فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت

فلات زدگی شغلی و استرس شغلی به عنوان پیامد آن (مطالعه مودری شهرداری کرج)

بهزاد آسمان نسب[۱]، لیلا رضالو[۲]سحر آسمان نسب[۳]میرعظیم کاظمی[٤]

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 اوردن به ساختارهای افقی، همگی موجب آن شده است تا فلات زدگی شغلی به عنوان بحرانی مدیریتی تبدیل شود. فلات زدگی، فرایندی است که به واسطه آن میزان بهره‌وری فردی به سبب کاهش انگیزه شغلی کاهش می‌یابد. لذا هدف از پژوهش حاضر، بررسی فلات زدگی شغلی کارمندان می‌باشد. برای این منظور اطلاعات به صورت تصادفی از نمونه‌ای شامل ۳۷۲نفر از کارمندان و مدیران شهرداری جمع‌آوری شدو مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که میزان فلات زدگی شغلی با تعلق خانوادگی و کمیاری نقش رابطه دارد. همچنین بین سابقه کار و ست سازمانی با فلات زدگی شغلی تفاوت معنی داری دارد. بدین معنی که فلات زدگی شغلی کارکنانی با سابقه کار بیشتر و پست سازمانی بالاتر نسبت به سایرین کمتر بوده است.

واژگان کلیدی: فلات زدگی شغلی، کمیاری نقش، تعلق خانوادگی، پست سازمانی

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

[۲]دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت کسب و کار ، گروه مدیریت کسب و کار ، **دانشگاه آزاداسلامی**، واحد شهریار، شهریار، ایران(نویسنده مکاتبات) (rezalo.l2020@gmail.com)

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

[٤] کارشناسی ارشد حقوق جزاء، گروه حقوق، **دانشگاه آزاد اسلامی**، واحد اردبیل، اردبیل، ایران(Azimkazemi35@gmail.com)

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

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 می شود 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 . هماهنگ و همسو نمودن کارکنان با سازمان ، امریست که برای تحقق اهداف سازمان و دستیابی به سیاست ها و خط مشی ای تعیین شده برای موسسه دارای اهمیت است و از سوی دیگر ، پیشرفت های شغلی و حرفه ای فرد در سازمان در گرو آگاهی وی از انتظارات مقامات مافوق و نحوه انجام تکالیف و مسئولیت های شغلی است . بهنگام سازی دانش و توانایی نیروی انسانی در سازمان ، شالوده افزایش بهره وری در سازمان ها مستلزم تاکید بر نیروی انسانی از نظر کیفی و ممانعت از نابهنگام شدن افراد در حرفه شان می باشد . 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 می شود که فرد به دلایل مختلف از لحاظ حرفه ای فرسوده شود و قادر به انجام وظایف و تکالیف سازمانی نباشد .(ممتاز، ۱۳۷۵)

از طرفی امروزه ، ارزش های کاری کارکنان در همه پست ها و سازمان ها 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 ، تصوری مبهم از آینده شغلی خود خواهند داشت . اغلب افراد ، ارحرفه خود را با انتظار ویژه برای رسیدن به بالاترین سطح در سازمان شروع می کنند و اکثر آنها به رشد و ترقی ، کسب قدرت ، رسیدن به بالاترین پست ها و مسئولیت ها و دریافت بیشترین پاداش ها اهمیت می دهند. (سید جوادین ، ۱۳۸۸) اما در شرایط کنونی ، پیشرفت در مسیر شغلی بسیار دشوار شده است در نتیجه بسیاری از کارکنان پیش از دستیابی به هدف های آرمانی خود ،فلات زدگی شغلی را تجربه خواهند کرد .

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

پژوهش فلات سازی گسترش یافته است تا فلات سازی را از بیش از یک جنبه سلسله مراتبی یا ترفیعی مورد ملاحظه قراردهد .(باردویک[1] ۱۹۸٦) 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[2] , 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 وفرسودگی 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[3]) .

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 وارزیابی 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 واثربخش باشد (Near[4], 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

---

[1] - Bardwick

[2] - Allen

[3] - Feldman

[4] - Near

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

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 ارتقا ء 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 شاعلان 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] – jex

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

طبـق نظـر جکـس و همکـارانش اکثـر محققـان را مـی تـوان در دسـته سـوم رده بنـدی کـرد اسـترس شـغلی[۱] () مجموعـه ای از رویـدادهای متـوالی ، طبیعتـاً غیرجسـمانی ، کـه ار طـرف دریافـت کننـده بـه عنـوان تهدیـد تلقـی شـده را شـامل مـی شـود کـه بـه پاسـخها و درگیریهـای جسـمانی ، روانـی و یـا هیجـانی در ارگانیسـم زنـده منجـر میشـوند . ایـن تهدیـد درونـی یـا واکنشـهای دفـاعی اگـر تشـدید شـود و ادامـه یابـد احتمـالاً سـلامت جسـمانی ، روانی و هیجـانی ارگانیسـم را بـا خطـر مواجـه مـی سـازد .عوامـل متعـددی در ایـن نـوع اسـترس تـاثیر گذارنـد امـا بیشـتر ایـن محرکهـا ناشـی از ابهـام نقـش و عوامـل ناشـی از فشـار سـازمانی هسـتند (ritano kleiner, 2004:2-3)

فلات سازی

جهـانی شـدن و فنـاوری هـای جدیـد ، تغییراتـی را در چشـم انـداز اشـتغال بـه وجـود آورده و تـاثیرات مهمـی بـر مـدیریت حرفـه ای ایجـاد کـرده اسـت (ویکراماسـینگ و جایـاویرا[۲]،۲۰۱۰). بـرای مثـال ، رواج کوچـک سـازی و بازسـازی سـازمانی در محـیط امـروزی ، منجـر بـه کـاهش سـطوح سلسـله مراتـب سـازمانی و در نتیجـه فرصـت کمتر برای ارتقا و پیشـرفت شـغلی شـده اسـت . از سـویی ، سـاختارهای سـازمانی افقـی تـر شـده و ایـن یکنـواختی بیشتر به این معنی اسـت کـه افـراد بـه علـت تحـرک عمـودی کمتـر ، احتمـالاً در موقعیـت فعلـی خـود بـرای مـدت زمـان طـولانی تـری بـاقی مـی ماننـد . بنـابراین ، رقـابتی افـزایش یافتـه میـان کارکنـان بـرای دسـتیابی بـه مشـاغل سـطوح بـالاتر در سـازمان وجـود دارد . تغییـر اجتمـاعی دیگـر آن اسـت کـه امـروزه کارکنـان تاکیـد بیشـتری بـر زندگی شخصی و خانوادگی خـود دارنـد و گـاه تـرجیح مـی دهنـد کـه بـه جـای پـذیرش مسـئولیتهای شـغلی بیشـتر و پسـتهای سـازمانی بـالاتر کـه سـبب بـر هـم زدن تـوازن کـار و رنـدگی شخصـی افـراد مـی شـود ، در جایگـاه سازمانی خـود بـاقی بماننـد (یـورک و میکلسـون[۳]،۲۰۰۶). در مجمـوع ایـن رونـد نشـان مـی دهـد کـه تعـداد رو بـه افزایشی از افراد ، یـک سـکون یـا فـلات را در برخـی جنبـه هـا از زنـدگی شـغلی خـود تجربـه خواهنـد کـرد (مـک کلیـز[۴]،۲۰۰۶). بنـابراین ، بـروز ایـن تغییـرات در مـدیریت مسـیر حرفـه ای کارکنـان مفهـوم فـلات زدگـی شـغلی را در مباحث مدیریت رفتار سازمانی مطرح کرده است .

ادبیات در این زمینـه سـه نـوع فـلات زدگـی سـازمانی را مطـرح مـی کنـد : فـلات زدگـی سـاختاری ، فـلات زدگـی محتوایی و فلات زدگی کاری .

---

۱ - occupational stress, job stress, work-related stress

۲ . Wickramasinghe &Jayweera

۳ . Burck & Michelson

۴ .McCheese

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

فلات زدگی ساختاری [۱] به معنای پایان احتمال ارتقای سازمانی فرد در سلسله مراتب سازمانی تعریف می شود (جانگ وتاگ [۲]، ۲۰۰۸). نوع دوم فلات زدگی 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 زدگی زندگی کاری [٤] 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 [٥]، ۲۰۰٤).

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 ازز 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 زدگی شغلی خواهد بود(گودشاک [٦]، ۲۰۱٤) گرچه پدیده فلات زدگی نوعی استنباط ذهنی منفی را به دنبال دارد ،اما لزوماً یک تجربه منفی نیست . در واقع ، تحقیقات انجان گرفته به وسیله لوینسون [۷] (۱۹۸٦) 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 دنیال کنند و نوعی انرژی روانی را برای بیمه کردن دوره های

---

۱. Structural Plateuing

۲. Jung &Talk

۳. Content Plateauing

٤. Life Plateauing

٥. Lee

٦. Godshol k

۷. Levinson

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

انتقال به دست آورند . بنابراین ، فلات شغلی ممکن است برای افراد هم به طور شخصی و هم به طور تخصصی کارآمد باشد (آرمسترانگ [1]،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[2]،۲۰۱۲). زمانی که نرخ رشد سازمان ها کاهش می یابد وبه 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 جابهجایی 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[3] (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 ان تعهدات ندارد و این حالت با این حس تقویت می شود که آینده چیزی نیست جزامتداد زمان حال . فلات زندگی کاری (تخصصی) نه تنها با محتوای شغل ، بلکه با این موضوع نیز مرتبط است که ایا شغل قادر است کارمندان را

---

[1] .Armstrong

[2] .Karen

[3] .Bardwick

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

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 گذارباشد 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 پایینی 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 زدگی شغلی می شوند . خطر توجه وتمرکز 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 زدگی 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 ،۲۰۰۹[۲]). این احتمال وجود دارد که فرد همزمان تحت تاثیر چند نوع فلات زدگی قرار گیرد . به واقع یک نوع فلات زدگی ممکن است سبب بروز نوع دیگر آن در فرد شود (مک لی ،۲۰۰۶[۳])در مطالعه ای ضمن تایید امکان ابتلای همزمان به چندین نوع فلات زدگی بیان می دارد کارکنانی که فلات زدگی ساختاری را

---

[۱] Jnck &Tak

[۲] .Bl oom

[۳] .Mcl ee

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

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 ،۱۹۸٦). 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 نظور 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](۲۰۱٤) 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 (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] Sallami

[۲] Gandi &Ganjaan

[۳] -Harest

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

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 ملاحظه ای در برآمدها ، هنگام مقایسه کارمندان فلات شده و فلات نشده مشاهده کردند . نیر[۲](۱۹۸۵) ۱۹۹ مدیر از مشاغل متنوع را مورد مطالعه قرارداد ، مشاغلی 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 پژوهش های دیگری به گزارش های 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) نگرش های 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 شرکت ها 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.

پژوهش های 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 . یافته ها 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 ار نظر رضایت شغلی فلات

---

[۱] -Anders & Gabriyala

[۲] -Near

[۳] -Bourk

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

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 [1]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 [2](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 .

فرضیه‌های 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

[1] -Solkom
[2] -Solivan &Bajet

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

پـژوهش حاضـر از حیـث هـدف، کـاربردی و نحـوه گـردآوری داده هـا از نـوع پـژوهش هـای توصـیفی و از شـاخه مطالعات میـدانی بـه شـمار مـی آیـد . روش انجـام پـژوهش بـه صـورت پیمایشـی بـوده کـه از مهمتـرین مزایـای آن قابلیت تعمیم نتایج است.

جامعه آماری در پژوهش حاضر عبارت اسـت از کلیـه کارمنـدان شـهرداری کـرج بـوده بـا استناد بـه جـدول تعیـین حجم نمونـه از جامعـه مفـروض کـه در سـال ۱۹۷۰ توسـط کرجسـی و مورگـان ارائـه شـده اسـت و سـطح اطمینـان ۹۵٪ با توجه به آمار کارمنـدان ایـن جامعـه تعـداد حجـم نمونـه ۳۷۲ نفـر در نظـر گرفتـه شـد . در انتخـاب جمعیـت نمونه در این تحقیـق ، از نمونـه گیـری چنـد مرحلـه ای اسـتفاده شـده اسـت . در ایـن تحقیـق بـرای حصـول روایـی قابـل قبـول ، طـی جلسـات متعـدد بـا کمـک اسـتاد راهنمـا بـه انتخـاب معتبرتـرین شـاخص هـا و مقیـاس هـای گـردآوری شـده از بـین شـاخص هـا و مقیـاس هـای پایـا در تحقیقـات انجـام شـده اقـدام نمـودیم و بـرای اطمینـان بیشتر روایی محتوایی آنهـا بـه وسـیله داوران صـاحب نظـر در علـوم اجتمـاعی حاصـل شـد .لازم بـه ذکـر اسـت کـه در پاره ای از موارد جهـت روایـی بـالاتر ابزارهـای انـدازه گیـری اصـلاحاتی بـه عمـل آمـد . بعـد از مشـخص شـدن معرف ای معتبر جهت سـاختن یـک شـاخص ، در مرحلـه بعـد اعتبـار درونـی شـاخص مـورد بررسـی قـرار گرفتنـد .بـدین ترتیـب کـه همبسـتگی بـین شـاخص سـاخته شـده را بـا یکایـک معـرف هـای متشـکل آن محاسـبه شـد . در صورتی کـه ایـن همبسـتگی مثبـت بـوده و در حـد قابـل قبـولی معنـادار باشـد . اعتبـار درونـی شـاخص محـرز مـی شود . در ضمن جهت ارزیابی اعتبـار طیـف هـا ،ضـریب آلفـای کرونبـاخ مربـوط بـه هـر طیـف نیـر محاسـبه گردیـد . این ضرایب نشاندهنده اعتبار بالای طیفها می باشد .

جدول۱- ضریب آلفای کرونباخ به تفکیک متغیرها

نام متغیرها	کمیاری نقش	تعلق خانوادگی	استرس شغلی	فلات زدگی شغلی
آلفای کرونباخ	۰/۷۵	۰/٦٨	۰/۷۰	۰/۸۰

متغیرهای تحقیق

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

نـوع سـمت سـازمانی : در قـانون اسـتخدام کشـوری عبـارت اسـت از محلـی کـه در سـازمان ، وزارت خانـه و موسسـات دولتـی بـرای یـک شـغل و ارجـاع آن بـه یـک مسـتخدم در نظـر گرفتـه شـده ، اعـم از اینکـه دارای متصدی یا بدون متصدی باشـد (رونـق، ۱۳۸٦). در ایـن پـژوهش افـراد از نظـر نـوع سـمت سـازمانی- یـا توجـه بـه چارت های سازمانی مـورد مطالعـه بـه طبقـات ، رئـیس سـازمان ، معـاون ، رئـیس قسـمت (مـدیر) رئـیس گـروه (با رئـیس اداره) کارشناسـی ارشـد (یـا کارشـناس مسـئول) ، کارشـناس ، کمـک کارشـناس و سـایر کارکنـان چـون متصدی ، تکنسین ها ، منشی ها ، کارکنان دبیرخانه و بایگانی و غیره تقسیم شده اند .

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

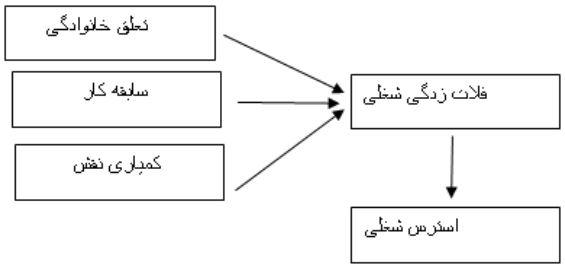
تعلق خانوادگی : را به مفهوم درجه ای که شخص از نظر روانی با نقش های خانوادگی همسانی پیدا می کند و اهمیت خانواده در خود انگاره یا خود پنداره شخص تعریف می کند . در پژوهش حاضر از مقیاس تعلق خانوادگی توسط یوگو و برت برای سنجش این متغیر استفاده شده است . این مقیاس میزان تعلق خانوادگی فرد را در سه بعد ، تعلق همسری ، تعلق والدین و تعلق خانوادگی به طور کلی می سنجد جهت سنجش این متغیر ۱۱ گوبه 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 ٤ 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 زدگی شغلی را در سه بعد سلسله مراتبی ، محتوایی و شغلی می سنجد . این مقیاس شامل ٦ گویه به سبک لیکرت ۵ گزینه ای می باشد .

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



شمای ۱- مدل روابط بین متغیرهای مستقل و متغیر وابسته تحقیق (فلات زدگی شغلی)

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

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 اسیپو در سال ۱۹۸۷ توسط اسیپو 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 ٤٧ 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 ٦٦/۰۹ می باشد .

دامنه سابقه کاردر گروه نمونه ، بین ۱ تا ۳٦ می باشد . میانگین سابقه کار پاسخگویان ۱۳/۱٦ 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 درتد پاسخگویان را رئیس سازمان ، ۷ نفر معادل ۱/۸ درصد پاسخگویان را معاون ، ۱ نفر معادل ۲/۸ درصد پاسخگویان را رئیس قسمت ، ٤ نفر معادل ۱/۰ درصد از کل پاسخگویان را رئیس گروه ، ۱۳ نفر نعادل ۳/٤ درصد کل پاسخگویان را کارشناس ارشد ، ۱۲۸ نفر معادل ۲۵/٦ درصد از کل پاسخگویان را سایر کارمندان تشکیل می دهند .

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

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	٤	۱/۰
کارشناسان	۱۲۲	۳۰/۰
سایر کارمندان	۹۹	۲۵/٦
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 جنسبت و فلات ردگی شغلی ، مناسب ترین آزمون برای بررسی رابطه میان این دو متغیر آزمون T-TESTمی 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 (۲۹/٤۱) 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 .

جدول۳- نتایج آزمون T ، رابطه بین ، متغیر وضعیت جنسیت و فلات زدگی شغلی

جنسیت	میانگین	مقدار t	سطح معنی داری
زن	۲۹/٤۱	٤/۲۵۹	۰/۰۰۰
مرد	۳۰/۵۹		

در جدول شماره ٤ ، نتایج همبستگی میان متغیرهای مستقل و وابسته ی پژوهش مطرح شده است . ضریب همبستگی میان همبستگی بین تعلق خانوادگی (p>0/000 , r= -0/324) و سابقه کار (p>0/000 , r= -0/255) 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

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

خـانوادگی و بعـد فـلات زدگـی سلسـه مراتبـی بـا ۹۵ درصـد اطمینـان و ۹۹ درصـد اطمینـان رابطـه پذیرفتـه شـده است . البته همـان طـرو کـه در جـدول ذیـل نیـز مشـخص اسـت ، فـلات محتـوایی پـیش بینـی کننـده بهتـری بـرای تعلق خـانوادگی اسـت . همچنـین بـین سـابقه کـار و فـلات زدگـی شـغلی کـل ضـریب همبسـتگی بـه دسـت آمـده ۰/۲۵۵- و سطح معنی داری ۰/۰۰۰ اسـت . رابطـه منفـی و معنـاداری وجـود دارد و ایـن بـدین معنـی اسـت کـه هـر چه سابقه کار افراد بالاتر ، فـلات ردگـی کمتـری را تجربـه خواهنـد کـرد . همچنـین بـین ابعـاد فـلات زدگـی شـغلی ، فلات ردگی محتوایی و سلسـله مراتبـی بـا ۹۵ درصـد اطمینـان پذیرفتـه شـده اسـت . ایـن نتـایج نیـز فرضـیات اول و دوم پـژوهش را تاییـد مـی کنـد . ضـریب همبسـتگی مثبـت بـین کمیـاری نقـش و فـلات زدگـی شـغلی (p>0/000 , r=0/348) بنـابراین ، ایـن نتیجـه ، فرضـیه چهـارم پـژوهش را تاییـد مـی کنـد . همچنـین بـین اسـترس شـغلی و فـلات زدگـی شـغلی (p>0/000 , r=0/336) رابطـه معنـاداری وجـود دارد . همچنـین بـین ابعاد فلات زدگـی شـغلی و فـلات زدگـی محتـوایی و سلسـله مراتبـی بـا ۹۵ درصـد اطمینـان پذیرفتـه شـدند . ایـن یافته فرضیه پنجم پژوهش را تایید می کند .

جدول٤- 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	۰/۲۹٤-	۰/۳۲٤-	۰/۱٦۹-
سابقه کار	۰/۱۳۷-	۰/۲٤٥-	۰/۲٥٥
کمیاری نقش	۰/۱٥٦	۰/۲۲٦	۰/۳٤۸
استرس شغلی	۰/۱۳۸	۰/۱٤۳	۰/۳۳٦

بر اسـاس فرضـیه شـماره سـوم ، بـین متغیـر نـوع سـمت سـازمانی و متغیـر فـلات زدگـی شـغلی رابطـه معنـی داری وجـود دارد . بـر اسـاس نتـایج جـدول شـماره ۵ ، ایـن رابطـه در سـطح ۹۵ درصـد اطمینـان مـورد تاییـد قـرار مـی گیـرد (r=3/714 , p=0/002) . بـه عبـارت دیگـر مـی تـوان گفـت کـه کارمنـدان در سـمت هـای سـازمانی متفاوت ، دارای میزان متفاوتی از فلات زدگـی هسـتند . هنگـامی کـه نـوع سـمت هـای سـازمانی بـه سـه طبقـه کلـی روسا ، کارشناسان و سایر کارمنـدان تقسـیم مـی شـوند بـا اسـتفاده از آزمـون هـای تکمیلـی شـفه و تـوکی مشـخص شـد کـه تفـاوت معنـی داری در سـطح (۰/۰۵) میـان میـانگین فـلات زدگـی کارمنـدان (۲/۰۷۱) و ورسـا (۰/۸٦۳-) و میـانگین فـلات زدگـی کارشناسـان (۲/۰۷۱-) و روسـا (۲/۹۳۵-) در سـطح ۰/۰۵ دیـده مـی شـود . ایـن یافتـه فرضیه سوم پژوهش را تایید می کند .

جدول۵- نتایج آزمون آنالیز واریانس بین متغیر نوع سمت سازمانی و متغیر فلات زدگی شغلی

منبع	درجه	مجموعه	میانگین	F	سطح معنادری

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

تغییرات	آزادی	مجذورات	مجذورات		
میان گروهی	۲۵٤۹/٤۰۰	۷	۳٦۲/۲۵۰	۳/۷۱٤	۰/۰۰۲
درون گروهی	۳۵۷٤۷/۸۲	۳٦۵	۹۷/۹۱۳		
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 .

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

از سوی دیگر ، وجود ارتباط بین کمیاری نقش و فلات زدگی شغلی زنان شاغل ضرروت 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 امده ف تمهدیات 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 غافب 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 ماخذ

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 (۱۳٦۹) 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 ٦ 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,workplacestress,(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

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

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), emothion: an absent presence in career theory, jornal of vocational behaviour, vol 5.

Kreuter, erica. (2004), why career plateaus are healthy, cpa journal/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-lateauedmanagers. 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 durvey, South Asian Academic Research Journals, Vol. 4, Issue. 6.

Sallivan,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,carolynn,(2003).occupational streaa and way in with it may ze,www.collegetermepapers.com/termpapers/business/occupationalstress a overcom,way 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.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]

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

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-18]