



# تبیین نقش سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی بر فرسودگی شغلی منابع انسانی (مطالعه موردی: سازمان بهزیستی آذربایجان شرقی)

یاسر بشیربنائم<sup>۱</sup> / مجید واحدی<sup>۲</sup> / مریم رسولی<sup>۳</sup>

چکیده

مقدمه: از مفاهیمی که در سال‌های اخیر توجه روان‌شناسان صنعتی-سازمانی را به خود معطوف ساخته، سستی متصدی شغل است که به آن فرسودگی شغلی می‌گویند و مورد دیگر که با ناکارآمدی سرمایه‌های انسانی رابطه مستقیم دارد، سکون‌زدگی شغلی است. هدف این مطالعه تبیین نقش سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی بر فرسودگی شغلی منابع انسانی سازمان بهزیستی آذربایجان شرقی بود.

روش کار: تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از حیث روش پیمایشی-توصیفی است. داده‌ها با استفاده از پرسشنامه‌های محقق ساخته بر مبنای مدل‌های عملیاتی بر اساس نظریه‌های باردویک و مسلش جمع‌آوری شده است. بر مبنای آزمون کلموگروف اسمرینوف، تمامی متغیرها نرمال بوده و برای تعیین همبستگی و تبیین تغییرات بین متغیرهای فرضیه‌ها از آزمون پیرسون و رگرسیون دومتغیره استفاده شده است.

یافته‌ها: ضرایب همبستگی بین تمام متغیرهای فرضیه‌های تحقیق به غیر از دو فرضیه (تأثیر فقدان یادگیری بر فرسودگی شغلی) با ضریب همبستگی ۰/۰۵۶؛ کوچک‌تر از ۰/۰۵ می‌باشند و دارای رابطه معنی‌داری هستند. در راستای یافته‌های حاصل از آماره‌های تحلیل واریانس و رگرسیون خطی و ضرایب پارامتری مربوط به شیب $\beta$ ، میزان تغییرات به ازای یک واحد تغییر در متغیر مستقل بر متغیر وابسته تبیین و استنباط گردیده شده است.

نتیجه‌گیری: با توجه یافته‌های تحقیق، تأثیر سکون‌زدگی شغلی و اغلب ابعاد آن به غیر فقدان یادگیری بر فرسودگی شغلی در کارکنان سازمان بهزیستی استان آذربایجان شرقی محرز گردید. همین امر، لزوم توجه به این وضعیت شغلی را به جهت غلبه بر سندروم فرسودگی شغلی بیشتر می‌نماید. برای بهبود وضعیت ابعاد مؤثر، راهکارهای لازم، پیشنهاد گردیده که در صورت اعمال آن‌ها، پیش‌بینی می‌گردد نسبت به وضعیت کنونی به موقعیت بهتری دست‌یافته شود.

کلیدواژه‌ها: سکون‌زدگی شغلی، ابعاد سکون‌زدگی شغلی، فرسودگی شغلی، ابعاد فرسودگی شغلی

• وصول مقاله: ۹۳/۰۵/۰۱ • اصلاح نهایی: ۹۳/۰۹/۱۵ • پذیرش نهایی: ۹۴/۰۲/۱۶

۱. کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، باشگاه پژوهشگران و نخبگان جوان، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب، بناب، ایران؛ نویسنده مسئول  
(Bashirbanaem@yahoo.com)

۲. استادیار گروه علوم تربیتی، دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۳. کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد بناب، بناب، ایران



## مقدمه

نقطه‌ای می‌رسند که احتمال صعود از نردبان ترقی کاهش می‌یابد. در این مرحله احتمال اندکی وجود دارد که شخص پس از آن ارتقای مقام یابد، این مرحله «سکون» نام دارد. تحقیق حاضر به دنبال یافتن پاسخ این سؤال است که آیا سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی در فرسودگی شغلی کارکنان سازمان بهزیستی آذربایجان شرقی تأثیر دارد؟ کارمندان اغلب کار خود را با آرزوها یا انتظار ترقی تا بالاترین جایگاه در سازمان انتخابی‌شان شروع می‌کنند. توجه زیادی روی پیشرفت شغلی و تصوراتشان در دستیابی به مسئولیت‌های بیشتر، قدرت و پاداش دارند. اگر موارد مذکور با واقعیت‌های موجود تطابق نداشته باشد در آن یک پارادوکس به وجود می‌آید [۴]. سکون‌زدگی شغلی پدیده جدیدی نیست، اما وضعیت نگران‌کننده‌ای که به وجود آمده این است که نرخ رشد آن به‌طور فزاینده در سازمان‌های مختلف شروع به افزایش کرده است [۵]. بر اساس تعریف کلاسیک، سکون‌زدگی به‌عنوان نقطه‌ای در یک شغل تعریف می‌شود که در آن احتمال ترفیع سلسله مراتبی خیلی کمتر است. به‌رحال، اسکین تعریف کرده است که حرکت شغلی در یک سازمان می‌تواند عمودی، رادیکالی (ریشه‌ای)، یا پیرامونی باشد. حرکت عمودی می‌تواند هم به‌طرف بالا و هم به‌طرف پایین باشد. در این حرکت موفقیت می‌تواند با دستیابی به سطوح خاص سلسله‌مراتب اندازه‌گیری شود. می‌توان پیشرفت شخصی را با مقطع افقی مرزهای کارکردی یا با تغییر محتوای کار و هر کدام از این‌ها را با کسب شایستگی‌هایی اندازه‌گیری کرد [۶]. عبارت سکون‌زدگی اشاره به احساس شکست یا ناامیدی است که افراد به‌طور موقت یا دائمی در طول فرآیند شغلی‌شان تجربه می‌کنند [۷]. سکون‌زدگی شغلی به‌عنوان مقدمه‌ای برای بسیاری از پیامدهای کاری نامطلوب مثل رضایت کم، استرس بالا، عملکرد ضعیف، علائم باج‌گیری و تعهد سازمانی پایین و افزایش تصمیم‌گیری برای انتقال استفاده می‌شود سکون‌زدگی شغلی به‌صورت پتانسیلی باعث ایجاد ناراحتی در میان کارمندان می‌شود زیرا عدم پیشرفت مداوم شغلی به‌طرف بالا به‌عنوان مقیاسی برای اندازه‌گیری عملکرد کارمندان در نظر

درصد قابل توجهی از کارکنان هر سازمان، تحت تأثیر آثار زیان‌آور محرک‌های تنش‌زا قرار دارند. «سیله» در تلاش خود برای شناختن آثار فشار روانی بر افراد، دو اصطلاح فشار روانی خوب و فشار روانی بد را مصطلح کرد و معتقد بود که اگر فشار روانی در حد متعادل باشد، می‌تواند باعث تلاش و کوشش برای دستیابی به هدف‌ها گردد [۱]. طبق تعریفی که مؤسسه ملی بهداشت حرفه‌ای و ایمنی از فشار روانی شغلی بیان داشته است، فشار روانی شغلی وقتی رخ می‌دهد که بین نیازهای شغلی با توانایی و استعدادها و خواسته‌های فرد هماهنگی وجود نداشته باشد [۲]. فشارها و استرس‌های شغل همچون اتفاقات شغلی مهم که می‌توانند به سلامت فیزیکی، سلامت و خوشی روان‌شناختی و عملکرد کاری صدمه بزنند و فرد را به‌سوی تحلیل رفتگی شغلی سوق دهند تشخیص داده شده‌اند [۳].

ضرورت و اهمیت انجام این تحقیق، ارائه راهکارهایی با توجه به ویژگی‌های شغلی شاغلین در بهزیستی استان آذربایجان شرقی است در جهت کاهش فرسودگی شغلی و سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی آنان. توجه به مسئله فرسودگی شغلی و مطالعه عوامل تأثیرگذار، زمینه‌ساز و مرتبط با آن و ارائه راهکارهایی برای پیشگیری از بروز آن و فائق آمدن بر عوارض آن، می‌تواند سهم ارزشمندی در سلامت کارکنان بهزیستی و پیشبرد هرچه‌بهرتر اهداف سازمانی داشته باشد.

عوامل زیادی در فرسودگی شغلی می‌تواند مؤثر باشد که در تحقیق حاضر سعی شده است تأثیر سکون‌زدگی (فلات شغلی) بر فرسودگی شغلی کارکنان سازمان بهزیستی استان آذربایجان شرقی بررسی گردد. کارمندان اغلب حرفه خود را با امید و انتظاراتی ویژه برای رسیدن به بالاترین سطح در سازمان شروع می‌کنند و اکثر آن‌ها به پیشرفت خود، رسیدن به قدرت، کسب بالاترین مسئولیت‌ها و پاداش‌ها اهمیت می‌دهند. با این وجود، نیروی کار در مسیر ترقی شغلی به

گرفته می‌شود [۸]. کارکنانی که دچار سکون‌زدگی شغلی می‌گردند فکر می‌کنند که کارفرمایان شغل آن‌ها را ول کرده‌اند [۵].

جودیت باردویک که اولین بار پدیده «ناحیه سکون» را مطرح کرد، تخمین می‌زند که تنها یک درصد از نیروی کار در زندگی کاری‌شان گرفتار این پدیده نمی‌شوند. در این ناحیه احتمال صعود از نردبان مسیر ترقی پایین می‌آید. به عبارت دیگر، مقصود از «ناحیه سکون» در مسیر ترقی شغلی، ناحیه‌ای است که چون شخص بدان جا رسد، احتمال بسیار اندکی وجود دارد که بتواند پس از آن ارتقای مقام یابد. [۹]. بر اساس نظر باردویک در ۱۹۹۸، بیشتر افراد ظرف حدود سه سال در یک شغل ماهر می‌شوند، از این به بعد کار معمول و یکنواخت شده و دیگر چیز جدیدی برای آموختن وجود ندارد. در این حالت فرد ممکن است احساس درماندگی کند و کار خود را کم‌ارزش و ناخوشایندتر از قبل بداند. [۶].

سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی جزئی از چارچوب زندگی کاری می‌باشد که به وضعیت ایستایی در پروسه مسیر پیشرفت شغلی افراد اشاره دارد [۱۰]. سکون‌زدگی در مسیر ترقی شغلی آنگاه رخ می‌دهد که کارمندان به نقطه‌ای می‌رسند که دیگر امکان پیشرفت بیشتر ندارند و مسئولیت اضافی دیگری را نیز نمی‌توانند بپذیرند [۱۱].

پژوهشگران مرتبط با مفاهیم سلامت روانی قرار گرفته است. [۱۴]، اولین بار اصطلاح فرسودگی شغلی در ادبیات پژوهشی در سال ۱۹۷۴ توسط هربرت فرویدنبرگ به صورت علمی به کار گرفته شد. وی پدیده‌ی فرسودگی شغلی را در کارکنانی که حرفه‌های یاری‌رسانی داشتند، مورد بررسی قرار داد [۱۵]، او برای نخستین بار اصطلاح فرسودگی شغلی را برای توصیف تجارب نامناسب در مشاغل خدماتی و رسیدن به مرحله‌ای که افراد قادر نیستند وظایفشان را به‌طور مؤثر انجام دهند، به کار برد [۹]. در حالت کلی، تغییرات منفی که در موقعیت شغلی کارمند جای می‌گیرد و میزان ناتوانی فرد را در انجام وظایف افزایش می‌دهند عوامل واقعی نگرانی برای دچار افسردگی فرد می‌باشند [۱۶].

فرسودگی شغلی دارای دو بعد درونی و بیرونی است، ابعاد درونی دربرگیرنده خستگی عاطفی و خود گم‌کردگی و احساس عدم موفقیت در کار است و ابعاد بیرونی شامل: نگرش‌های منفی نسبت به شغل، زندگی و رفتارهای از کار می‌شود [۱۷]. این پدیده یک نشان‌گاه روان‌شاختی است و بیشتر در مشاغلی دیده می‌شود که ساعات طولانی با انسان‌ها در ارتباط هستند [۱۴] و همچنین چون فرسودگی شغلی یک پاسخ روان‌شناختی نسبت به استرس می‌باشد با خصوصیات مثل خستگی هیجانی و مسخ شخصیت و عدم کفایت فردی [۱۵]، کم شدن احساس شایستگی و افت عملکرد شخصی که ناشی از ارزیابی منفی از خود در رابطه با کار می‌باشد همراه است [۱۸]. «پاینیز» و «مسلش» فرسودگی شغلی را شکلی از واکنش نسبت به استرس می‌دانند که وقتی شروع می‌شود، معمولاً کار فرد را برای بازگشت به حالت اولیه دشوار می‌سازد [۱۹]. پیدایش تغییر در چیزی که فرد می‌خواهد و چیزی که او انجام می‌دهد و یا، از سوی دیگر، ناهماهنگی‌های قابل توجه بین ماهیت شغل و طبیعت شاعل را به‌سوی فرسودگی شغلی هدایت می‌کند [۲۰]. اگرچه اولین پژوهش‌ها در مورد فرسودگی شغلی در مشاغل خدمات و حرفه‌های کمکی انجام شد و اعتقاد بر این بود که فرسودگی شغلی ویژه این مشاغل است، امروزه این تصور وجود دارد که فرسودگی شغلی ممکن است در هر شغلی ایجاد شود [۲۱]. محمدی

اظهار می‌دارد که: هنگامی که فرسودگی شغلی رخ می‌دهد، فقدان روزافزون واقع‌بینی، کاهش انرژی در ادامه فعالیت‌های سودمند، از دست دادن فلسفه نهایی زندگی و نبود احساس همدردی و اختلال‌های روانی و جسمانی نمایان می‌شوند. برای فائق آمدن بر این مشکلات باید با تنیدگی‌های روانی و فرسودگی مقابله کرد [۲۲]. شاید بزرگ‌ترین هزینه‌ای که بر اثر فرسودگی شغلی پدید می‌آید و محاسبه آن از همه دشوارتر است، خسارت‌هایی است که در نتیجه اشتباه کارکنان رخ می‌دهد. زیان دیگری که چندان به چشم نمی‌آید اما جبران‌ناپذیرتر از بقیه است، در مورد زندگی انسان‌ها است [۲۳].

### روش کار

تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی و از حیث روش پیمایشی-توصیفی است. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از پرسشنامه‌های جمع‌آوری شده از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی، استفاده شده است. بدین ترتیب برای توصیف پاسخ‌های داده شده به سؤالات پرسشنامه‌های تحقیق حاضر از جدول‌های توزیع فراوانی و درصد پاسخ‌های مربوط به هر یک از سؤالات استفاده شده است. برای نشان دادن داده‌های آماری سؤالات عمومی به صورت مجسم، از نمودارهای ستونی استفاده گردیده است و در سطح استنباطی برای آزمون فرضیه‌ها از آزمون‌های همبستگی پیرسون و رگرسیون دومتغیره استفاده شده است. جامعه آماری تحقیق حاضر، کارکنان سازمان بهزیستی استان آذربایجان شرقی می‌باشد. برای جمع‌آوری اطلاعات از نمونه آماری و به منظور آزمون فرضیه‌های تنظیم شده این تحقیق، از پرسشنامه‌ای که با توجه به متغیرهای تحقیق و عملیاتی نمودن آن‌ها تنظیم شده، استفاده گردیده است. در این تحقیق برای تعیین روایی ابزار جمع‌آوری اطلاعات از روایی نمادی یا صوری استفاده گردید. برای آزمون پایایی پرسشنامه از آزمون آلفای کرونباخ استفاده شده است. بر اساس این روش با یک مطالعه مقدماتی روی ۳۵ کارمند جامعه مورد بررسی و با استفاده از نرم‌افزار

آماري SPSS میزان پایایی سؤالات سکون‌زدگی شغلی و فرسودگی شغلی به ترتیب ۰/۸۶۰ و ۰/۸۸۰ به دست آمد. برای بررسی تأثیر سکون‌زدگی بر فرسودگی شغلی کارکنان سازمان بهزیستی استان آذربایجان شرقی، سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی بر اساس مدل باردویک در سه بعد؛ یک، عدم ارتقاء و رشد سازمانی؛ مشخص نبودن مسیر ارتقاء شغلی کارکنان. دو، فقدان یادگیری؛ عموماً کارهای با تنوع پایین و دارای محتوای خسته و کسل‌کننده در این دسته قرار دارند. سه، عدم احساس لذت و روزمرگی؛ وقتی زندگی شخصی به‌طور کلی تغییرات چندی نداشته باشد فرد دچار روزمرگی می‌شود [۲۴]. فرسودگی شغلی بر اساس مدل مازلاک (مسلش) در سه بعد؛ یک، خستگی یا تحلیل عاطفی؛ احساس از رونق افتادن، احساس از پای درآمدن، فشار کار روزانه، احساس بی‌زاری از کار است. دو، خود بیگانگی یا مسخ شخصیت؛ عدم توانایی در پیدا کردن راه حل مناسب و عدم احساس مشارکت در کار و نداشتن انگیزه برای انجام امور ارزشمند است. سه، فقدان موفقیت فردی یا پیشرفت شخص شامل عدم اهمیت اهداف سازمان و بی‌تفاوتی نسبت به مشکلات سازمان همچنین عدم توجه به بازدهی کار و عدم خودجوشی و مشارکت در کار تعریف گردیده است [۲۵].

### یافته‌ها

چنانچه در جدول شماره یک (در مورد آزمون فرضیه: سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی بر فرسودگی شغلی کارکنان در سازمان بهزیستی آذربایجان شرقی مؤثر است) ملاحظه می‌گردد در سطح معنی‌داری یک دامنه‌ای، سطح معنی‌داری آزمون پیرسون ۰/۰۰۲ بوده است و این سطح از حداقل سطح معنی‌داری ۰/۰۵ کوچک‌تر بوده و نیز با توجه به مقدار I محاسبه شده که ۰/۲۴۱ می‌باشد و این مقدار از مقدار بحرانی پیرسون با درجه آزادی ۱۴۲ که ۰/۳۷۷ است بزرگ‌تر می‌باشد، لذا رابطه معنی‌داری بین سکون‌زدگی و فرسودگی شغلی در مسیر پیشرفت شغلی کارکنان در سازمان بهزیستی آذربایجان شرقی وجود دارد. برای آزمون تأثیر متغیر مستقل بر

بین متغیر سکون‌زدگی و فرسودگی شغلی در مسیر پیشرفت شغلی کارکنان در سازمان بهزیستی آذربایجان شرقی به صورت زیر خواهد بود:  $Y = 75/844 + /497 X_1$  پس می‌توان بیان نمود که یک واحد افزایش در متغیر  $X_1$  (سکون‌زدگی) موجب  $0/497$  واحد افزایش در متغیر فرسودگی شغلی در مسیر پیشرفت شغلی کارکنان در سازمان بهزیستی آذربایجان شرقی می‌شود. پس می‌توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی این آزمون از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد.

متغیر وابسته این فرضیه از آزمون رگرسیون استفاده شده است. از آنجا که سطح معنی‌داری آزمون مربوطه برابر  $0/04$  می‌باشد، می‌توان چنین ادعا نمود که آزمون فوق با خطای  $0/05$  یا سطح اطمینان  $0/95$  معنی‌دار می‌باشد. ضریب تشخیص  $R^2$  که عبارت است از نسبت تغییرات توضیح داده شده توسط متغیر  $X$  به تغییرات کل،  $0/058$  می‌باشد. می‌توان بیان نمود که حدود  $5/8$  درصد تغییرات متغیر وابسته ( $Y$ )، توسط تغییرات در متغیر مستقل یا پیش‌بین ( $X$ ) تبیین می‌گردد. بنابراین رابطه ریاضی

جدول ۱: آزمون  $t$  پیروسون و تحلیل واریانس و ضرایب پارامتر مربوط به مدل رگرسیونی برای متغیر سکون‌زدگی و فرسودگی شغلی در مسیر پیشرفت شغلی کارکنان

همبستگی		تحلیل واریانس و رگرسیون		ضرایب پارامتر	
سکون‌زدگی	فرسودگی شغلی	خطای استاندارد	ضریب تشخیص تعدیل شده	عنوان متغیر	$\beta$ شیب خط
۰/۲۴۱	۱/۰۰۰	۲۱/۳۸۵	۰/۰۵۱	نتیجه آزمون	$75/844$
۱/۰۰۰	۰/۲۴۱			رد فرض $H_0$	$497$
۰/۰۰۲	۰			نتیجه آزمون:	
.	۰/۰۰۲			رد فرض $H_0$	
R		ضریب تشخیص $(R^2)$		سطح معنی‌داری	
۰/۲۴۱	۰/۰۵۸	۰/۰۵۱	۰/۰۵۱	۰/۰۰۴	۰/۰۰۴
منبع تغییرات	درجه آزادی	مجموع مربعات	میانگین مربعات	F	سطح اطمینان
رگرسیون	۱	۳۹۴۴/۲۸۷	۳۹۴۴/۲۸۷		۰/۹۵
باقی مانده	۱۴۰	۶۴۰۲۳/۰۰۸	۴۵۷/۳۰۷	۸/۶۲۵	
کل	۱۴۱	۶۷۹۶۷/۲۹۶	-----		
ضرایب پارامتر					
		$t$ محاسبه شده	سطح معنی‌داری	نتیجه آزمون	
عنوان متغیر		$\beta$ شیب خط		رد فرض $H_0$	
عرض از مبدأ		$75/844$	$0/000$	رد فرض $H_0$	
سکون‌زدگی		$497$	$0/004$	رد فرض $H_0$	

سطح از حداقل سطح معنی‌داری  $0/05$  کوچک‌تر بوده و نیز با توجه به مقدار  $t$  محاسبه شده که  $0/271$  می‌باشد و این مقدار از مقدار بحرانی پیروسون با درجه آزادی  $142$  که  $0/377$  است بزرگ‌تر می‌باشد، لذا رابطه معنی‌داری بین عدم ارتقاء و رشد سازمانی و فرسودگی

چنانچه در جدول شماره دو (در مورد آزمون فرضیه: عدم ارتقاء و رشد سازمانی بر فرسودگی شغلی کارکنان در سازمان بهزیستی آذربایجان شرقی مؤثر است) ملاحظه می‌گردد در سطح معنی‌داری یک دامنه‌ای، سطح معنی‌داری آزمون پیروسون  $0/001$  بوده است و این

شغلی در مسیر پیشرفت شغلی کارکنان در سازمان بهزیستی آذربایجان شرقی وجود دارد. برای آزمون تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته این فرضیه از آزمون رگرسیون استفاده شده است. از آنجا که سطح معنی‌داری آزمون مربوطه برابر ۰/۰۰۱ می‌باشد، می‌توان چنین ادعا نمود که آزمون فوق با خطای ۰/۰۵ یا سطح اطمینان ۰/۹۵ معنی‌دار می‌باشد. ضریب تشخیص  $R^2$  که عبارت است از نسبت تغییرات توضیح داده شده توسط متغیر  $X$  به تغییرات کل، ۰/۰۷۴ می‌باشد. می‌توان بیان نمود که حدود ۷/۴ درصد تغییرات متغیر وابسته ( $Y$ )، توسط تغییرات در متغیر مستقل یا پیش‌بین ( $X$ ) تبیین می‌گردد.

بنابراین رابطه ریاضی بین متغیر عدم ارتقاء و رشد سازمانی و فرسودگی شغلی در مسیر پیشرفت شغلی کارکنان در سازمان بهزیستی آذربایجان شرقی به صورت زیر خواهد بود:  $Y = 77.064 + X_1 \cdot 1/176$  پس می‌توان بیان نمود که یک واحد افزایش در متغیر  $X_1$  (عدم ارتقاء و رشد سازمانی) موجب ۱/۱۷۶ واحد افزایش در متغیر فرسودگی شغلی در مسیر پیشرفت شغلی کارکنان در سازمان بهزیستی آذربایجان شرقی می‌شود. پس می‌توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی این آزمون از لحاظ آماری معنی‌دار می‌باشد.

جدول ۲: آزمون  $t$  پیروان تحلیل واریانس برای تعیین همبستگی و تأثیر عدم ارتقاء و رشد سازمانی و فرسودگی شغلی در مسیر پیشرفت شغلی کارکنان

همبستگی						
عدم ارتقاء و رشد سازمانی	فرسودگی شغلی					
۰/۲۷۱	۱/۰۰۰	فرسودگی شغلی	ضریب همبستگی			
۱/۰۰۰	۰/۲۷۱	عدم ارتقاء و رشد سازمانی	پیروان			
۰/۰۰۱	۰	فرسودگی شغلی	سطح			
۰	۰/۰۰۱	عدم ارتقاء و رشد سازمانی	معناداری/تک زنگوله ای			
۱۴۲	۱۴۲	فرسودگی شغلی	مجموع نمونه			
۱۴۲	۱۴۲	عدم ارتقاء و رشد سازمانی				
آزمون تحلیل واریانس و رگرسیون						
R	ضریب تشخیص ( $R^2$ )	ضریب تشخیص تعدیل شده	خطای استاندارد			
۰/۲۷۱	۰/۰۷۴	۰/۰۶۷	۲۱/۲۰۷			
منبع تغییرات	درجه آزادی	مجموع مربعات	میانگین مربعات	F	سطح اطمینان	سطح معنی‌داری
رگرسیون	۱	۵۰۰۳/۱۵۷	۵۰۰۳/۱۵۷		۰/۹۵	۰/۰۰۱
باقی مانده	۱۴۰	۶۲۹۶۴/۱۳۹	۴۴۹/۷۴۴	۱۱/۱۲۴		نتیجه آزمون: رد فرض $H_0$
کل	۱۴۱	۶۷۹۶۷/۲۹۶	-----			
ضرایب پارامتر						
عنوان متغیر	$\beta$ شیب خط	$t$ محاسبه شده	سطح معنی‌داری	نتیجه آزمون		
عرض از مبدأ	۷۶/۰۶۴	۸/۵۷۲	۰/۰۰۰	رد فرض $H_0$		
عدم ارتقاء و رشد سازمانی	۱/۱۷۶	۳/۳۳۵	۰/۰۰۱	رد فرض $H_0$		

چنانچه در جدول شماره سه (در مورد آزمون فرضیه: فقدان یادگیری بر فرسودگی شغلی کارکنان در سازمان بهزیستی آذربایجان شرقی مؤثر است) ملاحظه می‌گردد در سطح معنی‌داری یک دامنه‌ای، سطح معنی‌داری

آزمون پیرسون ۰/۰۵۶ بوده است و این سطح از حداقل سطح معنی داری ۰/۰۵ بزرگ تر بوده و نیز با توجه به مقدار  $T$  محاسبه شده که ۰/۱۳۴ می باشد و این مقدار از مقدار بحرانی پیرسون با درجه آزادی ۱۴۲ که ۰/۳۷۷ وجود ندارد.

جدول ۳: آزمون  $\chi^2$  پیرسون برای تعیین همبستگی فقدان یادگیری و فرسودگی شغلی در مسیر پیشرفت شغلی کارکنان

همبستگی			
فقدان یادگیری		فرسودگی شغلی	
ضریب همبستگی	فرسودگی شغلی	۰/۱۳۴۰	۱/۰۰۰
پیرسون	فقدان یادگیری	۱/۰۰۰	۰/۱۳۴۰
سطح معنی داری/ تک	فرسودگی شغلی	۰/۰۵۶۰	۰
زنگوله ای	فقدان یادگیری	۰	۰/۰۵۶۰
مجموع نمونه	فرسودگی شغلی	۱۴۲	۱۴۲
	فقدان یادگیری	۱۴۲	۱۴۲

اطمینان ۰/۹۵ معنی دار می باشد. ضریب تشخیص  $R^2$  که عبارت است از نسبت تغییرات توضیح داده شده توسط متغیر  $X$  به تغییرات کل، ۰/۳۵ می باشد. می توان بیان نمود که حدود ۳/۵ درصد تغییرات متغیر وابسته ( $Y$ )، توسط تغییرات در متغیر مستقل یا پیش بین ( $X$ ) تبیین می گردد. بنابراین رابطه ریاضی بین متغیر عدم احساس لذت از زندگی و فرسودگی شغلی در مسیر پیشرفت شغلی کارکنان در سازمان بهزیستی آذربایجان شرقی به صورت زیر خواهد بود:  $Y = 63/353 + 1/351X_1$  پس می توان بیان نمود که یک واحد افزایش در متغیر  $X_1$  (عدم احساس لذت از زندگی) موجب ۱/۳۵۱ واحد افزایش در متغیر فرسودگی شغلی در مسیر پیشرفت شغلی کارکنان در سازمان بهزیستی آذربایجان شرقی می شود. پس می توان نتیجه گرفت که مدل رگرسیونی این آزمون از لحاظ آماری معنی دار می باشد.

چنانچه در جدول شماره (۴) آزمون فرضیه: عدم احساس لذت از زندگی و روزمرگی بر فرسودگی شغلی کارکنان در سازمان بهزیستی آذربایجان شرقی مؤثر است) ملاحظه می گردد در سطح معنی داری یک دامنه ای، سطح معنی داری آزمون پیرسون ۰/۰۱۳ بوده و این سطح از حداقل سطح معنی داری ۰/۰۵ کوچک تر بوده و نیز با توجه به مقدار  $T$  محاسبه شده که ۰/۱۸۸ می باشد و این مقدار از مقدار بحرانی پیرسون با درجه آزادی ۱۴۲ که ۰/۳۷۷ است، کوچک تر می باشد، لذا رابطه معنی داری بین عدم احساس لذت از زندگی و فرسودگی شغلی در مسیر پیشرفت شغلی کارکنان در سازمان بهزیستی آذربایجان شرقی وجود دارد. برای آزمون تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته این فرضیه از آزمون رگرسیون استفاده شده است. از آنجا که سطح معنی داری آزمون مربوطه برابر ۰/۲۵۰ می باشد، می توان چنین ادعا نمود که آزمون فوق با خطای ۰/۰۵ یا سطح

جدول ۴: آزمون  $\chi^2$  پیرسون و تحلیل واریانس و ضرایب پارامتر فرضیه اول برای متغیر عدم احساس لذت از زندگی و فرسودگی شغلی در مسیر پیشرفت شغلی کارکنان

همبستگی						
فرسودگی شغلی		عدم احساس لذت و روزمرگی				
۰/۱۸۸	۱/۰۰۰	فرسودگی شغلی	ضریب همبستگی			
۱/۰۰۰	۰/۱۸۸	عدم احساس لذت و روزمرگی	پیرسون			
۰/۰۱۳	۰	فرسودگی شغلی	سطح معنی داری / تک			
۰	۰/۰۱۳	عدم احساس لذت و روزمرگی	زنگوله ای			
۱۴۲	۱۴۲	فرسودگی شغلی	مجموع نمونه			
۱۴۲	۱۴۲	عدم احساس لذت و روزمرگی				
آزمون تحلیل واریانس و رگرسیون						
خطای استاندارد		ضریب تشخیص تعدیل شده		ضریب تشخیص ( $R^2$ )		R
۲۱/۳۸۵		۰/۰۵۱		۰/۰۵۸		۰/۲۴۱
سطح معنی داری	سطح اطمینان	F	میانگین مربعات	مجموع مربعات	درجه آزادی	منبع تغییرات
۰/۰۲۵	۰/۹۵		۲۴۰۰/۵۷۵	۲۴۰۰/۵۷۵	۱	رگرسیون
نتیجه آزمون:		۵/۱۲۶	۴۶۸/۳۳۴	۶۵۵۶۶/۷۲۱	۱۴۰	باقی مانده
رد فرض $H_0$			-----	۶۷۹۶۷/۲۹۶	۱۴۱	کل
ضرایب پارامتر						
نتیجه آزمون	سطح معنی داری	t محاسبه شده	$\beta$ شیب خط	عنوان متغیر		
رد فرض $H_0$	۰/۰۰۰	۸/۵۴۱	۶۳/۳۵۳	عرض از مبدأ		
رد فرض $H_0$	۰/۰۲۵	۲/۲۶۴	۱/۳۵۱	عدم احساس لذت و روزمرگی		

### بحث و نتیجه گیری

خلاصه یافته‌های حاصل از آزمون فرضیات مطالعه حاضر به این شرح می‌باشد: برای هر یک از فرضیه‌های تحقیق در سطح معنی داری دو دامنه‌ای، سطح معنی داری آزمون T پیرسون (به دلیل نرمال بودن متغیرها در آزمون کلموگروف اسمرینوف) از سطح معنی داری به‌غیر از فرضیه ذکر شده در سطر پایین از ۰/۰۵ کوچک تر می‌باشد و رابطه معنی داری بین هر یک از متغیرهای سکون‌زدگی (فلات شغلی) با متغیر فرسودگی شغلی کارکنان به‌غیر از فرضیه‌های اول و دوم وجود دارد. برای آزمون تأثیر هر متغیر مستقل بر متغیر وابسته این فرضیه‌ها از آزمون رگرسیون دو متغیره استفاده شده است. با توجه به ضرایب مقادیر بتاهای مربوط به هر متغیر در رابطه با متغیرهای سکون‌زدگی با متغیر فرسودگی شغلی کارکنان به ازای تغییر در هر یک از عوامل سازمانی تعیین می‌شود.

منابع تحقیق نیز بیانگر تأثیر گذاری سکون‌زدگی و ابعاد آن بر متغیر فرسودگی شغلی کارکنان است؛ به عبارتی متغیرهای سکون‌زدگی؛ عدم ارتقاء و رشد سازمانی، فقدان یادگیری، عدم احساس لذت و روزمرگی در متغیر فرسودگی شغلی کارکنان مؤثر است. یافته‌های تحقیق منظر نوکی و شجاعی نشان داد که بین سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی با فرسودگی شغلی (تحلیل رفتگی) و مؤلفه‌های آن (فرسودگی عاطفی، جسمانی، کاهش عملکرد و تهی شدن از ویژگی‌های شخصیتی) رابطه وجود دارد [۲۵] که در تحقیق حاضر نیز، وجود رابطه بین این دو متغیر یکی نتایج کسب شده می‌باشد. در تحقیق دیگری توسط سریزی و همکارانش نشان دادند بین سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی و ابعاد آن و فرسودگی شغلی کارکنان اداره بهداشت کاشان، رابطه معنادار و مثبتی وجود دارد [۲۶] که با نتایج تحقیق حاضر نیز هم‌راستا می‌باشد.



و روزمرگی در متغیر فرسودگی شغلی کارکنان در سازمان بهزیستی آذربایجان شرقی مؤثر هستند؛ برای جلوگیری از فرسودگی شغلی کارکنان در سازمان بهزیستی آذربایجان شرقی لازم است به دو بعد مؤثر سکونزدگی شغلی؛ عدم ارتقاء و رشد سازمانی، عدم احساس لذت و روزمرگی توجه نمود. به این منظور برای جلوگیری از فرسودگی شغلی کارکنان در سازمان بهزیستی آذربایجان شرقی پیشنهادهای زیر بر مبنای شاخص‌های موجود که برای ارزیابی هر یک از ابعاد مورد سنجش قرار گرفته شده است، ارائه می‌گردد:

۱. فراهم آوردن امکان ارتقاء به مشاغل بالاتر. در این مورد؛ غنی‌سازی و توسعه شغلی پیشنهاد می‌گردد بیشتر مورد توجه قرار گیرد.
۲. ایجاد امید به ارتقاء و پیشرفت در کارکنان با استفاده از برنامه‌ریزی شغلی مثل ابزارهایی مانند جدول کار و ...
۳. از توقف بیش‌ازحد کارکنان در یک شغل به مدت طولانی جلوگیری گردد.
۴. فراهم کردن امکان ادامه تحصیل برای کارکنانی که تمایل به ادامه تحصیل و یادگیری دارند.
۵. رفع احساس یکنواختی و خستگی در کار با استفاده از روش‌های ایجاد جذابیت مشاغل.
۶. ایجاد شادی و نشاط متناسب با شغل، به طوری که شاغل از انجام وظایف محوله لذت ببرد و در طولانی مدت موجب فرسودگی شغلی نگردد.

### تشکر و قدردانی

نهایت تشکر و سپاسگزاری خود را به خاطر حمایت‌های واحد پژوهش سازمان بهزیستی و همکاری کارکنان زحمت کش این سازمان اعلام می‌داریم.

در مطالعه انجام شده توسط اپل باوم و سانتیگو، چنین بیان شده است که یکی از عوامل مؤثر در فرسودگی شغلی منابع انسانی سازمان‌ها، سکونزدگی (فلات شغلی) شغلی است [۲۷]. چیلدرز در رابطه با دو متغیر یا دو پدیده مشکل‌ساز مطرح در دپارتمان پلیس تگزاس تحقیقی انجام داده و به این نتیجه رسیده است که هرچند هر دو متغیر موجود در تحقیق، به خودی خود یک معضل برای هر سازمانی و به تبع آن، دپارتمان پلیس تگزاس می‌باشند ولی بر اساس یافته‌های تحقیق، چنین استنباط شده است که متغیر سکونزدگی شغلی تأثیر مثبت و بسزایی در فرسودگی شغلی کارکنان دپارتمان پلیس تگزاس دارد [۲۸] که نتایج این تحقیق هم پشتیبان نتایج تحقیق ما می‌باشد.

با استناد به یافته‌های تحقیق حاضر و نیز با توجه به اینکه مباحث موجود در راستای عنوان و هدف تحقیق که نتایج و یافته‌های تحقیق حاضر را تأیید می‌نمایند، چنین نتیجه‌گیری می‌گردد که سکونزدگی در مسیر پیشرفت شغلی بر فرسودگی شغلی کارکنان در سازمان بهزیستی استان آذربایجان شرقی تأثیر بسزایی دارد که لزوم توجه هر چه بیشتر مدیران همه سطوح سازمانی را به بهبود این وضعیت شغلی می‌طلبد. لیکن برای پیشرفت در رفع و بهبود این معضل شغلی، نیازمند همکاری و دلسوزی همه منابع انسانی موجود در سازمان می‌باشد. لذا قویا تأکید می‌گردد متغیر سکونزدگی (فلات شغلی) و ابعاد موردپذیرش آن در این تحقیق (عدم ارتقاء و رشد سازمانی، عدم احساس لذت و روزمرگی)، در سازمان بهزیستی استان آذربایجان شرقی بیشتر مورد توجه قرار گیرد و تمهیدات لازم با در نظر گرفتن پیشنهادهای تحقیق، جهت رفع کامل و به حداقل رسانیدن آن، اتخاذ گردد. پیشنهادهای زیر، در راستای یافته‌های تحقیق و شاخص‌های مورد ارزیابی برای ابعاد آن، ارائه شده است.

با توجه به اینکه یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد متغیرهای سکونزدگی؛ عدم ارتقاء و رشد سازمانی، عدم احساس لذت

## References

1. Saatchi M. Productivity psychology. Tehran: Edition publications. 1997. [Persian]
2. Yazdi SM, Jafari S. The effect of the interaction between stress and job satisfaction of managers. Psychological Studies Journal 2009; 2. [Persian]
3. Maslach, Ch, Michael p L. Relaxation at work; Translations by: Zahra Yousefi, Mohammad Reza Abedi. Chat Publisher; 2008 [Persian]
4. Clark J W. CAREER PLATEAUS IN RETAIL MANAGEMENT, Proceedings of the Annual Meeting of the Association of Collegiate Marketing Educators, Southern Arkansas University. 2005; 77-84.
5. Penkar D J & Agrawal, R K. A Study of Employees Career Plateau in Education Sector With Reference To Pune City, International Journal of Business and Management Tomorrow. 2012; 2 (3): 1-9.
6. Mayasari L. managing career plateau professionally in organization setting, journal of human capita, 2009; 1 (2): 40-61.
7. Kim T, Kim S, Yang J, Seo H M, Chang K. Impacts of Career Plateau on Professional Commitment, Organizational Commitment, and Counterproductive Work Behaviors, North American Society for Sport Management Conference, Friday, London; 2011, 3: 270-279.
8. Ongori. He, agolla j E. paradigm shift in managing career plateau in organization: the best strategy to minimize employee intention to quit, african journal of business management. 2009; 3(6): 268-271.
9. Gharayny Kh, Syed Abbas Zadeh M. M. The relationship between leadership styles and Job burnout high school teachers in the University academic year 86-85. Education (Education). 2009; Spring. 97: 132-109. [Persian]
10. Kreuter E. Why career plateaus are healthy?. 2004/06/15; Available from: URL: <http://www.lucaonline.com/cpajournal/old.htm>.
11. Taleghani J, Motaghi MH. Investigate the relationship between behavioral styles career advancement, and the subsequent encounter with phenomenon of inertia in the direction of the staff at National Iranian Copper Industries Company (copper complexes). Master's thesis. Islamic Azad University of Kerman. 2002. [Persian]
12. Garoosi Farshi M.T, Moslemi, MA. Investigate the relationship between burnout and coping methods for nurses and Kurdistan. Psychological studies. 2005; Fall and winter. 1(5-4): 103-117. (Persian)
13. Maslach, Christina & Schaufeli, Wilmar B. & Leiter, Michael P. JOB BURNOUT, Annual Review of Psychology. 2001; 52: 397-422.
14. Beirami Hashemi M t, Ghahremanzadeh a, alayi p. Examine the relationship between mental health and emotional intelligence and burnout in nurses. Behavior Research. 2011; 9(2): 141-147. [Persian]
15. HOSSEINIAN, C and Khodabakhshi Koolae, a, Tabatabayi Yahya Abadi, sh. Effectiveness of group counseling with cognitive pattern - Fordyce happiness behavioral reduce burnout and social workers Tehran Razi Psychiatric Center. Journal of Psychological Studies. 2007; Third year. 1(9): 101-118. [Persian]
16. Hatinen M. Treating job burnout in employee rehabilitation, studies in

- educations, Psychology and social research; 2008:348-359.
17. Anisi, g, eskandari M, Ghorbani z, Abdul mohammad ai. individual and organizational factors related to burnout in Navy personnel. Journal of Behavioral Sciences. 2010; 4(3). Fall: 249-253. [Persian]
18. Khajedin, N, Hakim Shoshtari M, Hajabi, A. Perception of control and symptoms of burnout in nurses working in a psychiatric hospital. Journal of Psychiatry and Clinical Psychology (thoughts and behavior) 2006; spring. 12(1): 43-48. (Persian)
19. Ehyakonnandeh M, Shafiabadi A, Sudani M. Effects of style consistency career advice and job burnout Islamic Azad University of behbahan. Journal of science and research in psychology. Islamic Azad University, Isfahan (khorasghan) 2008; 38. Winter: 1-24. [Persian]
20. Zarei Matin H, Seyed Kalali N, Akhavan Anvari M R. Do Demographic Variables Moderate the Relationship Between Job Burnout and its Consequences?, Iranian Journal of Management Studies (IJMS) 2012; 5(1). January: 47-62. [Persian]
21. Abedi MR, Shafi Abadi AA, Syeda, Salimi MK. [Burnout of Education Consultants city and its influencing factors. Knowledge and research in psychology]. 2002Spring; 1(15): 23-38. (Persian)
22. Ongori H, agolla, joseph E. paradigm shift in managing career plateau in organization: the best strategy to minimize employee intention to quit, african journal of business management. 2009; 3(6):268-271.
23. Sahebalzamani M, Safavi M, Farahani H. Burnout of its relationship with social support nurses in psychiatric hospitals in Tehran. Medical Science Journal of Islamic Azad University. 2009; 19(3). Fall: 206-211. [Persian]
24. Khanifar H. Psychological aspects of career plateau and offering practical solutions out. Management culture journal. 2003; 12: 111-83. [Persian]
25. Manzari Tavakoli AR, Shojaee A. Relationship between bites the Static route to career advancement staff burnout Finance and Economic Affairs and the Office of State Tax Kerman province. Research projects. Kerman Organization of Economic Affairs and Finance. 2007. Available from: URL: <http://ke.mefa.gov.ir/Portal/Home> [Persian]
26. Sorizehi Z, Samadi A, Sohrabi R, kamalipoor N. 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. 2013; 5(3): 627-638. [Persian]
27. Mohammadi SH. Compare coping mechanisms, burnout and mental health among teachers in Iran and India. Humanities Educational Innovations. 2006; Summer. 16: 60-96. (Persian)
28. Appelbaum S H, Santiago V. Career development in the plateaued organization, Career Development International. 1997; 2(1):11-20.
29. CHILDERS JAMES M. Plateauing in Law Enforcement, FBI Law Enforcement Bulletin. 1991:16-18.

---

# Exploring the Role of Job Plateau in the Human Resources Burnout in Career Development Path

## Case Study: Welfare Organization of East Azarbaijan

Bashirbanaem Y<sup>1</sup>/ Vahedi M<sup>2</sup>/ Rasouli M<sup>3</sup>

---

### Abstract

---

**Introduction:** In recent years, one of the concepts that has attracted industrial and organizational psychologists' attention is employees' exhaustion called burnout having a direct relationship with inefficiency of human capital.

**Methods :**This is an applied descriptive survey. The study population was 230 employees of East Azerbaijan province welfare. The data were collected by a researcher- made questionnaire based on on the theory of Bardvik and the burnout theory of Maslach. For assessing the validity (Symbolic or formal) and thee reliability SPSS was used which showed 0/760 and 0/880, respectively. The data were analyzed by descriptive and inferential statistics.

**Result:** All variables in the research hypotheses, other than those of the first and second hypotheses, appeared to have a significant correlation, with a correlation coefficient of 0. 056 which is less than less than 0.05. According to the statistics tables and linear regression analysis, it could be concluded that per unit change in the independent variable is explained by a change in the dependent variable.

**Conclusion:** The results indicate that, career plateau and its dimensions, except for the lack of learning, are effective on staff burnout in Welfare Organization of East Azerbaijan province.

**Keywords:** Career Plateau, Dimensions of Career Plateau, Burnout, Dimensions of Job Burnout

---

• Received: 23/July/2014 • Modified: 6/Dec/2014 • Accepted: 6/May/2015

- 
1. M.A in Public Administration, Young Researchers Club, Islamic Azad University of Bonab Branch, Bonab, Iran
  2. Associate Professor of Training Sciences group, Payame Noor University, Tehran, Iran
  3. M.A in Public Administration, Islamic Azad University of Bonab Branch, Bonab, Iran