



فلات زندگی شغلی و استرس شغلی به عنوان پیامد آن (مطالعه موردی شهرداری کرج)

بهزاد آسمان نسب^۱، لیلا رضالو^۲ سحر آسمان نسب^۳ میرعظیم کاظمی^۴

چکیده

طی دهه گذشته جهان کاری شاهد افزایش باز مهندسی سازمانی بوده است. عواملی همچون تغییر در محیط کسب و کار، کوچک سازی سازمان‌ها و روی آوردن به ساختارهای افقی، همگی موجب آن شده است تا فلات زندگی شغلی به عنوان بحرانی مدیریتی تبدیل شود. فلات زندگی، فرایندی است که به واسطه آن میزان بهره‌وری فردی به سبب کاهش انگیزه شغلی کاهش می‌یابد. لذا هدف از پژوهش حاضر، بررسی فلات زندگی شغلی کارمندان می‌باشد. برای این منظور اطلاعات به صورت تصادفی از نمونه‌ای شامل ۳۷۲ نفر از کارمندان و مدیران شهرداری جمع‌آوری شد و مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که میزان فلات زندگی شغلی با تعلق خانوادگی و کمپاری نقش رابطه دارد. همچنین بین سابقه کار و ست سازمانی با فلات زندگی شغلی تفاوت معنی داری دارد. بدین معنی که فلات زندگی شغلی کارکنانی با سابقه کار بیشتر و پست سازمانی بالاتر نسبت به سایرین کمتر بوده است.

واژگان کلیدی: فلات زندگی شغلی، کمپاری نقش، تعلق خانوادگی، پست سازمانی

^۱*دکتری مدیریت و برنامه‌ریزی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شهریار، شهریار، ایران (نویسنده مسئول) (asmannasab@yahoo.com)

^۲دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت کسب و کار، گروه مدیریت کسب و کار، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد شهریار، شهریار، ایران (نویسنده مکاتبات) (rezalo.l2020@gmail.com)

^۳کارشناسی ارشد روانشناسی تربیتی، گروه روانشناسی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران (asemannasabb@gmail.com)

^۴کارشناسی ارشد حقوق جزاء، گروه حقوق، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد اردبیل، اردبیل، ایران (Azimkazemi35@gmail.com)

مقدمه

نیروی انسانی مهمترین سرمایه صنعت است که نحوه بکارگیری آن برای حصول حداکثر کارآئی و بهره وری از پیچیده‌ترین مشکلات موجود می‌باشد. در واقع اگر بین اهداف فردی و سازمانی در صنعت تطابق وجود نداشته باشد نیروی انسانی به عامل بازدارنده تبدیل خواهد شد. (فیاضی، ۱۳۹۳)

رسیدن به اهداف سازمان، بستگی به توانایی کارکنان در انجام وظایف محوله و انطباق با محیط متغیر دارد. بهسازی نیروی انسانی سبب می‌شود تا افراد بتوانند متناسب با تغییرات سازمانی و محیطی، به طور موثر فعالیت‌هایشان را ادامه داده و بر کارایی خود بیافزایند. بنابراین آموزش و بهسازی، کوشش مداوم و برنامه ریزی شده به وسیله مدیریت برای بهبود سطح شایستگی کارکنان و عملکرد سازمانی است. هماهنگی و همسو نمودن کارکنان با سازمان، امریست که برای تحقق اهداف سازمان و دستیابی به سیاست‌ها و خط مشی‌ای تعیین شده برای موسسه دارای اهمیت است و از سوی دیگر، پیشرفت‌های شغلی و حرفه‌ای فرد در سازمان در گرو آگاهی وی از انتظارات مقامات مافوق و نحوه انجام تکالیف و مسئولیت‌های شغلی است. بهنگام سازی دانش و توانایی نیروی انسانی در سازمان، شالوده افزایش بهره وری در سازمان‌ها مستلزم تاکید بر نیروی انسانی از نظر کیفی و ممانعت از نابهنگام شدن افراد در حرفه‌شان می‌باشد. بنا به تعریف نابهنگامی در حرفه عبارت است از تقلیل کارآیی در انجام کار در طول زمان و بالاخره فقدان دانش یا مهارت نوین است. این مسئله باعث می‌شود که فرد به دلایل مختلف از لحاظ حرفه‌ای فرسوده شود و قادر به انجام وظایف و تکالیف سازمانی نباشد. (ممتاز، ۱۳۷۵)

از طرفی امروزه، ارزش‌های کاری کارکنان در همه پست‌ها و سازمان‌ها دگرگون شده است آنها خودشکوفایی بیشتری از شغل انتظار داشته و در پی فرصت‌های بیشتری برای رشد، یادگیری و پیشرفت هستند و در صورتی که دامنه فعالیت و اختیارات شان بدون تغییر بماند، تصویری مبهم از آینده شغلی خود خواهند داشت. اغلب افراد، ارحرفه خود را با انتظار ویژه برای رسیدن به بالاترین سطح در سازمان شروع می‌کنند و اکثر آنها به رشد و ترقی، کسب قدرت، رسیدن به بالاترین پست‌ها و مسئولیت‌ها و دریافت بیشترین پاداش‌ها اهمیت می‌دهند. (سید جوادین، ۱۳۸۸) اما در شرایط کنونی، پیشرفت در مسیر شغلی بسیار دشوار شده است در نتیجه بسیاری از کارکنان پیش از دستیابی به هدف‌های آرمانی خود، فلات زدگی شغلی را تجربه خواهند کرد.

پژوهش فلات سازی گسترش یافته است تا فلات سازی را از بیش از یک جنبه سلسله مراتبی یا ترفیعی مورد ملاحظه قرار دهد. (باردویک^۱ ۱۹۸۶) سه نوع فلات زدگی ساختاری، محتوایی و شخصی را مطرح می کند. به اعتقاد وی، فلات سازی سلسله مراتبی (ساختاری) هنگامی رخ می دهد که، حرکت عمودی یک شخص درون یک سازمان کاهش می یابد. فلات سازی محتوایی اشاره به عدم وجود چالش، کاهش مسئولیت ها و کهنگی کلی خود شغل، دارد و فلات شغلی شخصی زمانی رخ می دهد که، کارکنان حتی با دارا بودن توانمندی ها، درصدد پیشرفت شغلی نیستند و نمی خواهند مسئولیت های بیشتری داشته باشند (Allen^۲, 1998). علاوه بر آن، یک رده شناسی چهار عاملی از شخص، شغل و منابع سازمانی فلات سازی ارائه شده است. در سطح شخصی، کمبود مهارتها و توانایی های شخصی یا چیدمان و تمهیدات خاص از نیازها و ارزشها ممکن است در عملکرد ضعیف و نگرش های شغلی مشارکت داشته باشند. با تاکید بر جنبه شغلی که نیاز به انگیزه ذاتی یا پاداش برونزادی دارد، ممکن است باعث حداقل عملکرد شغلی و نگرش شغلی شود. در نهایت، در سطح سازمانی، تنش و فرسودگی جسمی یا روحی و همچنین رشد سازمانی کند ممکن است در اثرات منفی بر عملکرد شغلی و نگرش های شغلی مشارکت داشته باشند (Feldman, 1988)^۳.

کسانی که فلات شغلی را تجربه می کنند، استرس، ناامیدی، احساس شکست و گناه را نیز در کنار آن خواهند داشت. به اعتقاد آنها، می توان فلات شغلی را همچون بزنگاه تغییر، تحول، بازنگری و ارزیابی مجدد تلقی کرد (ممتاز، ۱۳۷۵). از آنجا که اغلب کارکنان، ارتقاء، پیشرفت در مسیر شغلی را به عنوان شاخص اساسی برای سنجش موفقیت در شغل در نظر می گیرند. ضرورت توجه به مقوله فلات شغلی توسط کلیه سازمانها اجتناب ناپذیر شده است. کارکنان انتظار دارند سازمان، فرصتهایی را برای یادگیری آن هدف فراهم کند، فرصتهایی که برای توسعه حرفه ای و قابلیت استخدام آنها در آینده بسیار مفید و اثربخش باشد (Near^۴, 1985).

بر اساس تجزیه و تحلیل انجام شده توسط محقق، فلات زدگی شغلی زمانی ایجاد می شود که، کارمندانی که از کار خود ناراضی و رفتارهای منفی مانند سرزنش کردن مافوق یا سازمان، عدم همکاری کارمندان در انجام پروژه ها و تنش بین کارکنان و نداشتن همکاری و داشتن نگرش های مثبت در محیط کار، چرا که روابط همکاران و سازمان و حس تعلق به کار مشوق های مهمی را فراهم می کنند که به نوبه خود به رشد

^۱ - Bar dwi ck

^۲ - Al l en

^۳ - Fel dman

^۴ - Near

سازمانی و احساس حرفه ای بودن فرد کمک می کنند. داشتن همکارانی که وفادار و قابل اعتماد باشند و در مسیر شغل مانع رشد و ترقی منطقی و بحق آنها نشود و در شرایط مختلف آنان را درک نمایند ولیکن این تمایل در افراد سازمانی عصر حاضر کمتر نمود پیدا می کند زیرا هر کارمندی به دنبال یافتن فرصتهای برای ارتقاء و حفظ منافع شخصی خود در سازمان است. علاوه بر این، نارضایتی کارمندان از ساختاری که در آن خدمت می کنند، ساختاری که متشکل از یک رئیس و تعدادی کارشناس است و این ساختار، مسیر عمودی ارتقاء برای کارکنان را با چالش های بسیاری روبرو می سازد و این عامل منجر به کاهش در عملکرد شغلی، افزایش تمایل به ترک خدمت، افزایش استرس و عدم کنترل بر کار خود شود. همچنین طبق اظهارات کارمندان در بسیاری از مواقع داشتن ابهامات شغلی و تعلق خانوادگی بسیار، می تواند از دلایل ایجاد کننده فلات زدگی شغلی شود.

استرس شغلی

استرس شغلی به عنوان چالشی مهم برای سلامت افراد شاغل و به طور کلی سلامت سازمان قلمداد می شود. پاسخ فرد شاغل به عوامل استرس زا در محل کار، بسته به یک سری عوامل، می تواند برای سلامتی او مثبت یا منفی باشد. در اکثر موارد افراد خود را با این عوامل تطبیق داده و قادر به انجام وظایف خود خواهند بود. اگر چه استرس خود یک بیماری محسوب نمی شود، اما اگر از حدی فراتر رود یا اینکه به طور مداوم اتفاق بیافتد ممکن است باعث اختلال در سلامتی افراد شود. این نوع استرس می تواند منجر به تضعیف یا صدمه زدن به عملکرد سازمانی شود و عوامل زیادی، چه کاری و چه غیر کاری، در ایجاد آن دخیل هستند. به موجب قانون بهداشت و ایمنی کار ۲۰۱۱^۱ کاری که به شاغلان برای انجام دادن سپرده می شود باید از لحاظ منطقی قابل انجام باشد، تا از این راه خطر تهدید ایمنی و بهداشت شاغلان به حداقل برسد. این قانون به جهت حفاظت از شاغلان در مقابل خطر صدمات ناشی از عوامل و موقعیت های استرس زا در محیط کار گسترش و بسط یافته است (overview of work – related stress, 2012).

همانطور که ذکر شد، توافق زیادی بر سر تعریف استرس میان پژوهشگران این حوزه وجود ندارد؛ از این رو جکس^۲ و همکارانش، محققان حوزه استرس شغلی را در سه گروه طبقه بندی می کنند (nair, 2007).

-گروه اول محققانی هستند که استرس شغلی را به عنوان یک محرک قلمداد می کنند که به منزله یک عامل استرس شغلی یا یک فاکتور محیطی یا یک رویداد (علت) است.

-گروه دوم محققانی را شامل می شود که استرس را به عنوان یک فرایند محرک - پاسخ (به عنوان تعاملی میان اتفاق های محیط کار یا عوامل استرس زای شغلی و تنش / پاسخ های افراد) در نظر می گیرند.

^۱ - work Health and safety Act ۲۰۱۱

^۲ - j ex

طبق نظر جکس و همکارانش اکثر محققان را می توان در دسته سوم رده بندی کرد استرس شغلی^۱ (مجموعه ای از رویدادهای متوالی ، طبیعتاً غیرجسمانی ، که از طرف دریافت کننده به عنوان تهدید تلقی شده را شامل می شود که به پاسخها و درگیریهای جسمانی ، روانی و یا هیجانی در ارگانیزم زنده منجر میشوند . این تهدید درونی یا واکنشهای دفاعی اگر تشدید شود و ادامه یابد احتمالاً سلامت جسمانی ، روانی و هیجانی ارگانیزم را با خطر مواجه می سازد . عوامل متعددی در این نوع استرس تاثیر گذازند اما بیشتر این محرکها ناشی از ابهام نقش و عوامل ناشی از فشار سازمانی هستند (ritano kleiner, 2004:2-3)

فلات سازی

جهانی شدن و فناوری های جدید ، تغییراتی را در چشم انداز اشتغال به وجود آورده و تاثیرات مهمی بر مدیریت حرفه ای ایجاد کرده است (ویکراماسینگ و جایاویرا^۲، ۲۰۱۰). برای مثال ، رواج کوچک سازی و بازسازی سازمانی در محیط امروزی ، منجر به کاهش سطوح سلسله مراتب سازمانی و در نتیجه فرصت کمتر برای ارتقا و پیشرفت شغلی شده است . از سویی ، ساختارهای سازمانی افقی تر شده و این یکنواختی بیشتر به این معنی است که افراد به علت تحرک عمودی کمتر ، احتمالاً در موقعیت فعلی خود برای مدت زمان طولانی تری باقی می مانند . بنابراین ، رقابتی افزایش یافته میان کارکنان برای دستیابی به مشاغل سطوح بالاتر در سازمان وجود دارد . تغییر اجتماعی دیگر آن است که امروزه کارکنان تاکید بیشتری بر زندگی شخصی و خانوادگی خود دارند و گاه ترجیح می دهند که به جای پذیرش مسئولیتهای شغلی بیشتر و پستهای سازمانی بالاتر که سبب برهم زدن توازن کار و زندگی شخصی افراد می شود ، در جایگاه سازمانی خود باقی بمانند (یورک و میکلسون^۳، ۲۰۰۶). در مجموع این روند نشان می دهد که تعداد رو به افزایشی از افراد ، یک سکون یا فلات را در برخی جنبه ها از زندگی شغلی خود تجربه خواهند کرد (مک کلیر^۴، ۲۰۰۶). بنابراین ، بروز این تغییرات در مدیریت مسیر حرفه ای کارکنان مفهوم فلات زدگی شغلی را در مباحث مدیریت رفتار سازمانی مطرح کرده است .

ادبیات در این زمینه سه نوع فلات زدگی سازمانی را مطرح می کند : فلات زدگی ساختاری ، فلات زدگی محتوایی و فلات زدگی کاری .

^۱ - occupat i onal st r ess , j ob st r ess , wor k- r el at ed st r ess

^۲ . Wek r anasi nghe & Jayweera

^۳ . Bur ck & Michel son

^۴ . McCheese

فلات زندگی ساختاری^۱ به معنای پایان احتمال ارتقای سازمانی فرد در سلسله مراتب سازمانی تعریف می شود (جانگ و تاگ^۲، ۲۰۰۸). نوع دوم فلات زندگی محتوایی^۳ است و آن زمانی است که محتوای شغل برای کارمند چالشی نباشد. به عبارتی؛ هر آنچه باید در آن شغل بداند، دانسته و فرصتی برای یادگیری بیشتر وجود ندارد (همان). نوع سوم فلات زندگی زندگی کاری^۴ است که نه تنها با محتوای شغل، بلکه با این موضوع نیز مرتبط است که آیا شغل قادر است کارمندان را به منظور افزایش قابلیت اشتغال و قابلیت ایجاد بازار، به تسلط بر مهارت های جدید مجهز سازد یا خیر (لی^۵، ۲۰۰۴).

فلات شغلی پتانسیل ایجاد نارضایتی را دارد؛ زیرا پیشرفت مداوم رو به بالا، یادگیری و چالش پذیری شغل و در نهایت، تخصص گرایی و برخورداری از بازار بالقوه کاری به سبب مهارت های حرفه ای، منبعی مهم برای انگیزه به شمار می رود. پیشرفت ها معمولاً فوایدی مانند افزایش در حقوق و قدرت و موقعیت می باشند. بنابراین، بسیاری از کارمندان از پیشرفت به عنوان یک معیار برای سنجش موقعیت خود در محیط سازمانی استفاده می کنند. آنها هنگانی که در می یابند پیشرفت شغلی شان در سازمان دیگر قابل دستیابی نیست، دچار نگرش منفی می شوند. به صورت کلی نتایج تحقیقات نشان داده است که افزایش غیبت، فشار روانی، تمایل به ترک خدمت، افزایش سطح تحلیل رفتگی شغلی، کاهش سطح رضایت شغلی و تعهد سازمانی، تعارض نقش، کاهش حس احترام به خود، نبود قابلیت لازم برای انطباق با تغییرات، سطح پایین مشارکت شغلی و عدم بروز ابتکار عملی، از پیامدهای اجتناب ناپذیر فلات زندگی شغلی خواهد بود (گودشاک^۶، ۲۰۱۴) گرچه پدیده فلات زندگی نوعی استنباط ذهنی منفی را به دنبال دارد، اما لزوماً یک تجربه منفی نیست. در واقع، تحقیقات انجان گرفته به وسیله لوینسون^۷ (۱۹۸۶) پیشنهاد می کنند که این سطح بندی زمان یا وقفه ممکن است برای رشد و پیشرفت افراد مفید واقع شود. پژوهش لوینسون پیشنهاد می کند که پیشرفت سالم و بالغ به دوره پایداری و تداوم و همچنین به دوره تغییر و ناپیوستگی وابسته است. دوره های پایداری و سکون به افراد اجازه می دهند بر مهارت های کاری تسلط یابند، زندگی خانوادگی قابل پیش بینی را دنبال کنند و نوعی انرژی روانی را برای بیمه کردن دوره های

^۱ .Structural Flatening

^۲ .Jung & Tal k

^۳ .Content Flatening

^۴ .Life Flatening

^۵ .Lee

^۶ .Godshol k

^۷ .Levi nson

انتقال به دست آورند. بنابراین، فلات شغلی ممکن است برای افراد هم به طور شخصی و هم به طور تخصصی کارآمد باشد (آرمسترانگ^۱، ۲۰۱۰).

از سویی دیگر، با توجه به آنکه فلات زدگی شغلی مفهوم جدیدی است، در سالهای اخیر مطالعات محدودی در جهت شناخت دلایل و پیامدهای حاصل از بروز فلات زدگی شغلی به خصوص در سازمانهای ایرانی صورت گرفته است. به علاوه در هیچ یک از تحقیقات صورت گرفته الگوی جامعی در خصوص پیامدهای کلی فلات زدگی شغلی ارائه نشده است.

فلات زدگی شغلی

باردویک در گونه شناسی فلات زدگی شغلی، سه گونه اصلی را بر می شمارد: فلات ساختاری، فلات محتوایی، فلات زندگی کاری. فلات زدگی ساختاری به معنای پایان احتمال ارتقای سازمانی فرد در سلسله مراتب سازمانی است. زمانی که ساختارهای سازمانی به سمت ساختارهای تخت سوق پیدا می کنند. مسیر پیشرفت شغلی از مجرای ارتقا در هرم عمودی سلسله مراتب سازمانی دشوارتر شده، ارتقای عمودی با رقابت بیشتری همراه خواهد بود (کارن^۲، ۲۰۱۲). زمانی که نرخ رشد سازمان ها کاهش می یابد و به همان نسبت تعداد نیروی کار تحصیل کرده با انتظارات عملکردی بالا افزایش می یابد، زمان انتظار برای ارتقای شغلی افزایش یافته و چشم انداز افراد نسبت به امکان ارتقا یا جابجایی درون سازمانی دچار اختلال می شود این روند زمانی تشدید می شود که سازمان ها به سمت سازماندهی افقی گرایش پیدا کرده و در نتیجه، فلات زدگی ساختاری افزایش می یابد. چنین شرایطی می تواند منجر به بروز ناکامی در افراد و کاهش انگیزه شغلی می شود. نوع دوم، فلات زدگی محتوایی است و آن زمانی است که محتوای شغل برای کارمند چالشی نباشد. به عبارتی؛ هر آنچه باید در آن شغل بداند دانسته و فرصتی برای یادگیری بیشتر وجود ندارد. در چنین حالتی فرد به یک کارشناس در شغل خود تبدیل شده است. اساساً هر فردی نیازمند آن است که احساس کند با چالش یادگیری مسائل جدید و ناآشنا در شغل خود روبه رو بوده و به واسطه یادگیری مسائل جدید است که فرد به رضایت شغلی دست می یابد. نوع سوم، فلات زدگی زندگی کاری (تخصصی) است که به ندرت در ادبیات تحقیق در خصوص آن صحبت شده است. باردویک^۳ (۱۹۸۶) بیان می دارد: «فلات زدگی زندگی کاری، حالت روان شناختی است که به واسطه آن فرد احساس می کند متعهد به احترام به تعهداتی است که در گذشته فرد پذیرفته و دیگر احساس تعلقی به آن تعهدات ندارد و این حالت با این حس تقویت می شود که آینده چیزی نیست جز امتداد زمان حال. فلات زدگی کاری (تخصصی) نه تنها با محتوای شغل، بلکه با این موضوع نیز مرتبط است که آیا شغل قادر است کارمندان را

^۱ Armstrong

^۲ Karen

^۳ Bar dwi ck

به منظور افزایش قابلیت اشتغال و قابلیت ایجاد بازار به تسلط بر مهارت های جدید مجهز سازد یا خیر. تسلط بر مهارت های جدید دارای اهمیت است؛ زیرا این اطمینان را ایجاد می کند که کارمندان به طور حرفه ای واجد شرایط باقی مانده و در تخصص خود تبدیل به عامل منسوخ و غیر مستعمل نشوند. بنابراین، ممکن است که کارمندان در شغل خود دچار فلات شوند، ولی به طور تخصصی در شغل خود پیشرفت داشته باشند. در این صورت حتی اگر آنها شغلی را در سازمان تجربه کنند رضایتشان در حد بالا باقی می ماند؛ زیرا آنها از لحاظ تخصصی و حرفه ای راکد نشده و نسبت به مهارت ها و شایستگی های خود احساس اعتماد به نفس دارند و می توانند در جای دیگر استخدام شوند (جانگ و تاک^۱، ۲۰۰۸).

در حالی که بیشتر پژوهش های پیشین بر فلات شغلی متمرکز شده اند، به ندرت پیشنهاد شده است که فلات زندگی کاری (تخصصی) نیز می تواند بر عواقب کار کارکنان تاثیر گذار باشد فلات شغلی و زندگی کاری دو ساختار مستقل می باشند؛ اولی مربوط می شود به پیشرفت درون سازمان؛ در حالی که دومی با پیشرفت و ارتقا در تخصص مرتبط است. در واقع، کارکنان در حال تغییر جهت گیری خود از مشاغل پیشرفت به مشاغل موفقیت می باشند. همانطور که پیش از این ذکر شد کارکنانی که فرصت های شغلی مسدود شده را درون سازمان خود درک می کنند در صورتی که این فرصت را داشته باشند که به طور تخصصی پیشرفت کنند، ممکن است هنوز هم با انگیزه باقی بمانند. به این ترتیب این امکان وجود دارد که حتی اگر افراد فلات شغلی را تجربه کنند شغل آنها فرصت های یادگیری با ارزشی را برایشان فراهم کند و ممکن است قادر به حفظ سطح رضایت خود بوده و تمایلات ترک خدمت پایی داشته باشند.

فلات زندگی زندگی کاری عموماً زمانی اتفاق می افتد که فرد بیش از حد غرق مسیر شغلی خود شده و از زندگی شخصی خود باز می ماند. از این رو تعجب آور نخواهد بود که بسیاری از کسانی که اصطلاحاً معتاد به کار عنوان می شوند، دچار فلات زندگی شغلی می شوند. خطر توجه و تمرکز بیش از حد بر پیشرفت شغلی به گونه ای که فرد از دیگر جنبه های زندگی ناغافل می ماند، در دوران میانسالی زمانی می تواند به بحران منجر شود که فرد در شغل خود دچار فلات زندگی ساختاری و محتوایی شده و آن زمان فرد به ارزیابی زندگی غیرکاری خود پرداخته، متوجه می شود که امور زیادی را به خاطر شغل خود از دست داده است. این قیاس حتی می تواند نظام ارزشی را که فرد سالها به آن متعهد بوده است بر هم زند (بلوم^۲، ۲۰۰۹). این احتمال وجود دارد که فرد همزمان تحت تاثیر چند نوع فلات زندگی قرار گیرد. به واقع یک نوع فلات زندگی ممکن است سبب بروز نوع دیگر آن در فرد شود (مک لی^۳، ۲۰۰۶) در مطالعه ای ضمن تایید امکان ابتلای همزمان به چندین نوع فلات زندگی بیان می دارد کارکنانی که فلات زندگی ساختاری را

^۱ Jnck &Tak

^۲ Bl oom

^۳ McI ee

تجربه می کنند با احتمال بیشتری در معرض تاثیر پذیری از پیامدهای منفی حاصل از فلات زدگی محتوایی قرار دارند .

زمانی که فلات زدگی روی می دهد تمایل به رشد که خمیر مایه اصلی فرد برای اعلام وجود خواهد بود ، کاهش می یابد و در نتیجه ان هویت فرید ، حس احترام به خود ، روابط میان فردی ، عملکرد فردی و آینده وی متزلزل می شود (باردویک ، ۱۹۸۶). افرادی که دچار فلات زدگی می باشند عموماً فلات زدگی را به ناکارآمدی شخصی خود نسبت می دهند (عواملی همچون سن بالا یا میزان سنوات خدمت) و به نوعی احساس می کنند جذابیت لازم را برای سازمان به منظور حفظ و نگهداشت خود ندارند . بر اساس نظر گربورت ، این افراد نه تنها انگیزه خود را برای پیشرفت شغلی از دست می دهند ، بلکه حضور آنان در محیط کار کاهش یافته ، میزان خروجی کاری آنان به سطح پایینی تنزل می یابد و میزان بازخور کمتری به نسبت سایر همکارانشان از سرپرستان دریافت می دارند (سالامی ^۱، ۲۰۱۰).

پیشینه تحقیق

ریتو گاندی آرورا و گانجان ^۲ (۲۰۱۴) پژوهشی را تحت عنوان بررسی رابطه میان فلات شغلی و استرس شغلی به انجام رسانده اند . در این پژوهش با استفاده از روش مطالعات کتابخانه ای و اسنادی ، به بررسی تاثیرات فلات شغلی بر روی استرس شغلی پرداخته شده است . نتایج حاصل از این مطالعه نشان داده که فلات شغلی در سازمان می تواند تاثیرات منفی در حالات روانی کارکنان به خصوص در افزایش استرس شغلی آنها داشته باشد.

ملکه بهشتی فر و همکاران ^۳ (۲۰۱۳) پژوهشی را تحت عنوان بررسی رابطه میان استرس شغلی و فلات شغلی به انجام رسانیده اند . پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی است و از لحاظ روش توصیفی همبستگی است . نتایج حاصل از آزمونهای آماری نشان داده که میان استرس شغلی و متغیرهای فلات شغلی ، رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد . در این میان رابطه مثبت و معنادار فلات ساختاری و محتوایی با استرس شغلی کارکنان به تایید رسیده است.

هارست و همکاران ^۳ (۲۰۱۲) پژوهشی را تحت عنوان بررسی رابطه میان استرس ، رفتار شهروندی، سازمانی و تقابل سازمانی : مقایسه ای میان کارکنان دچار فلات شغلی و عدم فلات شغلی به انجام رسانده اند . این پژوهش از لحاظ هدف ، کاربردی و از لحاظ نوع روش ، توصیفی - همبستگی است . نتایج حاصل از این پژوهش در رابطه با ارتباط میان استرس و فلات زدگی شغلی نشان داده که میان فلات ساختاری و محتوایی با استرس کارکنان ، ارتباطی مثبت و معنادار وجود دارد.

^۱ Sal I ani

^۲ Gandi & Ganj aan

^۳ -Har est

آندرس و گابریلا^۱ (۲۰۰۲) تحقیقی را تحت عنوان بررسی تاثیر عوامل فلات زدگی شغلی بر روی کارایی، رضایت شغلی بر روی کارایی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی (به انجام رسانده اند. این تحقیق از نوع توصیفی همبستگی است. جامعه آماری مورد نظر در این تحقیق شامل ۷۷ نفر از اساتید دانشگاه و ۱۶۵ نفر از کارکنان ستادی دانشگاه بوده اند. نتایج حاصل از آزمون فرضیات نشان داده که میان عوامل فلات زدگی شغلی و کارایی و رضایت شغلی و تعهد سازمانی، رابطه منفی و معناداری وجود دارد. محققان تفاوت‌های قابل ملاحظه‌ای در برآمدها، هنگام مقایسه کارمندان فلات شده و فلات نشده مشاهده کردند. نبر^۲ (۱۹۸۵) ۱۹۹ مدیر از مشاغل متنوع را مورد مطالعه قرارداد، مشاغل مانند مدیریت دولتی، ماموران بانک و مدیران خرده فروشی و تفاوت‌های قابل توجهی از نظر تمایل به غیبت در کار و روابط با سرپرستان خود، امتیاز کمتر بدهند پژوهش‌های دیگری به گزارش‌های فلات شغلی میان ماموران پلیس، پرداختند.

بورکه^۳ (۱۹۸۹) دریافت که ماموران پلیس فلات شده، رضایت شغلی کمتر، فرسودگی روانی بیشتر، تعهد کمتر و قصد بالاتر برای ترک شغل داشتند. علاوه بر آن، استاتوت، سلوکوم و کرون (۱۹۸۸) دریافتند که ماموران پلیس فلات شده، رضایت شغلی کمتر، فرسودگی روانی بیشتر، تعهد کمتر و قصد بالاتر برای ترک شغل داشتند. در یک دوره زمانی سه ساله، اشخاصی که از آغاز تحقیق فلات شده بودند، تعهد کمتر و قصد بالاتر برای ترک شغل داشتند. علاوه بر آن، استاتوت، سلوکوم و کرون (۱۹۸۸) نگرش‌های مرتبط با کار پرسنل فروش را در یک مطالعه طولی بررسی کردند.

در یک دوره زمانی سه ساله، اشخاصی که از آغاز تحقیق فلات شده بودند، تعهد کمتری را به سازمان خود و میل بیشتر به ترک سازمان نسبت به پرسنل فلات نشده، گزارش دادند. اشخاصی که در طی مدت مطالعه فلات شده بودند، کمتر خواستنی بودن برای شرکت‌ها نسبت به هم‌تایان فلات نشده را گزارش دادند. در نهایت، آن کارمندانی که برای مدت تحقیق فلات نشده بودند، بیشتر خواستنی بودن را گزارش دادند، میل بیشتری به دریافت ارتقاء داشتند و حجم فروش خود برای سال را نسبت به هر دو گروه پرسنل فروش فلات شده را بهبود دارند.

پژوهش‌های جدیدتر، تفاوت میان مدیران فلات نشده و فلات شده، محتوای فلات شده از نظر سلسله مراتبی و فلات شده از نظر مدیر دولتی را بررسی کردند. یافته‌ها نشان دادند که مدیران دوبار فلات شده منظور هم از نظر محتوایی شغلی و هم از نظر سلسله مراتبی، نگرش شغلی کمتر و سطوح رضایت شغلی کمتر را گزارش دادند. با توجه به فقط فلات شده از نظر سلسله مراتبی یا فقط از نظر رضایت شغلی فلات

^۱ -Ander s & Gabri yal a

^۲ -Near

^۳ -Bour k

شده اند ، نتایج نشان دادند که مدیرانی که از نظر محتوای شغلی فلات شده بودند ، نگرش شغلی کمتر مطلوب و مساعد نسبت به مدیران فقط فلات شده از نظر سلسله مراتبی گزارش دادند . مشخصاً مدیران فلات شده از نظر محتوای شغلی ، سطوح کمتر رضایت شغلی و قصد بیشتر برای بیرون رفتن نسبت به مدیران فلات شده از نظر سلسله مراتبی ، گزارش دادند.

ادبیات فلات ، همچنین بر اندازه گیری فلات شغلی تاکید کرده است . در ابتدا سن ، میزان تصدی سازمانی ، تصدی شغلی یا فراوانی ترفیع برای این اندازه گیری شدند تا مشخص شود آیا یک کارگر فلاتی شده است یا خیر . بورکه (۱۹۸۹) شرکت کنندگان را بر اساس تصدی طبقه بندی کردند و افسران پلیس دارای شانزده سال سابقه و بیشتر را در دسته فلات شده شغلی قرار دادند . علاوه بر آن ، سلوکوم^۱ و همکاران (۱۹۸۵) عدم وجود شواهد اساسی را که مشخص می کنند چه زمانی یک فلات عملاً رخ می دهد را تشخیص دادند و تصمیم گرفتند پرسنل فروش را در دسته فلات شده قرار دهند ، اگر در پنج سال یا بیشتر ، ارتقاء و ترفیع دریافت نکرده اند یا تغییر شغل جانبی حصول نکرده اند یافته های سالیوان و باگت^۲ (۲۰۰۰) از رابطه منفی بین عملکرد و استرس حمایت کردند و آنها با بیان این گفته نتیجه گیری کردند که کاهش قابل ملاحظه ای به علت تاثیرات استرس روی پیامدهای مهم از جمله رضایت شغلی وجود رابطه و عملکرد وجود دارد .

فرضیه های تحقیق:

- به نظر می رسد بین استرس شغلی و فلات زدگی شغلی کارمندان شهرداری کرج رابطه معناداری وجود دارد.
- به نظر می رسد بین تعلق خانوادگی و فلات زدگی شغلی کارمندان شهرداری کرج رابطه معناداری وجود دارد .
- به نظر می رسد بین سابقه کار و فلات زدگی شغلی کارمندان شهرداری کرج رابطه معناداری وجود دارد.
- به نظر می رسد بین پست سازمانی و فلات زدگی شغلی کارمندان شهرداری کرج رابطه معناداری وجود دارد.
- به نظر می رسد بین کمیاری نقش و فلات زدگی شغلی کارمندان شهرداری کرج رابطه معناداری وجود دارد.

روش تحقیق

^۱ -Solkom

^۲ -Solivan & Bajet

پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی و نحوه گردآوری داده ها از نوع پژوهش های توصیفی و از شاخه مطالعات میدانی به شمار می آید. روش انجام پژوهش به صورت پیمایشی بوده که از مهمترین مزایای آن قابلیت تعمیم نتایج است.

جامعه آماری در پژوهش حاضر عبارت است از کلیه کارمندان شهرداری کرج بوده با استناد به جدول تعیین حجم نمونه از جامعه مفروض که در سال ۱۹۷۰ توسط کرجسی و مورگان ارائه شده است و سطح اطمینان ۹۵٪ با توجه به آمار کارمندان این جامعه تعداد حجم نمونه ۳۷۲ نفر در نظر گرفته شد. در انتخاب جمعیت نمونه در این تحقیق، از نمونه گیری چند مرحله ای استفاده شده است. در این تحقیق برای حصول روایی قابل قبول، طی جلسات متعدد با کمک استاد راهنما به انتخاب معتبرترین شاخص ها و مقیاس های گردآوری شده از بین شاخص ها و مقیاس های پایا در تحقیقات انجام شده اقدام نمودیم و برای اطمینان بیشتر روایی محتوایی آنها به وسیله داوران صاحب نظر در علوم اجتماعی حاصل شد. لازم به ذکر است که در پاره ای از موارد جهت روایی بالاتر ابزارهای اندازه گیری اصلاحاتی به عمل آمد. بعد از مشخص شدن معرف ای معتبر جهت ساختن یک شاخص، در مرحله بعد اعتبار درونی شاخص مورد بررسی قرار گرفتند. بدین ترتیب که همبستگی بین شاخص ساخته شده را با یکایک معرف های متشکل آن محاسبه شد. در صورتی که این همبستگی مثبت بوده و در حد قابل قبولی معنادار باشد. اعتبار درونی شاخص محرز می شود. در ضمن جهت ارزیابی اعتبار طیف ها، ضریب آلفای کرونباخ مربوط به هر طیف نیز محاسبه گردید. این ضرایب نشاندهنده اعتبار بالای طیفها می باشد.

جدول ۱- ضریب آلفای کرونباخ به تفکیک متغیرها

نام متغیرها	کمباری	تعلق	استرس	فلات زدگی شغلی
	نقش	خانوادگی	شغلی	
آلفای کرونباخ	۰/۷۵	۰/۶۸	۰/۷۰	۰/۸۰

متغیرهای تحقیق

سابقه کار: منظور تعداد سالهایی است که فرد در سازمان مشغول به کار بوده است.

نوع سمت سازمانی: در قانون استخدام کشوری عبارت است از محلی که در سازمان، وزارت خانه و موسسات دولتی برای یک شغل و ارجاع آن به یک مستخدم در نظر گرفته شده، اعم از اینکه دارای متصدی یا بدون متصدی باشد (رونق، ۱۳۸۶). در این پژوهش افراد از نظر نوع سمت سازمانی- یا توجه به چارت های سازمانی مورد مطالعه به طبقات، رئیس سازمان، معاون، رئیس قسمت (مدیر) رئیس گروه (با رئیس اداره) کارشناسی ارشد (یا کارشناس مسئول)، کارشناس، کمک کارشناس و سایر کارکنان چون متصدی، تکنسین ها، منشی ها، کارکنان دبیرخانه و بایگانی و غیره تقسیم شده اند.

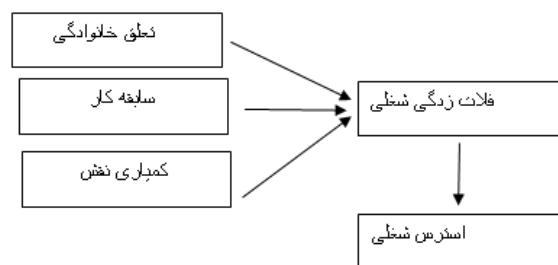
تعلق خانوادگی : را به مفهوم درجه ای که شخص از نظر روانی با نقش های خانوادگی همسانی پیدا می کند و اهمیت خانواده در خود انگاره یا خود پنداره شخص تعریف می کند . در پژوهش حاضر از مقیاس تعلق خانوادگی توسط یوگو و برت برای سنجش این متغیر استفاده شده است . این مقیاس میزان تعلق خانوادگی فرد را در سه بعد ، تعلق همسری ، تعلق والدین و تعلق خانوادگی به طور کلی می سنجد جهت سنجش این متغیر ۱۱ گویه بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت در نظر گرفته شده است .

کم یاری نقش : منظور کاری است عادی ، روتین ، تکراری و خسته کننده یا محیط کاری کمتر برانگیزاننده است که این تعریف توسط کوکس (۱۹۸۰) گفته شده است که وضعیتی که در آن از مهارت های فرد به طور تام استفاده نمی شود کم یاری نقش می گویند . این مقیاس ۵ گزینه ای می باشد .

استرس شغلی : در نگاهی جامع پیر و فرانز به عنوان یک محرک محیطی (نیروی تحمیل شده به یک فرد) یک واکنش جسمانی و روانی فرد به یک محرک به عنوان کنش و واکنش بین فرد و شرایط در تعریف دیگر استرس روی هم جمع کردن عامل های استرس زا و آنگونه وضعیت مرتبط با شغل می باشد که بیشتر افراد نسبت به استرس زا بودن آن اتفاق نظر دارند . این مقیاس شامل ۴ گویه به سبک لیکرت ۵ گزینه ای می باشد .

فلات شغلی (متغیر وابسته): نقطه ای که در مسیر شغلی است که در امکان حرکت عمودی رو به بالا جهت ارتقاء اندک می باشد احساس ناامیدی و ناکامی روانی است که کارکنان پس از توقف موقت یا دائم در مسیر پیشرفت شغلی و حرفه ای خود آن را تجربه می کنند . جهت سنجش این متغیر از ۱۱ گویه ساخته شده توسط میلمان (۱۹۹۲) استفاده شده است . این مقیاس ، فلات زندگی شغلی را در سه بعد سلسله مراتبی ، محتوایی و شغلی می سنجد . این مقیاس شامل ۶ گویه به سبک لیکرت ۵ گزینه ای می باشد .

جهت بررسی موثرترین عامل از میان متغیرهای تعلق خانوادگی ، سابقه کار و کمپاری نقش بر روی متغیر وابسته (فلات زندگی شغلی) از تحلیل رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده شد . اولین متغیر وارد شده تعلق خانوادگی می باشد



شما ی ۱- مدل روابط بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته تحقیق (فلات زندگی شغلی)

جامعه آماری در پژوهش حاضر عبارت است از کلیه کارمندان شهرداری کرج بوده با استناد به جدول تعیین حجم نمونه از جامعه مفروض که در سال ۱۹۷۰ توسط کرجسی و مورگان ارائه شده است و سطح اطمینان ۹۵٪ با توجه به آمار کارمندان این جامعه تعداد حجم نمونه ۳۷۲ نفر در نظر گرفته شد. در انتخاب جمعیت نمونه در این تحقیق، از نمونه گیری چند مرحله ای استفاده شده است.

روش‌ها و ابزار تجزیه و تحلیل داده‌ها:

در این پژوهش از دو پرسشنامه زیر استفاده گردیده است:

پرسشنامه استاندارد فلات شغلی: این پرسشنامه استاندارد بوده و بر اساس مدل طراحی شده توسط میلیمان (۱۹۹۲) توسط محقق استاندارد سازی شده است که سه نوع از فلات ساختاری، محتوایی و زیستی را در طیف لیکرت مورد بررسی قرار می دهد. در این پرسشنامه ۱۲ سوال مربوط به فلات ساختاری، ۸ سوال مربوط به فلات محتوایی و ۷ سوال مربوط به فلات زیستی طراحی شده است.

پرسشنامه استاندارد استرس شغلی: پرسشنامه استرس شغلی اسپو در سال ۱۹۸۷ توسط اسپو و اسپوکان (Osipow&Spokan, 1987) برای ارزیابی استرس فرد در محیط کاری ساخته شده است. از مقیاس استرس شغلی Osipow جهت بررسی و سنجش استرس های شغلی ناشی از نقش های شغلی استفاده می شود. هدف تست استرس شغلی Osipow، تعیین شدت و تفاوت شدت استرس های ناشی از نقش شغلی در کارکنان مختلف سازمانی است

یافته ها

یافته های توصیفی

برخی از ویژگی های جمعیت آماری به قرار زیر بوده است:

توزیع فراوانی پاسخگو ها بر حسب جنسیت یافته ها گویای این است که ۴۷ درصد پاسخگوها زن و ۵۳ درصد آنها مرد بوده اند.

دامنه سنی در گروه نمونه بین ۲۱ تا ۵۵ می باشد میانگین سن پاسخگویان ۳۵/۲۵، انحراف معیار آن ۸/۱۳ و واریانس سن پاسخگویان ۶۶/۰۹ می باشد.

دامنه سابقه کار در گروه نمونه، بین ۱ تا ۳۶ می باشد. میانگین سابقه کار پاسخگویان ۱۳/۱۶ سال، انحراف معیار آن ۷/۷۹ و واریانس سابقه خدمت پاسخگویان ۷۰/۷۱ می باشد.

توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب نوع سمت سازمانی نشان داد که ۲ نفر معادل ۰/۵ درصد پاسخگویان را رئیس سازمان، ۷ نفر معادل ۱/۸ درصد پاسخگویان را معاون، ۱ نفر معادل ۲/۸ درصد پاسخگویان را رئیس قسمت، ۴ نفر معادل ۱/۰ درصد از کل پاسخگویان را رئیس گروه، ۱۳ نفر معادل ۳/۴ درصد کل پاسخگویان را کارشناس ارشد، ۱۲۸ نفر معادل ۲۵/۶ درصد از کل پاسخگویان را سایر کارمندان تشکیل می دهند.

جدول (۱): توزیع فراوانی پاسخگویان بر اساس نوع سمت سازمانی

نوع سمت سازمانی	فراوانی	درصد
رئیس سازمان	۲	۰/۵
معاون	۷	۱/۸
رئیس قسمت	۱	۲/۸
رئیس گروه	۴	۱/۰
کارشناسان	۱۲۲	۳۰/۰
سایر کارمندان	۹۹	۲۵/۶
جمع	۳۷۲	۱۰۰

یافته های استنباطی

در این قسمت نتایج به دست آمده از تحقیق را بر اساس آمار استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار می دهیم :

برای بررسی رابطه متغیر جنسیت و فلات زدگی شغلی ، مناسب ترین آزمون برای بررسی رابطه میان این دو متغیر آزمون T-TEST می باشد . همانگونه که در جدول ۳ مشاهده می گردد بین زنان و مردان به لحاظ میزان مدارا کل ($t=2.86$, $sig=0/04$) تفاوت معنادار وجود دارد . مقایسه میانین دو گروه نشان می دهد که میانگین زنان (۲۹/۴۱) و میانگین مردان (۳۰/۵۹) است . بنابراین می توان نتیجه گرفت که مردان فلات زدگی شغلی بیشتری نسبت به زنان دارند پس فرضیه محقق مورد تایید قرار می گیرد .

جدول ۳- نتایج آزمون T ، رابطه بین ، متغیر وضعیت جنسیت و فلات زدگی شغلی

جنسیت	میانگین	مقدار t	سطح معنی داری
زن	۲۹/۴۱	۴/۲۵۹	۰/۰۰۰
مرد	۳۰/۵۹		

در جدول شماره ۴ ، نتایج همبستگی میان متغیرهای مستقل و وابسته ی پژوهش مطرح شده است . ضریب همبستگی میان همبستگی بین تعلق خانوادگی ($r=-0/324$, $p>0/000$) و سابقه کار ($r=-$, $p>0/000$) و فلات زدگی شغلی (کل) و هر کدام از ابعادش است . نتایج به دست آمده بیانگر آن است که بین دو متغیر تعلق خانوادگی و بعد فلات زدگی محتوایی رابطه منفی و معنادار وجود دارد و فرضیه مذکور در سطح بالاتر از ۹۹ درصد پذیرفته شده است . این نشان می دهد که هر چه تعلق بالاتری وجود داشته باشد فلات زدگی محتوایی نیز در سطح بالاتری خواهد بود . همچنین بین فلات زدگی شغلی کل و تعلق

خانوادگی و بعد فلات زدگی سلسه مراتبی با ۹۵ درصد اطمینان و ۹۹ درصد اطمینان رابطه پذیرفته شده است. البته همان طرو که در جدول ذیل نیز مشخص است، فلات محتوایی پیش بینی کننده بهتری برای تعلق خانوادگی است. همچنین بین سابقه کار و فلات زدگی شغلی کل ضریب همبستگی به دست آمده ۰/۲۵۵- و سطح معنی داری ۰/۰۰۰ است. رابطه منفی و معناداری وجود دارد و این بدین معنی است که هر چه سابقه کار افراد بالاتر، فلات زدگی کمتری را تجربه خواهند کرد. همچنین بین ابعاد فلات زدگی شغلی، فلات زدگی محتوایی و سلسله مراتبی با ۹۵ درصد اطمینان پذیرفته شده است. این نتایج نیز فرضیات اول و دوم پژوهش را تایید می کند. ضریب همبستگی مثبت بین کمیاری نقش و فلات زدگی شغلی ($p>0/000$, $r=0/348$) بنابراین، این نتیجه، فرضیه چهارم پژوهش را تایید می کند. همچنین بین استرس شغلی و فلات زدگی شغلی ($p>0/000$, $r=0/336$) رابطه معناداری وجود دارد. همچنین بین ابعاد فلات زدگی شغلی و فلات زدگی محتوایی و سلسله مراتبی با ۹۵ درصد اطمینان پذیرفته شدند. این یافته فرضیه پنجم پژوهش را تایید می کند.

جدول ۴- نتایج آزمون همبستگی پیرسون بین متغیرهای مستقل و فلات زدگی شغلی و ابعاد آن

متغیرها	فلات زدگی سلسه مراتبی	فلات زدگی محتوایی	فلات زدگی شغلی
تعلق خانوادگی	-۰/۲۹۴	-۰/۳۲۴	-۰/۱۶۹
سابقه کار	-۰/۱۳۷	-۰/۲۴۵	۰/۲۵۵
کمیاری نقش	۰/۱۵۶	۰/۲۲۶	۰/۳۴۸
استرس شغلی	۰/۱۳۸	۰/۱۴۳	۰/۳۳۶

بر اساس فرضیه شماره سوم، بین متغیر نوع سمت سازمانی و متغیر فلات زدگی شغلی رابطه معنی داری وجود دارد. بر اساس نتایج جدول شماره ۵، این رابطه در سطح ۹۵ درصد اطمینان مورد تایید قرار می گیرد ($r=3/714$, $p=0/002$). به عبارت دیگر می توان گفت که کارمندان در سمت های سازمانی متفاوت، دارای میزان متفاوتی از فلات زدگی هستند. هنگامی که نوع سمت های سازمانی به سه طبقه کلی روسا، کارشناسان و سایر کارمندان تقسیم می شوند با استفاده از آزمون های تکمیلی شفه و توکی مشخص شد که تفاوت معنی داری در سطح (۰/۰۵) میان میانگین فلات زدگی کارمندان (۲/۰۷۱) و روسا (۰/۸۶۳-) و میانگین فلات زدگی کارشناسان (۲/۰۷۱-) و روسا (۲/۹۳۵-) در سطح ۰/۰۵ دیده می شود. این یافته فرضیه سوم پژوهش را تایید می کند.

جدول ۵- نتایج آزمون آنالیز واریانس بین متغیر نوع سمت سازمانی و متغیر فلات زدگی شغلی

منبع	درجه	مجموعه	میانگین	F	سطح معناداری
------	------	--------	---------	---	--------------

تغییرات	آزادی	مجدورات	مجدورات	
میان	۲۵۴۹/۴۰۰	۷	۳۶۲/۲۵۰	۳/۷۱۴
گروهی				۰/۰۰۲
درون	۳۵۷۴۷/۸۲	۳۶۵	۹۷/۹۱۳	
گروهی				
جمع کل	۳۲۲۸/۲۳	۳۷۲		

بحث و نتیجه گیری

در جهان امروز آنچه بیش از همه دارای اهمیت است ، نیروی انسانی است . این منابع انسانی هستند که سرمایه ها را متراکم می سازند ، سازمان های اجتماعی ، اقتصادی و سیاسی را به وجود می آورند و توسعه ملی را پیش می برند . کشوری که نتواند مهارت و دانش مردمش را توسعه دهد و از آن در اقتصاد ملی به نحو موثری بهره برداری کند ، قادر نیست هیچ چیز دیگری را توسعه بخشد . یافته های این پژوهش بیانگر آن است که فلات شغلی نقطه ای است که در آن کارکنان کار خود را غیر چالشی می یابند و فرصت کمتری برای توسعه تخصص و توانمندی های خود فراهم می بینند . از این رو در سازمان ها مدیران نه تنها نیاز ارست با فرصتهای ترفیعی موجود سرو کار داشته باشند ، بلکه با حس کلی غنی سازی (توانمند سازی) که کارمندان از شغل خود دریافت می کنند ، سر و کار داشته باشند .

نتایج تحقیق حاضر نشان داد که فلات زدگی شغلی می تواند باعث استرس شغلی شود به دلیل این تلاش های افراد در کار به منظور دستیابی حفظ و پرورش منابعی ست که برای آنها ارزش بیشتری دارد زمانی که این منابع (وقت و انرژی) به هر شکلی مورد تهدید قرار می گیرد فرد دچار استرس می شود چرا که استرس شغلی زمانی ایجاد می شود که نیروها و فشارهای روانی و اجتماعی به شکل رخداد یا موقعیت خاص ، تعادل شخص را بر هم زند .

همچنین بر اساس نظریه حفظ منابع هوب فول ، با افزایش درگیری فرد در حیطه خانوادگی ، فرد توانایی برآورده سازی نقش های کاری را از دست می دهد ؛ زیرا در طول مدتی که کار می کند از انجام وظایفی که در خانه به طور معمول برای آنها عریف شده است ناتوان هستند . این فشار می تواند از جانب خود شخص وارد شود که به آن اجبارهای خود گویند و یا فشارهای عینی و ادراک شده ای باشد که فرد از جانب محیط پیرامونش احساس می کند . نتایج پژوهش هاباستاتوت ، سلوکوم و کرون (۱۹۸۸) ، نیر (۱۹۸۵) ، بورکه (۱۹۸۹) ؛ فرمن و ویتز (۱۹۸۸) مبنی بر اینکه ؛ تنش سازمانی و فرسودگی جسمی یا روحی و همچنین رشد سازمانی کند ممکن است در اثرات منفی بر عملکرد شغلی و نگرش های شغلی مشارکت داشته باشد ، همخوانی دارد .

از سوی دیگر، وجود ارتباط بین کمیاری نقش و فلات زدگی شغلی زنان شاغل ضرورت توجه به تناسب توانمندی های علمی و فنی افراد با موقعیت حرفه ای آنها و بکارگیری افراد بر اساس تجارب و برنامه ریزی بر پایه استراتژی مدیریت موثر و کارآمد را می طلبد. بر اساس نتایج بدست آمده ف تمهیدات لازم جهت کنترل، نظارت و ارزیابی محیط کار، اقدامات حمایتی لازم است این یافته ها با نتایج پژوهش الن و همکاران (۱۹۹۸)؛ پوتیت و راسل (۱۹۹۸) همسو است.

علاوه بر این تفاوت قابل ملاحظه ای، هنگام مقایسه کارمندان فلات شده و فلات نشده از نظر پست سازمانی و سابقه کار مشاهده گردید. همچنین در بین پست سازمانی روسا نسبت به سایر کارمندان و کارشناسان نسبت به روسا تفاوت های قابل ملاحظه ای از نظر تمایل به غیبت در کار و روابط با سرپرستان داشتند. مدیران هم که از نظر سلسله مراتبی فلات شده بودند بیشتر از محیط کار خود غایب بودند و تمایل داشتند نسبت به همتایان فلات نشده خود، به سرپرستان خود امتیاز کمتری بدهند. این یافته ها با نتایج پژوهش های نیر (۱۹۸۵)، بورکه (۱۹۸۹)؛ سلوکوم و همکاران (۱۹۸۵) و چائو (۱۹۹۰) همخوانی دارد.

منابع و مآخذ

- فیاضی، مرجان، ضیایی، ثریا (۱۳۹۳)، تاثیر فلات زدگی شغلی بر فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کتابداران، پژوهش نامه مدیریت تحول سال ششم، شماره ۱۱
- زاهدی، شمس السادات (۱۳۶۹) آموزش در ارتباط با توسعه، تهران: انتشارات مرکز آموزش های مدیریت دولتی
- رشیدی، مهدی، فرهادی، محمد، اصیلی، غلامرضا (۱۳۷۵) مجموعه مقالات سمینار تحقیق و توسعه درواحد های صنعتی ۶ و ۷
- سید جوادین؛ سید رضا (۱۳۸۸) میانی مدیریت منابع انسانی، انتشارات دانشگاه تهران
- ممتاز (۱۳۷۵) ارتباط برخی از عوامل موثر در ارزش های شغلی با برخی از رشته های تحصیلی دانشجویان دانشگاه های تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه الزهرا

- Allen, T.D., Poteet, M.L., & Russell, J.E.A. (1998). Attitudes of managers who are more or less career plateaued. *Career Development Quarterly*, 47(2), 159-172.
- Beheshtifar. Malikeh, Modaber. Hamide (2013), The investigation of Relation between Occupational Stress and Career Plateau, *interdisciplinary journal of contemporary research in business*, vol 4, no 11. 650 – 660.
- Carlisle, workplace stress, (2003). www.carlisle.unn.a.uk/psychology/year3/work-flippo, Edwin b (2002). *personal manqyement mc graw hill*, Singapore, sixth edition.
- Choudhary. Shahzad Aziz, Aisha .Riaz (2013), strategies for career platueau: empirical investigation of organizations in pakistan, *interdisciplinary journal of contemporary research in business*, vol 4, no 9. 712-726

- Feldman, D.C., & Weitz, B.A. (1988). Career plateaus reconsidered. *Journal of Management*, 14, 69-80
- Foster P. B., Shastri, T. & Withane, S. (2004) "The Impact of Mentoring on Career Plateau and Turnover Intentions of Management Accountants". *Journal of Applied Business Research*. Vol 20 (4) pp. 33-42
- Grau, R., Salanova, M., and Peiró, José M. (2001). Moderator Effects of Self-Efficacy on Occupational Stress. *Psychology in Spain*, 5 (1), 63-74
- Greenberger, Ellen and Oneil Robin, (1994), "Patterns of commitment to work and parenting, implications for role strain", *Journal of Marriage and family*, Vol.56, No.1.
- Jung, J., & Tak, J. (2008). The effects of perceived career plateau on employees' attitudes moderating effects of career motivation and perceived supervisor support with Korean employees. *Journal of Career Development*, 35(2), 187-201.
- Kidd, Jennifer M. (2000), Emotion: an absent presence in career theory, *Journal of Vocational Behaviour*, vol 5.
- Kreuter, Erica. (2004), why career plateaus are healthy, [cpa journal/old](http://cpajournal.org/old/). Htm.
- Miles, S., Gordon, J., & Storlie, C. (2013). Job Satisfaction, Perceived Career Plateau, and the Perception of Promotability: A Correlational Study. *The Journal of International Management Studies*, 8, (1), 1-9
- Milliman, J.F. (1992). Causes, consequences, and moderating factors of career plateauing. Unpublished doctoral dissertation, University of Southern California
- Nair, Prakash K. (2007). A path analysis of relationships among job stress, job satisfaction, motivation to transfer, and transfer of learning: perceptions of occupational safety and health administration outreach trainers. (Unpublished doctoral dissertation, Texas A&M University).
- Near, J.P. (1985). A discriminant analysis of plateaued versus non-plateaued managers. *Journal of Vocational Behavior*, 26, 177-188.
- Overview of work-related stress (2012). Retrieved 10 June, 2012 From http://www.justice.qld.gov.au/__data/assets/pdf_file/0017/160091/work-related-stressoverview-ekka.pdf
- Rora, Gandhi Ritu, Gunjan, (2014), A link between career plateau and job stress: study through literature survey, *South Asian Academic Research Journals*, Vol. 4, Issue. 6.
- Sullivan, S.E., & Bhagat, R.S. (1992). Organization stress, Job satisfaction and job performance: where do we go from here *Journal of Management*, Vol 18, No. 2, 353-374.
- Spurvey, Carolyn, (2003). Occupational stress and ways in which it may be overcome, www.collegetermpapers.com/termpapers/business/occupationalstress/ways-in-which-it-may-be-overcome.shtml
- Stout, S.K., Slocum, J.W., Cron, W.L. (1988). Dynamics of the career plateauing process. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 74-91.

Abstract

Over the past decade, the world of work has seen an increase in organizational engineering. Factors such as changes in the business environment, downsizing of organizations, and shifting to horizontal structures have all led to job scouring becoming a managerial crisis. Flattening is a process by which individual productivity decreases due to reduced job motivation.

Therefore, the purpose of this study is to investigate the occupational burnout of employees. For this purpose, information was randomly collected from a sample of 372 municipal employees and managers and analyzed. The results showed that the rate of occupational burnout is related to family affiliation and minority. There is also a significant difference between work experience and organizational set with job burnout. This means that the occupants of the plateau had more job experience and higher organizational positions than others.

Keywords : Occupational burnout, minority role, family affiliation, organizational position