

ارزیابی و تحلیل تاثیر فلات شغلی در استرس شغلی زنان (مطالعه موردی: شعب بانک پاسارگاد در منطقه 6 شهر تهران)

* ناهید فتحی

** محمود ذبیح زاده باغلوئی

چکیده

این پژوهش در صدد بررسی تاثیر فلات شغلی بر روی استرس شغلی زنان در سازمان به انجام رسیده است. جامعه آماری مورد نظر در این تحقیق، زنان شاغل در بخش ستادی شعب بانک پاسارگاد در منطقه 6 شهر تهران می باشند. این تحقیق از لحاظ نوع، توصیفی بوده و از لحاظ هدف نیز کاربردی است. جهت گردآوری داده های مورد نیاز در این پژوهش، از پرسشنامه های استاندارد استفاده شده است. تحلیل و آزمون فرضیات پژوهش در دو بخش آمار توصیفی و استنباطی انجام پذیرفته است. در بخش آمار استنباطی، با استفاده از مدل معادلات ساختاری و ضرایب تحلیل مسیر، به بررسی تاثیر فلات شغلی بر روی استرس شغلی زنان پرداخته شده است. مدل معادلات ساختاری در این پژوهش با استفاده از نرم افزار لیزرل تعیین شده که بر اساس آن، فلات محتوایی و فلات ساختاری، با در نظر گرفتن نقش میانجی فلات زیستی زنان، تاثیر معناداری بر روی استرس شغلی زنان در جامعه آماری مورد نظر در این پژوهش داشته اند.

کلیدواژه‌ها: فلات شغلی، فلات ساختاری، فلات محتوایی، فلات زیستی، استرس شغلی.

* کارشناس ارشد مدیریت اجرایی، دانشگاه تبریز و کارشناس ارشد پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی (نویسنده مسئول)، nahidfathi2@yahoo.com

** دانشجوی دکتری مدیریت منابع انسانی، دانشگاه تهران، m.zabihzadeh@ut.ac.ir

تاریخ دریافت: 1395/04/09، تاریخ پذیرش: 1395/08/04

1. مقدمه

در سال‌های اخیر، موضوع فلات شغلی، در زمره مقولات پژوهشی مهم برای بسیاری از محققان علاقه مند در زمینه ادبیات حرفه ای مدیریت به شمار می رود. بررسی ادبیات مرتبط با فلات شغلی در سازمان ها نشان می دهد که در صورت بروز فلات شغلی در سازمان، پیامدهای منفی ای در تجارب شغلی کارکنان، مانند نگرش های شغلی منفی و نتایج منفی در عملکرد سازمانی را به همراه خواهد داشت (wang, et al, 2014: 1).

زمانی که فرد در سازمان به زندگی شغلی و سازمانی خود ادامه می دهد، در مواجهه با دو مساله محدودیت های سلسله مراتبی و وظیفه گرایی، با مانعی تحت عنوان فلات شغلی رو به رو می شود که موجب ایجاد سد در برابر حرکت در مسیر پیشرفت شغلی اش می شود (wickramasinghe, 2010: 6).

بر اساس تحقیقاتی که تا به امروز به انجام رسیده، در سطح سازمان های بزرگ دنیا، حداقل چهل درصد افراد نمونه که مورد بررسی قرار گرفته اند، به دلیل نارضایتی از مسیر ترفیع و ارتقا، در جستجوی فرصت های شغلی جدیدی بوده اند و بسیاری از این افراد، به محض یافتن فرصت بهتر، سازمان های فعلی خود را ترک کرده اند (conner, 2014: 198).

به زعم فاستر و همکاران (2004)، فلات شغلی، به احساس سرخوردگی و ضعف روانی کارکنان به دنبال تجربه یک توقف موقت یا دائم در پیشرفت شغلی اش اشاره می کند. بر اساس مطالعات به انجام رسیده، فلات شغلی دارای دو منبع اصلی سازمانی و شخصی است. در این میان، منابع سازمانی فلات شغلی شامل دو مورد ساختاری و محتوایی می شود. در صورتی که منبع فلات شخصی به محدودیت های زیستی کارکنان در محیط شغلی شان اشاره می کند (choudhary, et al, 2013: 712).

یکی از پیامدهایی که فلات شغلی در سازمان می تواند با خود به همراه داشته باشد، استرس و آشفتگی های روحی کارکنان در سازمان است. فرد با تجربه فلات شغلی، دچار نوعی احساس درماندگی و ناامیدی شغلی در سازمان می شود که همین احساس ها می تواند با آشفتگی های روانی همچون استرس شغلی در سازمان در ارتباط باشد (beheshtifar, et al, 2013: 650).

در سال های اخیر، موضوع استرس شغلی، به عنوان یکی از مشکلات و آسیب های روانی مرتبط با کار در نظر گرفته شده که بخش عمده ای از تحقیقات و مطالعات در زمینه های پزشکی، روانشناسی، آموزش عالی و سازمانی را در بر گرفته است. به زعم لئوناردی

(2002)، سطح استرس شغلی با افزایش تعداد ساعات کاری، بالاتر می رود. علاوه بر این، نتایج حاصل از مطالعات نشان دهنده آن است که زنان، سطوح بالاتری از استرس شغلی را نسبت به مردان در سازمان تجربه می کنند (12: takahashi, 2016). از این رو، در این پژوهش، سعی بر آن است که استرس شغلی در جامعه شاغل زنان در سازمان مورد بررسی و تحلیل قرار گیرد.

به زعم اوراوان (2014)، سطوح بالای استرس شغلی تجربه شده توسط یک فرد در سازمان، می تواند به افزایش میل وی در ترک شغلی یا ترک سازمانی بیانجامد. هر چند که کارکنان می توانند درجات متفاوتی از تمایل به ترک سازمان از خود نشان دهند، با این حال، استرس شغلی، نقش موثری در جابه جایی و افزایش ترک شغل کارکنان در سازمان دارد (717: suarthana, riana, 2016).

استرس شغلی به عنوان وضعیتی تعریف شده است که در آن، خصوصیات شخصیتی یک فرد در ارتباطی متقابل با عوامل محیط کاری قرار گرفته و در پی آن تغییرات در وضعیت جسمانی و روانی وی رخ می دهد. در این میان، حالت های روانی وی از تعادل خارج شده و تاثیراتی منفی از شغل خود می پذیرد (2: tongchaipraist, ariayabuddhipongs, 2016). در این راستا، مساله اصلی پژوهش اینست که آیا فلات شغلی، تاثیر معناداری بر روی استرس شغلی زنان در شعب بانک پاسارگاد در منطقه 6 شهر تهران دارد؟ در صورت وجود رابطه، فلات زیستی یا شخصی، چه نقشی را در ارتباط میان فلات ساختاری و محتوایی با استرس شغلی زنان ایفا می کند؟

2. اهداف طرح پژوهش

1.2 هدف کلی

- بررسی تاثیر فلات شغلی بر روی استرس شغلی زنان در سازمان

2.2 اهداف فرعی

- بررسی تاثیر فلات ساختاری بر روی استرس شغلی زنان در سازمان
- تعیین تاثیر فلات محتوایی بر روی استرس شغلی زنان در سازمان
- تعیین تاثیر فلات ساختاری و محتوایی بر روی فلات زیستی زنان

- تعیین تاثیر فلات ساختاری بر روی استرس شغلی زنان با در نظر گرفتن نقش میانجی فلات زیستی
- تعیین تاثیر فلات محتوایی بر روی استرس شغلی زنان با در نظر گرفتن نقش میانجی فلات زیستی
- تعیین تاثیر فلات زیستی بر روی استرس شغلی زنان در سازمان

3. فرضیه‌های پژوهش

- فلات ساختاری بر روی استرس شغلی زنان در سازمان تاثیر معناداری دارد.
- فلات محتوایی بر روی استرس شغلی زنان در سازمان تاثیر معناداری دارد.
- فلات ساختاری بر روی فلات زیستی زنان در سازمان، تاثیر معناداری دارد.
- فلات محتوایی بر روی فلات زیستی زنان در سازمان، تاثیر معناداری دارد.
- فلات ساختاری از طریق نقش میانجی فلات زیستی، بر روی استرس شغلی زنان موثر است.
- فلات محتوایی از طریق نقش میانجی فلات زیستی، بر روی استرس شغلی زنان موثر است.
- فلات زیستی بر روی استرس شغلی زنان در سازمان تاثیر معناداری دارد.

4. پیشینه تحقیق

ریتو گاندی آرورا و گانجان (2014)، 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 تاثیراتی منفی در حالات روانی کارکنان به خصوص در افزایش استرس شغلی آن ها داشته باشد.

ملکه بهشتی فر و همکاران (2013)، پژوهشی را تحت عنوان بررسی رابطه میان استرس شغلی و فلات شغلی به انجام رسانده اند. پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی است و از لحاظ نوع روش، توصیفی همبستگی است. نتایج حاصل از آزمون های 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 (2012)، 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 زده گی شغلی، نشان داده که میان فلات ساختاری و محتوایی با استرس کارکنان، ارتباطی مثبت و معنادار وجود دارد.

آندرس و گابریلا (2002) تحقیقی را تحت عنوان (بررسی تاثیر عوامل فلات زدگی 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 77 نفر از اساتید دانشگاه و 165 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.

5. روش شناسی پژوهش

تحقیق حاضر، از نظر هدف کاربردی و در گروه شاخه مطالعات میدانی قرار می گیرد. همچنین این پژوهش از جهت نوع روش، توصیفی - پیمایشی می باشد که برای گردآوری اطلاعات از ابزار پرسشنامه استفاده گردیده است. روش تحقیق در این پژوهش نیز پیمایشی است. از سویی، از آنجا که در جهت گردآوری اطلاعات مورد نیاز در راستای تدوین ادبیات موضوعی و پیشینه پژوهش از روش های جستجوی منابع اطلاعاتی مختلف از اینترنت و کتابخانه ها استفاده شده، روش مورد نظر جهت گردآوری داده ها کتابخانه ای است.

در این پژوهش، پس از پرداختن به آمار توصیفی مرتبط با مولفه های جمعیت شناختی پژوهش، برای پاسخ گویی و تأیید یا رد فرضیه های پژوهش از آمار استنباطی استفاده می شود. در بخش آمار استنباطی، با استفاده از مدل معادلات ساختاری و ضرایب تحلیل مسیر، به بررسی تاثیر فلات شغلی بر روی استرس شغلی زنان در سازمان پرداخته می شود. مدل معادلات ساختاری در این پژوهش با استفاده از نرم افزار لیزرل تعیین می شود.

6. ملاحظات نظری

1.6 فلات شغلی

به زعم بادویک (1986)، مقوله فلات شغلی، دامی است که کارکنان سازمان را از پیشرفت در مسیر شغلی باز می‌دارد و به شدت بر زندگی کاری آن‌ها تاثیری منفی بر جای می‌گذارد. بر این اساس، بسیاری از افراد پس از گذر سه سال در یک شغل، از آن کار خسته شده و به آن به دید شغلی غیرماهرانه نگاه می‌کنند. بدین ترتیب، کارکنان در طی این مدت، متوجه این موضوع می‌شوند که چیز جدیدی برای یادگیری در شغلشان وجود ندارد. در این وضعیت، فرد احساس درماندگی کرده و شغل خود را کم ارزش و نامطلوب به شمار می‌آورد (sorizehi, et al, 2013: 627).

فلات زده گی شغلی بدین معناست که تصدی شغل به مدت پنج سال و عدم ارتقا پس از آن موجب این پدیده می‌شود، در حالی که بنا به نظر خیلی از محققان، تصدی شغل به مدت سه تا پنج سال، فلات شغلی را سبب می‌شود (miles, et al, 2013).

فلات زده گی شغلی یا سکون زده گی در مسیر شغلی، جزئی از قاعده و روش زندگی کاری است و اشاره به وضعیت توقف در توالی پیشرفت شغلی فرد دارد (kreuter, 2004: 87). بسیاری از مواقع، در سازمان‌ها کارکنان مجبور به انجام اموری می‌باشند که به آن علاقه ندارند و کم‌کم دچار رکود و توقف می‌شوند (kidd, 2000: 54).

سازمان‌ها با ایجاد تیم‌های حرفه‌ای و واگذاری امور به سطوح عملیاتی، به دنبال کوچک سازی و کاهش سطوح مدیریتی هستند. این تحولات اگر چه به کارایی و چابکی سازمان کمک می‌کند؛ اما کوتاه تر شدن مراحل ترقی و حرکت ساختارها به سمت تخت شدن، سکون زدگی و فلات شغلی را برای کارکنان رقم زده است (salami, 2010: 72)، (jung, tak, 2008: 188-189).

بر اساس برخی از مطالعات، فلات شغلی را بر مبنای مدت زمان تصدی شغل تعریف کرده‌اند. بر همین اساس، تصدی شغل به مدت پنج سال و عدم ارتقا پس از آن، معرف فلات زدگی است؛ در حالی که بنا به نظر اکثر محققان، تصدی شغل به مدت سه تا پنج سال، فلات شغلی به شمار می‌رود (miles, et al, 2013: 2).

صاحب‌نظرانی همچون نانسی اسپچولوزبرگ (2004)، که مطالعات گسترده‌ای در مسائل رفتاری، روانی و حرفه‌ای در سازمان به انجام رسانده‌اند، بر این باورند که باید میان سه نوع فلات زندگی شغلی فرق قائل شد. این سه عامل به شرح ذیل می‌باشند:

- **فلات ساختاری:** این عوامل مربوط به مقوله ساختار سازمان و ارتقای شغلی است. برای مثال از میان یکصد نفر که با بهره‌مندی از شایستگی خویش استخدام شده‌اند، تنها یک نفر به سطح میانی مدیریت دست می‌یابد. این مساله در خصوص سطح مدیریت عالی سازمان نیز همینگونه است، یعنی اینکه فقط یک نفر به سطح مدیریت عالی سازمانی می‌رسد. باقی افراد در سطوح پایین‌تر می‌مانند و علی‌رغم صلاحیت‌هایی که بدست آورده‌اند، امکان صعود برایشان میسر نمی‌باشد. لذا زمانی که کارکنان مسیر مشخص فراروی خود نمی‌بینند و شاهد پیشرفت همکاران نمی‌باشند، فلات زده می‌شوند (خنیفر، 1385: 19/12-20):

- **فلات محتوایی:** گاهی افراد به علت محتوای شغل، دچار فلات شغلی می‌شوند، عموماً کارهای با تنوع پایین و دارای محتوای خسته و کسل‌کننده، در این دسته قرار می‌گیرند. آن‌ها سالیان متمادی مشغول یک کار یکنواخت بوده و دقیقاً می‌دانند که هر روز از آن‌ان چه انتظاری می‌رود. هیچ چیز جدیدی برای آموختن برای آن‌ها وجود ندارد. بعد محتوایی می‌تواند همه سازمان را در برگیرد. حتی سازمان‌های آکادمیکی نیز از آن مصون نمی‌باشند؛

- **فلات زیستی:** این عوامل به زندگی و حیات فرد باز می‌گردد. زمانی که زندگی شخص به طور کلی تغییرات چندانی نداشته باشد و دچار روزمره‌گی شود و فرد هیچگونه علاقه و لذتی در زندگی احساس نکند، دچار فلات شغلی زیستی می‌شود (خنیفر، 1385: 19/12-20).

2.6 استرس شغلی

استرس شغلی به عنوان چالشی مهم برای سلامت افراد شاغل، و به طور کلی سلامت سازمان، قلمداد می‌شود. پاسخ فرد شاغل به عوامل استرس‌زا در محل کار، بسته به یک سری عوامل، می‌تواند برای سلامتی او مثبت یا منفی باشد. در اکثر موارد، افراد خود را با این عوامل تطبیق داده و قادر به ادامه انجام وظایف خود خواهند بود. اگرچه استرس خود

یک بیماری محسوب نمی‌شود، اما اگر از حدی فراتر رود یا اینکه به طور مداوم اتفاق بیافتد ممکن است باعث اختلال در سلامتی افراد شود. این نوع استرس می‌تواند 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 (2011 Work Health and Safety Act) کاری که به شاغلان برای انجام دادن سپرده می‌شود 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 موقعیت‌های استرس‌زا در محیط کار گسترش و بسط یافته‌است (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 (Jex) و همکارانش محققان حوزه استرس شغلی را در سه گروه طبقه‌بندی می‌کنند (nair, 2007):

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

- گروه دوم محققانی هستند که استرس را به عنوان یک پاسخ تعریف می‌کنند، که این پاسخ عکس‌العمل یک فرد به اتفاق‌ها یا تنش‌های محیط کار است (تأثیر)؛

- و دسته سوم محققانی را شامل می‌شود که استرس را به عنوان یک فرایند محرک- پاسخ (به عنوان تعاملی میان اتفاق‌های محیط کار یا عوامل استرس‌زای شغلی و تنش/پاسخ‌های افراد) در نظر می‌گیرند.

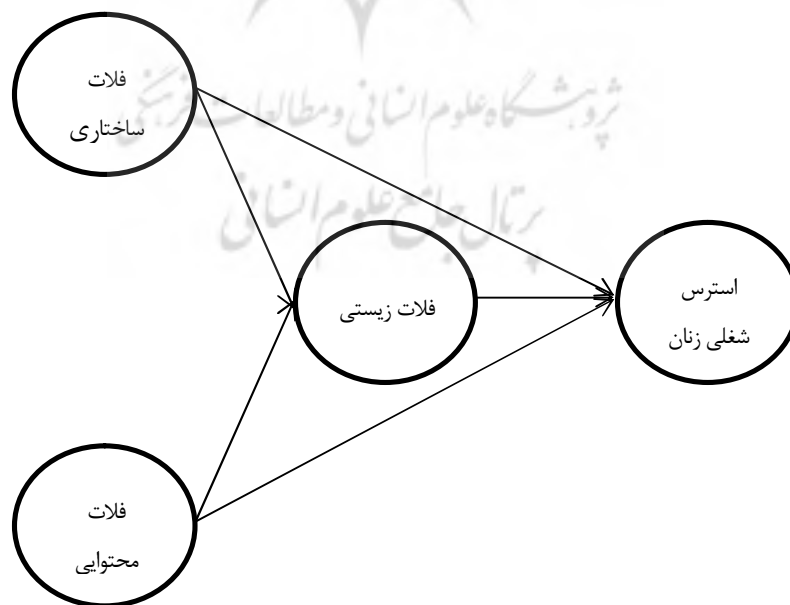
طبق نظر جکس و همکارانش اکثر محققان را می‌توان در دسته سوم رده‌بندی کرد (nair, 2007).

استرس شغلی (Work-Related Stress یا Job Stress یا Occupational Stress) مجموعه‌ای از رویداد(ها)ی متوالی، طبیعتاً غیر جسمانی، که از طرف دریافت کننده به عنوان تهدید تلقی شده را شامل می‌شود 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 به با خطر مواجه می‌سازد. عوامل

متعددی در این نوع استرس تأثیرگذارند اما بیشتر این محرکها ناشی از ابهام نقش و عوامل ناشی از فشار سازمانی هستند (ritano, kleiner, 2004: 2-3).

اکثر مدل‌های موجود در مورد استرس شغلی به این نکته اشاره می‌کنند که عوامل و موقعیت‌های استرس‌زا در محیط کاری، از جنبه‌های فردی، جسمی، روانشناختی، و رفتاری، باعث پدید آمدن تغییراتی منفی در فرد می‌شوند. همچنین، این مدل‌ها بیانگر آن هستند که ارتباط میان عوامل و موقعیت‌های استرس‌زا با عواقب منفی آنها (تنش) می‌تواند تحت تأثیر فاکتورهایی مانند ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، خصوصیات فردی، محیط اجتماعی، و ... قرار گیرند (grau, et al, 2001: 4).

در ذیل به شمای کلی مدل مفهومی پژوهش حاضر پرداخته شده است. در این مدل، فلات ساختاری و محتوایی به عنوان متغیرهای مستقل، فلات زیستی به عنوان متغیر میانجی و استرس شغلی زنان به عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است. فاستر و همکاران (2004)، فلات شغلی در سازمان را شامل دو نوع فلات سازمانی و فلات شخصی یا زیستی طبقه بندی کرده که در آن، فلات سازمانی شامل دو نوع ساختاری و محتوایی مشخص شده اند. مدل مفهومی پژوهش حاضر، برگرفته از پژوهش آرورا و گانجان (2014) می باشد که با اعمال اندکی تغییرات توسط محقق، به صورت ذیل ترسیم شده است.



شکل 1. مدل مفهومی پژوهش (arora, gunjan, 2014)

7. چگونگی گردآوری و پردازش داده‌ها

در این تحقیق از دو پرسشنامه ذیل استفاده گردیده است:

- پرسشنامه استاندارد فلات شغلی: این پرسشنامه استاندارد بوده و بر اساس مدل طراحی شده توسط میلیمان (1992)، توسط محقق استانداردسازی شده است که سه نوع از فلات ساختاری، محتوایی و زیستی را در طیف لیکرت مورد بررسی قرار می دهد. در این پرسشنامه 12 سوال مربوط به فلات ساختاری، 8 سوال مربوط به فلات محتوایی و 7 سوال مربوط به فلات زیستی طراحی شده است.

- پرسشنامه استاندارد استرس شغلی: در این پژوهش، جهت سنجش و اندازه گیری استرس شغلی زنان در سازمان برگرفته از پرسشنامه استاندارد اچ. اس. ای (Health and Safety Executive's (HSE) Management Standards for Work-Related Stress) است که توسط محقق استانداردسازی شده است. این پرسشنامه شامل 15 گویه در طیف پنج گزینه ای لیکرت می باشد.

جهت تایید روایی این پرسشنامه ها از تحلیل روایی محتوا استفاده شده که در آن با استفاده از نظرات اساتید و خبرگان رشته، روایی پرسشنامه ها مورد تایید قرار گرفته است. همچنین با استفاده از آزمون تحلیل عاملی تاییدی، روایی سازه پرسشنامه ها نیز مورد تایید قرار گرفته است. همچنین برای تایید پایایی پرسشنامه ها، از روش ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردیده، که به ترتیب ضریب آلفای کرونباخ هر کدام از آن ها 0/798 و 0/836 بدست آمده است، که این دو ضریب نشان دهنده پایایی بالای پرسشنامه هاست.

8. نمونه گیری

جامعه آماری پژوهش حاضر، شامل زنان شاغل در بخش ستادی شعب بانک پاسارگاد در منطقه 6 شهر تهران می باشد. تعداد کارمندان زن در بخش ستادی شعب بانک پاسارگاد در منطقه 6 شهر تهران، حدود 187 نفر می باشد.

بر اساس فرمول کوکران، نمونه مورد نظر در این تحقیق، 120 نفر می باشد. روش نمونه گیری در این پژوهش، چندمرحله است.

$$n = \frac{Nt^2pq}{nd^2 + t^2pq}$$

n = حجم نمونه آماری؛

N = جمعیت جامعه آماری؛

t = ضریب اطمینان 95 درصد = $1/96$ ؛

p = نسبت وجود صفت در جامعه آماری $0/50$ ؛

q = نسبت عدم وجود صفت در جامعه آماری $0/50$ ؛

d = درصد خطا یا اطمینان قابل قبول برابر با 5 درصد

$$n = \frac{187 \times 3.84 \times 0.5 \times 0.5}{187 \times 0.0025 + 3.84 \times 0.5 \times 0.5} \cong 120$$

9. خلاصه یافته‌ها و تحلیل آن‌ها

1.9 آمار توصیفی

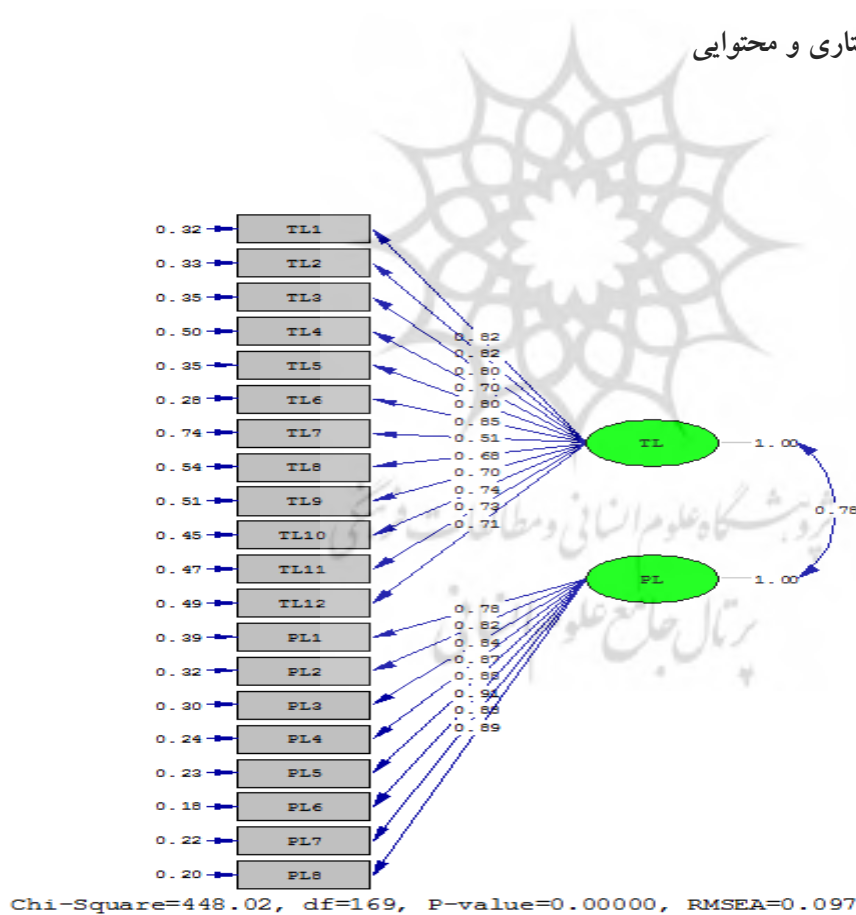
- سن: توزیع سن پاسخ دهنده گان بین کمتر از 30 تا بالاتر از 50 سال بوده است. تعداد پاسخ دهندگان بین 30 تا 35 سال، 7 نفر، 35 تا 40 سال، 31 نفر، 40 تا 45 سال، 50 نفر، 45 تا 50 سال، 25 نفر و تعداد پاسخ دهندگان بالاتر از 50 سال، 7 نفر می باشند.
- سابقه کاری: در حدود 45/8 درصد (55 نفر) پاسخ دهندگان در پژوهش بین 10 تا 15 سال سابقه و تجربه خدمت داشته‌اند. همچنین، نزدیک به 25 درصد (30 نفر) آنها بین 5 تا 10 سال، 17/5 درصد (21 نفر) آنها بین 15 تا 20 سال، 5/8 درصد (7 نفر) آنها بین 1 تا 5 سال، و 5/8 درصد (7 نفر) آنها بیشتر از 20 سال سابقه کار داشته‌اند.
- سطح تحصیلات: در حدود 12/5 درصد از پاسخ دهندگان، دارای مدرک لیسانس، 77/5 درصد دارای مدرک فوق لیسانس و 10 درصد از پاسخ دهندگان نیز دارای مدرک دکتری بوده اند.
- تاهل: به‌طور کلی، از 120 پاسخ‌دهنده به پرسشنامه، 62/5 متاهل، مجرد و 37/5 درصد، مجرد بوده اند.

2.9 آمار استنباطی

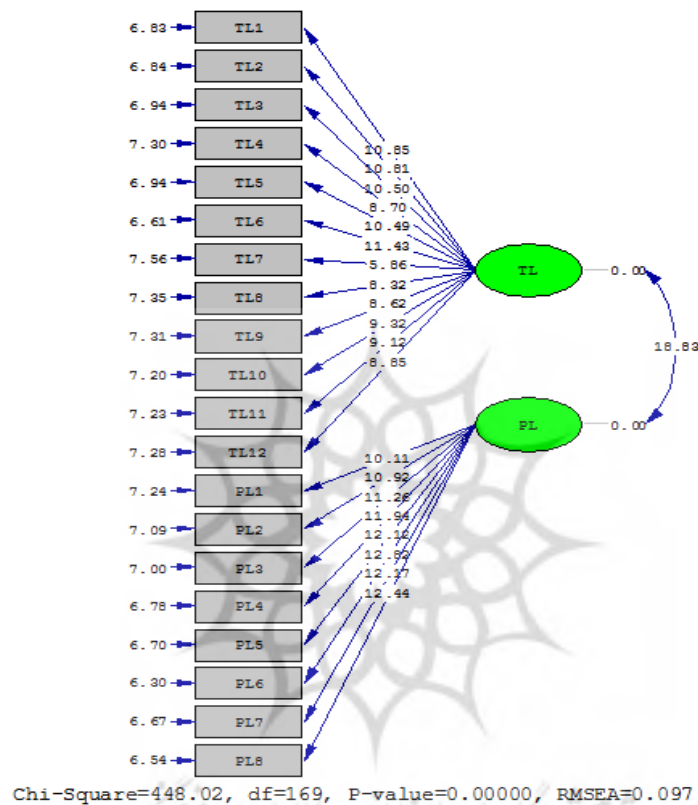
1.2.9 تحلیل عاملی تاییدی

جهت بررسی و تحلیل عاملی تاییدی متغیرهای مورد نظر در این پژوهش از نرم افزار لیزرل استفاده شده است. در ادامه به شرح نتایج حاصل از تحلیل عاملی تاییدی متغیرهای فلات ساختاری، فلات محتوایی، فلات زیستی و استرس شغلی پرداخته شده است.

1.1.2.9 فلات ساختاری و محتوایی



نمودار 1. تحلیل عاملی تاییدی فلات ساختاری و محتوایی (حالت استاندارد)



نمودار 2. تحلیل عاملی تاییدی فلات ساختاری و محتوایی (حالت t-value)

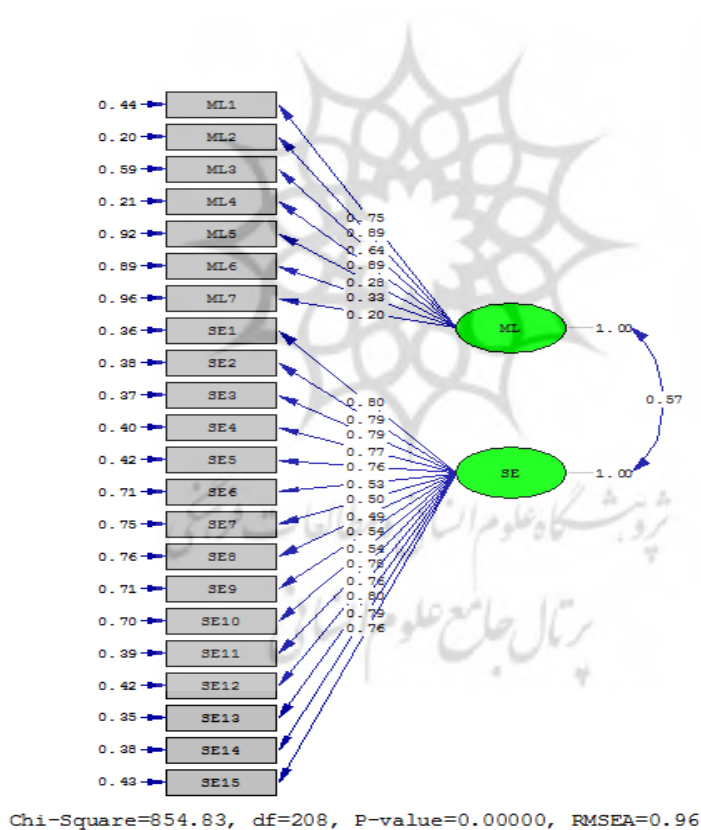
نمودارهای شماره 1 و 2، نتایج حاصل از تحلیل عاملی تاییدی فلات ساختاری و محتوایی را نشان می دهد. در صورتی که RMSEA کوچکتر از 0/1 باشد و آماره های مورد استفاده برای نیکویی برازش از قبیل CFI، NFI، IFI، RFI و ... بزرگتر از 0/9 باشد، می توان اینگونه استنباط کرد که مدل از برازش مناسبی برخوردار است.

جدول 1. آزمون نیکویی برازش تحلیل عاملی فلات ساختاری و محتوایی

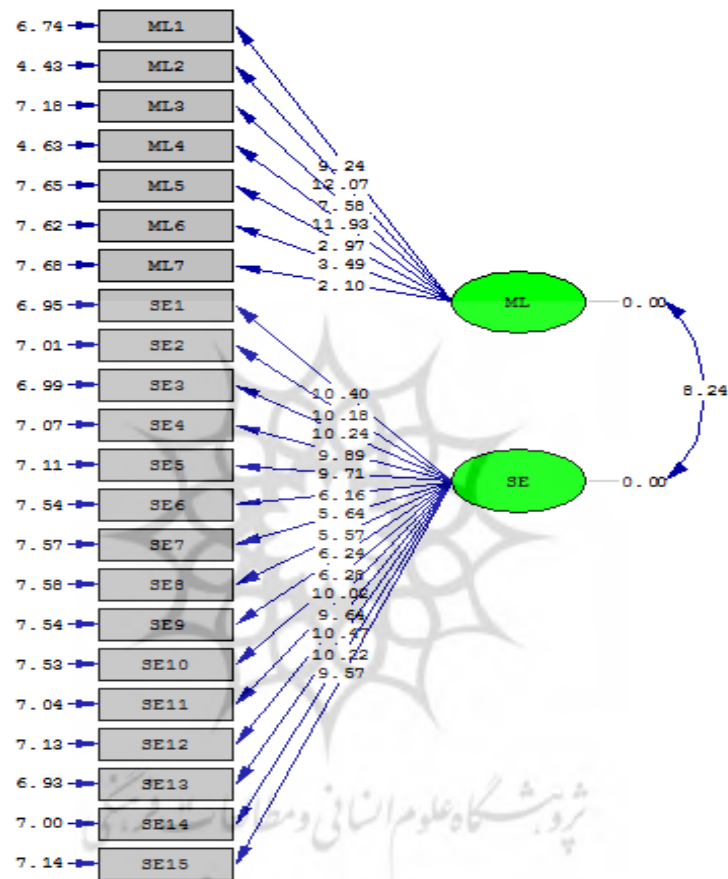
RFI	IFI	NFI	CFI	RMSEA
0/93	0/96	0/94	0/96	0/097

از آنجایی که RMSEA برابر با 0/97 می باشد که این مقدار، اندکی کوچکتر از 0/1 است و شاخص های CFI، NFI، IFI و RFI بزرگتر از 0/9 می باشند، می توان اینگونه استنباط نمود که مدل، از برازش مناسبی برخوردار است و ابزارهای اندازه گیری این پژوهش، به خوبی، قابلیت سنجش فلات ساختاری و محتوایی را دارا هستند.

2.1.2.9 فلات زیستی و استرس شغلی



نمودار 3. تحلیل عاملی تاییدی فلات زیستی و استرس شغلی (حالت استاندارد)



Chi-Square=854.83, df=208, P-value=0.00000, RMSEA=0.96

نمودار 4. تحلیل عاملی فلات زیستی و استرس شغلی (حالت t-value)

نمودارهای شماره 3 و 4، نتایج حاصل از تحلیل عاملی فلات زیستی و استرس شغلی را نشان می دهد. در صورتی که RMSEA کوچکتر از 0/1 باشد و آماره های مورد استفاده برای نیکویی برازش از قبیل CFI, NFI, IFI, RFI و ... بزرگتر از 0/9 باشد، می توان اینگونه استنباط کرد که مدل از برازش مناسبی برخوردار است.

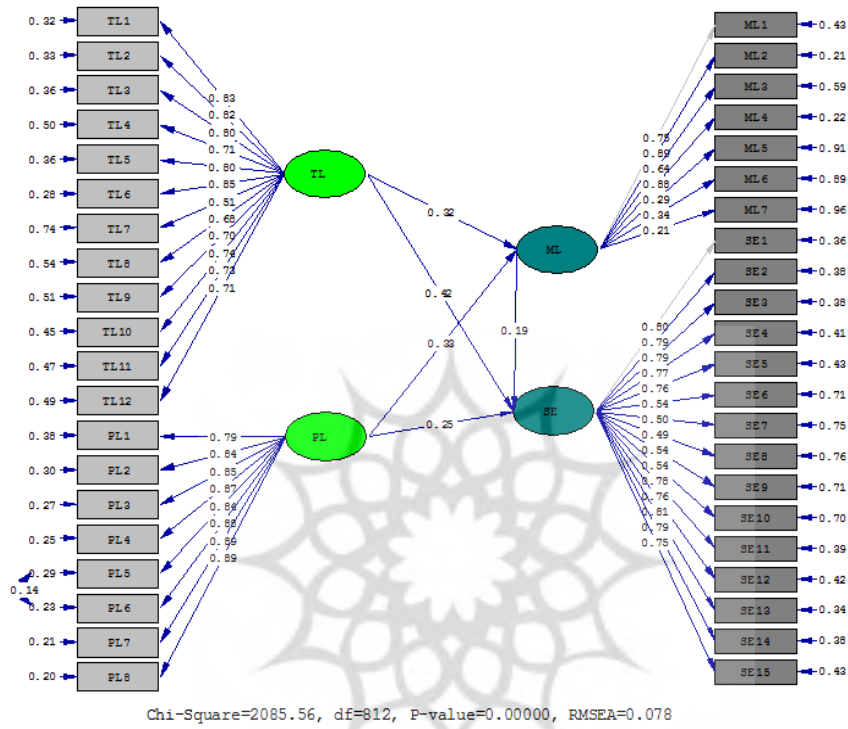
جدول 2. آزمون نیکویی برازش تحلیل عاملی فلات زیستی و استرس شغلی

RFI	IFI	NFI	CFI	RMSEA
0/95	0/97	0/96	0/97	0/096

از آنجایی که RMSEA برابر با 0/1 است و شاخص های CFI، NFI، IFI و RFI بزرگتر از 0/9 می باشند، می توان اینگونه استنباط نمود که مدل، از برازش مناسبی برخوردار است و سوالات پرسشنامه، به خوبی، قابلیت سنجش فلات زیستی و استرس شغلی را دارا هستند.

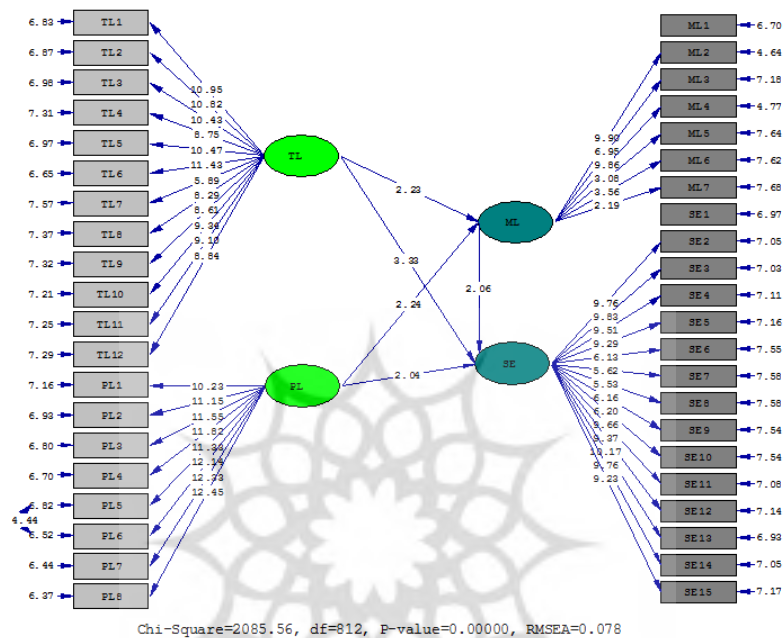
10. آزمون فرضیات پژوهش

از آنجا که این پژوهش در صدد بررسی تاثیر فلات ساختاری و محتوایی بر روی استرس شغلی زنان با در نظر گرفتن نقش میانجی فلات زیستی است، به گونه ای در زمره تحقیقات علی و معلولی قرار می گیرد. از این رو، جهت بررسی ارتباط میان متغیرهای مورد نظر، از ضرایب تحلیل مسیر در مدل معادلات ساختاری استفاده می شود. در ادامه به شرح نتایج حاصل از آزمون های آماری فرضیات این تحقیق، پرداخته می شود.



نمودار 5. مدل معادلات ساختاری (حالت استاندارد)

پرتال جامع علوم انسانی



نمودار 6. مدل معادلات ساختاری (حالت t-value)

نمودارهای شماره 1 و 2 نتایج حاصل از ضرایب تحلیل مسیر در مدل معادلات ساختاری را نشان می دهند. در صورتی که RMSEA کوچکتر از 0/1 باشد و آماره های مورد استفاده برای نیکویی برازش از قبیل CFI، NFI، IFI، RFI و ... بزرگتر از 0/9 باشد، می توان اینگونه استنباط کرد که مدل از برازش مناسبی برخوردار است.

جدول 3. خروجی آزمون نیکویی برازش ضرایب تحلیل مسیر

RFI	IFI	NFI	CFI	RMSEA
0/89	0/93	0/90	0/93	0/078

از آنجایی که RMSEA برابر با 0/078 می باشد که این مقدار، کوچکتر از 0/1 است و شاخص های CFI، NFI و IFI بزرگتر از 0/9 می باشند و تنها شاخص RFI کوچکتر از 0/9 بدست آمده، می توان اینگونه استنباط نمود که مدل، از برآزش نسبتاً مطلوبی برخوردار است.

در این راستا، نتایج حاصل از تحلیل مسیر در مدل معادلات ساختاری به طور خلاصه در جدول 4 به نمایش گذاشته شده است.

جدول 4. نتایج حاصل از آزمون فرضیات پژوهش

فرضیه	متغیر مستقل	متغیر میانجی	متغیر وابسته	R	T-VALUE	نتیجه
اول	فلات ساختاری	استرس شغلی	0/42	3/33	تایید
دوم	فلات محتوایی	استرس شغلی	0/25	2/04	تایید
سوم	فلات ساختاری	فلات زیستی	0/32	2/23	تایید
چهارم	فلات محتوایی	فلات زیستی	0/33	2/24	تایید
پنجم	فلات ساختاری	فلات زیستی	استرس شغلی	0/060	4/59	تایید
ششم	فلات محتوایی	فلات زیستی	استرس شغلی	0/062	4/61	تایید
هفتم	فلات زیستی	استرس شغلی	0/19	2/06	تایید

همانگونه که در جداول و نمودارهای فوق قابل مشاهده است، فرض صفر تایید و فرض مقابل رد می شود. در نتیجه، تاثیر فلات ساختاری و محتوایی بر روی استرس شغلی زنان در سازمان با در نظر گرفتن نقش میانجی فلات زیستی، به اثبات رسیده است.

11. نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف بررسی تاثیر فلات ساختاری و محتوایی بر روی استرس شغلی زنان با در نظر گرفتن نقش میانجی فلات زیستی به انجام رسیده است. جامعه آماری

پژوهش حاضر، کارکنان ستادی زن شعب بانک پاسارگاد در منطقه 6 شهر تهران می باشد. جهت گردآوری داده ها، از پرسشنامه های استاندارد استفاده شده است. نتایج حاصل از ضرایب تحلیل مسیر در مدل معادلات ساختاری با استفاده از نرم افزار لیزرل، نشان داده که فلات ساختاری و محتوایی، بر روی استرس شغلی زنان و با در نظر گرفتن نقش میانجی فلات زیستی، تاثیر معناداری داشته اند.

در همین زمینه، نتایج حاصل از آزمون مدل معادلات ساختاری در نرم افزار لیزرل، نشان داده که فلات ساختاری با ضریب مسیر (0/42)، تاثیر مثبت و معناداری بر روی استرس شغلی زنان داشته است. همچنین، فلات محتوایی با ضریب (0/25)، بر روی استرس شغلی زنان موثر بوده است. همچنین فلات ساختاری با ضریب مسیر (0/32)، بر روی فلات زیستی تاثیر مثبت و معناداری بر جای گذاشته است. بر اساس فرضیه چهارم نیز، فلات محتوایی توانسته است با ضریب مسیر (0/33)، بر روی فلات زیستی تاثیر مثبت و معناداری بر جای بگذارد. طبق فرضیه پنجم، نتایج حاصل از مدل معادلات ساختاری نشان داده که فلات ساختاری با میانجی گری فلات زیستی و با ضریب مسیر (0/060)، تاثیر غیرمستقیم و معناداری بر روی استرس شغلی زنان داشته است. همچنین فلات محتوایی با نقش تاثیر واسطه ای فلات زیستی، با ضریب مسیر (0/062)، تاثیر غیرمستقیم و معناداری بر روی استرس شغلی زنان داشته است. در آخر نیز بر اساس آزمون فرضیه هفتم، فلات زیستی توانسته است با ضریب مسیر (0/19)، تاثیر مثبت و معناداری بر روی استرس شغلی زنان داشته باشد.

در مقایسه نتایج حاصل از این پژوهش با پیشینه های مشابه، می توان اینگونه استنباط نمود که در تحقیق انجام شده توسط ملکه و همکاران (2013) ارتباط مثبت و معنادار میان فلات شغلی و استرس شغلی کارکنان به تایید رسیده است. همچنین بر اساس مطالعه ریتو گاندی آرورا و گانجان در سال 2014، فلات ساختاری و محتوایی ارتباط مثبت و معناداری با استرس شغلی داشته اند. همچنین در مقایسه ای که هاوست و همکاران در سال 2012 میان کارکنان دچار فلات زدگی شغلی و کارکنان سالم، به این نتیجه رسیده اند که میان فلات شغلی و استرس سازمانی، ارتباط مثبت و معناداری وجود داشته است. از سویی، آندرس و گابریلا در سال 2002 به این نتیجه رسیده اند که فلات ساختاری و محتوایی سطح رضایت شغلی کارکنان را پایین می آورد. بر این اساس و در مقایسه نتایج حاصل از

این پژوهش با مطالعات پیشین می‌توان اینگونه استنباط نمود که به طور معمول فلات زدگی شغلی بر روی استرس شغلی افراد و به خصوص زنان، تاثیر مثبتی بر جای می‌گذارد. در این راستا، پیشنهادات و راهکارهای ذیل در جهت بهبود وضعیت استرس شغلی زنان در سازمان ارائه می‌شود.

- فرهنگ سازی در راستای تولید و هدایت ایده‌ها در سازمان از طریق الگوسازی ارزش‌های اطلاعاتی با استفاده از مکانیزم‌های پاداش و تشویق
- آموزش زنان در این جهت که بتوانند دانشی را که در طی بازه‌های زمانی متفاوت کسب می‌کنند، در راستای اهداف و استراتژی‌های سازمانی به کار ببرند
- برگزاری جلسات آموزشی به صورت ماهیانه یا هفتگی در راستای افزایش توانایی‌های اجتماعی در زنان
- طراحی و اجرای برنامه‌های جبران خدمات و مزایا به گونه‌ای که بر اساس معیار عقلانیت و سازمان محوری باشد.
- تقویت شعارهایی که مشوق زنان در راستای به روز رسانی اطلاعاتشان باشند
- ایجاد انگیزه و تشویق زنان به یادگیری و افزودن به حجم دانشی که در اختیار دارند، با استفاده از برگزاری سلسله جلسات تشویقی و پاداش‌ها
- تعریف کنترل درونی و خودکنترلی به عنوان یکی از معیارهای مشخص شده در شرایط احراز شغل و شرح شغل
- تقویت فرهنگ خلاقیت و نوآوری با استفاده از برگزاری سلسله جلساتی به صورت ماهیانه و استفاده از نظرات کلیه زنان در همه سطوح سازمانی
- تشکیل گروه‌ها و تیم‌های خلاقیت در بین زنان و برگزاری جلسات ماهیانه مدیران عالی رتبه سازمانی با این نمایندگان
- تقویت حس استقلال رای و هویت و تعلق شغلی در زنان از طریق تفویض منطقی اختیارات به گونه‌ای که به چرخه شغلی و سازمانی آسیبی نرساند
- کاهش تمرکز سازمانی و نیز کاهش پراکندگی شغلی در درون شعبات تا حد ممکن در جهت افزایش حس استقلال در زنان

- کنترل گروه های رسمی و غیر رسمی درون سازمان به صورت عقلانی و تشویق و هدایت آن ها در پیشبرد اهداف سازمانی در راستای ایجاد اعتماد
- عدم سرکوب و جلوگیری از رشد گروه های غیررسمی در حمایت از حقوق زنان در سازمان
- برگزاری دوره های آموزشی یک الی دو ماهه در راستای آشنایی زنان با فناوری های نوینی که در راستای تغییرات محیطی وارد سازمان می شوند
- برگزاری و اجرای سمینارهایی در راستای راه ها و شیوه های ایده پردازی و خلاقیت توسط یکایک زنان در سطوح متفاوت سازمانی
- ایجاد سامانه های اینترنتی و اطلاعاتی در راستای پذیرش ایده های کارمندان زن در راستای حل مسائل و استفاده از طراحان فناوری اطلاعات در این راستا.

1.11 محدودیت های پژوهش

- محدودیت زمانی جهت انجام تحقیق در حوزه های گسترده تر
- عدم امکان انجام پژوهش همزمان در سازمان های مشابه
- عدم امکان تعمیم نتایج این پژوهش به سازمان های مشابه و یا سازمان های دیگر

2.11 پیشنهادها برای تحقیقات آتی

- بررسی تاثیر فلات شغلی بر روی سکوت سازمانی زنان (مطالعه موردی: صنعت بانکداری)
- بررسی نقش فلات شغلی بر روی سلامت اجتماعی زنان (مطالعه موردی: صنعت بانکداری)
- بررسی نقش غنی سازی شغلی بر روی کاهش فلات شغلی و استرس شغلی زنان با رویکرد آزمایشی

کتابنامه

خنیفر، حسین (1385). «بررسی ابعاد روانی فلات شغلی و ارائه راهکارهای عملی برون رفت»، نشریه فرهنگ مدیریت، سال چهارم، شماره 12، صفحه 83 تا 111.

- Arora. 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.
- 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.
- Choudhary. Shahzad Aziz, Aisha .Riaz (2013), strategies for career plateau: empirical investigation of organizations in pakistan, interdisciplinary journal of contemporary research in business, vol 4, no 9. 712-726.
- 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.
- 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. 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.
- 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).
- 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-stress-overview-ekka.pdf.
- Ritano, R. E., & Kleiner, B. H. (2004). Stress Management: Stressors Diagnosis, and preventative Measures. *Management Research News*, 27, 32-38.
- Salami, O. S. (2010). Career plateauing and work attitudes: Moderating effects of mentoring others with Nigerian employees. *Europe’s Journal of Psychology*, 6, (4), 71-92.
- Sorizehi, Zakaria, Samadi, Abbas, Sohrabi, Rohallah, Kamalipoor, Nasser (2013), Studying the relationship between plateauing in career progression path with personnel burnout (case

study: ministry of health and treatment in Khash city), interdisciplinary journal of contemporary research in business, vol 5, no 3. 627-638.

Suarthana. Jimmy h . P, riana. Gede (2016), the effect of psychological contract breach and workload on intention to leave: mediating role of job stress, social and behavioral sciences, 219, 717-723.

Takahashi. Ana Maria (2016), Job stress in Japanese academia: The role of relative income, time allocation by task, and children, Journal of Asian Economics 43 (2016) 12–17.

Tongchaiprasita. Patcharanan, Ariyabuddhiphongs. Vanchai (2016), Creativity and turnover intention among hotel chefs: The mediating effects of job satisfaction and job stress, International Journal of Hospitality Management 55 (2016) 33–40.

Wang. Y.h, Hua. ch, Hurst. C. s, Yang. Ch. ch , (2014), Antecedents and outcomes of career plateaus: The roles of mentoring others and proactive personality, Journal of Vocational Behavior 85 (2014) 319–328.

Wickramasinghe. Vathsala, Jayaweera. Mayura, (2010), "Impact of career plateau and supervisory support on career satisfaction", Career Development International, Vol. 15 Iss 6 pp. 544 – 561.

Hurst. Carrie, kungu. Kenneth, flott. Phyllis, (2012), Stress, Organizational Citizenship Behaviors, and Coping: Comparisons among Plateaued and Non-Plateaued Employees, Business and Management Research, Vol. 1, No. 3.

Conner, D. (2014). The effects of career plateaued workers on in-group members' perceptions of P-O fit. Employee Relations, 36 (2), 198-212.