

Research Article

Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies

J Ind Organ Psychol Stud  
2020, 7(1), 109-122  
DOI: 10.22055/jiops.2020.31729.1158

Received: 15.11.2019  
Accepted: 23.01.2020

The Relationship of Organizational Change with Career Plateau in employees of Ilam University of Medical Sciences

Mohammad Hassan Morshedi Tonekaboni<sup>1\*</sup>  
Mohammad Taban<sup>2</sup>

1. MA of Management, Ilam University, Ilam, Iran
2. Assistant Professor, Department of Management, Ilam University, Ilam, Iran

**Citation:** Morshedi Tonekaboni, M. H., & Taban, M. (2020). The relationship of organizational change with career plateau in employees of Ilam University of medical sciences. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 7(1), 109-122.

Abstract

Introduction

Today organizational change is one of the most important concepts in management and it is an inevitable phenomenon that organizations are confronted with. Organizations need to adapt to organizational change in order to achieve better performance. On the other hand, career plateauing is a phenomenon that is not well understood and it happens widely in organizations, causing the organizations to be temporarily or permanently affected and received significant damages. People who suffer from career plateau generally attribute career plateauing to their own inefficiencies (such as high age or years of service). According to Grabot, these individuals not only lose motivation for career advancement, but their presence in the workplace is reduced, their work output drops to a low level, and they receive less feedback from their supervisors than their co-workers. Therefore, the purpose of this study was to study the relationship between organizational changes and career plateauing.

---

\* **Corresponding Author:** Mohammad Hassan Morshedi Tonekaboni  
**Email:** morshei7759@gmail.com

**Method**

The statistical population consisted of 400 employees of Ilam University of Medical Sciences who were selected by random sampling method using Kerjcie and Morgan table. Instrument included two standard questionnaires of organizational change and career plateauing. The reliability of organizational change and career plateauing was 0.94 and 0.90 based on Cronbach's alpha, respectively. Data were analyzed by correlation coefficients using SPSS software (version 22).

**Results**

The results showed that there is a significant relationship between organizational change and career plateauing with a correlation coefficient of 0.767. Therefore, the emotional index has a significant relationship with the correlation coefficient of 0.702, the cognitive index with the correlation coefficient of 0.689 and the behavioral index with the correlation coefficient of 0.740 with career plateau.

**Discussion**

Organizational change was identified as a special variable affecting the severity of stress caused by career plateau. In order to renew structures and changes in the organization environment, the issue of career plateauing is considered as a serious matter for the organizations. This research has been studied at one of the Ilam universities and should be cautious when generalizing to other organizations. It is possible that in the original context of other research, there are concepts related to organizational change and career plateau; but during the research, no traces of their titles and keywords were found and were not used in this study.

**Keywords:** organizational change, career plateau

## رابطه تغییر سازمانی با فلات‌زدگی شغلی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی ایلام

محمد حسن مرشدی تنکابنی<sup>۱\*</sup>

محمد تابان<sup>۲</sup>

۱. کارشناس ارشد مدیریت، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران

۲. استادیار گروه مدیریت، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران

### چکیده

هدف این پژوهش، بررسی رابطه تغییر سازمانی با فلات‌زدگی شغلی بود. جامعه آماری شامل ۴۰۰ نفر از تمامی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی ایلام بود که با استفاده از جدول کرجسی و مورگان ۱۹۶ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. این پژوهش به لحاظ هدف، کاربردی می‌باشد و از نظر گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی است. ابزار گردآوری اطلاعات شامل دو پرسشنامه استاندارد تغییر سازمانی و فلات‌زدگی شغلی بود. سنجش پایایی دو پرسشنامه از طریق روش آلفای کرونباخ مورد تأیید قرار گرفت که به ترتیب ۰/۹۵ و ۰/۹۰ بدست آمد. برای تحلیل داده‌ها ضرایب همبستگی با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS-22 بکار گرفته شد. یافته‌ها نشان داد که بین تغییر سازمانی و فلات‌زدگی شغلی با ضریب همبستگی ۰/۷۷ رابطه معنی‌داری وجود دارد. بنابراین، شاخص عاطفی با ضریب همبستگی ۰/۷۰، شاخص شناختی با ضریب همبستگی ۰/۶۹ و شاخص رفتاری با ضریب همبستگی ۰/۷۴ با فلات‌زدگی شغلی رابطه معنی‌داری دارد. تغییر سازمانی به‌عنوان متغیر ویژه تأثیرگذار بر شدت فشار روانی ناشی از فلات‌زدگی شناخته شد. در راستای تجدید ساختارها و تغییر در محیط سازمان‌ها، موضوع فلات‌زدگی شغلی به‌عنوان یک موضوع جدی برای سازمان‌ها مطرح می‌باشد.

کلیدواژگان: تغییر سازمانی، فلات‌زدگی شغلی

\* نویسنده مسئول: محمد حسن مرشدی تنکابنی

رایانامه: morshedi7759@gmail.com

## مقدمه

امروزه تغییر و تحول سازمانی، یکی از مفاهیم بسیار مهم در زمینه مدیریت است. سازمان‌ها برای دستیابی به عملکرد مطلوب‌تر باید خود را با تغییرات سازمانی تطبیق دهند. تغییر سازمانی<sup>۱</sup>، سازمان‌ها را برای رویارویی با مشکلات و تقاضاهای محیط درونی و بیرونی توانمند می‌کند و به‌عنوان موتور محرکه شرکت‌های موفق دنیا می‌باشد (Mohammadpour, Zarandi, Amir Kabiri, & Azimi, 2018).

تغییر پدیده‌ای اجتناب‌ناپذیری است که سازمان‌ها به‌طور گسترده‌ای با آن مواجه هستند. تغییر، تصمیمی آگاهانه در خصوص جایگزینی، تعویض، کاهش، افزایش، اصلاح و یا توسعه یک واحد و دستورالعمل عملیاتی و حتی ساختار سازمانی یک سازمان است و به عبارتی مدیریت تغییر یک آگاهانه مبتنی بر تحلیل و پیشگیری از ریسک‌های بحرانی است که به واسطه تغییر می‌تواند در یک سازمان به وقوع بپیوندد (Afsharzadeh, Esmaili, & Haji, 2017). (Enzaei, 2017). Daft (1998) تغییر سازمانی را اتخاذ یک ایده یا رفتار جدید توسط سازمان تعریف می‌کند؛ لذا تغییرات سازمانی مستلزم حرکت از شناخته‌ها به سوی ناشناخته‌هاست و این مسئله ممکن است بر قابلیت‌ها و توانایی‌های افراد تأثیر منفی بگذارد (cited by Rajabzade, Lesani, & Motahharinejad, 2016).

هنگامی که موضوع تغییر سازمانی مطرح می‌شود، به‌طور ناخودآگاه در ذهن مدیران، مقاومت در مقابل تغییر متبادر می‌شود و به اعتقاد بسیاری از پژوهشگران، آن‌ها موضع‌گیری خاصی در برابر تغییر سازمانی دارند (Oreg & Sverdlik, 2011; Vakola, 2016). نظریه‌پردازان سیاسی سازمان معتقدند منشأ هرگونه تغییری در سازمان، تلاش برای کسب منافع بیشتر است. در قاموس چنین اندیشه‌ای، اساساً سازمان با منابع محدود و کمیاب مواجه است، و همه افراد و گروه‌ها دائماً با یکدیگر بر سر این منابع در حال رقابت هستند. تغییر سازمانی دورنمای سیاسی و منابع قدرت را جابجا می‌کند، چه بسا کسانی که منافع و قدرت آن‌ها در اثر تغییر در معرض تهدید واقع شود، به‌صورت تدافعی عمل کنند و درصدد حفظ وضع موجود برآیند. بنابراین می‌توان مقاومت در برابر تغییر را پدیده‌ای سیاسی دانست (Mehrabani & Stirie, 2015). در واقع همه افراد و سازمان‌ها به راحتی تن به تغییر نمی‌دهند و به دلایلی در برابر تغییر می‌ایستند و مدیران سازمان‌ها مجبور

---

1- organizational change

می‌شوند به دنبال روش‌ها و راه‌هایی برای مدیریت مقاومت در برابر تغییر اتخاذ کنند. دلایل مقاومت در برابر تغییر می‌تواند ترس اعضا از آنچه دوست دارند را از دست بدهند، بیشتر سازمان‌ها طرح ساختاری بروکراتیک دارند، بسیاری از سازمان‌ها خودشان را در برابر تغییر، ایمن‌سازی می‌کنند، فرهنگ‌های سازمانی در برابر تغییر مقاومت می‌کنند (Galavandi, 2016).

Romaneli and Tushman (1994) بیان می‌کنند که تغییر در پنج حوزه فعالیت سازمان اتفاق می‌افتد: فرهنگ سازمانی، استراتژی، ساختار، توزیع قدرت، و سیستم‌های نظارتی. اهمیت این پنج حوزه تا آنجایی است که بقاء سازمان بدون آن‌ها امکان‌پذیر نیست و تمام فعالیت‌های سازمان در درون این پنج حوزه اتفاق می‌افتند. فعالیت هر یک از این حوزه‌ها اگرچه ویژه و خاص است اما در عین حال به یکدیگر وابسته‌اند به طوری که فعالیت‌های متناقض و نامناسب در درون هر یک از این حوزه‌ها منجر به عملکرد پایین یا شکست می‌شود (cited by Arsanjani, 2015).

از طرفی فلات‌زدگی شغلی<sup>۱</sup> از مهم‌ترین عواملی است که موفقیت در مسیر و کارراه شغلی کارکنان در سازمان را با خطر جدی مواجه می‌سازد و همچنین بیانگر رکود، عدم پیشرفت و کاهش یادگیری فردی بوده و القاء‌کننده نوعی احساس شکست و افسردگی است (Shariatnejad, Esmaeili, & Arefnejad, 2017). این پدیده زمانی رخ می‌دهد که فرد احساس کند که در مسیر شغلی خود با مشکل مواجه است و نمی‌تواند در سلسله مراتب سازمانی ارتقاء یابد یا ارتقاء او به کندی انجام می‌شود (Saleh Ardestani & Seyed Naghavi, 2016). از آنجاکه اغلب کارکنان، ارتقاء در کارراه شغلی را به‌عنوان عاملی مهم جهت سنجش موفقیت در شغل به حساب می‌آورند، ضرورت در نظر گرفتن پدیده فلات‌زدگی شغلی توسط سازمان‌ها امری اجتناب‌ناپذیر است (Miles, Gordon, & Storlie, 2013).

فلات‌زدگی شغلی توانایی ایجاد نارضایتی را دارد؛ زیرا پیشرفت مداوم رو به بالا، یادگیری و چالش‌پذیری شغل و درنهایت، تخصص‌گرایی و برخورداری از بازار بالقوه کاری به سبب مهارت‌های حرفه‌ای، منبعی مهم برای انگیزه به‌شمار می‌رود. پیشرفت‌ها معمولاً شامل فوایدی مانند افزایش در حقوق، قدرت و موقعیت هستند. آن‌ها هنگامی که در می‌یابند پیشرفت شغلی‌شان در سازمان، دیگر قابل دستیابی نیست، دچار نگرش منفی می‌شوند (Tabarsa, Rezaeian, Hadi Zadeh, & Jamali, 2014).

عواملی نظیر سرپرست، تعداد کارکنان، شرایط شغلی، تخصص مورد نیاز شغل، موفقیت در سال‌های گذشته، حقوق و پاداش و مزایا، مشکلات شغلی، حمایت سازمانی و اندازه سازمان، از جمله دلایل اصلی ایجاد فلات شغلی است. علاوه بر این‌ها، عوامل فردی مانند سن، جنسیت، موقعیت اجتماعی، تحصیلات، تعداد فرزندان و مسئولیت‌های خانوادگی نیز از جمله دلایل اصلی فلات‌زدگی شغلی قلمداد شده‌اند (Hurst, Kungu, & Flott, 2012). افرادی که دچار فلات‌زدگی می‌باشند، عموماً فلات‌زدگی را به ناکارآمدی شخصی خود نسبت می‌دهند و به نوعی احساس می‌کنند جذابیت لازم را برای سازمان به‌منظور حفظ و نگهداشت خود ندارند. بر اساس نظر گربوت، این افراد نه تنها انگیزه خود را برای پیشرفت شغلی از دست می‌دهند، بلکه حضور آن‌ها در محیط کار کاهش یافته، میزان خروجی کاری آن‌ان به سطح پایینی تنزل می‌یابد و میزان بازخورد کمتری به نسبت سایر همکاران‌شان از سرپرستان دریافت می‌دارند (Tabarsa et al., 2014). در واقع فقدان انگیزه در محیط کار و برای کار، برابر است با فرسوده شدن و ترک کردن سازمانی که دیگر در آن دلیلی برای کار کردن وجود ندارد، چرا که بدترین حالت باقی ماندن در این شرایط و آسیب زدن به خود و سازمان است (Bazrafkan, 2015). قصد ترک شغل یک گام قبل از ترک اختیاری شغل است، هزینه‌های سنگین مستقیم و غیرمستقیمی برای سازمان به دنبال دارد (Khajepour, Beshlideh, & Baharlou, 2016).

Barwick سه نوع فلات‌زدگی شغلی را تعریف کرد: ۱) فلات‌زدگی ساختاری (سلسله مراتبی)، ۲) فلات‌زدگی محتوایی (محتوای شغل)، و ۳) فلات‌زدگی زندگی کاری. فلات‌زدگی ساختاری زمانی رخ می‌دهد که شانس اندکی برای حرکت عمودی فرد در سلسله مراتب سازمانی وجود دارد، در حالی که فلات‌زدگی محتوایی زمانی پدیدار می‌شود که فرد با این که چالش عمده‌ای در شغل خود احساس نمی‌کند اما شغل برای فرد جذابیتی ندارد. نوع سوم، فلات‌زدگی زندگی کاری است که نه تنها با محتوای شغل، بلکه با این موضوع نیز مرتبط است که آیا شغل قادر است کارکنان را به منظور افزایش قابلیت اشتغال و قابلیت ایجاد بازار، به تسلط بر مهارت‌های جدید مجهز سازد یا خیر (Barwick, 1986).

فلات‌زدگی شغلی پدیده‌ای است که به خوبی درک و شناسایی نشده است و در سازمان‌ها به‌طور گسترده اتفاق می‌افتد و موجب می‌شود که سازمان به‌طور موقت یا دائم دچار آسیب‌پذیری و ناامیدی شده و صدمات قابل توجهی دریافت کند. دانشگاه علوم پزشکی ایلام هم همانند سایر

سازمان‌های دیگر از این جریان مستثنی نبوده و برای پیشگیری از بروز هرگونه پیشامدهای غیرمنتظره‌ای باید به این موضوع توجه نموده و اقدامات لازم را انجام دهد. لذا پژوهش حاضر به بررسی رابطه تغییر سازمانی در فلات‌زدگی شغلی در دانشگاه علوم پزشکی ایلام می‌پردازد.

**تغییر سازمانی و فلات‌زدگی شغلی.** محققان اخیراً اشاره می‌کنند که در حال حاضر محیط کسب و کار در حال تغییر است (به‌عنوان مثال، کاهش اندازه سازمانی و بازسازی و نامشخص بودن مرز سازمان) درک و پرداختن به فلات محتوی کار از اهمیت زیادی برخوردار است (Jiang, 2017). به بیان (Burke and Mikkelsen (2006) مهندسی مجدد، کوچک‌سازی، ادغام و اتحادهای استراتژیک، پیشرفت‌های تکنولوژیک و شدت گرفتن رقابت در محیط‌های کاری و از همه اساسی‌تر تغییر ساختار سازمانی، از جمله مهم‌ترین دلایلی هستند که فرصت‌های ارتقاء و پیشرفت را از کارکنان سازمان‌های امروزی گرفته و باعث شده‌اند آن‌ها به‌صورت طولانی‌تری در یک جایگاه و پست باقی بمانند (cited by Fayazi & Ziai, 2014). در راستای تجدید ساختارها و تغییر در محیط سازمان‌ها، موضوع فلات‌زدگی شغلی به‌عنوان یک موضوع جدی برای دهه‌های آینده مطرح می‌شود (Saleh Ardestani & Seyed Naghavi, 2016).

Elsace and Rastone (1989) در پژوهشی الگوی فشار روانی ناشی از فلات‌زدگی شغلی را ارائه دادند. در این الگو تلاش شده است تا انواع پاسخ‌ها به فشار روانی وارده به کارکنان که به واسطه بروز فلات‌زدگی شغلی ایجاد می‌شود، بررسی شده و عوامل و متغیرهای تعدیل‌گر در شدت اثر فلات‌زدگی در بروز فشار روانی مورد مطالعه قرار گیرند؛ در این مطالعه آن‌ها نشان دادند که تغییر و تحول سازمانی و ارزیابی مجدد به‌عنوان دو متغیر ویژه تأثیرگذار در شدت فشار روانی ناشی از فلات‌زدگی شناخته شدند (cited by Tabarsa et al., 2014).

Shariatnejad et al. (2017) در پژوهشی با عنوان «شناسایی و اولویت‌بندی عوامل ایجادکننده فلات‌زدگی شغلی در سازمان‌های دولتی نشان دادند که نبود انگیزه کافی در میان کارکنان، عدم امکان بهبود شرایط محیط کار، فرصت‌های اندک برای ارتقاء، چالشی نبودن شغل، ابهام در شغل و تغییر ساختار سازمانی مهم‌ترین عوامل ایجاد فلات‌زدگی شغلی هستند.

### فرضیه اصلی

بین تغییر سازمانی و فلات‌زدگی شغلی رابطه وجود دارد.

### فرضیه‌های فرعی

- بین شاخص عاطفی تغییر سازمانی و فلات‌زدگی شغلی رابطه وجود دارد.
- بین شاخص شناختی تغییر سازمانی و فلات‌زدگی شغلی رابطه وجود دارد.
- بین شاخص رفتاری تغییر سازمانی و فلات‌زدگی شغلی رابطه وجود دارد.

### روش

#### جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی می‌باشد و از نظر گردآوری داده‌ها توصیفی-پیمایشی است و در قالب همبستگی، روابط موجود میان متغیرهای تغییر سازمانی و فلات‌زدگی شغلی را بررسی و تحلیل کرده است. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی ایلام به تعداد ۴۰۰ نفر است و با در نظر گرفتن جدول کرجسی و مورگان ۱۹۶ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی به‌عنوان نمونه آماری پژوهش انتخاب شدند.

#### ابزار پژوهش

جهت گردآوری اطلاعات از دو پرسشنامه استفاده شده است که به شرح زیر می‌باشند: برای سنجش متغیر تغییر سازمانی از پرسشنامه استاندارد (Millman (1992 استفاده شد که توسط (Rashidi (2004 ترجمه و مورد استفاده واقع شده است و دارای ۱۸ ماده و سه شاخص فرعی می‌باشد که عبارتند از: شاخص عاطفی (ماده‌های ۱ تا ۶)، شاخص شناختی (ماده‌های ۷ تا ۱۲) و شاخص رفتاری (ماده‌های ۱۳ تا ۱۸). این ابزار میزان نگرش نسبت به تغییر سازمانی را به‌صورت یک مقیاس پنج درجه‌ای (کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم) می‌سنجد. پایایی و روایی این پرسشنامه توسط وی سنجیده شد که ضریب پایایی را ۰/۸۷ و روایی را بین ۰/۷۲ تا ۰/۸۲ برای مجموع نگرش‌های مربوط به تغییر سازمانی گزارش کرده است که حاکی از پایایی و روایی قابل قبول پرسشنامه می‌باشد. پایایی و روایی این پرسشنامه توسط (Farazja and Khademi (2011 نیز سنجیده شد که نتایج حاصل (روایی بین ۰/۷۱ تا ۰/۸۴ و ضریب پایایی ۰/۸۴) حاکی از روایی و پایایی مطلوب پرسشنامه بود. همچنین پایایی پرسشنامه



مذکور توسط Ebrahimi and Farajpahlou (2013) و Rajabzade et al. (2016) سنجیده شد که به ترتیب ۰/۷۸ و ۰/۸۶ را به دست آوردند. برای سنجش فلات‌زدگی شغلی از پرسشنامه استاندارد Dunham and Pierce (1989) استفاده شد. پایایی پرسشنامه مذکور توسط Fayazi and Ziai (2014) و Saleh Ardestani and Seyed Naghavi (2016) سنجیده شد که به ترتیب ۰/۸۴ و ۰/۸۸ را به دست آوردند. در این پژوهش جهت سنجش روایی پرسشنامه‌ها از روایی محتوایی استفاده شده است؛ به طوری که پرسشنامه‌ها در اختیار ده نفر از اساتید و متخصصان در این زمینه قرار داده شد و روایی آن مورد تأیید قرار گرفت. به منظور سنجش پایایی از آلفای کرونباخ بهره گرفته شد. که برای متغیر تغییر سازمانی، ۰/۹۵ و برای متغیر فلات‌زدگی شغلی، ۰/۹۰ به دست آمد. با در نظر گرفتن مقدار آلفای به دست آمده برای دو متغیر تغییر سازمانی و متغیر فلات‌زدگی شغلی که هر دو بالای ۰/۷ بود می‌توان نتیجه گرفت که ابزار سنجش از پایایی مناسبی برخوردار است.

## یافته‌ها

توصیف متغیرهای پژوهش در جدول ۱ آمده است. بر اساس نتایج این جدول، بیشترین و کمترین نمرات متغیرها و میانگین و انحراف معیار این متغیرها آمده است. مقدار چولگی مشاهده شده برای تمام متغیرها در بازه (۲، -۲) قرار دارد. یعنی از لحاظ کجی متغیرها نرمال بوده و توزیع آن متقارن است. مقدار کشیدگی آن‌ها در بازه (۲، -۲) قرار دارد. این نشان می‌دهد توزیع متغیرها از کشیدگی نرمال برخوردار است.

**Table 1. Description of the research variables**

Dimensions		N	Minimum score	Maximum score	Mean	Standard deviation	Skewness	Std. Error of Skewness	Kurtosis	Std. Error of Kurtosis
Organizational change	Emotional	196	1.33	5	3.6301	0.75311	-0.413	0.174	-0.016	0.346
	Cognitive	196	1	5	3.5995	0.80536	-0.398	0.174	-0.036	0.346
	Behavioral	196	1	5	3.4736	0.79980	-0.186	0.174	-0.259	0.346
Career plateau		196	1.61	5	3.7664	0.59063	-0.472	0.174	0.574	0.346

### تجزیه و تحلیل استنباطی داده‌ها

پیش از آزمون فرضیه‌های پژوهش، نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای متغیر تغییر سازمانی ۰/۲۰۰ و برای متغیر فلات‌زدگی شغلی ۰/۰۷۸ به دست آمد که نشان از نرمال بودن توزیع داده‌های متغیرهای پژوهش دارد. پس در پژوهش حاضر از آزمون‌های پارامتریک استفاده می‌شود. به دلیل آن که در این تحقیق، مقیاس اندازه‌گیری فاصله‌ای و متغیرهای تحقیق نرمال می‌باشد جهت آزمون فرضیات آماری از ضریب همبستگی پیرسون و آزمون رگرسیون استفاده شده است. فرضیه اصلی: بین تغییر سازمانی و فلات‌زدگی شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. با توجه به جدول ۲، مشاهده می‌شود که سطح معنی‌داری  $\text{sig}=0.000$  می‌باشد و نشان از همبستگی نیرومند بین دو متغیر تغییر سازمانی و فلات‌زدگی شغلی دارد.

**Table 2. Correlation coefficient between organizational change and Career Plateau**

	Career plateau	
	R	0.77
Organizational change	Sig	0.000
	N	196

$p < 0.01$

همبستگی بین متغیرهای مستقل و متغیرهای وابسته برابر با ۰/۷۷ است. ضریب تعیین در این آزمون ۰/۵۹ است که این مقدار نشان می‌دهد ۵۸/۷ درصد تغییرات فلات‌زدگی شغلی به تغییر سازمانی موجود مربوط می‌شود.

آزمون دوربین واتسون برای بررسی استقلال خطاها از یکدیگر است. با توجه به این‌که مقدار آماره دوربین-واتسون ۱/۸۴۵ و در فاصله ۱ تا ۳ قرار دارد، استقلال باقی‌مانده‌ها را نتیجه می‌شود. در جدول ۳ معنی‌دار بودن رگرسیون به وسیله آزمون محاسبه شد.

**Table 3. F test (analysis of variance) for significance of regression**

Model	Sum of squares	df	Mean squares	F	p
Regression	40.05	1	40.05		
Residual	27.98	194	0.14	277.66	0.000
Total	68.02	195			

با توجه به جدول ۳، سطح معنی‌داری محاسبه شده برای این آماره برابر ۰/۰۰۰ و نشان از معنی‌دار بودن رگرسیون در سطح ۹۹ درصد دارد.

**Table 4. Significance of regression coefficients of organizational change and career plateau**

Model	Career Plateau :Dependent variable			t	p
	Standardized Coefficients	Unstandardized coefficients			
	Beta	Std. Error	B		
Constant	-	0.14	1.54	11.33	0.000
Organizational change	0.77	0.04	0.62	16.66	0.000

متغیر وارد شده در معادله رگرسیونی هسته اصلی تحلیل رگرسیون می‌باشد که در جدول ۴ آمده است. معادله رگرسیونی را می‌توان با استفاده از ستون ضرایب استاندارد نشده به شرح زیر محاسبه کرد:

$$\text{فلات‌زدگی شغلی (0/62)} + 1/54 = \text{تغییر سازمانی}$$

می‌توان گفت با افزایش یک واحد تغییر سازمانی، ۰/۶۲ واحد تغییر در فلات‌زدگی شغلی ایجاد می‌شود، در نتیجه رابطه مثبت دارند. در پایان خلاصه‌ای از آزمون فرضیه‌های فرعی در جدول ۵ ارائه می‌گردد.

**Table 5. Summary of hypotheses test**

Subsidiary hypotheses	r	Adjusted R Square	F	Sig	Unstandardized coefficients		Test result
					Fixed	Changeable	
Hypothesis 1	0.70	0.49	188.40	0.000	1.77	0.55	Confirmation
Hypothesis 2	0.69	0.47	175.56	0.000	1.97	0.51	Confirmation
Hypothesis 3	0.74	0.55	234.16	0.000	1.87	0.55	Confirmation

### بحث و نتیجه‌گیری

داشتن سازمانی منعطف و ارگانیک با تیم‌های کاری و استفاده از ساختارهای ماتریسی و گروه‌های کاری خودگردان، رسمیت کم، عدم تمرکز در حوزه ابعاد ساختاری سازمان و ترویج فرهنگ موفقیت برای عملکرد بهتر از اهمیت بالایی برخوردار می‌باشد (Sepahvand & Zare, 2017). از این رو می‌توان نتیجه گرفت که شناسایی عوامل مرتبط و تشدیدکننده فلات‌زدگی شغلی و تعیین میزان و شدت آن در سازمان‌های مختلف و همچنین شناسایی سازمان‌هایی که بیشتر در معرض این جریان قرار گرفته‌اند، حائز اهمیت زیادی است و نیازمند برنامه‌ها و راهبردهای ویژه‌ای برای مقابله با این امر می‌باشد.

هدف پژوهش حاضر، بررسی نقش تغییر سازمانی در پیش‌بینی فلات‌زدگی شغلی بود تا رابطه میان هریک از عوامل تغییر سازمانی در فلات‌زدگی شغلی در دانشگاه علوم پزشکی ایلام مشخص گردد. بر اساس مبانی نظری و پیشینه ذکر شده، اقدام به ارائه فرضیه‌ها و چارچوب مفهومی پژوهش شد. نتایج به‌دست آمده از تجزیه و تحلیل داده‌ها، صحت و تأیید فرضیه‌ها را نشان داد. یافته‌های این پژوهش نشان داد که بین تغییر سازمانی و فلات‌زدگی شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد و هم راستا با نتایج پژوهش (Shariatnejad et al. (2017 است.

با توجه به نتایج به‌دست آمده پیشنهاد می‌گردد که با ایجاد ساز و کاری در سازمان‌ها به افزایش مهارت‌های کارکنان و ایجاد شایستگی‌های شغلی در آن‌ها از طریق آموزش و برگزاری کارگاه‌های آموزشی به گام برداشتن در جهت حرکت عمودی افراد در سلسله مراتب سازمانی تلاش شود. ایجاد تیم‌ها و واحدهای تحقیقاتی در سازمان‌ها، به شناسایی ریشه‌ها و عوامل ایجادکننده جذابیت‌های شغلی با توجه به تحولات محیطی و فناوری همچنین برقراری مشوق‌های مناسب برای کارکنان با انگیزه، در جهت جذاب نمودن شغل افراد در سازمان گام برداشته شود که نتیجه این امر افزایش رضایت آن‌ها و دلبستگی به کار خواهد بود. ۳- مدیران با ایجاد هماهنگی میان فرهنگ و استراتژی در سازمان به‌گونه‌ای عمل نمایند که عوامل ایجادکننده فلات‌زدگی شغلی را تضعیف نمایند و از طریق مجهز ساختن هریک از کارکنان خود به مهارت‌ها و قابلیت‌های جدید، در جهت کنترل آن تلاش نمایند. این پژوهش در یکی از دانشگاه‌های ایلام مورد بررسی قرار گرفته و در تعمیم‌پذیری به دیگر سازمان‌ها جانب احتیاط رعایت گردد. این قابلیت وجود دارد که محققین آتی بتوانند در سازمان‌های دیگر نیز این بررسی را انجام دهند و به مقایسه نتایج به‌دست آمده با نتایج این پژوهش بپردازند.

### تشکر و قدردانی

از کلیه کارکنان ستادی دانشگاه علوم پزشکی ایلام که در اجرای این پژوهش محققان را یاری نموده‌اند صمیمانه قدردانی می‌شود.

### تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

## References

- Afsharzadeh, R. A., Esmaili, M. R., & Haji Enzaei, Z. (2017). Investigating the relationship model of personality dimensions with attitude toward organizational change (case study: Athletic heads and secretaries of Tehran province). *Management and Entrepreneurship Studies*, 2(4), 168-175. (Persian)
- Arsanjani, A. (2015). *The impact of collaborative management on organizational change in the ministry of culture and islamic guidance*. M.A. Thesis of Psychology, Islamic Azad University of Central Tehran Branch, Tehran. (Persian)
- Barwick, J. M. (1986). *The plateauing trap*. New York: Amacom Books.
- Bazrafkan, H. (2015). The effect of job characteristics on turnover intention: The mediating role of emotional exhaustion and Job satisfaction. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 1(2), 89-100.
- Dunham, R. B., & Pierce, J. L. (1989). *Management*. Glenview, IL: Scott Foreman.
- Ebrahimi, S., & Farajpahlou, A. H. (2013). Measuring the relationship between the managers skill in change management and their attitude to change in south Iran University libraries. *Studies in Library and Information Science*, 20(2), 45-60.
- Farazja, M., & Khademi, M. (2011). The relationship between transformational and transactional leadership styles, and the attitude towards organizational change. *The Journal of Modern Thoughts in Education*, 6(4), 50-69.
- Fayazi, M., & Ziai, S. (2014). Explanation of the consequences of career plateau in organizations. *Transformation Management Research Paper*, 11(1), 73-91. (Persian)
- Galavandi, H. (2016). Investigate the relationship between organizational change based on management factors with organizational performance based on BSC. *Journal of Applied Sociology*, 27(2), 141-156. (Persian)
- Hurst, S. C., Kungu, K., & Flott, P. (2012). Stress, organizational citizenship behaviors, and coping: Comparisons among plateaued and non-plateaued employees. *Business and Management Research*, 1(3), 17-27.
- Jiang, Z. (2017). The relationship between career adaptability and job content plateau: The mediating roles of fit perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 95, 1-10.
- Khajepour, N., Beshlideh, K., & Baharlou, M. (2016). The casual relationship of psychological capital with turnover intention, Job burnout and job performance: Mediating role of job stress. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 2(2), 61-82.
- Mehrabi, J., & Stirie, M. (2015). The effect of organizational cynicism on organizational change among employees of Sepah Bank, south of Tehran. *Behavioral Sciences*, 6(19), 173-197. (Persian)
- 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.

- Millman, J. F. (1992). *Causes, consequences and moderating Factors of Career plateauing*. Ph.D. Thesis of Psychology, University of Southern California, California.
- Mohammadpour Zarandi, H., Amir Kabiri, A., & Azimi, H. R. (2018). The role of organizational change on improving the financial and economic performance of organizations (case study: Bank city). *Urban Economics and Management*, 2(18), 113-125. (Persian)
- Oreg, S., & Sverdlik, N. (2011). Ambivalence toward imposed change: The conflict between dispositional resistance to change and the orientation toward the change agent. *Journal of Applied Psychology*, 96(2), 337-349.
- Rajabzade, R., Lesani, M., & Motahharinejad, H. (2016). The relationship between teachers' perceptions towards instructional leadership behaviors of their principals and teachers' attitudes towards change and Their Effectiveness. *Educational Leadership and Management Research*, 2(5), 149-176. (Persian)
- Rashidi, F. (2004). Investigating the Relationship between Islamic Work Ethics, Organizational Commitment, and Attitude toward Organizational Change among Managers. M.A. Thesis of Psychology, Shiraz University, Shiraz. (Persian)
- Saleh Ardestani, A., & Seyed Naghavi, M. R. (2016). Study of the relationship between career plateauing, organizational indifference and employees tendency to quit jobs. *Management Researches*, 9(31), 145-160. (Persian)
- Sepahvand, R., & Zare, F. (2017). The role of organizational awareness on organizational trauma with regard to the role of mediator of managerial political intelligence. *Resource Management Research*, 7(4), 95-113. (Persian)
- Shariatnejad, A., Esmaeili, M. R., & Arefnejad, M. (2017). Identification and prioritization of factors creating fallout factors in government organizations using the fuzzy delphi method. *Process Development & Management*, 29(4), 145-166. (Persian)
- Tabarsa, G. A., Rezaeian, A., Hadi Zadeh, A., & Jamali, A. (2014). Designing and explaining the pattern of occupational flood management in Iranian organizations. *Quarterly Journal of Management of Governmental Organizations*, 3(9), 89-103. (Persian)
- Vakola, M. (2016). The reasons behind change recipients behavioral reactions: A longitudinal investigation. *Journal of Managerial Psychology*, 31(1), 202-215.

