پیرسون در خصوص رابطه هوش فرهنگی و مولفه های با فلات زدگی شغلی

# چهارمین همایش ملی علوم ورزشی با رویکرد ورزش، سلامت، جامعه

## 4th National Conference on Sports Sciences

with the approach of sport, health and society

4ncss2023.scu.ac.ir

اهواز، اسفند ۱۴۰۱

متغیر ها	هوش فرهنگی	استراتژی	دانش	انگیزش	رفتار
----------	------------	----------	------	--------	-------

Si	

بر اساس نتایج جدول (2)، بین متغیر ساختار سازمانی و تمام مولفه های آن با متغیر فلات زندگی شغلی رابطه مثبت و معنادار (01/) وجود دارد. به طوری که با افزایش میزان ساختار سازمانی و مولفه های آن میزان فلات زندگی شغلی این افراد افزایش مییابد.

جدول (2) نتایج آزمون پیرسون در خصوص رابطه ساختار سازمانی و مولفه های با فلات زندگی شغلی

متغیرها	ساختار سازمانی	رسمیت	تمرکز
---------	----------------	-------	-------

		فلات	

جدول 3، آزمون تحلیل رگرسیون هوش فرهنگی و فلات زندگی را نشان میدهد. همانطور که مشاهده میشود، میزان یا ضریب همبستگی چندگانه برای رابطه بین هوش فرهنگی و فلات زندگی برابر با 345/0 است، و استفاده از آزمون نشان داد که سطح معناداری این ضریب 001/0 است که این امر نشان دهنده وجود رابطه منفی و معنادار بین هوش فرهنگی و فلات زندگی میباشد و هوش فرهنگی از قدرت پیشبینی مناسبی برای فلات زندگی برخوردار است و همانگونه که مشاهده می شود، ضریب تعیین (تبیین) بدست آمده برابر با (119/0) است. پس می توان نتیجه گرفت که 119/0 (تقریباً 12٪) فلات زندگی شغلی از طریق هوش فرهنگی تبیین می شود.

جدول 3: تحلیل رگرسیون هوش فرهنگی و فلات زندگی

پیشبین	ملاک	F	P	R	R <sup>2</sup>	t	$\beta$	P
--------	------	---	---	---	----------------	---	---------	---

# چهارمین همایش ملی علوم ورزشی با رویکرد ورزش، سلامت، جامعه

## 4th National Conference on Sports Sciences

with the approach of sport, health and society

4ncss2023.scu.ac.ir

اهواز، اسفند ۱۴۰۱

001/0	381/0-	482/5-	119/0	345/0-	001/0	175/2 8	فلات زدگی	هوش فرهنگی
-------	--------	--------	-------	--------	-------	------------	-----------	---------------

جدول 4، آزمون تحلیل رگرسیون ساختار سازمانی و فلات زدگی را نشان میدهد. همانطور که مشاهده میشود، میزان یا ضریب همبستگی برای رابطه بین ساختار سازمانی و فلات زدگی برابر با 534/0 است و استفاده از آزمون نشان داد که سطح معناداری این ضریب 001/0 است که این امر نشان دهنده وجود رابطه مثبت و معنادار ساختار سازمانی و فلات زدگی میباشد ساختار سازمانی از قدرت پیشبینی مناسبی برای فلات زدگی برخوردار است و همانگونه که مشاهده می شود، ضریب تعیین (تیین) بدست آمده برابر است با (285/0). پس می توان نتیجه گرفت که 285/0 (تقریباً 28٪) فلات زدگی شغلی از طریق ساختار سازمانی تبیین می شود.

جدول 4: تحلیل رگرسیون ساختار سازمانی و فلات زدگی

P	$\beta$	t	R <sup>2</sup>	R	P	F	ملاک	پیشبین
001/0	373/0	54/3	285/0	534/0	001/0	529/1 2	فلات زدگی	ساختار سازمانی

### بحث و نتیجه گیری

امروزه اهمیت و ضرورت پرداختن به مساله فلات زدگی شغلی و عوامل موثر بر آن در سازمان ها و بویژه سازمان های ورزشی بر همگان روشن و مشخص می باشد، چرا که بی توجهی به فلات زدگی شغلی موجب کاهش رضایتمندی شغلی کارکنان، کاهش عملکرد و افزایش تمایل به خروج کارکنان می شود. همچنین بر اساس نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو، افراد پس از تأمین نیازهای اولیه، گرایش به سمت تأمین نیازهای اجتماعی و احترام و در نهایت، خودشکوفایی دارند. نیاز به پیشرفت و ارتقای شغلی در سلسله مراتب سازمانی، از جمله نیازهایی است که به طور اخص در سطوح بالای تحصیلی بیشتر احساس می شود. بنابراین پژوهشگر در این پژوهش به بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و ساختار سازمانی با فلات زدگی کارکنان اداره کل ورزش و جوانان فارس پرداخته است تا بتواند گامی هر چند کوچک در راستای کارایی و اثر بخشی این سازمان ورزشی برداشته باشد. نتایج حاصل از این پژوهش در ارتباط بین هوش فرهنگی و مولفه های آن با فلات زدگی شغلی نشان داد که بین این متغیرها ارتباط منفی و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که هوش فرهنگی قابلیت پیش بین منفی و معنادار فلات زدگی شغلی آزمودنی ها را دارد. نتایج حاصل از این پژوهش با پژوهش های

# چهارمین همایش ملی علوم ورزشی با رویکرد ورزش، سلامت، جامعه

## 4th National Conference on Sports Sciences

with the approach of sport, health and society

4ncss2023.scu.ac.ir

اهواز، اسفند ۱۴۰۱

صالحی(1398)، ابار و باقرپور(1398)، خاکپور و اعتمادی زاده(1396)، یایی چوهان و چن(2017) و باقری نویسی و الاسدی(2022) همسو می باشد و با پژوهش های ابار و باقرپور(1398) در بعد راهبردی و دانش با فلات زدگی شغلی همسو نمی باشد. که شاید این عدم همخوانی بدلیل تفاوت در جامعه آماری و شرایطی محیطی، فرهنگی، اجتماعی و غیره آزمودنی ها باشد. در تبیین این فرضیه می توان بیان کرد که هوش فرهنگی قدرت و اعتبار فرد را افزایش می دهد و این فرایند می تواند عملکرد فرد را بهبود ببخشد و موجب گردد تا تصمیمات وی نتایج سود بخشی برای سازمان و جامعه داشته باشد. بعد راهبردی هوش فرهنگی یا همان بعد فرانشاختی هوش فرهنگی ناظر به توانایی فرد در مدیریت روابط بین فرهنگی است. به عبارت دیگر، در صورتی که کارکنان این سازمان به این توانایی دست یابند که در مورد فرایندهای فکری خود و دیگران قضاوت منطقی و عاری از تعصب داشته باشند و تجربیات میان فرهنگی را به خوبی درک کنند. با توجه به نتیجه بدست آمده، افراد دارای فرانشاخت هوش فرهنگی بالایی هستند. انعطاف بالای برای ارتباط فراتر از شناخت خود دارند. بر تفکر و مفروضات بسته و غیر قابل انعطاف تکیه نمی کنند. در بعد دانشی نیز توانایی استفاده از ارزش های فرهنگی در افراد وجود دارد. آنگاه می توان انتظار داشت رفتاری از قبیل: رعایت انضباط و مقررات ادای، احساس مسئولیت در مقابل ارباب رجوع، پذیرش اشتباهات، احترام قایل شدن برای همکاران تازه کار، و برقراری ارتباط موثر با همکاران و ارباب رجوع در بین کارکنان به وجود آید. در بعد انگیزشی، برخورداری از یک انگیزش درونی برای تعامل و برقراری روابط با دیگران و تعامل مثبت و موثر با افراد از فرهنگ های مختلف این احتمال را به وجود می آورد که کارکنان بتوانند در انجام امور شغلی با یک برنامه ریزی منطقی و مدیریت روابط مفید و موثر با دیگران، یک عملکرد مطلوب را در سازمان بر جای بگذارند. در حالیکه این انگیزش درونی و شاید بیرونی، عدم درک مسایل فرهنگی و هنجارها و ارزش ها در کارکناندر صورتی که وجود نداشته باشد یا کم باشد، این امر سبب سکون در کارکنان می شود، انگیزه ی کارکنان در تعامل سازنده با همکاران و مدیران خود که دارای فرهنگ، آداب و سنن، اعتقادات و زبان یا گویش دیگر می باشند کم می شود و این امر موجب می شود تا در مسیر ارتقاء شغلی دچار درجا زدگی شوند. در بعد رفتاری هوش فرهنگی بر روی این تمرکز می شود که افراد در شرایطی که در فرهنگ جدید قرار می گیرند چگونه عمل می کنند(اعمال آشکار فرد) و هوش فرهنگی رفتاری، به توانایی فرد برای انجام واکنش مناسب اشاره دارد. رفتار هوش فرهنگی مجموعه ای از پاسخ های رفتاری منعطفی را شامل می شود که در موقعیت های مختلف به کار می آیند و متناسب با یک تعامل خاص یا موقعیت ویژه، از قابلیت اصلاح و تعدیل برخوردارند که می تواند فلات زدگی کارکنانی که خواهان پیشرفت شغلی می باشد را کاهش دهد. در حالی که یافته ها نشان می دهد بعلت پایین بودن این بعد از هوش فرهنگی در کارکنان و نداشتن اطلاعات کافی برای افزایش آن موجب فلات زدگی شغلی در کارکنان می شود.

از سوی دیگر نتایج حاصل از این پژوهش در ارتباط بین ساختار سازمانی و مولفه های آن با فلات زدگی شغلی نشان داد که بین این متغیرها ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد که ساختار سازمانی قابلیت پیش بین مثبت و معنادار فلات زدگی شغلی آزمودنی ها را دارد. نتایج حاصل از این پژوهش با پژوهش های ابار و باقرپور(1398)، میرسعیدی و همکاران)

(1398)، طبرسا و همکاران (1393)، نظری و همکاران (1393) و لی (2017) همسو می باشد. در تبیین این یافته می توان گفت که ساختار سازمانی به عنوان یکی از اجزاء اصلی سازمان که از عناصر رسمیت و تمرکز تشکیل شده، تعریف می شود. اگر چه پذیرفتن این اجزاء به عنوان ابعاد اصلی و مهم ساختار سازمانی معمول است ولی جهانشمول نیست. ساختار سازمانی مجموعه راه هایی است که کار را به وظایف مشخص تقسیم می کند و هماهنگی میان آنها را فراهم می کند، ساختار، توزیع قدرت در سازمان را نشان می دهد و صرفاً یک ساز و کار هماهنگی نیست بلکه فرآیند های سازمانی را تحت تأثیر قرار می دهد. ساختار سازمانی به الگوهای روابط درون سازمانی، اختیار و ارتباطات دلالت دارد و روابط گزارش دهی، کانال های ارتباط رسمی تعیین مسئولیت و تفویض اختیار تصمیم گیری را روشن می سازد و داشتن یک ساختار سازمانی مناسب در سازمان ها باعث کارایی و اثر بخشی شغلی و سازمانی می شود. در بعد رسمیت می توان چنین اشاره کرد که سکون زدگی شغلی ضرورتاً با موقعیت های سلسله مراتبی ارتباط ندارد. برای فرصت های پیشرفت علاوه بر رتبه و عنوان، کار فزاینده و مسئولیت متغیرهای بحرانی هستند فقدان فعالیت های متنوع، رقابتی و جدید بدون احتمالات پیشرفت یا یادگیری فعالیت بدون حرکت و راکد می تواند باعث ایجاد سکون زدگی شغلی شود. گاهی میزان کار در واحدهای کاری موجود افزایش می یابد و در نتیجه کارها به نحو مطلوب و کارآمدی انجام نمی شوند. پایین بودن اهمیت ابعاد محتوایی کار به این معنا است که آن کار کمتر بر مهارت های متنوع و همچنین بر ویژه کاری تمرکز دارد. محتوای کار پایین در طراحی شغل معمولاً در روش مکانیکی به کار می رود. این هم در نتیجه به رضایت شغلی کم، انگیزه پایین و غیبت بیشتر منتهی می شود. این شرایط می تواند به این دلیل به وجود بیاید که هیچ شغل رقابتی برای فرد وجود ندارد. افراد شغل شان را به صورت یکنواخت و تکراری انجام می دهند. وجود متغیری به نام شرح وظایف این امر را روشن می کند که شخص چه پستی را اجرا می کند و چه کارهایی را باید انجام بدهد. ولی شاخصی به نام نظارت بر تمامی مقررات مشخص می نماید که فرد به هنگام تصدی یک مقام نخست به نوعی تحت نظارت قرار می گیرد و باید استاندارد های مشخصی را رعایت کند. بعد رسمیت به میزان یا حدی که مشاغل سازمانی استاندارد شده، اشاره می کند یا رسمیت را می توان به عنوان میزان یا حدی که قوانین، رويه ها، دستورالعمل ها و ارتباطات مکتوب و هم غیر مکتوب بوده تعریف نمود. افزایش رسمیت در سازمان موجب می شود که تعاملات در سازمان کاهش یابد و این امر موجب افزایش فلات زدگی شغلی می شود. در بعد تمرکز می توان چنین اشاره کرد که ساختار هر سازمان تعیین کننده میزان توان آن سازمان در پاسخگویی به چالش های محیطی است سطوح بالای این توانایی می تواند موجب هم راستایی نزدیک سازمان با نیازهای متغیر کاری در جهت اثربخشی بیشتر سازمان و همچنین موجب توانایی یک سازمان برای واکنش سریع به نیازمندی های محیط شود. مقصود از تمرکز توزیع قدرت در سازمان است. معمولاً یک واحد متمرکز بدان معنی است که اختیارات به مراکز تصمیم گیری متعدد تفویض نمی گردد و در راس یک سازمان می باشد، افزایش تمرکز تصمیم گیری در سازمان و عدم تفویض مسئولیت ها به افراد و کمیته های تخصصی، باعث کاهش ادراک کارکنان از عدم امکان پیشرفت شغلی و در نتیجه افزایش فلات شغلی می شود



# چهارمین همایش ملی علوم ورزشی با رویکرد ورزش، سلامت، جامعه

## 4th National Conference on Sports Sciences

with the approach of sport, health and society

4ncss2023.scu.ac.ir

اهواز، اسفند ۱۴۰۱

### منابع

ابار، آنه. باقر پور، معصومه (1398). بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و ساختار سازمانی با-فلات زدگی کارکنان سازمان بنادر و دریانوردی، فصلنامه علمی آموزش علوم دریایی، شماره 17، تابستان 98، ص 30-43.

باقری نویسی، رضا و الاسدی، زینب (2022). بررسی هوش فرهنگی و هوش عاطفی به عنوان عوامل پیش بینی کننده فرسودگی شغلی معلمان عراقی زبان انگلیسی به عنوان زبان خارجی، مجله افق های زبان دو فصلنامه علوم انسانی. دانشگاه الزهراء، دوره 6، شماره 1، ص 73-93.

بهشتی فر، محمد. امیر اسماعیلی، محمد رضا. میرزاعری، امید. (1395). بررسی رابطه فلات-حرفه ای و نگرش کاری، نشریه سلامت خانواده علوم پزشکی ساری، شماره 5، دوره 2، ص 174-166.

[خاکپور، عباس و اعتمادی زاده، هدایت اله \(1396\). رابطه بین هوش فرهنگی و فرسودگی شغلی معلمان مقطع ابتدایی آموزش و پرورش ناحیه 2 کرمانشاه، پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه ملایر، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.](#)

سمیری پور (1396) تحقیق تحت عنوان رابطه سبک های فرآینگیزی و هوش فرهنگی با-فرسودگی شغلی در مربیان اداره کل آموزش فنی و حرفه ای خراسان.

صالحی، ملیحه (1398). پیش بینی فرسودگی شغلی توسط هوش فرهنگی در بین کارکنان-دانشگاه پیام نور استان گلستان، [دومین همایش ملی آسیب های اجتماعی](#).

طبرسا، غلامعلی. یزدانی زیارت، محمد. ریزی، حامد. طاهری، اسداله (1393). بررسی-رابطه بین ساختار سازمانی و تحلیل رفتگی شغلی در کارکنان دانشگاه شهید بهشتی، نشریه مشاوره شغلی و سازمانی، شماره 3، دوره 9، ص 89-104.

میرسعیدی، مهرک. گروسی، امیر. اشرفی، آزاده (1398). تاثیر طراحی شغل بر فلات زدگی شغلی کارکنان معاونت امور استان های سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران، مجله توانمندسازی سرمایه انسانی، شماره 3، دوره 2، پاییز 98، ص 197-210.

نظری، سیف اله. سیادت، سید علی. عابدی، محمد رضا (1393). بررسی رابطه-ساختار سازمان با فرسودگی شغلی در دبیران مدارس متوسطه شهر کرد، نشریه مدیریت دولتی، شماره 6، دوره 1، ص 155-188.

-Lee, U.W. (2017). The Impact of Organizational Structure on the Job hurt of Employees of Governmental Institutions of China. *International Journal of Cross Cultural Management*. 9(2): 720–720.

-Yi-chun Lin and Angela Shin-yih Chen. (2017). Career Crisis or Career Transition? Career plateau and Perceived Employability, *Academy of Management Proceedings* .7, <https://doi.org/73012>

### **The study of cultural intelligence and organizational structure with plateau in the staff of Fars General Directorate of Sports and Youth**

#### **Abstract**

The purpose of this research is the relationship between cultural intelligence and organizational structure with plateauing in the employees of the Department of Sports and Youth of Fars. This research is applied and descriptive and correlational. The statistical population of this research was 114 employees of the General Department of Sports and Youth of Fars, of which 90 people were selected as a sample using the total number sampling method. The tools of data collection were the standard questionnaires for the assessment of plateauing by Meliman (1999), cultural intelligence by Ang et al. (2004) and organizational structure by Wood (2005). Descriptive statistics methods were used to describe the data, and Pearson's correlation coefficient and linear regression were used to analyze the data. The results of the research showed that there was a negative and significant relationship between cultural intelligence and depression. And there was a positive and significant relationship between organizational structure and plateauing. Also, the results of the research showed that cultural intelligence and organizational structure can significantly predict the plateau of the subjects.

**Key words:** cultural intelligence, organizational structure, plateauing, employees, General Directorate of Sports and Youth of Fars.

# چهارمین همایش ملی علوم ورزشی

با رویکرد ورزش، سلامت، جامعه

## 4th National Conference on Sports Sciences

with the approach of sport, health and society

[4ncss2023.scu.ac.ir](http://4ncss2023.scu.ac.ir)

اهواز، اسفند ۱۴۰۱