

فصلنامه دانش انتظامی سمنان، دوره دهم، شماره سی و ششم، تابستان ۱۳۹۹

تاریخ دریافت مقاله: ۹۹/۰۴/۱۵

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۹/۰۶/۱۸

صفحات: ۱۷۵ - ۱۴۵

## بررسی علل فلات زدگی شغلی در بین کارکنان نیروی انتظامی استان

### سمنان

عبدالله حسنی<sup>۱</sup>، سید محمد زرگر<sup>۲</sup>، یونس وکیل الرعایا\*<sup>۳</sup>

#### چکیده

نیروی انتظامی با توجه به محدودیت‌های ذاتی ساختار سازمانی و ماهیت شغل کارکنان مانند ساعات اشتغال در ایام تعطیل، سختی و فشار کار ناشی از تأمین امنیت ممکن است با معضلات فلات زدگی عینی و ذهنی مواجه شود. بعلاوه، ساختار سازمانی ناجا و ماهیت شغل کارکنان باعث می‌شود که کارکنان این سازمان مستعد پدیده فلات زدگی شغلی باشند. لذا این مطالعه به بررسی عوامل موثر بر فلات‌زدگی شغلی در بین کارکنان نیروی انتظامی استان سمنان پرداخته است. این پژوهش از نوع توصیفی-پیمایشی و به روش میدانی انجام شد. جامعه آماری فرماندهی و نیروهای انتظامی بودند که جامعه آماری این تحقیق ۳۱۰ نفر بود که تعداد نمونه آماری آن بر اساس فرمول کوکران ۱۷۰ نفر محاسبه شد. در این پژوهش از پرسشنامه محقق ساخته استفاده و روایی صوری آن از نظر فرماندهان ارشد ناجا، روایی سازه آن با بهره‌گیری از روش تحلیل عامل و پایایی آن به وسیله آزمون آلفای کرونباخ تأیید شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با روشهای آماری تحلیل عاملی اکتشافی و تحلیل مسیر با استفاده از نرم افزارهای SPSS و PLS انجام شد. نتایج تحلیل عاملی نشان داد که در کل ۳ عامل زیستی، مختوایی و ساختاری حدود ۶۰ درصد واریانسها را شامل میشوند. نتایج تحقیق نشان داد که عوامل زیستی با ۰/۸۷۵ بیشترین

۱: فرمانده نیروی انتظامی استان سمنان - E-mail: younos11@yahoo.com

۲: استادیار گروه مدیریت، واحد سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی، سمنان، ایران. E-mail: zargar\_28@yahoo.com

۳ - استادیار و رئیس مرکز تحقیقات کارآفرینی، ایده پردازی و تجاری سازی، واحد سمنان، دانشگاه آزاد اسلامی، سمنان، ایران.

E-mail: younos.vakil@gmail.com

تأثیر را بر ایجاد فلات شغلی در نیروی انتظامی استان سمنان دارد. بنابراین، با توجه به ضرورت عوامل مؤثر بر ایجاد فلات شغلی در نیروی انتظامی استان سمنان توصیه میشود که مباحث مربوط به عوامل زیستی مورد توجه مسئولان قرار گیرد.

**کلمات کلیدی:** فلات زدگی شغلی، فلات زدگی ساختاری، فلات زدگی محتوایی، فلات زدگی زیستی، نیروی انتظامی استان سمنان

## مقدمه:

نیروی انسانی اصلی‌ترین، بزرگ‌ترین و بارزترین سرمایه جامعه یا سازمان محسوب می‌شود و به همین دلیل از دیرباز کشورها و سازمان‌ها در خصوص نیروهای بارز سرمایه‌گذاری کرده‌اند و سعی بر بارور ساختن آن دارند؛ جوامعی به پیشرفت و ترقی و تعالی می‌رسند که بتوانند این نیروها و استعداد‌های نهفته در آن‌ها را شکوفا سازند. بارویک (۱۹۸۶: ۸۶) فرض کرد که افراد متبحر از دو مرحله عبور می‌کنند: مقاومت (مخالفت) و استعفا؛ در مرحله مقاومت، افراد انتظار رسیدن به پیشرفت را دارند و همچنان در مورد پیشرفت خود در برابر افق زمانی قضاوت می‌کنند. نتیجه این است که آن‌ها تعهد خود را نسبت به شرکت مجدداً برای مقابله با وضعیت خود تغییر می‌دهند. با این حال، هنگامی که آن‌ها متوجه شوند که ترفیعی وجود نخواهد داشت، وارد مرحله استعفا می‌شوند که طی آن به تدریج از کار خارج می‌شوند (دراکر گودارد و گولتی، ۲۰۱۴: ۳۳۷). کارکنان با آرزوی پیشرفت و ترفیع در کار، شغل خود را در سازمان شروع می‌کنند و بر پیشرفت و ترقی و دستیابی به مسئولیت و قدرت و پاداش تمرکز می‌کنند. حال در شرایطی که انتظارات فرد با واقعیت مطابقت نداشته باشد در فرد تضاد ایجاد می‌شود (کلارک، ۲۰۰۴: ۷۷). کارکنان با ویژگی‌های خاص خود وظایفی را در سازمان بر عهده می‌گیرند. نگرش به ویژگی‌های شغل برای طراحی شغل نگرشی برتر در سال‌های ۱۹۷۰ تا اوایل سال‌های ۱۹۸۰ بود. این نگرش که از مطالعات انجام‌شده درباره مشخصه‌های انگیزشی شغل (مانند خود گرایی و بازخورد) نتیجه‌گیری شد، تکامل یافت و جایگاه تفاوت‌های فردی در واکنش کارکنان به شغل خود

موردتوجه قرار گرفت و درنهایت، نظریه ویژگی‌های شغل وسکون (فلات شغلی) ارائه شد. فلات زدگی یک روند تدریجی است که کم‌کم در افراد نمایان می‌شود. افراد با این ویژگی خاص توجهی به آینده ندارند. چراکه بین گذشته، حال و آینده به‌زعم آنان هیچ تفاوتی وجود ندارد. چنین افرادی از اعتمادبه‌نفس کمی برخوردارند و معتقدند که تمکین سپر دفاعی آن‌هاست (واحدی و همکاران، ۱۳۹۳: ۲۵). فلات زدگی نوعی انحراف از وضعیت متعادل در سازمان است. در مدیریت بحران نیز، بحران را انحراف از وضعیت تعادل تعریف کرده‌اند. پس شاید بتوان فلات زدگی را نیز نوعی بحران نامید (رضائیان، ۱۳۸۵: ۱۱۶). فلات زدگی را شاید بتوان یک بحران خاموش، سقوط آرام و تخریب مستمر و بدون صدا نام نهاد. نگرش این‌چنینی به موضوع فلات زدگی با توجه به اینکه تأثیر زیادی بر سیستم‌های مختلف در سازمان، بخصوص بر عملیات سازمان دارد، که بسیار جای تأمل است (ابو هاشم و همکاران، ۲۰۱۹: ۱۳۴).

بعلاوه، امنیت از جمله فعالیت‌هایی است که از حساسیت ویژه‌ای برخوردار است که تأثیر عملکرد آن بر روی سازمان و جامعه انکارناپذیر است، زیرا امنیت یکی از ضروریات نیازهای اجتماعی و اقتصادی می‌باشد بطوریکه حرکت فعالیت‌های اقتصادی و اجتماعی بدون آن مشکل و تا حدی غیرممکن خواهد بود. نیروی انتظامی با توجه به محدودیت‌های ذاتی ساختار سازمانی و ماهیت شغل کارکنان مانند ساعات اشتغال در ایام تعطیل، سختی و فشار کار ناشی از تأمین امنیت ممکن است با معضلات فلات زدگی عینی و ذهنی مواجه شود. بعلاوه، ساختار سازمانی ناجا و ماهیت شغل کارکنان باعث می‌شود که کارکنان این سازمان مستعد پدیده فلات زدگی شغلی باشند. ساختار ناجا، متشکل از فرماندهی و نیروهای انتظامی است که در بخش‌های مختلف ناجا مشغول به کار هستند؛ و این ساختار سازمان، مسیر عمودی ارتقاء برای کارکنان را با چالش‌های بسیاری روبرو کرده است. لذا، ضرورت توجه به مقوله فلات شغلی توسط کلیه سازمان‌ها اجتناب‌ناپذیر شده است. مرور تحقیقات سازمانی نشان می‌دهد که تنها ۱٪ از کارکنانی که هنوز به مرحله فلات زدگی شغلی نرسیده‌اند، بازنشسته می‌شوند، بدین معنا که ۹۹٪ کارکنانی که فلات زدگی را تجربه می‌کنند هنوز به سن بازنشستگی نرسیده‌اند (هیلمن و همکاران، ۲۰۰۸: ۵۹).

به نظر می‌رسد در مطالعاتی که تاکنون در سازمان‌های ناجا انجام شده، موضوع فلات زدگی شغلی کمتر موردتوجه بوده است؛ یا به‌طور کامل مغفول مانده یا اهمیت آن برای

پژوهشگران این عرصه مشهود نگردیده است. به علاوه، در تحقیقات صورت گرفته در سایر سازمان‌ها الگوی جامعی در خصوص پیامدهای کلی فلات زدگی شغلی ارائه نشده است. از این رو پژوهش حاضر برای شناسایی عوامل بروز فلات شغلی از کارکنان ناجا استان سمنان انجام می‌شود و در پی پاسخگویی به سؤالات زیر هستیم:

عوامل بروز فلات شغلی در کارکنان ناجا از منظر فلات زدگی محتوایی، ساختاری و زیستی چیست؟

## مبانی نظری تحقیق

### فلات زدگی شغلی:

در بیشتر موارد، فلات شغلی در مورد احتمال پیشرفت در آینده، طول مدت در موقعیت فعلی یا مدت‌زمان بین ترفیع تعریف می‌شود. مطابق گفته جلینک (۲۰۰۶: ۸۷)، مدیرانی که بر شرایط سازمان نظارت می‌کنند و با افراد و کارکنانی که دچار فلات‌زدگی شده‌اند، همکاری می‌کنند، غالباً می‌آموزند که برخی از کارکنان، حالت‌ها و رفتارهای ذهنی غیر مولدی دارند که می‌تواند بر اثربخشی آن‌ها تأثیر بگذارد. این شرایط شامل استرس، عزت‌نفس پایین و خستگی ذهنی است. موارد دیگر شامل؛ عدم توانایی مقابله با تغییر، سطح ناچیز درگیر شدن در شغل، کاهش رضایت شغلی، عملکرد نامناسب شغل، عدم ابتکار عمل و روحیه و غیبت بیش‌ازحد و کم‌کاری (آبراهام و همکاران، ۲۰۱۶: ۱۶۹). فلات می‌تواند دوره‌ای از ثبات را نشان دهد که در آن کارکنان مهارت‌های کاری را به دست می‌آورند، منافع شخصی خانوادگی یا شخصی را دنبال می‌کنند و مهارت‌های حرفه‌ای و شخصی عملکردی را بهبود می‌بخشند تا بتوانند بیشتر در سازمان خود مشارکت کنند (شکیلادوی، ۲۰۱۹: ۳۵۸۹). متأسفانه، اگر به‌طور صحیح به کارکنان فلات‌زده رسیدگی نشود، می‌تواند برای کارمندان و همچنین برای سازمان مشکلاتی ایجاد کند. بارویک (۱۹۸۶: ۸۶) فرض کرد که افراد متبخر از دو مرحله عبور می‌کنند: مقاومت (مخالفت) و استعفا؛ در مرحله مقاومت، افراد انتظار رسیدن به پیشرفت را دارند و همچنان در مورد پیشرفت خود در برابر افق زمانی قضاوت می‌کنند. نتیجه این است که آن‌ها تعهد خود را نسبت به شرکت مجدداً برای مقابله با وضعیت خود تغییر می‌دهند. با این حال، هنگامی که

آن‌ها متوجه شوند که ترفیعی وجود نخواهد داشت، وارد مرحله استعفا می‌شوند که طی آن به تدریج از کار خارج می‌شوند (دراکر گودارد و گولتی، ۲۰۱۴: ۳۳۷).

### **انواع فلات زدگی شغلی:**

ترمبلی (۲۰۰۴: ۱۲)، بیان می‌کند که سه نوع فلات‌زدگی وجود دارد: فلات ساختاری، فلات محتوایی و فلات مالی (حقوقی). وی بیان می‌کند که رضایت شغلی و سازمانی، موفقیت شخصی و شغلی، عملکرد سازمان، درک تیم از موفقیت، ویژگی‌های رفتاری چون ترک کار از جمله مسائل مربوط به فلات‌زدگی محتوایی است.

### **فلات زدگی سلسله مراتبی (ساختاری):**

در این فلات فرد شانس کمی برای حرکت عمودی بیشتر در سازمان دارد (دراکر گودارد و گولتی، ۲۰۱۴: ۳۳۷). به این معنا که به آخرین و بالاترین سطح سلسله‌مراتب که در توان دارند رسیده باشند. فلات زدگی ساختاری که به معنای پایان احتمال ترفیع شغلی فرد در سلسله‌مراتب سازمانی می‌باشد. در صورتی که ساختارهای سازمانی به سمت ساختارهای تخت سوق پیدا می‌کنند مسیر پیشرفت شغلی از مجرای ارتقاء در هرم عمودی سلسله‌مراتب سازمانی دشوارتر شده و ارتقاء عمودی با رقابت بیشتری همراه خواهد بود (چانگ و تاک<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸: ۸۸). یکی از سؤالات پیش روی سازمان‌های آتی آن است که چگونه مسیر شغلی را به‌گونه‌ای طراحی کنند که بتوانند انگیزه لازم را در نیروی کار برای رویارویی با چالش‌های محیط رقابتی کسب‌وکار فراهم نمایند. زمانی که نرخ رشد سازمان‌ها کاهش می‌یابد و به همان نسبت تعداد نیروی کار تحصیل کرده با انتظارات عملکردی بالا افزایش می‌یابد زمان انتظار برای ارتقاء شغلی افزایش یافته و لذا چشم‌انداز افراد نسبت به امکان رشد و ارتقاء و یا جابجایی درون‌سازمانی دچار اختلال می‌شود. این روند زمانی تشدید می‌گردد که سازمان‌ها به سمت سازمان‌دهی افقی گرایش پیدا کرده و در نتیجه فلات زدگی ساختاری افزایش می‌یابد. چنین شرایطی می‌تواند منجر به بروز ناکامی در افراد و کاهش انگیزه شغلی می‌گردد. لذا عمده کارکنان پیش از دستیابی به اهداف مسیر شغلی خود دچار فلات زدگی شغلی خواهند شد. یاماموتو (۲۰۰۶: ۲۴۳) فلات زدگی شغلی را به دسته فلات

<sup>۱</sup>: jung, Tak

موفق و ناموفق تقسیم می‌کنند. در فلات موفق افراد به نحو احسن کار خود را انجام می‌دهند و بالعکس در فلات ناموفق کارکنان، کارشان را در سطح مطلوب انجام نمی‌دهند.

### **فلات زدگی محتوایی:**

در فلات زدگی محتوایی، کارمند هیچ مسئولیتی در قبال حرفه‌ی خود ندارد و به‌عنوان یک کار روزانه به شغل می‌نگرد. در این فلات‌زدگی فرد برای توسعه مهارت‌های خویش تلاشی نمی‌کند (منجمی، ۱۳۹۲:۱۸۷). فلات محتوایی است که گاهی افراد به دلیل محتوای شغل دچار فلات شغلی می‌شوند که عموماً کارهای با تنوع پایین و با محتوای خسته و کسل کننده در این دسته قرار می‌گیرند. آنها سالیان متمادی مشغول انجام دادن یک کار یکنواخت هستند و دقیقاً میدانند که هر روز از آنان چه انتظاری می‌رود و هیچ چیز جدیدی برای آموختن وجود ندارد. بعد محتوایی می‌تواند همه سازمان‌ها را در برگیرد و حتی سازمانی چون برق منطقه‌ای نیز از آن مصون نیست (همان منبع).

### **فلات زدگی زیستی:**

فلات زدگی زیستی است که پژوهش‌های اندکی درباره آن انجام شده است، زیرا بیشتر پژوهش‌ها بر بررسی فلات‌زدگی افراد در مسیر شغلی متمرکز شده‌اند. فلات‌زدگی زیستی شامل این احساس است که در هیچ یک از زمینه‌های زندگی رضایتی به دست نخواهد آمد. فلات‌زدگی در زندگی شامل احساس اجبار برای انجام دادن کارهایی است که فرد در گذشته برای انجام دادن آنها تعهد داده است و اکنون دیگر احساس تعلق به آنها ندارد؛ به عبارت دیگر، فلات‌زدگی زیستی نوعی احساس فردی را توصیف می‌کند، به گونه‌ای که افراد در وظیف‌های خارج از کار خود گرفتار شده باشند. این عوامل به زندگی و حیات فرد باز می‌گردد، زمانی که فرد دچار روزمرگی شود و هیچگونه علاقه و لذتی در زندگی شخصی احساس نکند، (لنتز<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴: ۱۳۰).

فلات زدگی زندگی کاری عموماً زمانی اتفاق می‌افتد که فرد بیش‌ازحد غرق مسیر شغلی خود شده و از زندگی شخصی خود باز می‌ماند. از این‌رو تعجب‌آور نخواهد بود که بسیاری از کسانی که اصطلاحاً معتاد به کار<sup>۲</sup> عنوان می‌شوند دچار فلات زدگی شغلی

<sup>۱</sup> Lentz

<sup>۲</sup> Workaholic

می‌گردند. خطر توجه و تمرکز بیش‌ازحد بر پیشرفت شغلی به‌گونه‌ای که فرد از دیگر جنبه‌های زندگی غافل می‌ماند در دوران میان‌سالگی زمانی می‌تواند به بحران منجر شود که فرد در شغل خود دچار فلات زدگی ساختاری و محتوایی شده و آن زمان فرد به ارزیابی زندگی غیر کاری خود پرداخته و متوجه می‌شود که چیزهای زیادی را به خاطر شغل خود از دست داده است. این قیاس حتی می‌تواند نظام ارزشی را که فرد سال‌ها به آن متعهد بوده است را برهم زند.

### پیشینه تحقیق

صاحب‌نظران در ادبیات فلات شغلی تقریباً به‌صورت منفی متفق‌القول می‌باشند. فلات شغلی به‌عنوان پیش‌بین در بسیاری از نتایج نامطلوب کار همانند رضایتمندی کم، استرس بالا، عملکرد ضعیف و سایر علائم ترک خدمت در نظر گرفته می‌شود. اصل اساسی در پژوهش‌های پیشین این است که کارکنان عمیقاً در مورد حرفه و شغل خود مراقبت می‌کنند و فلات شغلی پتانسیل ایجاد نارضایتی را دارد زیرا پیشرفت مداوم رو به بالا یک منبع مهم برای انگیزه به شمار می‌رود. پیشرفت‌ها معمولاً شامل فوایدی مانند افزایش در حقوق و قدرت و موقعیت می‌باشند؛ بنابراین بسیاری از کارمندان از پیشرفت به‌عنوان یک معیار برای سنجش موفقیت خود در محل کار استفاده می‌کنند. آن‌ها هنگامی که درمی‌یابند پیشرفت شغلی‌شان در سازمان، دیگر قابل‌دستیابی نیست دچار نگرش منفی می‌شوند. کارمندان دارای فلات شغلی احتمالاً تمایلات ترک خدمت بیشتری را نشان می‌دهند زیرا آن‌ها می‌خواهند حرفه خود را در جای دیگری گسترش دهند (لی، ۲۰۰۴: ۱۱۵). به‌صورت کلی نتایج تحقیقات نشان داده است، کارمندانی که با فلات ساختاری مواجه‌اند معمولاً در اغلب موارد غایب بوده، از سرپرستان خود کمتر راضی‌اند، مشکلات سلامتی بیشتری را تجربه می‌کنند، استرس بیشتری را نشان می‌دهند، اعتماد به‌نفس پایین‌تری دارند، تمایلات ترک خدمت بیشتری را نمایان ساخته و فرسودگی شغلی بیشتری در آنان گزارش می‌شود. دیگر محققان دریافته‌اند کارمندانی که باور دارند به‌طور ساختاری دچار فلات شغلی شده‌اند، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کمتری را نشان داده و عملکرد شغلی پایین‌تری دارند. اگرچه این نتایج می‌تواند به‌وسیله تفاوت‌ها در نگرش‌های شغلی، آرزوی پیشرفت، ترس از رکود و عملکرد کارکنان تحت‌الشعاع قرار گیرد. همچنین کسانی که در مواجهه با فلات

شغلی محتوای کار می‌باشند احساسات مشابهی را نشان داده‌اند (الن و همکاران، ۱۹۹۹). بر پایه موارد فوق برخی از مطالعاتی که در داخل و خارج انجام شده است در زیر آمده است.

**شکیلاودی و بساریا (۲۰۱۹)** در پژوهشی به بررسی و تعریف فلات شغلی و استراتژی‌های فلات شغلی پرداختند. آن‌ها بیان کردند که کلیه اطلاعات مرتبط با شغل باید با یکدیگر ادغام شود به گونه‌ای که مشکلات در اسرع وقت پیش‌بینی و درمان صورت گیرد. به عقیده آن‌ها کارمندی که دچار فلات زدگی شغلی شده‌اند سعی می‌کنند که آن را کتمان کنند؛ بنابراین باید کارکنانی که ناامید و دچار فلات زدگی شده‌اند مدیریت شوند.

**میرکمالی و همکاران (۱:۱۳۹۸)** در پژوهشی رابطه فلات شغلی، تمایل به ترک خدمت، استرس شغلی و فرسودگی شغلی را بررسی کرد و نتایج حاصل از پژوهش آن‌ها نشان داد که متغیرهای فلات شغلی، فرسودگی شغلی و استرس شغلی به ترتیب از بیشترین تا کمترین همبستگی را با ترک خدمت دارند. همبستگی فلات شغلی با فرسودگی شغلی و استرس شغلی مثبت و معنادار است هم‌چنین نتایج تحلیل مسیر نشان داد فلات شغلی اثر مستقیم و معناداری بر ترک سازمانی دارد.

**یانگ و همکاران (۱۹۴:۲۰۱۸)** پژوهشی با عنوان "این چیزی نیست که برای آن استخدام شده‌ام" یک بررسی طولی درباره تأثیر عدم انتظار و سن بر روی رابطه‌ی بین فلات شغلی و نگرش شغلی انجام دادند. تجزیه و تحلیل رگرسیون در بین ۱۱۰ نفر طی یک دوره ۸ ماهه تنها دو اثر اصلی را نشان داد که فلات محتوای شغلی با رضایت شغلی پایین‌تر و اهداف گردش مالی بالاتر همراه است.

**باغبان و همکاران (۱۳۱:۱۳۹۷)** به بررسی عوامل مؤثر بر فلات زدگی شغلی کارکنان ناجا پرداختند. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که ۴ عامل فردی، شغلی، سازمانی و محیط خارجی بر فلات شغلی مؤثر است. این عوامل هرکدام دارای ابعاد مؤلفه‌ها و شاخص‌هایی هستند که در مجموع ۸۱ شاخص مرتبط با فلات زدگی کارکنان ناجا شناسایی شد.

**رجبی و علیپور (۴۵:۱۳۹۵)** به بررسی رابطه‌ی بین سازگاری شغلی، فلات زدگی شغلی پرداختند. نتایج این تحقیق که در میان کارکنان واحد معاونت امور استان‌ها در صداوسیما مرکز تهران انجام شد نشان داد که بین سازگاری شغل و فلات زدگی شغلی



رابطه‌ی منفی و معنی‌داری وجود دارد. همچنین ابعاد سازگاری شغلی و فلات زدگی رابطه‌ی منفی و معنی‌داری است.

**مباشری و بابایی (۳:۱۳۹۶)** به بررسی رابطه میان فلات شغلی و ترک خدمت در کارکنان در پالایشگاه دوم مجتمع گاز پارس جنوبی پرداختند. نتایج این تحقیق نشان داد که بین فلات شغلی و ترک خدمت رابطه معناداری وجود دارد و همچنین بین مؤلفه‌های ساختاری و زیستی فلات شغلی با ترک خدمت رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

**کلاه چیان و رحمتی نیا (۵۵:۱۳۹۶)** در پژوهشی به تبیین پدیده فلات زدگی شغلی در میان کارکنان سازمان‌های امنیتی پرداختند در این تحقیق عوامل ایجاد فلات شغلی در میان کارکنان سازمان‌های امنیتی دو عامل سازمانی و فردی بیان شد. بعد سازمانی شامل مؤلفه‌های عدم برخورداری مناسب از مزایای سازمانی، نبود جذابیت و تنوع در شغل، نوع خاص مشتریان، عدم انطباق شرایط احراز، ترس از نبود جایگزین در صورت جابجایی افراد، تبعیت مدیران از جو سازمانی در انتصاب افراد بود و بعد فردی شامل مؤلفه‌های عدم انگیزه برای پیشرفت، نداشتن مهارت و توانایی، مشکلات شخصی در عدم ارتقا، عدم یادگیری دانش جدید، تأمین شدن همه منابع فردی، مقایسه خود با دیگران، نداشتن امید به ارتقا در سازمان تعیین شد.

**ابراهام و همکاران (۱۶۸:۲۰۱۶)** به بررسی تأثیر فلات شغلی بر عملکرد کارکنان در مدارس متوسطه پرداختند. در این مطالعه به بررسی دلایل در تأثیرات فلات شغلی بر فرد پرداخته و بهترین راهکار برای مدیریت کارمندی که با این پدیده ناپسند در سازمان روبرو هستند پیشنهاد می‌کند، آن‌ها عقیده دارند که فلات شغلی در بین مدرسین دوره متوسطه ممکن است موانع بزرگی برای تحقق اهداف آموزشی ایجاد کند. علل فلات شغلی برای مربیان مدارس متوسطه شامل نداشتن مهارت‌های کافی، کم‌کاری، توانایی‌های نامناسب، رشد کم مدارس، عدم ثبات شغلی، کاهش سلسله‌مراتب سازمانی است. فلات شغلی که سهم عمده‌ای در تمایل کارکنان برای ترک سازمان دارد باعث استرس و فرسودگی، افسردگی و عدم تعهد به کار است.

**نوروزی و همکاران (۱۹:۱۳۹۵)** در پژوهشی به بررسی عوامل مؤثر بر ایجاد فلات شغلی در بین اعضای هیئت‌علمی دانشکده‌های تربیت‌بدنی دانشگاه‌های دولتی ایران

پرداختند. نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که عوامل زیستی بیشترین تأثیر را بر ایجاد فلات شغلی در اعضای هیئت علمی دارد.

**فتحی و ذبیح زاده (۲۳:۱۳۹۵)** به ارزیابی و تحلیل تأثیر فلات شغلی در استرس شغلی زنان در شعب بانک پاسارگاد منطقه ۶ تهران پرداختند. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد فلات محتوایی و فلات ساختاری، با در نظر گرفتن نقش میانجی فلات زیستی زنان، تأثیر معناداری بر روی استرس شغلی زنان در جامعه آماری موردنظر در این پژوهش داشته‌اند.

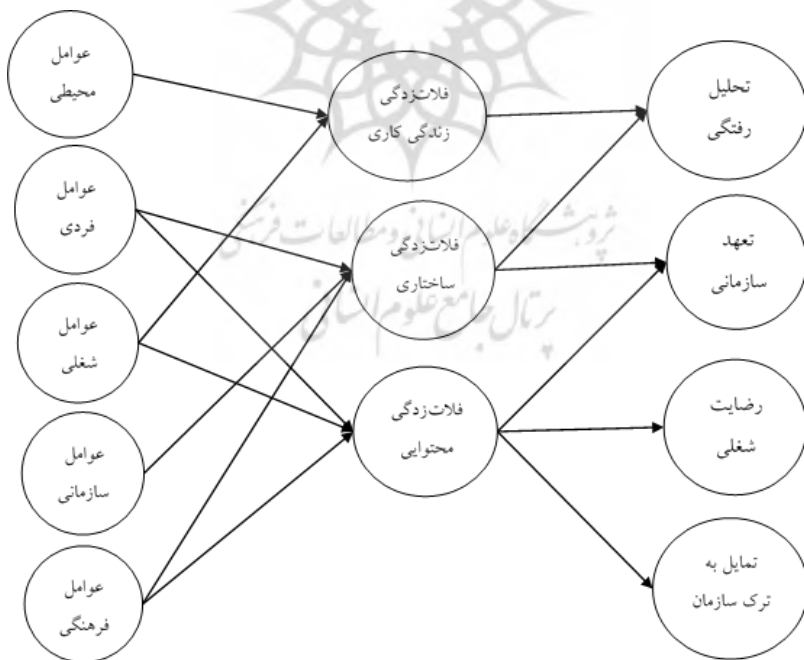
**دراکر گودارد و گولتی (۳۳۷:۲۰۱۴)** در مقاله خود به بررسی تأثیر فلات زدگی شغلی بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی و قصد ترک سازمان پرداختند. این تحقیق بر روی اعضای هیئت علمی دانشگاه‌های فرانسه انجام شده است. این مطالعه نشان داد فلات شغلی یک احساس واقعی است که توسط اعضای هیئت علمی تجربه شده است و می‌تواند بر رفتار آن‌ها تأثیر منفی بگذارد. نتایج پژوهش نشان داد که فلات شغلی بر رضایت شغلی تأثیر منفی می‌گذارد. اعضای هیئت علمی هر چه بیشتر دریابند که فرصت کمی برای پیشرفت در آینده دارند میزان رضایت شغلی آن‌ها کاهش می‌یابد. همچنین فلات شغلی بر تعهد سازمانی نیز تأثیر می‌گذارد. اعضای هیئت علمی هر چه بیشتر دریابند که فلات رسیده‌اند، نسبت به دانشگاه و شغل خود تعهد کمتری دارند و در نهایت فلات شغلی تمایل به ترک کار را افزایش می‌دهد.

**فیاضی و ضیایی (۷۳:۱۳۹۳)** در پژوهشی تأثیر فلات زدگی شغلی بر فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کتابداران را بررسی کردند. نتایج این تحقیق نشان داد میزان فلات زدگی شغلی (فلات ساختاری و فلات محتوایی) فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت در کتابداران بیشتر از متوسط است. در این تحقیق جنسیت در ادراک فلات زدگی تفاوت معنادار ایجاد نکرد. در حالی که فلات شغلی ادراک شده کارکنان با سابقه کار بیشتر و تحصیلات کم، بیشتر بود. تحلیل‌های رگرسیونی مشخص کرد که فلات شغلی ادراک شده بر تمایل به ترک خدمت و فرسودگی شغلی تأثیر معناداری دارد.

**طبرسا و همکاران (۸۹:۱۳۹۳)**، در پژوهشی به طراحی و تبیین الگوی مدیریت فلات زدگی شغلی در سازمان‌های ایران با مطالعه موردی در وزارت صنعت، معدن و تجارت

پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش نشان داد که اگرچه فلات محتوایی به صورت مستقیم پیامدهای مورد بررسی را پیش بینی نمی کند، اما از طریق تأثیر آن بر سایر انواع فلات زدگی می تواند بر نتایج شغلی تأثیرگذار باشد. برآوردها در الگوی نهایی پژوهش نشان داد که ۳۴ درصد واریانس رضایت شغلی، ۲۴ درصد تحلیل رفتگی روان شناختی، ۴۳ درصد تمایل به رهایی سازمان و ۳۴ درصد تعهد سازمانی از طریق ابعاد فلات زدگی شغلی قابل تبیین است.

**حیدری (۱۶۷:۱۳۹۲)** در پژوهش خود به بررسی پدیده فلات شغلی و تأثیر آن بر نگرش های شغلی کارکنان بانک رفاه، پرداخت. این پژوهش که بر روی ۱۶۵ نفر از کارکنان بانک رفاه انجام شد، نشان داد که فلات زدگی شغلی با پیامدهای کاری منفی در ارتباط است. به طوری که فلات شغلی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و وابستگی شغلی رابطه منفی و معکوس و با تمایل به ترک خدمت به طور مثبت رابطه دارد. همچنین، در این پژوهش نقش تعدیل کنندگی سه متغیر جنسیت، میزان تحصیلات و سابقه خدمت، در رابطه بین فلات شغلی و نگرش های شغلی مورد بررسی قرار گرفت. با توجه به مبانی نظری و پیشینه تحقیق مدل مفهومی تحقیق در شکل ۱ آورده شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

## روش‌شناسی تحقیق

این پژوهش از لحاظ هدف کاربردی، از لحاظ زمان مقطعی و از لحاظ ماهیت از نوع تبیینی-تحلیلی و از لحاظ طرح تحقیق به صورت توصیفی بوده است روش انجام پژوهش به صورت کمی می باشد. جامعه‌ی آماری پژوهش حاضر، شامل کلیه فرماندهان و رسته‌های زیر مجموعه و کارکنان نیروی انتظامی جمهوری اسلامی ایران - استان سمنان می باشد. برای تعیین حجم نمونه از روش جدول مورگان استفاده شد. بر این اساس با توجه به اینکه میزان جامعه آماری ۳۰۰ نفر بودند مقدار نمونه معادل ۱۷۰ نفر تعیین شد. در پژوهش پیش رو برای گردآوری اطلاعات از روش‌های کتابخانه‌ای و روش‌های میدانی استفاده شده است. برای گردآوری داده‌ها از ابزار مصاحبه و پرسشنامه استفاده می‌شود. به‌نحوی که از طریق مصاحبه مهم‌ترین عوامل ایجاد فلات شغلی در کارکنان ناجا احصاء و سپس طی پرسشنامه‌ای که در آن عوامل شناسایی شده به انضمام شاخص‌های مدنظر سایر پژوهشگران دسته‌بندی و نظرات خبرگان سازمانی اخذ گردید. در تأمین روایی پرسشنامه‌های مورد استفاده در این پژوهش، روایی محتوا و روایی سازه مدنظر است. روایی محتوا، نوعی اعتبار است که معمولاً برای بررسی اجزای تشکیل‌دهنده یک ابزار اندازه‌گیری به‌کاربرد می‌شود، در واقع، این نوع اعتبار، فرایند تعیین معرف بودن سؤالات با توجه به ویژگی‌ها، مهارت‌ها، دانش و آنچه مورد اندازه‌گیری واقع می‌شود، می‌باشد. روایی محتوا توسط افراد متخصص و اساتید شورای پژوهش تعیین می‌شود. سپس داده‌های به‌دست‌آمده از پرسشنامه با استفاده از روش تحلیل عاملی تأییدی به کمک نرم‌افزار SmartPLS<sup>2</sup> مورد بررسی قرار گرفته است. در واقع، در این تحقیق از بخش مدل اندازه‌گیری مدل معادلات ساختاری به‌منظور تعیین روایی استفاده می‌شود و از بخش مدل ساختاری که به آن تحلیل مسیر نیز می‌گویند جهت رد و یا تأیید فرضیه‌ها استفاده می‌شود. معیارها جهت تعیین روایی و تأیید یا رد فرضیه‌ها از طریق معادلات ساختاری به ترتیب ضریب استاندارد و ضریب معناداری می‌باشد که بنا به نظر برخی از کارشناسان معیار در تأیید روایی عدد بالاتر از ۰/۳ در ضریب استاندارد می‌باشد و معیار در رد فرضیات عدد بزرگ‌تر از ۱/۹۶ یا کوچک‌تر از ۱/۹۶- در ضریب معناداری می‌باشد. مراحل مدل‌سازی معادلات ساختاری در روش حداقل مربعات جزئی شامل، تخمین روابط بین مدل، ارزیابی مدل، اصلاح مدل و تفسیر نتایج برآمده از مدل می‌باشد.

## تجزیه و تحلیل مشاهدات

برای جمع آوری اطلاعات و تجزیه و تحلیل آن از نظرات ۱۷۰ نفر از فرماندهان، معاونت ها و رسته های مدیریتی نیروی انتظامی استان سمنان استفاده شد. به همین منظور جهت شناسایی و توصیف بهتر خصوصیات نمونه آماری، مشخصات جمعیت شناختی این افراد شامل سن و سابقه کاری و تحصیلات پاسخگویان مورد مطالعه قرار گرفته است. آمار توصیفی بیانگر آنست از مجموع ۱۷۰ نفر پاسخگو از لحاظ سنی کمتر از ۱۲٪ پاسخ دهنده گان سنی کمتر از ۳۰ سال، ۳۰ درصد بین ۳۰ تا کمتر از ۴۰ سال سن ۴۸ درصد درفاصله ۴۰ تا کمتر از ۵۰ سال و ۱۷٪ بالای ۵۰ سال داشته اند. از لحاظ سابقه کاری نشان داد که بیشترین فراوانی پاسخگویان از نظر سابقه کاری، در گروه افراد با ۱۵ تا ۱۹ سال سابقه می باشد، به طوری که این گروه ۵۶ درصد از حجم نمونه را به خود اختصاص داده است. همچنین ۳۱ درصد از حجم نمونه متعلق به افراد با سابقه ۲۰ تا ۲۴ سال، ۲۷ درصد متعلق به افراد با سابقه کاری ۱۰ تا ۱۴ سال، ۲۲ درصد متعلق به افراد با سابقه کاری ۵ تا ۹ سال، ۱۸ درصد متعلق به افراد با سابقه کاری ۲۵ سال و بیشتر و ۱۶ درصد متعلق به افراد با سابقه کاری کمتر از ۵ سال می باشد. از لحاظ میزان تحصیلات نشانگر آنست که، بیشترین فراوانی پاسخگویان از نظر تحصیلات، در گروه افراد با تحصیلات کارشناسی می باشد، به طوری که این گروه ۴۳ درصد از حجم نمونه را به خود اختصاص داده است. همچنین ۲۹ درصد از حجم نمونه متعلق به افراد با تحصیلات کارشناسی ارشد، ۱۶ درصد متعلق به افراد با تحصیلات کاردانی سال، ۱۰ درصد متعلق به افراد با تحصیلات دیپلم و پایین تر، و ۱ درصد متعلق به افراد با تحصیلات دکتری می باشد.

## تجزیه و تحلیل استنباطی داده های جمع آوری شده

در این بخش به تجزیه و تحلیل داده های گردآوری شده مربوط به فرضیات تحقیق پیرامون تأثیر فلات زدگی شغلی بر کارکنان ناجا استان سمنان پرداخته می شود.

### بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش:

بمنظور بررسی نرمال بودن داده از آزمون کولوموگراف اسمیرانف استفاده شده است. همانگونه که در جدول ۱ ملاحظه می شود همه متغیرهای تحقیق از تقریب نرمال پیروی می

کنند. بعبارت دیگر با توجه به اینکه سطح معنی داری همه متغیرها از مقدار ۰/۰۵ بالاتر است بنابراین می توان بیان کرد که متغیرها از توزیع نرمال برخوردار می باشند.

جدول ۱ - بررسی نرمال بودن متغیرهای پژوهش

عوامل	شاخص	تعداد	آماره آزمون	سطح معنی داری
عوامل زیستی	روابط اجتماعی نامطلوب با همکاران	۱۷۰	۰/۹۶۰	۰/۰۶۴
	احساس عدم موفقیت در کار	۱۷۰	۰/۴۸۰	۰/۰۸۴
	لذت نبردن از کار	۱۷۰	۰/۹۱۳	۰/۱۵۶
	بهره هوشی	۱۷۰	۰/۳۴۵	۰/۷۳۲
	ویژگیهای شخصیتی	۱۷۰	۰/۹۹۳	۰/۶۲۵
عوامل محتوایی	استرس شغلی	۱۷۰	۰/۴۰۵	۰/۵۱۲
	نارضایتی شغلی	۱۷۰	۰/۸۹۹	۰/۰۶۲
	نبود تناسب بین شغل و شاغل	۱۷۰	۰/۷۸۳	۰/۰۵۴
	میزان حقوق و دستمزد	۱۷۰	۱/۰۱۴	۰/۰۶۱
	نبود نظام ارتقای شغلی	۱۷۰	۰/۴۸۷	۰/۰۸۵
عوامل ساختاری	تعداد پستهای سازمانی کم	۱۷۰	۰/۹۶۸	۰/۰۸۹
	تعداد زیاد سطوح سازمانی	۱۷۰	۱/۰۳۶	۰/۰۹۱
	سبک فرماندهی	۱۷۰	۰/۷۹۵	۰/۴۳۵
	تنوع شغلی پایین	۱۷۰	۰/۶۵۸	۰/۳۴۵
	میزان موقعیت سازمانی	۱۷۰	۰/۹۹۳	۰/۰۶۶
	مسئولیت سازمانی	۱۷۰	۱/۲۹۸	۰/۲۴۳
	تغییرات در ساختار سازمانی	۱۷۰	۰/۹۸۶	۰/۰۵۸

۰/۰۶۴	۰/۸۴۹	۱۷۰	روحیه فردگرایی در ناجا	عوامل فرهنگی
۰/۰۶۲	۰/۴۶۸	۱۷۰	میزان اعتقادات و ارزش ها	
۰/۰۵۹	۰/۷۸۵	۱۷۰	کانون کنترل بیرونی	
۰/۰۸۲	۰/۴۳۶	۱۷۰	نگرش های سنتی	

### ارزیابی مدل اندازه گیری

بررسی برآوردهای PLS-SEM محققان را قادر می سازد تا پایایی و روایی سنجه های سازه را ارزیابی کنند. سنجش مدل اندازه گیری شامل پایایی مرکب برای ارزیابی سازگاری درونی، پایایی هر معرف و میانگین واریانس استخراج شده (AVE) برای ارزیابی روایی همگرا است. جدول ۲ نشان دهنده آلفای کرونباخ، پایایی مرکب و روایی همگراست.

جدول ۲ - ارزیابی ابزار اندازه گیری

سازه	پایایی مرکب	میانگین واریانس استخراج شده	آلفای کرونباخ
فلات محتوایی	۰/۸۹۸	۰/۵۹۸	۰/۸۶۳
رضایت شغلی	۰/۸۷۴	۰/۴۸۳	۰/۹۲۵
فلات ساختاری	۰/۸۹۴	۰/۵۹۱	۰/۸۵۷
تحلیل رفتگی روان شناختی	۰/۹۲۶	۰/۵۹۰	۰/۹۱۰
تعهد سازمانی	۰/۸۹۴	۰/۵۲۱	۰/۹۰۶
تمایل به ترک سازمان	۰/۸۹۸	۰/۵۰۲	۰/۸۸۹
فلات زندگی کاری	۰/۹۶۱	۰/۶۷۵	۰/۹۵۶
عوامل فردی	۰/۹۰۱	۰/۶۰۳	۰/۸۷۶
عوامل شغلی	۰/۹۲۸	۰/۶۵۱	۰/۹۰۸
عوامل فرهنگی	۰/۸۵۹	۰/۵۱۵	۰/۸۰۶
عوامل سازمانی	۰/۷۳۸	۰/۴۲۶	۰/۷۲۴
عوامل محیطی	۰/۸۶۹	۰/۵۷۵	۰/۸۱۰

محققان اغلب بارهای بیرونی ضعیف را در مطالعات علوم اجتماعی مشاهده می‌کنند. نسبت به حذف خودکار معرف‌ها هنگامیکه بارهای بیرونی آنها کمتر از ۰/۷ است، محققان باید به دقت اثرات ایت‌های پاک شده را بر پایایی مرکب و نیز روایی محتوای سازه بررسی کنند. به طور کلی معرف‌هایی با بارهای بیرونی بین ۰/۴ تا ۰/۷ تنها زمانی باید برای پیرایش از مقیاس مورد ملاحظه قرار گیرند که حذف آنها منجر به افزایش در پایایی مرکب (یا میانگین واریانس استخراج شده) بالاتر از مقدار آستانه پیشنهادی شود. معرف‌هایی با بارهای بیرونی کمتر از ۰/۴ باید به هر حال از مدل حذف شوند.

بارهای بیرونی برای هر معرف متناظر یک سازه باید بیشتر از همه بارهای عرضی آن معرف روی سایر سازه‌ها باشد. جدول ۳ نشان دهنده بارهای بیرونی است.

جدول ۳- بارهای بیرونی

سازه	سوالات	بارهای بیرونی	سازه	سوالات	بارهای بیرونی
فلات محتوا	Q۱	۰/۷۳۳	فلات ساختاری	Q۱	۰/۵۹۲
	Q۲	۰/۹۱۸		Q۲	۰/۸۴۲
	Q۳	۰/۶۶۶		Q۳	۰/۸۸۷
	Q۴	۰/۷۳۱		Q۴	۰/۷۳۲
	Q۵	۰/۶۷۱		Q۵	۰/۸۶۹
	Q۶	۰/۸۸۴		Q۶	۰/۶۴۱
رضایت شغلی	Q۱	۰/۷۹۷	تعهد سازمانی	Q۱	۰/۶۶۷
	Q۲	۰/۵۲۷		Q۲	۰/۵۳۵
	Q۳	۰/۸۳۶		Q۳	۰/۷۶۹
	Q۴	۰/۴۰۴		Q۴	۰/۶۰۷



۰/۹۴۵	Q۵		۰/۶۲۷	Q۵	
۰/۷۵۲	Q۶		۰/۸۷۴	Q۶	
۰/۸۱۰	Q۷		۰/۸۷۲	Q۷	
۰/۵۹۹	Q۸		۰/۴۱۴	Q۸	
۰/۶۳۱	Q۱	تمایل به ترک سازمان	۰/۵۲۳	Q۱	تحلیل رفتگی روانشناختی
۰/۶۴۲	Q۲		۰/۷۷۸	Q۲	
۰/۶۲۹	Q۳		۰/۸۳۰	Q۳	
۰/۸۶۳	Q۴		۰/۶۶۷	Q۴	
۰/۵۳۴	Q۵		۰/۶۲۶	Q۵	
۰/۵۸۶	Q۶		۰/۹۰۰	Q۶	
۰/۷۶۸	Q۷		۰/۷۹۷	Q۷	
۰/۸۷۶	Q۸		۰/۸۰۲	Q۸	
۰/۷۵۹	Q۹		۰/۹۰۲	Q۹	
۰/۷۷۰	Q۱		عوامل فردی	۰/۸۰۹	
۰/۷۴۲	Q۲	۰/۸۲۴		Q۲	
۰/۸۱۵	Q۳	۰/۷۸۱		Q۳	
۰/۷۷۰	Q۴	۰/۸۶۵		Q۴	
۰/۷۴۲	Q۵	۰/۷۷۰		Q۵	
۰/۸۱۵	Q۶	۰/۷۶۱		Q۶	
۰/۷۳۹	Q۱	عوامل فرهنگی	۰/۷۵۴	Q۷	
۰/۷۵۷	Q۲		۰/۹۳۷	Q۸	
۰/۳۸۴	Q۳		۰/۸۵۰	Q۹	

۰/۷۴۴	Q۴		۰/۸۰۵	Q۱۰	
۰/۷۵۴	Q۵		۰/۸۹۰	Q۱۱	
۰/۸۳۸	Q۶		۰/۷۹۱	Q۱۲	
۰/۸۳۹	Q۱	عوامل شغلی	۰/۶۱۶	Q۱	عوامل محیطی
۰/۸۵۸	Q۲		۰/۷۴۰	Q۲	
۰/۷۸۱	Q۳		۰/۸۴۴	Q۳	
۰/۷۸۲	Q۴		۰/۸۳۳	Q۴	
۰/۶۱۶	Q۵		۰/۷۳۵	Q۵	
۰/۹۱۹	Q۶		۰/۸۸۲	Q۱	
۰/۸۱۸	Q۷		۰/۴۹۹	Q۲	
			۰/۶۰۹	Q۳	عوامل سازمانی
			۰/۵۵۴	Q۴	

#### ارزیابی نتایج مدل ساختاری:

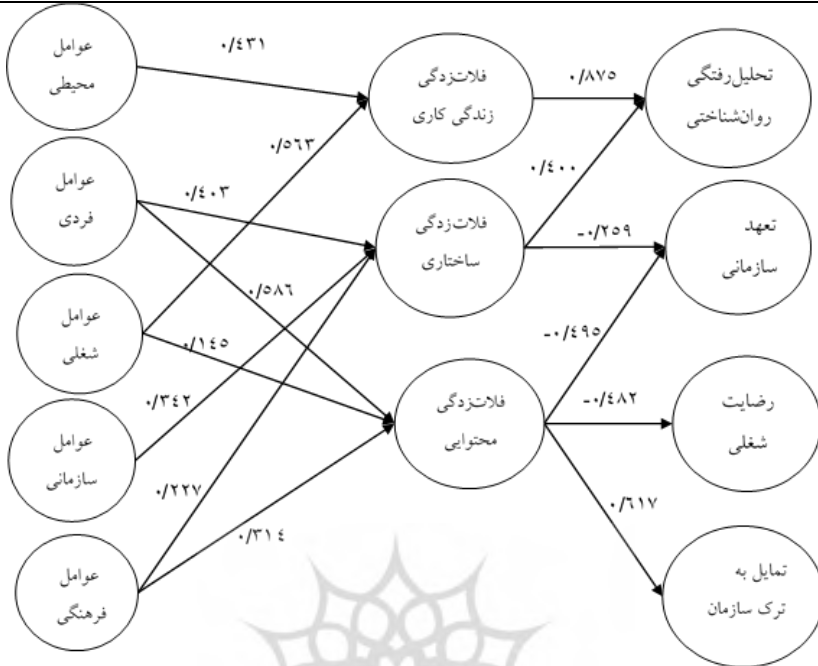
هنگامی که روایی و پایایی سنج‌های سازه تایید شد، مرحله بعد به دنبال ارزیابی نتایج مدل ساختاری شامل بررسی قابلیت‌های پیش‌بینی مدل و روابط میان سازه‌ها است. نتایج آزمون معناداری و ضرایب مسیر مدل ساختاری (فرضیه‌ها بررسی می‌شود). جدول ۴ نتایج آزمون معناداری و ضرایب مسیر را نشان می‌دهد.

جدول ۴- روابط فرضیه‌ها

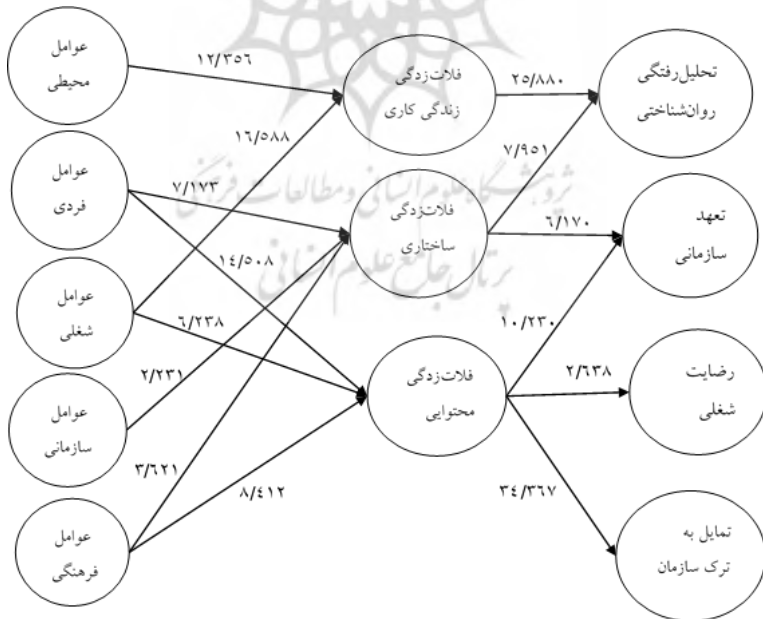
ضرایب مسیر	عدد معناداری	روابط
۰/۰۷۸	۱/۰۵۷	عوامل فردی ← فلات زندگی کاری
۰/۳۹۰	۶/۸۹۱	عوامل فردی ← فلات ساختاری
۰/۵۰۱	۱۳/۸۰۹	عوامل فردی ← فلات محتوایی
۰/۰۵۱	۱/۰۰	عوامل سازمانی ← فلات زندگی کاری

۰/۳۰۲	۲/۰۰۱	عوامل سازمانی ← فلات ساختاری
۰/۰۳۲	۰/۹۸۷	عوامل سازمانی ← فلات محتوایی
۰/۰۷۵	۱/۰۲۱	عوامل فرهنگی ← فلات زندگی کاری
۰/۱۹۷	۳/۲۰۸	عوامل فرهنگی ← فلات ساختاری
۰/۳۱۱	۸/۰۰۲	عوامل فرهنگی ← فلات محتوایی
۰/۴۹۶	۱۴/۹۷۰	عوامل شغلی ← فلات زندگی کاری
۰/۰۱۴	۰/۹۷۲	عوامل شغلی ← فلات ساختاری
۰/۱۲۳	۶/۲۰۳	عوامل شغلی ← فلات محتوایی
۰/۴۲۹	۱۲/۳۰۰	عوامل محیطی ← فلات زندگی کاری
۰/۰۵۹	۱/۰۰۸	عوامل محیطی ← فلات ساختاری
۰/۰۸۲	۰/۸۲۰	عوامل محیطی ← فلات محتوایی
۲۴/۹۰۱	۰/۸۷۰	فلات زندگی کاری ← تحلیل رفتگی روان‌شناختی
۷/۲۱۰	۰/۳۹۱	فلات ساختاری ← تحلیل رفتگی روان‌شناختی
۶/۱۵۶	-۰/۲۴۷	فلات ساختاری ← تعهد سازمانی
۹/۹۸۸	-۰/۴۹۶	فلات محتوایی ← تعهد سازمانی
۲/۵۰۱	-۰/۵۰۱	فلات محتوایی ← رضایت شغلی
۳۱/۹۴۱	-۰/۶۰۱	فلات محتوایی ← تمایل به ترک خدمت

همانطور که مشخص است معناداری روابط عوامل فردی بر فلات زندگی کاری، عوامل سازمانی بر فلات زندگی کاری و فلات محتوایی، عوامل فرهنگی بر فلات زندگی کاری، عوامل شغلی بر فلات ساختاری و عوامل محیطی بر فلات ساختاری و محتوایی تأیید نشد. بنابراین این روابط با نظر خبرگان از مدل حذف شد و بار دیگر آزمون ضریب مسیر و عدد معناداری انجام شد که شکل ۲ مدل در حالت ضرایب مسیر را نشان می‌دهد.



شکل ۲- مدل را در حالت عدد معناداری نشان می دهد.



شکل ۳- مدل مفهومی در حالت عدد معناداری

## برازش مدل

### ضریب تشخیص:

در این پژوهش، جهت بررسی اینکه متغیرهای مستقل تا چه حد توانسته‌اند متغیرهای وابسته خود را تبیین کنند، از میزان ضریب تشخیص<sup>۱</sup> ( $R^2$ ) استفاده شده است. ضریب تعیین یا تشخیص، قدرت توضیح‌دهندگی مدل را نشان می‌دهد. ضریب تعیین نشان می‌دهد که چند درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل توضیح داده می‌شود. تغییرات کل متغیر وابسته برابر است با تغییرات توضیح داده شده توسط رگرسیون به‌علاوه تغییرات توضیح داده نشده است (کامرون و ویندمجر<sup>۲</sup> ۱۹۹۷). هرچند  $R^2$  معادل با ۰/۲۵ ، ۰/۵۰ و ۰/۷۵ را به ترتیب مقادیر ضعیف، متوسط و قوی قلمداد کرده‌اند<sup>۳</sup> با این وجود مقدار مطلوب آن بستگی به موضوع تحقیق از یک طرف و تعداد متغیرهای پنهان برون‌زای مربوط به آن متغیر درون‌زایی دارد که  $R^2$  آن محاسبه شده است. در برخی منابع، میزان معنی‌دار بودن را بیشتر از ۰/۱۵ قلمداد کرده‌اند (بروک و آرنولد<sup>۴</sup>، ۱۹۹۵). هر قدر که تعداد متغیرهای برون‌زای یک متغیر درون‌زا بیشتر باشد، انتظار می‌رود که  $R^2$  آن نیز بیشتر باشد. جدول ۵ نشان‌دهنده نتیجه برازش مدل است.

جدول ۵- مقادیر ضریب تشخیص

نتیجه برازش	$R^2$	سازه / متغیر
مطلوب	۰/۲۳۲	رضایت شغلی
مطلوب	۰/۷۳۷	تحلیل‌رفتگی روان‌شناختی
مطلوب	۰/۴۸۹	تعهد سازمانی
مطلوب	۰/۳۸۰	تمایل به ترک سازمان
مطلوب	۰/۹۳۰	فلات زدگی کاری

<sup>۱</sup>. Coefficient of Determination

<sup>۲</sup>. Cameron & Windmeijer

<sup>۳</sup>. Westgard, J. O.

<sup>۴</sup> Richard J. Brook and Gregory C. Arnold

مطلوب	۰/۴۶۷	فلات ساختاری
مطلوب	۰/۵۳۷	فلات محتوایی

### معیار افزونگی:

این معیار حاصلضرب مقادیر اشتراکی سازه‌ها در مقادیر  $R^2$  مربوط به آنها به دست آمده و نشانگر مقدار تأثیر پذیری شاخص‌های یک سازه درونزا است که از یک یا چند شاخص برون زا تأثیر می پذیرد. درمورد مقدار ملاک برای این شاخص، عددی بیان نشده و میانگین شاخص افزونگی یک معیار کلی کیفیت مدل ساختاری است. که برای همه سازه‌های درونزا به کار می‌رود و تنها برای استفاده در فرمول محاسبه برازش مدل کلی و شاخص نیکویی برازش محاسبه می‌شود.

برای بررسی برازش مدل کلی معیار  $GOF^1$  به ترتیب زیر محاسبه شد:

$$GOF = \sqrt{(communality) \times (\bar{R}^2)}$$

با استفاده از رابطه بالا، ابتدا میانگین مقادیر اشتراکی (*communality*) متغیرهای پنهان محاسبه شد مقدار شاخص  $GOF$  برابر است با ۰/۵۱۴ که این عدد با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای  $GOF$  نشان از برازش کلی قوی مدل دارد.

### یافته ها

در این مطالعه به استناد پیشینه تحقیق و پاسخ به پرسشنامه حاضر، عوامل موثر بر فلات زدگی شغلی شامل عوامل فردی، شغلی، محیطی و سازمان پرداخته شد. عوامل فردی به متغیرهایی همانند جمعیت شناختی، ارزش های فردی، رضایت شغلی، عزت نفس و عجین شدن با شغلی اشاره دارد. عوامل شغلی شامل شاخص هایی چون؛ فرسودگی شغلی، شرایط کاری، مهارت و شایستگی، امنیت شغلی و تنوع شغلی بوده است. شاخص های عوامل سازمانی شامل؛ حمایت سازمانی، عدالت سازمانی، جو و فرهنگ سازمانی، هویت سازمانی،

<sup>1</sup>: Goodness of Fit (GoF).

ارتقا شغلی و رفتار شهروندی تعیین شدند. از دسته عوامل محیطی، عوامل اقتصادی و فرهنگ مراجعان بوده اند. با توجه به مولفه های مذکور می توان بیان داشت که ، فلات زدگی شغلی در میان شغلی های امنیتی و نظامی از اهمیت بالایی برخوردار است. زمانی که افراد در شغل خود دچار فلات می شوند انگیزه خود را برای ادامه کار از دست می دهند و ممکن است پیامدهای نامناسبی به همراه داشته باشد و سازمان را با هزینه های مالی و غیر مالی روبرو کند. بعنوان نمونه، بر اساس پاسخ های داده شده در پرسشنامه ها، ارجحیت عوامل موثر بر فلات زدگی شغلی عوامل فردی است. در شاخص جمعیت شناختی می توان گفت که با بالا رفتن سن بیش از ۴۵ سال و با سابقه کاری بیش از ۲۰ سال، درجه سرهنگی ۲۰ سال به بالا و تحصیلات کارشناسی ارشد فلات زدگی در مدیران ناجا افزایش می یابد. مطالعات استونر و همکاران (۱۹۸۶) نشان داد که فلات زدگی شغلی در پنجمین مراحل سلسله مراتب شغلی ، یعنی در آغاز ۲۰ سالگی، یا پس از ۲۰ سال کارکردن رخ می دهد. همینطور شاخص عزت نفس دارای ارجحیت بالایی است. بدیهی است که ناجا به عنوان مهمترین مرکز ثقل نظم و امنیت کشور باید کارکنانی را بکار گمارد که دارای عزت نفس بالایی برخوردار باشد. زیرا که عزت نفس موتور محرک هر فرد یا سازمان جهت رسیدن به اهداف سازمانی است. و این عامل بیانگر آنست که این عامل می تواند ، مرد عمل و روحیه مسئولیت پذیری هستند را به کارگماری نموده و پرورش دهند. شاخص بعدی رضایت شغلی است که باعث عدم ایجاد فلات شغلی در بین کارکنان می شود. بنابراین به مدیران ناجا استان پیشنهاد می گردد تا در صدد ایجاد و حفظ رضایت شغلی تلاش کنند. همچنین این مطالعه نشان داد که آندسته از کارکنانی که با کار خود عجین شده اند و نسبت به کار حس ارزشی را دارند کمتر به فلات شغلی دچار می شوند. ارزش های فردی شاخص دیگری است که در رابطه است با فلات شغلی؛ بدین معنی که اگر فرد واجد وجدان کاری ، احساس مسئولیت در برابر مردم باشد و به ارزش های اعتقادی پایبند باشد کمتر دچار فلات شغلی خواهد شد.

دومین مولفه موثر بر فلات شغلی، مولفه تاثیر گذار سازمانی است. از شاخص های این عامل می توان به شاخص عدالت سازمانی ادراک شده در بین کارکنان است. این شاخص نشان می دهد ادراک کارکنان از عدم عدالت سازمانی فلات شغلی را بهمراه دارد. لذا توصیه می شود که مدیران همواره رعایت انصاف و عدالت را در پادش ها، ارتقا شغلی داشته باشند.

حمایت سازمانی شاخص دیگری است که برخاسته از مولفه سازمانی است و در ارتباط با سکون یا فلات شغلی است. حمایت سازمانی می تواند در غالب توجه به رفاه و معیشت، بازنشستگی، توجه به آموزش و بهداشت و درمان کارکنان نمایان شود. هویت سازمانی به عنوان راهکاری مطلوب و انگیزه‌ای درون سازمانی موجب می شود که استخدام استعدادها برتر آسان تر شود و به مدیران چهارچوبی برای اداره‌ی ناجا می دهد. ارتقا شغلی شاخص موثر دیگر مولفه سازمانی است. ارتقای شغلی موضوعی است که همه کارمندان در برهه‌ای از خدمت به آن فکر می کنند. به گونه ای که احساس می کنند زمان آن فرا رسیده که به سمتی بالاتر ارتقا پیدا کنند و گاهی هم حس می کنند مدیران نسبت به توانایی های آنان بی تفاوتند که عاملی می شود در سکون شغلی. لذا توصیه می شود تا شرایط را برای ارتقا کارکنان مستعد فراهم کرده فرصت های یادگیری و افزایش حیطه نظارت کارکنان می تواند در کاهش فلات شغلی موثر باشد. شاخص اثر گذار دیگر فرهنگ سازمانی است، فرهنگ سازمانی به عنوان مجموعه‌ای از باورها و ارزشهای مشترک بر رفتار و اندیشه اعضای سازمان اثر می گذارد و می توان نقطه شروعی برای حرکت و پویایی و یا مانعی در راه پیشرفت به شمار آید. لذا توجه به این شاخص نیز به مدیران ناجا توصیه می شود. شاخص دیگری که از این مولفه مطالعه شد رفتار شهروندی است. شهروند خوب سازمانی یک تفکر و ایده است و آن مشتمل بر رفتارهای متنوع کارکنان نظیر، پذیرش و به عهده گرفتن وظایف و مسئولیت اضافی، پیروزی از مقررات و رویه های سازمان، حفظ و توسعه نگرش مثبت، شکیبایی و تحمل نارضایتی و مشکلات در سرکار میباشد. لذا به مدیران توصیه می شود که به مقوله رفتار شهروندی در ناجا توجه شود.

مولفه سوم عامل شغلی در فلات شغلی است. از جمله شاخص های مهم اثر گذار در این دسته توجه به مهارت ها و شایستگی های شغلی فردی است. در حقیقت، هر چه کارکنان از شایستگی ها و مهارت های بیشتری در رابطه با شغل برخوردار باشد کمتر دچار فلات شغلی می شود. عبارات دیگر انطباف مهارت ها و شایستگی ها، توانایی ها و علایق با رسته کاری با احتمال کمتر کارکنان را به مرحله سکون خواهد رساند. بنابراین پیشنهاد می گردد مدیران تا مدیران سعی کنند شایستگی های مناسب با هر رسته شغلی را شناسایی کرده و کارکنان را منطبق با آن شایستگی ها بکارگماری و آموزش دهند. شاخص بعدی تنوع شغلی است. با بکارگیری مدیریت تنوع می توان انتظار داشت تا کاهش فرسودگی



شغلی بین کارکنان ناجا حاصل شود. شخص تاثیر گذار دیگر امنیت شغلی است. عواملی که بیشترین تأثیر را بر کاهش احساس امنیت شغلی دارند عبارت‌اند از: نگرانی نسبت به آینده شغلی، حقوق و دستمزد ناکافی، وضعیت استخدام، حمایت نکردن مقامات مافوق از زیردستان، وجود عوامل تهدیدکننده در شغل، رسیدگی نشدن به شکایات و اعتراضات، بی‌اهتمامی به شایسته‌سالاری، قانون و مقررات و ارزشیابی عادلانه. لذا به مدیران توصیه می‌شود تا اطمینان کارکنان ناجا را در کاهش عوامل تهدیدکننده جلب کنند، بطوریکه نگرانی‌های آتی را کاهش دهند. شاخص بعدی که در سکون شغلی موثر است فرسودگی شغلی است، که ناشی از شرایط سخت کار و خطرات ناشی از آن است، که ناشی از آنست که کارکنان در مدت طولانی تحت فشارهای روانی و عصبی قرار می‌گیرند. لذا توصیه می‌شود تا مدیران با ایجاد فضای مفرح به کاهش فشارهای بیش از حد در انجام کار کمک کنند. شاخص دیگر اثر گذار بر فرسودگی شغلی، شرایط کاری پلیس است، بیشتر کارکنان این سازمان در حین انجام وظیفه با مشکلات و چالش‌های زیادی مواجه‌اند همانند؛ قرار گرفتن در معرض خطرات جانی، تهدیدهای فیزیکی و رویدادهای آسیب‌زا (نظیرقتل، جنایت، کشتار، شورش و...)، درگیری با مجرمان و جانیان خطرناک و ماموریت‌های غیر مترقبه و یا مواردی چون دوری از شهر و خانواده، ساعات کاری نامنظم و آماده بودن ۲۴ ساعته و ... که منجر به فلات زدگی شغلی زودرس می‌شود. لذا توجه به شرایط کاری کارکنان از جمله موارد مهمی است که فرماندهان ناجا باید به آن توجه داشته باشند.

بر اساس پاسخ‌های داده شده به پرسشنامه عامل موثر بعدی در اثر گذاری فلات شغلی، عامل محیطی است. از جمله شاخص‌های مهم این عامل، شاخص اقتصادی است، هرگاه کارکنان با توجه به نوسانات اقتصادی مواجه شوند، شرایط اقتصادی آنها نیز متغیر گردد که با مشکلات متعددی مواجه خواهند شد (همانند دوشغله بودن و یا عدم پاک دستی) آنگاه تمرکز کاری را از دست خواهند داد و وارد مرحله سکون شغلی می‌شوند. لذا توصیه می‌شود به این شاخص توجه شود و فرماندهان تلاش کنند تا ضربه‌گیر نوسانات اقتصادی باشند. شاخص بعدی، شاخص فرهنگی است، پاسخ‌ها نشان می‌دهد هرچه جامعه تعامل بیشتری با کارکنان ناجا داشته باشد کارکنان کمتر دچار فلات شغلی خواهند شد. بنابراین توصیه می‌شود بین جامعه و کارکنان ناجا تعامل متقابل موثر برقرار گردد.

## پیشنهادات کاربردی

آنچه مسلم است این است که فلات زدگی از هر نوعی که باشد منجر به مشکلات زیادی در سازمان‌ها خواهد شد و شناسای عوامل منجر به فلات زدگی در هر سازمان حیاتی است. بخصوص به دلیل ماهیت حساس شغل‌های نیروی انتظامی و وظیفه مهم کارکنان نیروی انتظامی در تضمین امنیت، توجه به منابع انسانی اهمیت دو چندان می‌یابد. در این زمینه پیشنهادهایی ارائه می‌شود:

- ۱- ایجاد فرصت‌های رشد و یادگیری در کار توسط مدیریت سازمان.
- ۲- باز طراحی و مهندسی مجدد کارراهه شغلی مطابق با انتظارات کارکنان.
- ۳- توسعه شغل و وظایف شغلی در کنار توسعه مسئولیت و اختیارات مشاغل.
- ۴- ایجاد چالش‌های کاری در شغل.
- ۵- توجه به شایستگی‌های کارکنان و دریافت بازخورد از نتایج عملکرد کارکنان.
- ۶- چرخش افقی افراد یا توانمندی‌های یکسان.
- ۷- ارتباطات موثر بین مدیریت و کارکنان و دریافت به موقع شرایط کارکنان
- ۸- توجه به حالت و خواسته‌های روحی و روانی کارکنان

## تقدیر و تشکر

این پژوهش با پشتیبانی و حمایت مالی و معنوی ناجا استان سمنان با مجوز به شماره ۲۳۳۲/۱/۱/۱۲ انجام شده است. نویسندگان این مقاله از فرماندهان و مدیران و کارشناسان نیروی انتظامی استان سمنان که نهایت همکاری در جمع‌آوری اطلاعات را داشته‌اند کمال سپاسگزاری را دارند.

## منابع

- باغبان، مهدی؛ حسینیان، شهامت؛ دانایی، ابوالفضل (۱۳۹۷). بررسی عوامل مؤثر بر فلات زدگی شغلی کارکنان ناجا. مدیریت منابع در نیروی انتظامی. ۶ (۳): ۱۳۱-۱۵۹.
- حیدری، صدف (۱۳۹۲). بررسی پدیده فلات شغلی و تاثیر آن بر نگرش های شغلی کارکنان بانک رفاه " پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
- رجبی فرجاد، حاجیه؛ علیپور صبحی، فرحناز (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین سازگاری شغلی و فلات زدگی شغلی. مطالعات منابع انسانی. ۸ (۳۰): ۴۵-۶۸.
- طبرسا، غلامعلی؛ رضائیان، علی؛ هادیزاده مقدم، اکرم؛ جمالی نظری، آرزو (۱۳۹۳). طراحی و تبیین الگوی مدیریت فلات زدگی شغلی در سازمان های ایرانی (مورد مطالعه: وزارت صنعت، معدن و تجارت). مدیریت سازمانهای دولتی. ۳ (۹): ۸۹-۱۰۴.
- فتحی، ناهید؛ ذبیح‌زاده باغلوئی، محمود (۱۳۹۵). ارزیابی و تحلیل تاثیر فلات شغلی در استرس شغلی زنان (مطالعه موردی: شعب بانک پاسارگاد در منطقه ۶ شهر تهران). پژوهش نامه زنان. ۷ (۴): ۲۳-۴۵.
- فیاضی، مرجان؛ ضیایی، ثریا (۱۳۹۳). تاثیر فلات زدگی شغلی بر فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کتابداران. پژوهش نامه مدیریت تحول. ۶ (۱۱): ۷۳-۹۱.
- کلاه‌چیان، محمود؛ رحمتی نیا، روح اله (۱۳۹۶). تبیین پدیده فلات زدگی شغلی در کارکنان سازمان های امنیتی. پژوهش های حفاظتی- امنیتی دانشگاه امام حسین (علیه السلام). ۶ (۲): ۵۵-۹۰.
- مباشری، الیاس؛ بابایی، محمدرضا (۱۳۹۶). بررسی رابطه میان فلات شغلی و ترک خدمت در کارکنان پالایشگاه دوم مجتمع گاز پارس جنوبی. ماهنامه پژوهش های مدیریت و حسابداری. ۳۷: ۵۲-۶۳.
- منجمی ممقانی، اصغر (۱۳۹۲). بررسی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر ایجاد فلات شغلی در اداره کل حمل نقل و پایانه های استان خراسان رضوی"، پایان نامه کارشناسی ارشد.
- میرکمالی، سید محمد؛ ابراهیمی، صلاح‌الدین؛ خلیل بیگی، کمال؛ فتحی ادریس (۱۳۹۸). رابطه فلات شغلی با تمایل به ترک خدمت، استرس شغلی و فرسودگی شغلی کارکنان. مدیریت توسعه و تحول. ۳۶: ۱-۹.

نوروزی، علی مدد؛ زارع، علیرضا؛ شیرالی، رضوان (۱۳۹۵). عوامل مؤثر بر ایجاد فلات شغلی در اعضای هیئت علمی دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی ایران. پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی. ۲۲ (۳): ۱۹-۳۵.

واحدی مجید، یاسر بشیر بنائم و مریم رسولی (۱۳۹۳). بررسی تاثیر ویژگی های شغلی بر سکون زدگی کارکنان در مسیر پیشرفت شغلی سرمایه انسانی در سازمان بهزیستی استان آذربایجان شرقی، فصلنامه علمی و پژوهشی مطالعات مدیریت، ۲۲ (۷۳)، ۲۵-۶۲.

Abraham, N., Nwovuhoma, I., Achama malik, C. (۲۰۱۶). Career plateau and Employee performance in Secondary schools in rivers state. Botswana. ۱۶۸-۱۷۶.

Abuhashem, M., Al-Dmour, R., Masa'deh, R. (۲۰۱۹). Factors that affect Employees Job Satisfaction and Performance to Increase Customers' Satisfactions. Journal of Human Resources Management Research. DOI: ۱۰.۵۱۷۱/۲۰۱۹.۳۵۴۲۷۷.

Allen, T.D., Russell, J.E.A., Poteet, M.L., & Dobbins, G.H. (۱۹۹۹). Learning and development factors related to perceptions of job content and hierarchical plateauing. Journal of Organizational Behavior, ۲۰، ۱۱۱۳ – ۱۱۳۷.

Bardwick, J. M., (۱۹۸۶). The plateauing trap: Career development in the plateaued organization. Career Development International, ۱۱-۲۰.

Clark, W. J., (۲۰۰۴), Marketing Management Implications of Career Plateauing, Problems and Perspectives in Management, ۴, ۲۰۱-۲۰۵.

Drucker-Godard, C., Gollety, M. (۲۰۱۴). Career Plateauing, Job Satisfaction and Commitment of Scholars in French Universities. Public Organiz Rev.

Heilmann, S.G. holt, D.T. & Rilovick, C.Y (۲۰۰۸). Effects of Career Plateauing on Turnover: A test of a Model. Journal of leadership and organizational studies ۱۵.۵۹-۶۸.

Jung, J., & Tak, J. (۲۰۰۸). The effects of perceived career plateau on employee's attitudes moderating effects of career motivation and perceived superrisorr support with Korean employees. Journal of career Development, ۳۵(۲), ۸۷-۲۰۱.

Lee, K. (۲۰۰۴). "The relationship between employees" perceptions of career plateau and job attitudes. Korean Association of Business Education, Vol.۳۵

Lentz, E. (۲۰۰۴). The link between the career plateau and mentoring addressing the empirical gap. (Unpublished thesis). University of South Florida.

ShakilaDevi, A.R., Rabiyaathul Basariya, S. (۲۰۱۹). Career plateau and dealing strategies. Nternational Journal of Research and Analytical Reviews. ۶ (۱): ۲۱۶-۲۱۹.

Yamamoto, H. (۲۰۰۶). The relationship between employees' interorganizational career orientation and their career strategies. *Career Development Journal*, ۱۱(۳), ۲۴۳-۲۶۴.

Yang, W. N., Niven, K., Johnson, S. (۲۰۱۸). Career plateau:A review of ۴۰ years of research. *Journal of vocational Behavior*, <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.11.005>.



## **Investigating the causes of occupational plateaus among police officers in Semnan province**

Abdolah Hassani, Syyed Mohammad Zargar  
Younos Vakil Alroaia

### **Abstract:**

Due to the inherent limitations of the organizational structure and the nature of the employees' jobs, such as working hours during the holidays, the difficulties and pressures of work caused by security, the police officers may face the problems of objective and mental plateau. In addition, the organizational structure of the NAJA and the nature of the employees' jobs make the employees of this organization susceptible to the phenomenon of occupational plateau. Therefore, this study has investigated the factors affecting job plateau among the staff of Semnan province. This research was descriptive-survey. The statistical population was the command and the police force, which was ۳۱۰ people, and the sample size was ۱۷۰ according to the Cochran's formula. The study used a researcher-made questionnaire and confirmed its formal validity in terms of senior NAJA commanders, its structural validity using factor analysis method and its reliability by Cronbach's alpha test. Data analysis was performed using statistical methods of exploratory factor analysis and path analysis using SPSS and Smart PLS software. The results of factor analysis showed that in total biological, structural and structural factors are involved in about ۶۰٪ of the variances. The results showed that biological factors with ۰.۷۸۷۰ have the greatest effect on job creation in the police force of Semnan province. Therefore, considering the necessity of the factors affecting the creation of job plateau in the police force of Semnan province, it is recommended that the issues related to biological factors be considered by decision makers.

**Keywords:** Occupational Plateau, Structural Plateau, Content Plateau, Biological Plateau, Police officers, Semnan Province



# Semnan Police Knowledge Quarterly

Vol.10\* No.36 \*Summer 2020

\* The effect of social capital and media consumption on couples' tendency to marital infidelity: a study in Semnan province

\* A. Khademian

-----  
\* TV children's program advertising with emphasis on food advertising

\* Mohammad reza zargar

-----  
\* TDesigning and Selecting Appropriate Strategies to Reduce Migration from Rural To Urban Areas- A case study of Shahrood city

\* Masoumeh Arabasadi

-----  
\* Crime in relation to urban design. Case study: The Greater Cairo Region

\* Saeid kamyabi

-----  
\* The relationship between the five major factors of personality and general health with the value system in the clients of Semnan Police Force Counseling Center

\* Ali Asghar Basiri

-----  
\* Investigating the causes of occupational plateaus among police officers in Semnan province

\* Younos Vakil Alroaia

