فصلنامه تحقیقات جدید در علوم انسانی(دوره جدید)

شماره ۳۳،
دوره اول،
سال چهارم،
بهار ۱۴۰۰،
صص ۱-۲۱

تاثیر فلات شغلی بر رضایتمندی شغلی و تعهد کارکنان(مورد مطالعه: شرکت تامین سرمایه تمدن)

بهزاد آسمان نسب*[۱] کتایون جان بزرگی[۲] رحمان رسول زاده[۳]

چکیده

هدف از انجام این پژوهش تاثیر فلات شغلی بر رضایتمندی شغلی و تعهد کارکنان شرکت تامین سرمایه تمدن بود. امروزه سازمان ها دریافته اند که مهمترین سرمایه های آنان منابع انسانی است که عامل مهمی در موفقیت و پیشرفت آنها به شمار می رود و هیچ سازمانی بدون آن نخواهد توانست به تمام اهداف مورد نظر خود دستیابد. پژوهش حاضر بر اساس هدف کاربردی از نوع تحقیقات توصیفی- همبستگی میباشد و از شاخه مطالعات میدانی به شمار می آید، همچنین روش انجام پژوهش به صورت پیمایشی از طریق پرسشنامه است. جامعه آماری، شامل کارکنان شرکت تامین سرمایه تمدن و شرکتهای زیرمجموعه میباشد. روش نمونه گیری احتمالی ساده و حجم نمونه ۲۴۸ نفر بود. برای تجزیه و تحلیل داده ها از معادلات ساختاری یا تحلیل چند متغیری با متغیرهای مکنون و نرم افزار LISREL انجام شد. نتایج پژوهش نشان می‌دهد که در مجموع فلات شغلی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان شرکت تامین سرمایه تمدن تأثیر منفی دارد.

کلید واژه ها: فلات شغلی، رضایتمندی شغلی، تعهد کارکنان

مقدمه

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

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

[۳] دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت کسب و کار، گروه مدیریت کسب‌وکار، **دانشگاه آزاداسلامی**، واحد شهریار، شهریار، ایران (ra.rasoolzadeh70@gmail.com)

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-23]

فلات شغلی[1]، زمانی اتفاق می افتد که بعد از یک دوره مداوم پیشرفت کاری درون یک یا چندین سازمان، نقش افراد، دچار نوعی همانندی و یکنواختی میشود. از دیرباز دانشمندان کارراهه سازمانی ادعا نموده اند که پدیده فلات زدگی به سرعت در حال تبدیل شدن به یکی از موضوعات حیاتی و مهم مدیریتی و سازمانی میباشد. رضایت عبارت است از خرسندی تجربه شده ناشی از ارضای یک خواسته یا هدف اغلب گفته میشود که کارمند خوشحال، یک کارمند کاراست و یک کارمند خوشحال بایستی با شغلش ارضاء شود. تعهد، حالتی روانی است که نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت اشتغال در یک سازمان را فراهم میآورد. تعهد سازمانی عبارت است از وابستگی یا دلبستگی احساس شده فرد با سازمانش. موضوع مشترک در تعاریف گوناگون از تعهد سازمانی، اصطلاح وابستگی، پیوستگی یا پیوند بین فرد و سازمان است.(مهاجران و همکاران،۱۳۹۸).

فلات زدگی شغلی به عنوان نقطه ای از شغل و حرفه تعریف شده است که احتمال ترفیع سلسله مراتبی اضافی، بسیار پائین می باشد. طبق اظهارات هال (۱۹۸۵: ۲۷۲) ، فلات شغلی به نقطه ای از شغل و حرفه سازمانی یک فرد گفته می شود که تحرک پذیری روبه بالای اضافی (به عبارتی ترفیع) غیر ممکن می باشد.

فلات شغلی به موانع ارتقای فرد در مسیر پیشرفت شغلی در یک سازمان مربوط میشود. .(دراکر،۲۰۱۵). فرنس (۱۹۹۷) نیز دو تیپ فلات زدگی شناسایی کردند، اما آنها را به شکلی متفاوت تعریف کردند. اولاً، فلات زدگی سازمانی زمانی رخ می دهد که سازمان، دارای شغل هایی در سطوح بالاتر مدیریت نباشد. ثانیاً، فلات زدگی شغلی زمانی رخ می دهد که توانایی های یک کارمند با نیازهای شغلی مطابقت نداشته باشد نیازهایی که به طور عادی روی مسیرشغلی اش قرار داشته و به همین خاطر کارمند تصمیم به عدم جستجوی پیشرفت بیشتر می گیرد. در این موارد، تحقق غیرممکن بودن ترفیع آتی، باعث می شود کارمند استرس زیادی تجربه کرده و خویشتن شناسی اش را مورد بازبینی قرار دهد. بارویک (۱۹۸٦) فرض کرد افراد فلات زده از دو مرحله عبور می کنند: مقاومت و استعفاء. در طول مرحله مقاومت، افراد امید دستیابی به ترفیع را حفظ و به قضاوت در مورد پیشرفتشان طبق افق زمانی ادامه می دهند. نتیجه آن است که آنها مجدداً نسبت به شرکت تعهد حاصل کرده و با وضعیت فلات زده شان سازگاری حاصل می کنند. اما، به محض اینکه تشخیص می دهند امکان ترفیع آنها وجود نخواهد داشت، وارد مرحله استعفاء می شوند که در طول این مرحله، به تدریج از کار کناره گیری کرده و غیر فعال می شوند.

رضایت شغلی[2] به مجموعه نگرش های مثبت و منفی فرد از شغل خود اطلاق می شود. رضایت شغلی روی بسیاری از متغیر های مثبت سازمانی نظیر افزایش بهره وری، نظیر تولیدات معیوب، خدمات ضعیف، تولید و پخش شایعات مخرب، غیبت، جابجایی و ترک کار کارکنان می گردد. (حیدرعلی، ۱۳۸۰). به واکنش‌های شناختی، عاطفی و سنجشی

[1] Job plateau
[2] Job Satisfaction

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-23]

افراد، نسبت به شغلشان اطلاق می‌گردد. عوامل مهم در رضایت شغلی شامل دو گروه عوامل می‌باشند که توسط زنجیره‌ای از پژوهش‌های مختلف مشخص شده‌اند. یک گروه شامل عوامل سازمانی و گروه دیگر شامل عوامل شخصیتی می‌باشد.(دراکر،۲۰۱۵).

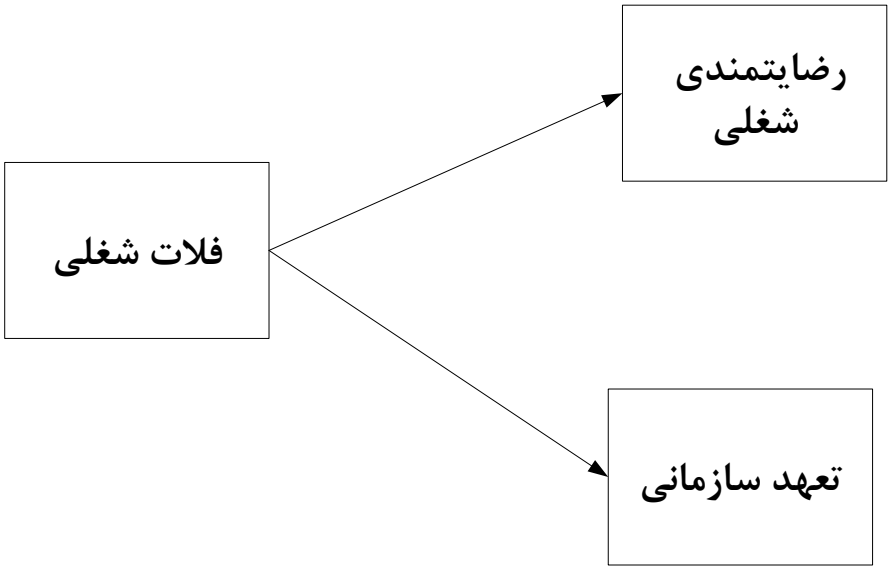
تعهد، حالتی روانی است که نوعی تمایل، نیاز و الزام جهت اشتغال در یک سازمان را فراهم می آورد. (علوی لنگرودی و غفوری، ۱۳۹٤). مفهوم تعهد سازمانی[1] بسیار پیچیده تر از آن است که در ابتدا تصور میشد و هنوز هم تعریف یکسانی بین پژوهشگران وجود ندارد (بدیع زاده و رضایی فر، ۱۳۹٤). تعهد سازمانی عبارت است از وابستگی یا دلبستگی احساس شده فرد با سازمانش. موضوع مشترک در تعاریف گوناگون از تعهد سازمانی، اصطالح وابستگی، پیوستگی یا پیوند بین فرد و سازمان است (سید جوادین، فیاضی و بلوچی، ۱۳۹٤). تعهد سازمانی به عنوان یک متغیر وابسته بیانگر نیرویی است که فرد را ملزم می کند در سازمان بماند و با تعلق خاطر جهت تحقق اهداف سازمان کار کند ؛ یعنی تعهد سازمانی با یک سری رفتارهای مولد همراه است . فردی که تعهد سازمانی بالایی دارد در سازمان باقی می ماند ، اهداف آن را می پذیرد و برای رسیدن به آن اهداف از خود تلاش زیاد و حتی ایثار و فداکاری نشان می دهد(مک لی ،۲۰۱٦) .

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 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 .برخی از کارکنان شرکت های مدیریت بحران معتقدند که فقدان یا سرعت ناچیز پیشرفت عمودی در جایگاه شغلی آنان، فلات شغلی را در آنها باعث شده است .از کارکنان سازمان مدیریت بحران انتظار میرود از عهده وظایف و تصمیمات دشوار و پرخطری برآیند که قادر است بر زندگی تعداد زیادی از مردم تأثیر

[1] Organizational Commitment

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-23]

بگذارد. واضح است که چنین جایگاه پراهمیتی در جامعه مدیریت بحران که با جان و مال افراد در ارتباط مستقیم است، به تعهد شغلی بالایی نیازمند است و همچنین عدم رضایت شغلی آنان میتواند تبعات زیادی از قبیل کاهش بهره وری، بی تفاوتی شغلی، طفره روی و حتی ترک خدمت را باعث شود. امروزه در ادبیات سازمان و مدیریت عوامل مؤثر بر تعهد و رضایت شغلی کارکنان بسیار پرداخته شده است، ولی به یکی از مفاهیم مهم سازمانی یا همان پدیده فلات شغلی که تأثیر نامحسوسی بر تعهد و رضایت شغلی کارکنان دارد، بهای اندکی داده شده است. در این پژوهش ما به دنبال این هستیم که رابطه بین فلات شغلی و رضایتمندی شغلی و تعهد کارکنان چگونه می باشد؟



شکل ۱: مدل مفهومی(محقق ساخته)

پیشینه پژوهش

مهاجران و همکاران (۱۳۹۸) در مقاله ای با عنوان بررسی ارتباط بین عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی در بین معلمان شهر هشترود بیان داشتند که از اهداف اولیه هر سازمان استفاده بهینه از توانایی کارکنان می باشد که جهت تحقق آن ایجاد عدالت، تعهد و رضایت شغلی در مورد کارکنان می تواند نقشی مهمی داشته باشد و جلب رضایت شغلی کارکنان منوط به عواملی همچون فضایی توام با اعتماد، اطمینان و شایسته پروری و تحلیل و قدردانی از آنان است که همگی در فرهنگ سازمانی نهفته است و تشکیل دهنده عدالت سازمانی می باشد و بین عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-23]

خدا بنده لو (۱۳۹٦) در مقاله ای با عنوان بررسی رابطه بین فلات زدگی شغلی و میل به ماندن با نقش میانجی رضایت شغلی در میان کارکنان بیان داشت که این پژوهش کاربردی بوده و روش آن توصیفی و از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری این پژوهش ۱۰٦۳ نفر از کارکنان بوده و با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم، گروه نمونه ۲۸۳ نفر تعیین شد. برای گردآوری اطلاعات از سه پرسشنامه شامل پرسشنامه رضایت شغلی ویسوکی و کروم (۱۹۹٤)، پرسشنامه فلات زدگی شغلی میلیمن (۱۹۹۲) و پرسشنامه میل به ماندن در شغل واینر و واردی (۱۹۸۰) استفاده شد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه ها با استفاده از برخی از اساتید دانشگاه اصفهان و برخی از اعضای نمونه آماری مورد تایید قرار گرفت و پایایی آنها نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب فلات زدگی شغلی (۰/۸۲)، میل به ماندن در شغل (۰/۸۵) و ضایت شغلی (۰/۸۱) بدست آمد. تجزیه و تحلیل حاصل از این پژوهش، در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام شد. در بخش آمار توصیفی از مشخصه های آماری مانند فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی از آزمون های رگرسیون چندگانه، ضریب همبستگی پیرسون و آزمون تحلیل واریانس استفاده شد. نتایج بدست آمده حاکی از وجود روابط معنادار میان مولفه های پژوهش بوده و مشخص گردید بین ابعاد فلات زدگی شغلی با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

محمد پور و فتاح(۱۳۹٦) در مقاله ای با عنوان تعهد سازمانی، رضایتمندی و فلات شغلی در سازمان های ایرانی بیان داشتند که مطالعه حاضر در مورد این مسیله توضیح می دهد که فلات شغلی یک احساس واقعی است که کارکنان این شرکت تجربه می کنند و می تواند تاثیر منفی بر رفتار آنها اعمال نماید. نتایج تحلیل رگرسیونی نشان می دهد که فلات شغلی، تاثیرات منفی بر رضایتمندی شغلی اعمال می نماید. در واقع، نظر کارکنان اینست که فرصت کمی برای پیشرفت آتی دارند، به این خاطر رضایتمندی شغلی آنها پایین تر می آید. به علاوه، فلات شغلی بر تعهد تاثیرگذار می باشد. هرچه کارکنان بیشتر احساس کنند که به فلات رسیده اند، به همان نسبت، تعهد آنها در قبال شرکت و شغل پایین تر می آید. فلات شغلی بر ابعاد عاطفی و هنجاری، تعهد بیشتر از بعد تداوم و پیوستگی، اثرگذار می باشد و نتایج بدست آمده برای این بعد متناقض می باشد. در نتیجه فلات شغلی رهایی کارکنان از سازمان را می تواند افزایش دهد.

اصغری اقدم و همکاران (۱۳۹۵) در مقاله ای با عنوان تأثیر فلات شغلی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان آتش‌نشانی آذربایجان شرقی بیان داشتند که جامعهٔ آماری پژوهش، شامل کارکنان آتش‌نشانی استان آذربایجان شرقی می‌باشد که در سال ۱۳۹٦ با استفاده از روش نمونه‌گیری احتمالی ساده، از مجموع تعداد ۱۳۵ نفر، به وسیلهٔ فرمول کوکران ۱۰۰ نفر از آن‌ها به عنوان نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش از سه پرسشنامهٔ استاندارد استفاده شده است که برای دستیابی به اعتبار پرسشنامه‌ها از روایی محتوایی استفاده گردید و پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۸٦ به دست آمد که مورد تأیید قرار گرفت. همچنین در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS و LISREL و آزمون‌های ضریب همبستگی اسپیرمن، رگرسیون خطی و روش آنالیز واریانس

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-23]

(ANOVA) استفاده شده است.نتایج پژوهش نشان می‌دهد که در مجموع فلات شغلی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان آتش‌نشانی استان آذربایجان شرقی تأثیر منفی دارد.

فیاضی و ضیایی (۱۳۹۳)بدین نتیجه رسیدند که فالت شغلی ادراک شده، بر تمایل به ترک خدمت و فرسودگی شغلی تأثیر معناداری دارد؛ به عبارت دیگر، افرادی که فالتزدگی بیشتری را ادراک کرده بودند، فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت بیشتری را نیز گزارش دادند.

طبرسا، رضائیان، هادیزاده وجمالی (۱۳۹۳ ،)با عنوان طراحی و تبیین الگوی مدیریت فلات زدگی شغلی در سازمان های ایرانی، نشان داد که ۱۳ درصد واریانس رضایت شغلی، ۲۳ درصد از تحلیل رفتگی روانشناختی، ۳۱ درصد از تمایل به رهایی سازمان و ۱۳ درصد از تعهد سازمانی را میتوان از طریق ابعاد فلات زدگی شغلی تبیین نمود.

کاظمی و درخشیده (۱۳۹۳) در مقاله ای با عنوان تأثیر مشارکت شغلی و تعهد سازمانی بر رضایت و عملکرد شغلی کارکنان بیان داشتند که پژوهش حاضر از حیث هدف آن، کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان هتل‌های سه، چهار و پنج ستاره در شهر مشهد تشکیل می‌دهند که از این میان تعداد ۲٦۷ نفر به عنوان نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران به روش تصادفی ساده انتخاب شده‌اند و اطلاعات با استفاده از پرسشنامه گردآوری شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. نتایج نشان‌دهنده این است که تعهد عاطفی و تعهد هنجاری، رضایت شغلی و عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهند، مشارکت شغلی، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری را تحت تأثیر قرار می‌دهد و در نهایت، مشارکت شغلی بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی تأثیرگذار است. مدیران می‌توانند از طریق توجه به مشارکت کارکنان در تصمیم گیری‌ها و با استفاده از سیستم‌های تشویقی مناسب، سعی در افزایش تعهد کارکنان و همچنین بالا بردن رضایت و عملکرد شغلی کارکنان نمایند.

نیتال (۲۰۱۹) در مقاله ای با عنوان فرسودگی شغلی و رضایت شغلی رزیدنت جراحی: نقش محیط کار و حمایت درک شده بیان داشت که بر اساس پاسخ های ۱٦۰ نفر از رزیدنت های جراحی عمومی (از ۵۵۷ مورد؛ ۲۹ درصد پاسخ دهی) در ۱۹ برنامه آموزشی، مدل میانجی ما نشان داد که رضایت شغلی به طور قابل توجهی از طریق محیط کار به طور مستقیم و از طریق حمایت ادراک شده و فرسودگی شغلی به طور غیر مستقیم پیش بینی می شود، در حالی که جنسیت و تعداد سال های آموزش به عنوان متغیر کنترل وارد می شودند.

مک لی (۲۰۱٦) در مطالعه ای ضمن تأیید امکان ابتلای همزمان به چندین نوع فلات زدگی، بیان میدارد کارکنانی که فلاتزدگی ساختاری را تجربه میکنند، با احتمال بیشتری در معرض تأثیرپذیری از پیامدهای منفی حاصل از فلات زدگی محتوایی قرار دارند.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-23]

دراکر (۲۰۱۵) در مقاله ای با عنوان فلات شغلی، رضایتمندی شغلی و تعهد محققین در دانشگاههای فرانسوی زبان بیان داشت که مطالعه حاضر در مورد این مسئله توضیح می دهد که فلات شغلی یک احساس واقعی است که محققین و پژوهشگران فرانسوی تجربه می کنند و می تواند تاثیر منفی بر رفتار آنها اعمال نماید. نتایج تحلیل رگرسیون (نمونه) نشان می دهد که فلات شغلی تاثیرات منفی بر رضایتمندی شغلی اعمال می نماید. در واقع، محققین و پژوهشگران بیشتری بر این باورند که فرصت کمی برای پیشرفت آتی دارند، به این خاطر رضایتمندی شغلی آنها پائین ترمی آید. به علاوه، فلات شغلی بر تعهد تاثیرگذار می باشد. هرچه محققین بیشتر احساس کنند که به فلات رسیده اند، به همان نسبت، تعهد آنهادر قبال دانشگاه و شغل پائین تر می آید. فلات شغلی بر ابعاد عاطفی و هنجاری تعهد بیشتر از بعد تداوم و پیوستگی اثرگذار می باشد و نتایج بدست آمده برای این بعد متناقض می باشد. بالاخره، فلات شغلی قصد ترک سازمان را افزایش می دهد.

جانستون و همکاران در سال (۲۰۱٤) به بررسی رابطه تعهد سازمانی و رضایت شغلی در میان کارمندان یک سازمان دولتی پرداختند که مطالعاتشان این نتایج را در برداشت: ۱.رابطه معناداری بین تعهد سازمانی و رضایت شغلی وجود دارد؛ ۲.رابطه معنادار و مستقیمی بین تعهد سازمانی و نحوه ارائه خدمات افراد وجود دارد؛ ۳.رابطه معناداری بین متغیرهای جنس، سابقه خدمت و سطح آموزش وجود دارد.

فرضیه های پژوهش

- فلات زدگی شغلی بر رضایت شغلی، تاثیر منفی دارد.
- فلات زدگی شغلی بر تعهد سازمانی، تاثیر منفی دارد.
- بین فلات شغلی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.
- بین فلات شغلی و تعهد سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

روش پژوهش: پژوهش حاضر از نظر ماهیت و هدف کاربردی از نوع توصیفی-همبستگی می باشد.

جامعه‌آماری، روش نمونه‌گیری و حجم نمونه

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-23]

جامعه آماری در این تحقیق، شامل کارکنان شرکت تامین سرمایه تمدن و شرکتهای زیرمجموعه میباشد و برای نمونه گیری از جامعه مورد نظر، از روش نمونه گیری احتمالی ساده استفاده گردیده است. در این روش که عموماً به نمونه برداری تصادفی ساده نیز مشهور است، هر عضوی در جامعه برای انتخاب شدن به عنوان یک آزمودنی از شانس مساوی و معین برخوردار هستند. در این پژوهش برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده می شود که کلیه کارکنان برابر است با ٦٣٠ نفر که ٢٤٨ نفر هستند.

ابزار گرداوری دادهها و پایایی و روایی

به منظور جمع آوری داده ها و اطلاعات برای تجزیه و تحلیل از ابزار پرسشنامه استفاده گردیده است و در این پژوهش از سه پرسشنامه استاندارد استفاده شده است. برای سنجش فلات شغلی از پرسشنامه میلیمن (۱۹۹۲)که شامل ۱۲ گویه میباشد استفاده گردیده است. برای سنجش رضایت شغلی از پرسشنامه فلات رضایت شغلی ویسوکی و کروم (۱۹۹۱)شامل ۳۹ گویه و برای سنجش تعهد سازمانی از پرسشنامه آلن و مایر (۱۹۹۱)که شامل ٢٤ گویه میباشد استفاده شده است. در این پژوهش جهت دستیابی به اعتبار پرسشنامه از روش روایی محتوایی استفاده شده است. روایی محتوایی پرسشنامه، توسط افراد صاحب نظر و متخصص در این زمینه مورد تأیید قرار گرفته است. همچنین برای برآورد پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده میشود. برای محاسبه پایایی پژوهش حاضر هر سه پرسشنامه بین ۲۵ نفر از اعضای نمونه آماری توزیع شد و سپس با استفاده از نرم افزار SPSS آلفای کرونباخ پرسشنامه ها محاسبه گردید که میزان آن در پرسشنامه سنجش فالت شغلی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان به ترتیب ۰/۸۰۱، ۰/۹۰۲ و ۰/۹۲۳ به دست آمد؛ سپس جهت اطمینان بیشتر سه پرسشنامه تلفیق گردید و دوباره آلفای کرونباخ آنها سنجیده شد. که عدد ۰/۸۸٦ به دست آمد. با توجه به این که ضریب پایایی به دست آمده بالاتر از ۰/۷۰ است، لذا با اطمینان میتوان گفت که ابزارهای مورد استفاده در پژوهش حاضر از پایایی قابل قبولی برخوردار هستند.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-23]

تجزیه و تحلیل داده ها

برای بررسی روابط بین متغیرها در دهه اخیر روشهای فراوانی ارائه شده است. یکی از این روش ها مدل معادلات ساختاری یا تحلیل چند متغیری با متغیرهای مکنون است. مدل یابی معادلات ساختاری یک تکنیک تحلیل چند متغیری بسیار کلی و نیرومند از خانواده رگرسیون چند متغیری و به بیان دقیقتر بسط مدل خطی کلی است که به پژوهشگر امکان میدهد مجموعه ای از معادلات رگرسیون را به گونه ای همزمان موردمطالعه و آزمون قرار دهد. پس برای ارزیابی مدل و درنهایت اصلاح مدل روشها کمترین مربعات جزئی که یک رویکرد مبتنی بر واریانس است، استفاده میگردد و نرم افزار مورد نظر LISREL است.

متغیرهای تحقیق

فلات شغلی

فلات شغلی به موانع ارتقای فرد در مسیر پیشرفت شغلی در یک سازمان مربوط میشود. .(دراکر،۲۰۱۵).

رضایت شغلی

به واکنش‌های شناختی، عاطفی و سنجشی افراد، نسبت به شغلشان اطلاق می‌گردد. عوامل مهم در رضایت شغلی شامل دو گروه عوامل می‌باشند که توسط زنجیره‌ای از پژوهش‌های مختلف مشخص شده‌اند. یک گروه شامل عوامل سازمانی و گروه دیگر شامل عوامل شخصیتی می‌باشد.(دراکر،۲۰۱۵).

تعهد سازمانی

تعهد سازمانی به عنوان یک متغیر وابسته بیانگر نیرویی است که فرد را ملزم می کند در سازمان بماند و با تعلق خاطر جهت تحقق اهداف سازمان کار کند ؛ یعنی تعهد سازمانی با یک سری رفتارهای مولد همراه است . فردی که تعهد سازمانی بالایی دارد در سازمان باقی می ماند ، اهداف آن را می پذیرد و برای رسیدن به آن اهداف از خود تلاش زیاد و حتی ایثار و فداکاری نشان می دهد(مک لی ،۲۰۱٦) .

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-23]

یافته‌های پژوهش

یافته های توصیفی

بر اساس نتایج به دست آمده، بیشتر پاسخ دهندگان این پژوهش را خانم ها، کارکنان ۳۵–٤٥ سال، دارای مدرک تحصیلی لیسانس در سطح سازمانی کارشناس و سابقه کمتر از ۱۰ سال تشکیل می دهند. برای آزمون فرضیه ها و دستیابی به نتایج از نرم افزار لیزرل استفاده شده است.

توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب نوع سمت سازمانی نشان داد که ۵ نفر معادل ۰/۲ درصد پاسخگویان را رئیس بخش‌های مختلف سازمان ، ۱۰ نفر معادل ۲/٤۸ درصد پاسخگویان را معاون ، ۲۰ نفر معادل ٤/۹٦درصد کل پاسخگویان را کارشناس ارشد ، ۱۱٤ نفر معادل ٤٦ درصد از کل پاسخگویان را سایر کارمندان تشکیل می دهند .

جدول۱: توزیع فراوانی پاسخگویان بر اساس جنسیت

مرد	زن
٪٤٥	٪٥٥

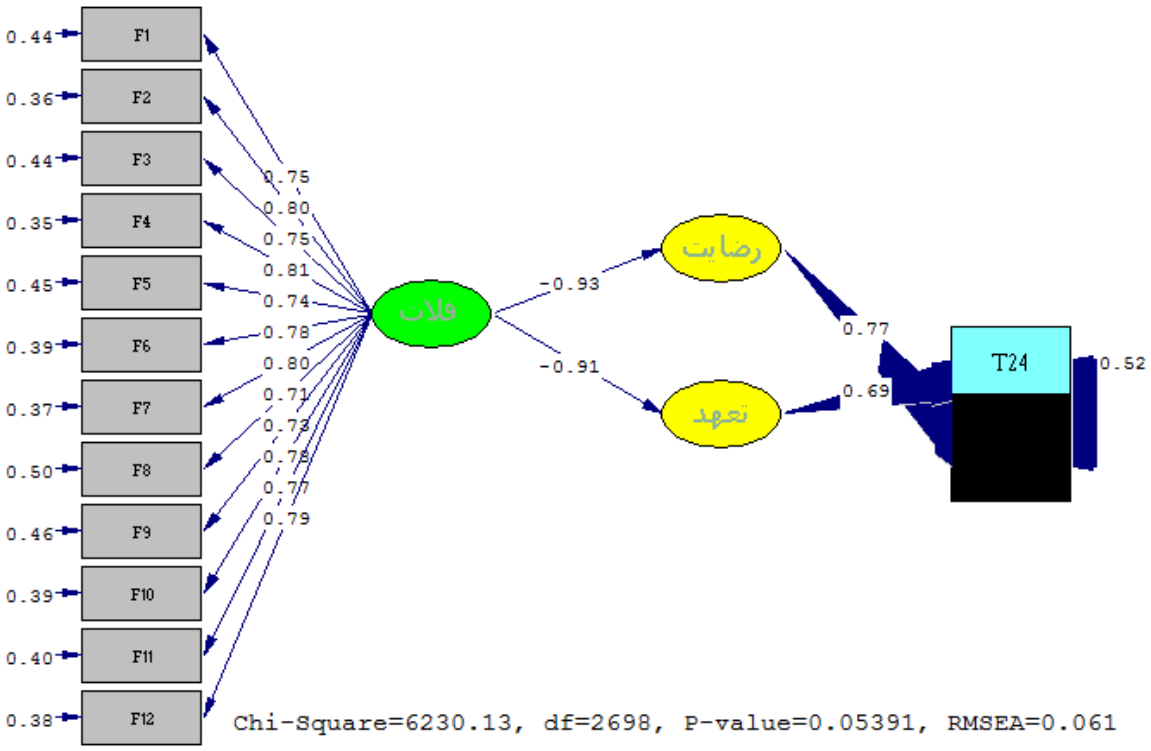
جدول۲: توزیع فراوانی پاسخگویان بر اساس نوع سمت سازمانی

نوع سمت سازمانی	فراوانی	درصد
رئیس بخش های مختلف سازمان	۵	۰/۲
معاون	۱۰	۲/٤۸
کارشناس ارشد	۲۰	٤/۹٦
سایر کارمندان	۲۱۳	۸٦
جمع	۲٤۸	۱۰۰

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-23]

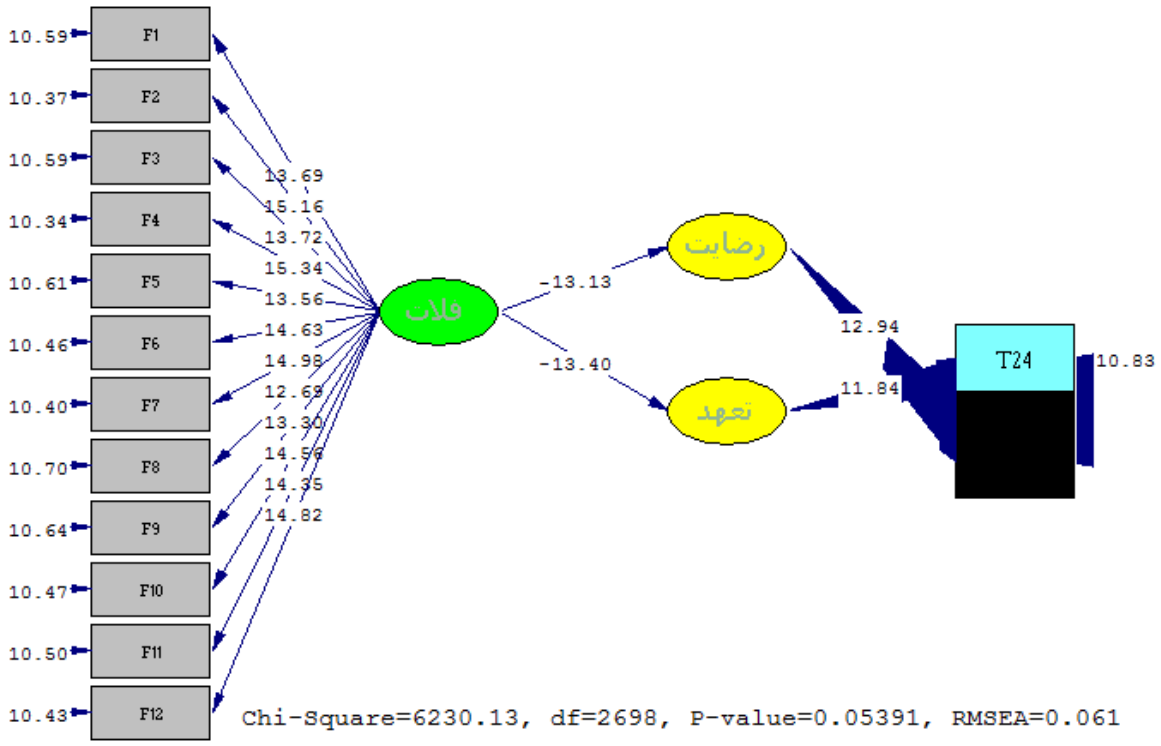
یافته های استنباطی

همانطور که در نمودار های شکل۱ و ۲ نشان داده می شود فلات شغلی با ضریب استاندارد ۰,۹۳- و ۰,۹۱- بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی اثر دارد و میتوان گفت با توجه به اینکه ضریب معناداری t بزرگتر از ۲/۵۸ شده این اثر معنادار است و جهت فلات شغلی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی منفی است. یعنی هرچقدر فلات شغلی افزایش یابد رضایت شغلی و تعهد سازمانی کاهش می یابد.



شکل ۲. نمودار مقادیر استاندارد به دست آمده برای مدل ساختار کلی

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-23]



شکل ۳. نمودار t-value به دست آمده برای مدل ساختار کلی

جدول زیر بیان کننده نتایج آزمون فرضیات و میزان اثرات مستقیم می باشد.

جدول۳: نتایج آزمون فرضیات

فرضیه	اثر مستقیم β	ضریب تعیین	معنی داری (T-value)	نتیجه آزمون
۱- فلات زدگی شغلی بر رضایت شغلی، تاثیر منفی و معناداری دارد.	-۰/۹۳	۰/۸۶	-۱۳/۱۳	تایید
۲- فلات زدگی شغلی بر تعهد سازمانی، تاثیر منفی و معناداری دارد.	-۰/۹۱	۰/۸۹	-۱۳/٤۰	تایید

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-23]

نتیجه‌گیری

هدف اصلی تحقیق، بررسی تاثیر فلات شغلی بر رضایتمندی کارکنان و تعهد کارکنان شرکت تامین سرمایه تمدن است. با سرعت گرفتن روند تغییرات در دانش و فناوری، بنگاه ها و سازمان ها پیچیده تر میشوند و هم پای این تحوالت، مدیریت سازمانها نیز رو به پیچیدگی بیشتر میگذارد. امروزه اداره سازمانها با روشها و شیوه های سنتی امکانپذیر نیست؛ چرا که مدیریت بر انسان ها که سرمایه های اصلی سازمان ها را تشکیل می دهند، کار آسانی نیست و رهبران سازمان ها به ویژه، مسئولان منابع انسانی باید دانش و مهارت الزم را برای این امر مهم کسب کنند و به طور مؤثر آنها را به کار گیرند (حیدری، موسوی و حسنی، ۱۳۹۳ .)فرضیه اصلی در این پژوهش بررسی تأثیر فلات شغلی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان شرکت تامین سرمایه تمدن میباشد. بر اساس نتایج به دست ،فلات شغلی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان شرکت تامین سرمایه تمدن تأثیر منفی دارد. نتایج به دست آمده از این پژوهش، با سایر پژوهش های ارائه دهنده نتایج منفی فلات شغلی کاملا هم راستا است. مهاجران و همکاران (۱۳۹۸) در مقاله ای با عنوان بررسی ارتباط بین عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی در بین معلمان شهر هشترود بیان داشتند که از اهداف اولیه هر سازمان استفاده بهینه از توانایی کارکنان می باشد که جهت تحقق آن ایجاد عدالت، تعهد و رضایت شغلی در مورد کارکنان می تواند نقشی مهمی داشته باشد و جلب رضایت شغلی کارکنان منوط به عواملی همچون فضایی توام با اعتماد، اطمینان و شایسته پروری و تحلیل و قدردانی از آنان است که همگی در فرهنگ سازمانی نهفته است و تشکیل دهنده عدالت سازمانی می باشد و بین عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

خدا بنده لو (۱۳۹٦) در مقاله ای با عنوان بررسی رابطه بین فلات زدگی شغلی و میل به ماندن با نقش میانجی رضایت شغلی در میان کارکنان بیان داشت که این پژوهش کاربردی بوده و روش آن توصیفی و از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری این پژوهش ۱۰٦۳ نفر از کارکنان بوده و با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای متناسب با حجم، گروه نمونه ۲۸۳ نفر تعیین شد. برای گردآوری اطلاعات از سه پرسشنامه شامل پرسشنامه رضایت شغلی ویسوکی و کروم (۱۹۹٤)، پرسشنامه فلات زدگی شغلی میلیمن (۱۹۹۲) و پرسشنامه میل به ماندن در شغل واینر و واردی (۱۹۸۰)

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-23]

استفاده شد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه ها با استفاده از برخی از اساتید دانشگاه اصفهان و برخی از اعضای نمونه آماری مورد تایید قرار گرفت و پایایی آنها نیز با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب فلات زدگی شغلی (۰/۸۲)، میل به ماندن در شغل (۰/۸۵) و ضایت شغلی (۰/۸۱) بدست آمد. تجزیه و تحلیل حاصل از این پژوهش، در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام شد. در بخش آمار توصیفی از مشخصه های آماری مانند فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و در بخش آمار استنباطی از آزمون های رگرسیون چندگانه، ضریب همبستگی پیرسون و آزمون تحلیل واریانس استفاده شد. نتایج بدست آمده حاکی از وجود روابط معنادار میان مولفه های پژوهش بوده و مشخص گردید بین ابعاد فلات زدگی شغلی با رضایت شغلی رابطه معناداری وجود دارد.

محمد پور و فتاح(۱۳۹۶) در مقاله ای با عنوان تعهد سازمانی، رضایتمندی و فلات شغلی در سازمان های ایرانی بیان داشتند که مطالعه حاضر در مورد این مسیله توضیح می دهد که فلات شغلی یک احساس واقعی است که کارکنان این شرکت تجربه می کنند و می تواند تاثیر منفی بر رفتار آنها اعمال نماید. نتایج تحلیل رگرسیونی نشان می دهد که فلات شغلی، تاثیرات منفی بر رضایتمندی شغلی اعمال می نماید. در واقع، نظر کارکنان اینست که فرصت کمی برای پیشرفت آتی دارند، به این خاطر رضایتمندی شغلی آنها پایین تر می آید. به علاوه، فلات شغلی بر تعهد تاثیرگذار می باشد. هرچه کارکنان بیشتر احساس کنند که به فلات رسیده اند، به همان نسبت، تعهد آنها در قبال شرکت و شغل پایین تر می آید. فلات شغلی بر ابعاد عاطفی و هنجاری، تعهد بیشتر از بعد تداوم و پیوستگی، اثرگذار می باشد و نتایج بدست آمده برای این بعد متناقض می باشد. در نتیجه فلات شغلی رهایی کارکنان از سازمان را می تواند افزایش دهد.

اصغری اقدم و همکاران (۱۳۹۵) در مقاله ای با عنوان تأثیر فلات شغلی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان آتش‌نشانی آذربایجان شرقی بیان داشتند که جامعهٔ آماری پژوهش، شامل کارکنان آتش‌نشانی استان آذربایجان شرقی می‌باشد که در سال ۱۳۹۶ با استفاده از روش نمونه‌گیری احتمالی ساده، از مجموع تعداد ۱۳۵ نفر، به وسیلهٔ فرمول کوکران ۱۰۰ نفر از آن‌ها به عنوان نمونه انتخاب شدند. در این پژوهش از سه پرسشنامهٔ استاندارد استفاده شده است که برای دستیابی به اعتبار پرسشنامه‌ها از روایی محتوایی استفاده گردید و پایایی پرسشنامه با استفاده از ضریب آلفای

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-23]

کرونباخ ۰/۸۸٦ به دست آمد که مورد تأیید قرار گرفت. همچنین در این پژوهش برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم افزار SPSS و LISREL و آزمون‌های ضریب همبستگی اسپیرمن، رگرسیون خطی و روش آنالیز واریانس (ANOVA) استفاده شده است.نتایج پژوهش نشان می‌دهد که در مجموع فلات شغلی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان آتش‌نشانی استان آذربایجان شرقی تأثیر منفی دارد.

فیاضی و ضیایی (۱۳۹۳)بدین نتیجه رسیدند که فالت شغلی ادراک شده، بر تمایل به ترک خدمت و فرسودگی شغلی تأثیر معناداری دارد؛ به عبارت دیگر، افرادی که فالتزدگی بیشتری را ادراک کرده بودند، فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت بیشتری را نیز گزارش دادند.

طبرسا، رضائیان، هادیزاده وجمالی (۱۳۹۳ ،)با عنوان طراحی و تبیین الگوی مدیریت فلات زدگی شغلی در سازمان های ایرانی، نشان داد که ۱۳ درصد واریانس رضایت شغلی، ۲۳ درصد از تحلیل رفتگی روانشناختی، ۳۱ درصد از تمایل به رهایی سازمان و ۱۳ درصد از تعهد سازمانی را میتوان از طریق ابعاد فلات زدگی شغلی تبیین نمود.

کاظمی و درخشیده (۱۳۹۳) در مقاله ای با عنوان تأثیر مشارکت شغلی و تعهد سازمانی بر رضایت و عملکرد شغلی کارکنان بیان داشتند که پژوهش حاضر از حیث هدف آن، کاربردی و از حیث نحوه گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی- پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه کارکنان هتل‌های سه، چهار و پنج ستاره در شهر مشهد تشکیل می‌دهند که از این میان تعداد ۲٦۷ نفر به عنوان نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران به روش تصادفی ساده انتخاب شده‌اند و اطلاعات با استفاده از پرسشنامه گردآوری شده است. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و مدل معادلات ساختاری استفاده شده است. نتایج نشان‌دهنده این است که تعهد عاطفی و تعهد هنجاری، رضایت شغلی و عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهند، مشارکت شغلی، تعهد عاطفی و تعهد هنجاری را تحت تأثیر قرار می‌دهد و در نهایت، مشارکت شغلی بر رضایت شغلی و عملکرد شغلی تأثیرگذار است. مدیران می‌توانند از طریق توجه به مشارکت کارکنان در تصمیم گیری‌ها و با استفاده از سیستم‌های تشویقی مناسب، سعی در افزایش تعهد کارکنان و همچنین بالا بردن رضایت و عملکرد شغلی کارکنان نمایند. نیتال (۲۰۱۹) در مقاله ای با عنوان

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-23]

فرسودگی شغلی و رضایت شغلی رزیدنت جراحی: نقش محیط کار و حمایت درک شده بیان داشت که بر اساس پاسخ های ۱٦۰ نفر از رزیدنت های جراحی عمومی (از ۵۵۷ مورد؛ ۲۹ درصد پاسخ دهی) در ۱۹ برنامه آموزشی، مدل میانجی ما نشان داد که رضایت شغلی به طور قابل توجهی از طریق محیط کار به طور مستقیم و از طریق حمایت ادراک شده و فرسودگی شغلی به طور غیر مستقیم پیش بینی می شود، در حالی که جنسیت و تعداد سال های آموزش به عنوان متغیر کنترل وارد می شودند. مک لی (۲۰۱٦) در مطالعه ای ضمن تأیید امکان ابتلای همزمان به چندین نوع فلات زدگی، بیان میدارد کارکنانی که فلاتزدگی ساختاری را تجربه میکنند، با احتمال بیشتری در معرض تأثیرپذیری از پیامدهای منفی حاصل از فلات زدگی محتوایی قرار دارند.

دراکر (۲۰۱۵) در مقاله ای با عنوان فلات شغلی، رضایتمندی شغلی و تعهد محققین در دانشگاههای فرانسوی زبان بیان داشت که مطالعه حاضر در مورد این مسئله توضیح می دهد که فلات شغلی یک احساس واقعی است که محققین و پژوهشگران فرانسوی تجربه می کنند و می تواند تاثیر منفی بر رفتار آنها اعمال نماید. نتایج تحلیل رگرسیون (نمونه) نشان می دهد که فلات شغلی تاثیرات منفی بر رضایتمندی شغلی اعمال می نماید. در واقع، محققین و پژوهشگران بیشتری بر این باورند که فرصت کمی برای پیشرفت آتی دارند، به این خاطر رضایتمندی شغلی آنها پائین ترمی آید. به علاوه، فلات شغلی بر تعهد تاثیرگذار می باشد. هرچه محققین بیشتر احساس کنند که به فلات رسیده اند، به همان نسبت، تعهد آنهادر قبال دانشگاه و شغل پائین تر می آید. فلات شغلی بر ابعاد عاطفی و هنجاری تعهد بیشتر از بعد تداوم و پیوستگی اثرگذار می باشد و نتایج بدست آمده برای این بعد متناقض می باشد. بالاخره، فلات شغلی قصد ترک سازمان را افزایش می دهد. به طوریکه تأییدکننده پژوهش چائو (۱۹۹۱)مبنی بر تأثیر فلات بر کاهش رضایت کارکنان و مؤید نقش فلات شغلی بر کاهش رضایت شغلی در تحقیقات طبرسا، رضائیان، هادیزاده و جمالی)۱۳۹۳)؛ جونگ و تاک (۲۰۰۸)؛ لی (۲۰۰٤)؛ لِنتز و آلِن (۲۰۰۹)؛ مککلیس و اِبی(۲۰۰۱)؛ پالمِرو، راجر و ترمبلی (۲۰۰۱)؛ ژی و النگ (۲۰۰۸)میباشد. در خصوص تأثیر فلات شغلی بر کاهش تعهد سازمانی نیز نتایج پژوهش حاضر همراستایی کاملی را با تحقیقات طبرسا و همکاران (۱۳۹۳)؛ جونگ و تاک (۲۰۰۸)؛ لِنتز (۲۰۰٤)؛ مک–کلیس و اِبی (۲۰۰۱)نشان میدهد.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-23]

منابع

اصغری اقدم،بهرام،محجوب، علی، صدیقی ،رامین(۱۳۹۵). تأثیر فلات شغلی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان آتش‌نشانی آذربایجان شرقی. فصلنامه مهندسی مدیریت نوین.۵(٤).۱-۱۵.

بدیع زاده، علی و رضایی فرد، غالمرضا. (۱۳۹٤). مدل ساختار علیت بهره وری منابع انسانی، رضایت شغلی، رفتار شهروندی و تعهد سازمانی در صنعت آب و فاضلاب (مطالعه موردی: شرکت آب و فاضالب استان البرز). فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، شماره۲۰، صص٦۷-۷۳.

حیدرعلی، هومن (۱۳۸۰). تهیه و استاندارد کردن مقیاس رضایت شغلی. فرایند مدیریت و توسعه.; ۱۵ (۳ و ٤) :۱۱-۳۲

خدابنده شهرکی, حامد، (۱۳۹٦). بررسی رابطه بین فلات زدگی شغلی و میل به ماندن با نقش میانجی رضایت شغلی در میان کارکنان، دومین همایش بین المللی انسجام مدیریت و اقتصاد در توسعه، تهران، دانشگاه اسوه، دانشگاه تهران،

سید جوادین، سید رضا، بلوچی، حسین و فیاضی، مرجان(۱۳۹٤) ، تأثیر سرمایه روانشناختی در کیفیت خدمات ارائه شده به مشتریان توسط کارکنان پیشخوان با سازمانی مراقبه تعهد مجله عمومی اداره ، ۷ (۲): ۲۷۷-۳۰۲.

علوی لنگارودی ، سید کاظم و غفوری، حمیده، (۱۳۹٤) . رابطه بین رضایت شغلی ، تعهد سازمانی و حرفه ای فرسودگی شغلی معلمان دبیرستان در شهر خاتم. فصلنامه رویکرد جدید در مدیریت آموزشی ، ٦ (۲۳): ۸۵-۱۱۰.

کاظمی،علیفدرخشیده، حامد (۱۳۹۳). تأثیر مشارکت شغلی و تعهد سازمانی بر رضایت و عملکرد شغلی کارکنان در صنعت هتلداری شهر مشهد با استفاده از مدل معادلات ساختاری.جامعه شناسی کاربردی.۲۵(۳).۸۵-۱۰۳

محمدپور, زهرا و نسیم فتاح مجلج، (۱۳۹٦). تعهد سازمانی، رضایتمندی و فلات شغلی در سازمان های ایرانی، سومین کنفرانس سالانه مدیریت و اقتصاد کسب و کار، تهران، پژوهشکده مدیریت و توسعه پژوهشگاه فرهنگ و هنر،

مهاجران, بهناز و علیرضا ملک پور، ۱۳۹۸، بررسی ارتباط بین عدالت سازمانی، تعهد سازمانی و رضایت شغلی در بین معلمان شهر هشترود، کنفرانس بین المللی مدیریت، حسابداری، اقتصاد و بانکداری در هزاره سوم، تهران، شرکت همایش آروین البرز،

اصغری اقدم, بهرام, محجوب, علی, صدیقی, رامین. (۱۳۹۵). تأثیر فلات شغلی بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی کارکنان آتش‌نشانی آذربایجان شرقی. فصلنامه مهندسی مدیریت نوین, ۵(۳و٤), ۱-۱۵.

عبدالوند, مهری, ذاکری, محمد. (۱۳۹۷). بررسی تاثیر فلات زدگی شغلی بر عملکرد شغلی کارکنان شرکت پاکشو با در نظر گرفتن نقش میانجی رضایت شغلی و تعهد سازمانی. فصلنامه مهندسی مدیریت نوین, ۷(۲), ۸۹-۹۹.

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-23]

محمدپور، زهرا و فتاح مجلج، نسیم،۱۳۹٦،تعهد سازمانی، رضایتمندی و فلات شغلی در سازمان های ایرانی،سومین کنفرانس سالانه مدیریت و اقتصاد کسب و کار،تهران.

احمدی, شهرزاد, نادی, محمدعلی. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر پیشرفت شغلی، فلات زدگی شغلی، تعهد عاطفی، دل‌بستگی شغلی و فرسودگی شغلی بر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی و تمایل به ترک خدمت. پژوهش نامه مدیریت تحول, ۱۱(۱), ۱۰۵-۱۳۲.

آریانی قیزقاپان، ابراهیم و همکاران. (۱۳۹٦). آزمون الگوی علی اهمال کاری معلمان بر اساس سکوت سازمانی با میانجی گری بی تفاوتی سازمانی. فصلنامه پژوهش های رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه علامه طباطبائی، سال سوم، شماره ۲۱ ، تابستان ۱۳۹٦ ، ص ۷۹-۱۰۹

عباسی،همایون و همکاران.(۱۳۹٤). پیش بینی عملکرد سازمانی کارکنان ادارات ورزش وجوانان کرمانشاه براساس سکوت سازمانی. مطالعات مدیریت رفتارسازمانی در ورزش، سال دوم، شماره۷، ص ۱۱-۱۸

فتحی، ناهید و محمود، ذبیح زاده باغلونی.(۱۳۹۵). ارزیابی و تحلیل تاثیر فلات شغلی در استرس شغلی زنان(مطالعه موردی:شعب بانک پاسارگاد در منطقه ٦ شهر تهران). پژوهشنامۀزنان، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، سال هفتم، شماره ٤، زمستان ۱۳۹۵، ص ۲۳-٤۵

فیاضی، مرجان و ثریا، ضیایی.(۱۳۹۳). تاثیر فلات شغلی بر فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کتابداران. پژوهشنامه مدیریت تحول، سال هفتم، شماره۱۱، بهار و تابستان ۱۳۹۳

قنبری، سیروس و رقیه، بهشتی راد.(۱۳۹۵). بررسی تأثیر سکوت سازمانی بر کاهش کار تیمی و عملکرد سازمانی براساس کارت امتیازی متوازن(مطالعه موردی:کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه).جامعه شناسی کاربردی، سال بیست وهفتم، شماره پیاپی(٦٤)، شماره ٤، زمستان ۱۳۹۵، ص ٤۷-٦۰

کریمی، سعید و مریم، شاهدوستی.(۱۳۹۷). بررسی نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه میان سرمایه اجتماعی و انگیزش شغلی با عملکرد شغلی در سازمان جهاد کشاورزی استان همدان. مجله تحقیقات اقتصاد و توسعه کشاورزی ایران، سال دوم، شماره ٤

کاظمی، سارا و همکاران.(۱۳۹۷). اثر کیفیت زندگی بر فلات شغلی و بی تفاوتی سازمانی کارکنان کمیته ملی المپیک جمهوری اسلامی ایران. مطالعات مدیریت رفتارسازمانی در ورزش، سال پنجم، شماره ۲ ، زمستان ۱۳۹۷، ص ۷۹-۹۲

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-23]

گشتاسبی فرد، پرستو و فریبا،کریمی.(۱۳۹۷). رابطه اعتماد سازمانی و سکوت سازمانی با رضایت شغلی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی واحد خوراسگان)اصفهان(. فصلنامه علمی– پژوهشی رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال نهم، شماره ۱، بهار ۱۳۹۷، پیاپی۳۳

Acaray,Ali and Abdülkadir Akturan.(2015).The Relationship between Organizational Citizenship Behaviour and Organizational Silence. Procedia - Social and Behavioral Sciences 207 (2015) pp 472 – 482

Akcin, Kültigin, et al. (2018). Effect of Psychological Ownership on Employee Silence and Task Performance: A Study on Academicians. International Business Research; Vol. 11, No. 1; 2018

Aylak, Esra and Serap Altuntas. (2016). Organizational Silence Among Nurses: The Impact on Organizational Cynicism and Intention to Leave Work. The Journal of Nursing Research

Bardwick, J.M. (1986). The plateauing trap. Toronto: Bantam Books

Chang, Tree, et al. (2018). Silent Leaders in the Workplace: Forms of Leadership Silence. Attributions of Leadership Silence, and Accuracy of Attributions, International Journal of Business Communication, pp 1–26

Drucker,C(2015). Career Plateauing, Job Satisfaction and Commitment of Scholars in French Universities. Public Organiz Rev (2015) 15:335–351.

Fayyazi, M. & Ziyaee, S, (2014), The effects of career plateau on burnout and intention to quit job among librarian. Transformation Management Journal, 6(11): 73-91.

Kim, W.G. Leong, J.K. & Lee, Y.K. (2005) "Effect of Service Orientation on Job Satisfaction, Organizational Commitment and Intention of Leaving in A Casual Dining Chain Restaurant". Hospitality Management, 24(2): 171-93.

Mc.Lee. B. (2016). The hospitality industry culture profile: a measure of individual values, organizational culture, and person-organization fit as predictors of job satisfaction and behavioral intentions. Hospitality Management, ۲۱(۲), ۱۵۱–۱۷۰

Near, J.P. (1985). A discriminant analysis of plateaued versus non-lateauedmanagers. Journal of Vocational Behavior, 26, 177-188.

Nital,P(2019). Surgical resident burnout and job satisfaction: the role of workplace climate and perceived support. journal of surgical research february 2019 (234) 20 -2

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-23]

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 jnrihs.ir on 2026-11-23]

The Relationship between Job Plateau and Job Satisfaction and Employee Commitment

Behzad Asmannasab[*1], Katayoon Janbozorgi[2], Rahman Rasoulzadeh[3]

Abstract:

The purpose of this study was to determine the effect of job plateau on job satisfaction and commitment of employees of Tamadon Capital Civilization Company. Today, organizations have realized that their most important assets are human resources, which is an important factor in their success and development, and no organization will be able to achieve all its goals without it. The present research is based on the applied purpose of descriptive-correlational research and is considered as a field of field studies. Also, the research method is survey through a questionnaire. The statistical population includes the employees of Tamadon Capital Financing Company and its subsidiaries. The probabilistic sampling method was simple and the sample size was 248 people. For data analysis, structural equations or multivariate analysis with latent variables and LISREL software were performed. The results show that in general, the job plateau has a negative effect on job satisfaction and organizational commitment of the employees of Tamadon Capital Civilization Company.

Keywords: Job Plateau, Job Satisfaction, Employee Commitment

[1] * PhD in Management and Planning, **Islamic Azad University**, Shahriar Branch, Shahriar, Iran (asmannasab@yahoo.com) (Corresponding Author)
[2] Master of Business Administration, Department of Business Management**, Islamic Azad University**, Shahriar Branch, Shahriar, Iran (janbozorgi.kati@gmail.com) (Author)
[3] Master of Business Administration Student, Department of Business Management**, Islamic Azad University**, Shahriar Branch, Shahriar, Iran (ra.rasoolzadeh70@gmail.com)

[Downloaded from jnrihs.ir on 2026-11-23]