

## رابطه نشاط سازمانی و فلات زدگی شغلی معلمان جغرافیای مدارس شهر اردبیل

ثریا منصوری

کارشناس ارشد جغرافیای طبیعی و دبیر مدارس متوسطه شهر اردبیل

### چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر تعیین رابطه نشاط سازمانی و فلات زدگی شغلی دبیران جغرافیای مدارس دوره دوم متوسطه شهر اردبیل بود. روش تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر روش اجرا توصیفی-همبستگی بود. جامعه آماری این پژوهش کلیه دبیران جغرافیای مدارس دوره دوم متوسطه شهر اردبیل در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ به تعداد ۱۹۵ نفر که از این تعداد ۱۲۰ نفر از طریق جدول گرجی-مورگان به روش نمونه گیری خوشه ای چندمرحله ای به عنوان حجم نمونه انتخاب شدند. ابزار تحقیق شامل پرسشنامه های پرسشنامه فلات زدگی شغلی باردویک (۱۹۸۶) و نشاط کارکنان کرولف (۲۰۰۷) بود. داده ها پس از گردآوری با استفاده از نرم افزار SPSS تجزیه و تحلیل شد. نتایج این تحقیق نشان داد که بین نشاط سازمانی و مولفه های آن با فلات زدگی شغلی رابطه منفی و معنی داری وجود دارد ( $p < 0/01$ ). در مجموع می توان گفت که یافته های حاصل از پژوهش حاضر حاکی از اهمیت و نقش بالای نشاط سازمانی در کاهش فلات زدگی شغلی معلمان می باشد.

واژگان کلیدی: جو نشاط سازمانی، فلات زدگی شغلی

## مقدمه

کارکنان اغلب حرفه خود را با امید و انتظاراتی ویژه برای رسیدن به بالاترین سطح در سازمان شروع می کنند و اکثر آن ها به پیشرفت خود، رسیدن به قدرت، کسب بالاترین مسئولیت ها و پاداش ها اهمیت می دهند. با این وجود، نیروی کار در مسیر ترقی شغلی به نقطه ای می رسند که احتمال صعود از نردبان ترقی کاهش می یابد. در این مرحله احتمال اندکی وجود دارد که شخص پس از آن ارتقای مقام یابد، این مرحله «سکون» نام دارد (بشیرینائم، واحدی و رسولی، ۱۳۹۴). فلات زدگی شغلی پدیده جدیدی نیست، اما وضعیت نگران کننده ای که به وجود آمده این است که نرخ رشد آن به طور فزاینده در سازمان های مختلف شروع به افزایش کرده است (پنکار و آگراول، ۲۰۱۲). بر اساس تعریف کلاسیک، فلات زدگی به عنوان نقطه ای در یک شغل تعریف می شود که در آن احتمال ترفیع سلسله مراتبی خیلی کمتر است. به هر حال، اسکین تعریف کرده است که حرکت شغلی در یک سازمان می تواند عمودی، رادیکالی (ریشه ای)، یا پیرامونی باشد. حرکت عمودی می تواند هم به طرف بالا و هم به طرف پایین باشد. در این حرکت موفقیت می تواند با دست یابی به سطوح خاص سلسله مراتب اندازه گیری شود. می توان پیشرفت شخصی را با مقطع افقی مرزهای کارکردی یا با تغییر محتوای کار و هر کدام از این ها را با کسب شایستگی هایی اندازه گیری کرد (میاساری، ۲۰۰۹). عبارت فلات زدگی اشاره به احساس شکست یا ناامیدی است که افراد به طور موقت یا دائمی در طول فرآیند شغلی شان تجربه می کنند؛ به عبارتی دیگر، نقطه ای از مسیر شغلی که فرد در آن امکان انتصاب عمودی یا ارتقای در آینده نزدیک متصور نیست را سکون (فلات) زدگی شغلی گویند (کیم<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۹). جودیت باردویک<sup>۴</sup> که اولین بار پدیده «ناحیه سکون» را مطرح کرد، تخمین می زند که تنها یک درصد از نیروی کار در زندگی کاری شان گرفتار این پدیده نمی شوند. در این ناحیه احتمال صعود از نردبان مسیر ترقی پایین می آید. به عبارت دیگر، مقصود از «ناحیه سکون» در مسیر ترقی شغلی، ناحیه ای است که چون شخص بدان جا رسد، احتمال بس یار اندکی وجود دارد که بتواند پس از آن ارتقای مقام یابد (بشیرینائم و همکاران، ۱۳۹۴). بر اساس نظر باردویک در ۱۹۹۸، بیشتر افراد ظرف حدود سه سال در یک شغل ماهر می شوند، از این به بعد کار معمول و یکنواخت شده و دیگر چیز جدیدی برای آموختن وجود ندارد. در این حالت فرد ممکن است احساس درماندگی کند و کار خود را کم ارزش و ناخوشایندتر از قبل بداند (میاساری، ۲۰۰۹). فلات زدگی در مسیر پیشرفت شغلی جزئی از چارچوب زندگی کاری می باشد که به وضعیت ایستایی در پروسه مسیر پیشرفت شغلی افراد اشاره دارد (کریوتر<sup>۵</sup>، ۲۰۱۸). به طور کلی فلات زدگی شغلی به عدم توفیق شاغل در توسعه و پیشرفت در مسیر شغلی مربوط می شود. احساس توقف در مسیر ترقی شغلی می تواند نتایج نامطلوبی هم برای کارکنان و هم برای سازمان داشته باشد این مسئله برای فرد، موجب کاهش در عملکرد شغلی و بی علاقه ای به انجام دادن وظایف شغلی است. همچنین ممکن است این فرد در عملکرد، نگرش های کاری و رفتارهای شغلی به عدم کارایی رسیده و سلامت روانی و جسمانی کارکنان تزلزل ایجاد کرده که پیامدها و عواقب ناشی از آن در سازمان موجب کاهش مسئولیت و کاهش عملکرد خواهد شد (نویل و هنری<sup>۶</sup>، ۲۰۱۹). کارکنانی که دچار فلات زدگی شغلی می گردند فکر می کنند که کارفرمایان شغل آن ها را ول کرده اند (پنکار و آگراول، ۲۰۰۵). فلات زدگی شغلی به عنوان مقدمه ای برای بسیاری از پیامدهای کاری نامطلوب مثل رضایت کم، استرس بالا، عملکرد ضعیف، علائم باج گیری و تعهد سازمانی پایین و افزایش تصمیم گیری برای انتقال استفاده می شود. فلات زدگی شغلی به صورت پتانسیلی باعث ایجاد ناراحتی در میان کارمندان می شود زیرا عدم پیشرفت

1. Penkar & Agrawal
2. Mayasari
3. Kim
4. Bardwick
5. Kreuter
6. Neville & Henry

مداوم شغلی به طرف بالا به عنوان مقیاسی برای اندازه گیری عملکرد کارمندان در نظر گرفته می شود (اونگوری و آگولا؛ ۲۰۰۹). همچنین منجر به خستگی هیجانی (هوفستت و کوهن؛ ۲۰۱۲)، تغییر اهداف مثبت (وانگ، هو، هورست و یانگ؛ ۲۰۱۴)، افسردگی و استرس (مک کلسی، ابی، شارلاو و هافمن؛ ۲۰۰۷) و کاهش رضایت شغلی (داوسون؛ ۲۰۱۴) می شود لذا لازم است عوامل و پیشایندهای آن به خصوص در بین معلمان شناسایی و برطرف گردد.

برای فلات زدگی شغلی دو منبع عوامل سازمانی و عوامل فردی را مطرح کرده اند (هورست، کونگو و فلوت؛ ۲۰۱۶). تأکید مطالعه حاضر بر دیدگاه مبتنی بر سازمان است. از طرفی، نگرش، افکار و رفتار کارکنان در یک سازمان همواره تابع متغیرهای فردی، متغیرهای روان‌شناختی و متغیرهای سازمانی است (دولان و شولر؛ ۱۹۹۰/۱۳۹۰) از این رو، می توان فلات زدگی شغلی معلمان را در بستر متغیرها و عوامل سازمانی در مدرسه مورد بررسی قرار داد.

در اواخر قرن بیستم تحقیقات گسترده‌ای در زمینه روان‌شناسی صنعتی، به‌ویژه در زمینه عوامل مؤثر بر انگیزش مانند توجه به ساعت کار، غیبت، ترک شغل، شرایط جوسازمانی و کیفیت زندگی کاری صورت گرفته که از جمله مهم‌ترین فاکتورهای کیفیت کاری، مقوله نشاط است (بختیار نصرآبادی و همکاران، ۱۳۸۸). روان‌شناسی مثبت‌گرا به‌عنوان شاخه‌ی جدیدی از روانشناسی به مطالعه علمی نیرومندی‌ها، و بهزیستی ذهنی انسان و افزایش شادکامی نظر دارد (سلیگمن و کریکستمنیهالی؛ ۲۰۰۱). یکی از مباحث مهم در روانشناسی مثبت‌گرا مفهوم نشاط است (سلیگمن و همکاران، ۲۰۰۵). نشاط به درجه یا میزانی اطلاق می‌گردد که شخص درباره مطلوبیت و کیفیت کل زندگی خود قضاوت می‌کند. به عبارت دیگر نشاط به این معنا است که فرد به چه میزان زندگی خود را دوست دارد. منظور از درجه یا میزان این است که نشاط حد بهینه ندارد بلکه در مقایسه با دیگران کم یا زیاد می‌گردد (وینهون؛ ۱۹۹۸). یکی از ابعاد نشاط، نشاط در کار است. نشاط در محیط کار نگرشی است که به افراد این امکان را می‌دهد تا عملکردشان را به حداکثر برسانند و به موفقیت برسند (پرایس - جونز؛ ۲۰۱۵). نشاط در محیط کار زمانی حاصل می‌شود که فرد جهت دستیابی به اهداف کاری خود از توانایی‌ها و استعدادهای خود استفاده می‌نماید (دوتون و ادموند؛ ۲۰۰۷). بر اساس مدل کرولف<sup>۱</sup> در نشاط، شش اقدام موردتوجه قرار گرفته است که عبارت‌اند از: مثبت‌اندیشی<sup>۱</sup> یادگیری<sup>۲</sup>، خودگشودگی<sup>۳</sup>، مشارکت<sup>۴</sup>، معنادار بودن کار<sup>۳</sup> و علاقه به کار<sup>۴</sup> (چاوش‌باشی و دهقان عقیفی، ۱۳۹۲). شادی و نشاط از مهم‌ترین و مؤثرترین مؤلفه‌های تأثیرگذار در روند زندگی انسان است و بدون آن‌ها زمینه فعالیت، خلاقیت، ابتکار، اختراع و زندگی

7. Ongori &amp; agolla

8. Hofstette &amp; Cohen

9. Wang, Hu, Hurst &amp; Yang

1. McCleese, Eby, Scharlau &amp; Hoffman

1. Dawson 1

1. Hurst, Kungu, Flott 2

1. Dolan &amp; Schuler 3

1. Seligman &amp; Csikszentmihalyi 4

1. Veenhoven 5

1 - Pryce-Jones 6

1 - Dutton &amp; Edmund 7

1 - Kjerulf 8

1 - Positive thinking 9

2 - Learning 0

2 - Self-disclosure 1

2 - Partnership 2

2 - Meaningful work 3

2 - Interest to work 4

سالم ایجاد نمی‌شود. نشاط اساسی‌ترین بحث انسانی برای تمام نسل‌ها است و مرکزی‌ترین محرک اهداف بشری است (استریت و همکاران، ۲۰۰۴). بسیاری از شواهد پژوهشی که افراد شاد از نظر ذهنی و فیزیکی نسبت به دیگران عملکرد بهتری دارند، از انرژی و خلاقیت بیشتری برخوردار هستند، تمایل بیشتری برای کمک به دیگران دارند و چنین افرادی در محیط کار بیشتر موفق هستند (طاهریان و همکاران، ۱۳۹۳). پژوهش‌ها نشان می‌دهد، شادکامی با پیامدهای مطلوب زندگی مثل شغل بهتر، روابط اجتماعی بهتر و آسیب‌های روان‌شناختی کمتر رابطه دارد (پارکز و همکاران، ۲۰۱۴؛ به نقل از ممبینی، ۱۳۹۶). شادی ابزار ارزشمندی برای اصلاح شخصیت و بهره‌وری کارکنان محسوب می‌شود. افراد شاد تحلیل‌رفتگی کمتر، فرسودگی عاطفی کمتر و غیبت کمتری دارند و احتمال کمتری وجود دارد که شغل خود را ترک کنند؛ همچنین، وجود نشاط در زندگی فردی و اجتماعی نگرش مثبت به زندگی، خودپنداری مثبت، تمایل بیشتر برای کمک به دیگران، برخورداری از شاخص‌های بالای زندگی، روابط اجتماعی متعادل، نگرش مطلوب و رضایت‌آمیز به خود و دیگران و درنهایت، عملکرد بهتر شغلی - تحصیلی و تصمیم‌گیری برای فرد و جامعه به همراه دارد (شریفی و همکاران، ۱۳۸۸). هر چند در زمینه نقش نشاط سازمانی در اجرای اثربخش استراتژی‌های سازمانی، شواهد در دست نیست؛ اما تحقیقات زیادی نشان می‌دهند که نشاط سازمانی بر بهره‌وری و عملکرد کارکنان تأثیر مثبت دارد؛ برای نمونه زلنسکی<sup>۷</sup> و همکاران (۲۰۰۸) نتیجه گرفتند بین نشاط در محل کار و بهره‌وری کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین کوئیک و کوئیک<sup>۸</sup> (۲۰۰۴)، وسارت<sup>۹</sup> و همکاران (۲۰۱۸) و رگو و سونها<sup>۱۰</sup> (۲۰۰۹) نتیجه گرفتند که حفظ نشاط در محل کار می‌تواند بهره‌وری کارکنان را افزایش دهد. در ایران نیز بزم‌آرا و شیخ اسماعیلی (۱۳۹۶) و درویشی و کلاته سیفری (۱۳۹۶) و احمدی بالادهی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهش‌های جداگانه‌ای رابطه مثبت بین نشاط سازمانی و بهره‌وری و عملکرد کارکنان را گزارش کرده‌اند. از آنجایی که بهره‌وری و عملکرد کارکنان با اجرای فلات زندگی شغلی در ارتباط است؛ بنابراین می‌توان نشاط در کار را به عنوان سازه بسیار مهم در اجرای فلات زندگی شغلی در نظر گرفت و مورد بررسی قرار داد.

در مجموع با توجه به پیامدهای منفی گسترده فلات زندگی شغلی به خصوص در بین معلمان، انتظار می‌رفت که پژوهش‌های قابل توجهی در این زمینه انجام شده باشد؛ اما به نظر می‌رسد تاکنون در این زمینه پژوهش‌های علمی بسیار کمی در کشور صورت گرفته است. اما بر اساس برخی شواهد پژوهشی و با در نظر گرفتن نظریه‌های سازمانی، می‌توان نشاط در کار را رفتار سازمانی کارکنان موثر دانست. اما در خصوص تأثیر این عامل بر فلات زندگی شغلی پژوهشی صورت نگرفته است؛ از طرفی، پژوهشگران همواره به فلات زندگی شغلی و راه‌های پیشگیری آن در سازمان‌های آموزشی توجه کرده‌اند. لذا نیاز به پژوهش‌های بیشتری در راستای شناسایی پیشایندها و عوامل پیش‌بینی‌کننده فلات زندگی شغلی احساس می‌شود و این پژوهش در راستای پاسخگویی به این نیاز انجام می‌گیرد. بدین ترتیب، اینکه فلات زندگی شغلی معلمان با توجه به نشاط در کار چگونه است مسئله‌ای است که تاکنون پاسخ درخوری چه در مطالعات داخلی و چه در مطالعات خارجی به آن داده نشده است. لذا پژوهش حاضر قصد دارد مسئله مذکور را در بین دبیران جغرافیای مدارس دوره دوم متوسطه شهر اردبیل بررسی و پاسخ درخور توجهی به آن بیابد. لذا مسئله مزبور به تبع مهم‌ترین پرسش را پیش روی مطالعه حاضر قرار می‌دهد و آن هم این‌که، آیا بین نشاط در کار و فلات زندگی شغلی دبیران جغرافیای مدارس دوره دوم متوسطه شهر اردبیل رابطه وجود دارد؟

2 - Street	5
2 - Parks	6
2 - Zelenski	7
2 - Quick & Quick	8
2 - Wesarat	9
3 - Rego & Cunha	0

## روش تحقیق

طرح پژوهش حاضر با توجه به ماهیت موضوع و اهداف مورد نظر از نوع تحقیق توصیفی- همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش دبیران جغرافیای متوسطه دوره دوم شهر اردبیل در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۳۹۹ می باشد که تعداد آنها ۱۹۵ نفر می باشند که از این تعداد ۱۲۰ نفر از طریق جدول مورگان و گرجسی به شیوه نمونه گیری خوشه ای انتخاب و پرسشنامه در بین آنها توزیع شد.

برای گردآوری اطلاعات از ابزارهای ذیل استفاده شد:

پرسشنامه فلات زندگی شغلی باردویک (۱۹۸۶): پرسشنامه فلات زندگی باردویک (۱۹۸۶) دارای ۱۵ سوال بوده و فلات زندگی شغلی را در سه بعد فلات زندگی ساختاری (۶ سوال)، محتوایی (۶ سوال) و زیستی (۳ سوال) در یک طیف ۵ درجه ای لیکرت از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم می سنجد. روایی پرسشنامه فلات زندگی شغلی توسط قلیچ چی (۱۳۷۷) به میزان ۰/۸۸ و ضریب پایایی آن را به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۶ گزارش شده است.

پرسشنامه نشاط سازمانی: برای سنجش این متغیر از پرسشنامه نشاط کارکنان کرولف (۲۰۰۷) استفاده شد. این پرسشنامه شامل ۶ مولفه: یادگیری، خودگشودگی، مشارکت، مثبت اندیشی، معنادار بودن کار و علاقه) و ۲۴ سوال بوده که هر مولفه با ۴ سوال سنجیده می شود. نحوه نمره گذاری پرسشنامه بدین قرار است که به خیلی کاملاً مخالف (۱)، مخالف (۲)، بی نظر (۳)، موافق (۴) و کاملاً موافق (۵) اختصاص داده می شود و نمره ۱ نشان از نشاط سازمانی پایین و نمره ۵ نشان از نشاط سازمانی بالا است. روایی پرسشنامه نشان در کار از طریق همبستگی بین هر یک از مولفه های پرسشنامه توسط کرولف (۲۰۰۳) تأیید شده است و ضریب پایایی آن توسط کرولف (۲۰۰۳) برای یادگیری ۰/۸۰، خودگشودگی ۰/۸۴، مشارکت ۰/۸۹، مثبت اندیشی ۰/۸۶، معنادار بودن کار ۰/۸۸ و علاقه به کار ۰/۸۹ به دست آمده است. در پژوهش نوری و همکاران (۱۳۹۰) هم ضریب آلفای کرونباخ برای نمره کل این پرسشنامه ۰/۸۹ و برای مولفه های یادگیری ۰/۷۱، خودگشودگی ۰/۸۵، مشارکت ۰/۸۶، مثبت اندیشی ۰/۷۳، معنادار بودن کار ۰/۷۳، علاقه به کار ۰/۶۹ گزارش شده است.

برای تجزیه و تحلیل داده ها از همبستگی پیرسون در نرم افزار SPSS26 استفاده شد.

## نتایج

در جدول ۱ ضرایب همبستگی نشاط سازمانی و مولفه های آن با فلات زندگی شغلی گزارش شده است:

جدول ۱- ضرایب همبستگی نشاط سازمانی و مولفه های آن با فلات زندگی شغلی

متغیر	نشاط سازمانی	یادگیری	خودگشودگی	مشارکت	مثبت اندیشی	معنادار بودن کار	علاقه به کار
فلات زندگی شغلی	$r = -0.365^{**}$	$r = -0.485^{**}$	$r = -0.298^{**}$	$r = -0.302^{**}$	$r = -0.349^{**}$	$r = -0.365^{**}$	$r = -0.463^{**}$

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

نتایج جدول ۱- نشان می دهد که بین نشاط سازمانی و مولفه های آن با فلات زندگی شغلی رابطه منفی و معنی دار برقرار است ( $p < 0.01$ ). این بدین معنی است که با افزایش نشاط سازمانی، فلات زندگی شغلی معلمان کاهش می یابد و بالعکس.

## بحث و نتیجه گیری

مطابق با نتایج پژوهش حاضر، بین نشاط سازمانی و مولفه های آن با فلات زندگی شغلی معلمان رابطه منفی و معنی داری وجود دارد؛ به عبارتی دیگر، معلمان که ادراک بهتری از نشاط سازمانی دارند، سطح پایینی از فلات زندگی شغلی را تجربه می کنند. لذا نشاط سازمانی متغیر بسیار مهم در فلات زندگی شغلی معلمان می باشد. هرچند در این زمینه پژوهش متناظری وجود ندارد که

بتوان نسبت به همسویی و یا ناهمسویی نتایج اظهار نظر کرد اما برخی از پژوهش‌ها نقش برجسته نشاط سازمانی را گزارش کرده اند. برای نمونه؛ تحقیقات زیادی نشان می‌دهند که نشاط سازمانی بر بهره‌وری و عملکرد کارکنان تأثیر مثبت دارد؛ برای نمونه زلنسکی و همکاران (۲۰۰۸) نتیجه گرفتند بین نشاط در محل کار و بهره‌وری کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین کوئیک و کوئیک (۲۰۰۴)، وسارت و همکاران (۲۰۱۸) و رگو و سونها (۲۰۰۹) نتیجه گرفتند که حفظ نشاط در محل کار می‌تواند بهره‌وری کارکنان را افزایش دهد. در ایران نیز بزم‌آرا و شیخ اسماعیلی (۱۳۹۶) و درویشی و کلاته سیفری (۱۳۹۶) و احمدی بالادهی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهش‌های جداگانه‌ای رابطه مثبت بین نشاط سازمانی و بهره‌وری و عملکرد کارکنان را گزارش کرده‌اند. از آنجایی که بهره‌وری و عملکرد کارکنان با اجرای فلات زدگی شغلی در ارتباط است؛ بنابراین می‌توان نتایج پژوهش حاضر را همسو با شواهد مذکور در نظر گرفت. در تبیین این یافته می‌توان گفت یکی از مباحث مهم در روانشناسی مثبت‌گرا مفهوم نشاط است (سلیگمن و همکاران، ۲۰۰۵). نشاط به درجه یا میزانی اطلاق می‌گردد که شخص درباره مطلوبیت و کیفیت کل زندگی خود قضاوت می‌کند. به عبارت دیگر نشاط به این معنا است که فرد به چه میزان زندگی خود را دوست دارد. منظور از درجه یا میزان این است که نشاط حد بهینه ندارد بلکه در مقایسه با دیگران کم یا زیاد می‌گردد (وینهون، ۱۹۹۸). یکی از ابعاد نشاط، نشاط در کار است. نشاط در محیط کار نگرشی است که به افراد این امکان را می‌دهد تا عملکردشان را به حداکثر برسانند و به موفقیت برسند (پرایس - جونز، ۲۰۱۵). نشاط در محیط کار زمانی حاصل می‌شود که فرد جهت دستیابی به اهداف کاری خود از توانایی‌ها و استعدادهای خود استفاده می‌نماید (دوتون و ادموند، ۲۰۰۷). بر اساس مدل کرولف<sup>۳</sup> در نشاط، شش اقدام مورد توجه قرار گرفته است که عبارت‌اند از: مثبت‌اندیشی<sup>۳۵</sup>، یادگیری<sup>۳۶</sup>، خودگشودگی<sup>۳۷</sup>، مشارکت<sup>۳۸</sup>، معنادار بودن کار<sup>۳۹</sup> و علاقه به کار<sup>۴۰</sup> (چاوش‌باشی و دهقان عقیفی، ۱۳۹۲). شادی و نشاط از مهم‌ترین و مؤثرترین مؤلفه‌های تأثیرگذار در روند زندگی انسان است و بدون آن‌ها زمینه فعالیت، خلاقیت، ابتکار، اختراع و زندگی سالم ایجاد نمی‌شود. نشاط اساسی‌ترین بحث انسانی برای تمام نسل‌ها است و مرکزی‌ترین محرک اهداف بشری است (استریت و همکاران، ۲۰۰۴). بسیاری از شواهد پژوهشی که افراد شاد از نظر ذهنی و فیزیکی نسبت به دیگران عملکرد بهتری دارند، از انرژی و خلاقیت بیشتری برخوردار هستند، تمایل بیشتری برای کمک به دیگران دارند و چنین افرادی در محیط کار بیشتر موفق هستند (طاهریان و همکاران، ۱۳۹۳). پژوهش‌ها نشان می‌دهد، شادکامی با پیامدهای مطلوب زندگی مثل شغل بهتر، روابط اجتماعی بهتر و آسیب‌های روان‌شناختی کمتر رابطه دارد (پارکز<sup>۴۱</sup> و همکاران، ۲۰۱۴؛ به نقل از ممبینی، ۱۳۹۶). شادی ابزار ارزشمندی برای اصلاح شخصیت و بهره‌وری کارکنان محسوب می‌شود. افراد شاد تحلیل‌رفتگی کمتر، فرسودگی عاطفی کمتر و غیبت کمتری دارند و احتمال کمتری وجود دارد که شغل خود را ترک کنند؛ همچنین، وجود نشاط در زندگی فردی و اجتماعی نگرش مثبت به زندگی، خودپنداری مثبت، تمایل

3 - Veenhoven	1
3 - Pryce-Jones	2
3 - Dutton & Edmund	3
3 - Kjerulf	4
3 - Positive thinking	5
3 - Learning	6
3 - Self-disclosure	7
3 - Partnership	8
3 - Meaningful work	9
4 - Interest to work	0
4 - Street	1
4 - Parks	2

بیشتر برای کمک به دیگران، برخورداری از شاخص‌های بالای زندگی، روابط اجتماعی متعادل، نگرش مطلوب و رضایت‌آمیز به خود و دیگران و درنهایت، عملکرد بهتر شغلی - تحصیلی و تصمیم‌گیری برای فرد و جامعه به همراه دارد (شریفی و همکاران، ۱۳۸۸). بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که نشاط سازمانی در مدارس منجر به کاهش فلات زدگی شغلی معلمان می‌شود. نتایج و یافته‌های حاصل از ادبیات پژوهش و یافته‌های حاصل از پژوهش حاضر حاکی از اهمیت و نقش بالای نشاط سازمانی در کاهش فلات زدگی شغلی می‌باشد، بنابراین مدیران آموزش و پرورش با بهبود سطح نشاط سازمانی می‌توانند فلات زدگی شغلی آنان را کاهش دهند.

در امور پژوهشی معمولاً محدودیت‌هایی وجود دارد که چنانچه محقق بتواند بر آن‌ها فائق آید، نتایج پژوهش با دقت بیشتری حاصل خواهد شد. پژوهش حاضر نیز از این قاعده مستثنی نیست؛ برای نمونه در این پژوهش برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه خودگزارشی استفاده شده است و ممکن است در پاسخ‌ها سوگیری وجود داشته باشد. جامعه آماری این تحقیق فقط دبیران جغرافیای متوسطه دوره دوم شهر اردبیل را در بر گرفته است که از جامعیت پایینی برخوردار بوده است و باید تعمیم نتایج آن با احتیاط صورت گیرد در این رابطه استفاده از مصاحبه کیفی به جای پرسشنامه و انجام پژوهش در سایر مناطق کشور جهت بالا بردن قدرت تعمیم‌پذیری نتایج می‌تواند مفید و موثر واقع گردد.

#### منابع

- احمدی بالادهی، سیدمهدی؛ بابایی کچی، عزت‌ا...؛ طاهری، نعمت‌ا... (۱۳۹۸). نقش نشاط سازمانی در بهبود سطح بهره‌وری کارکنان فرماندهی انتظامی استان گلستان. فصلنامه علمی دانش انتظامی گلستان، ۱۰(۳۷)، ۱۲۶-۱۰۳.
- اندیشمند، ویدا و شکوه شمس‌الدینی، زهرا. (۱۳۹۸). رابطه فرسودگی شغلی و سایش اجتماعی با فلات زدگی شغلی در کارکنان مدارس شبانه روزی، پیشرفت‌های نوین در روانشناسی، علوم تربیتی و آموزش و پرورش، ۲(۱۸)، ۳۰-۴۱.
- بزم‌آرا، نادر و شیخ اسماعیلی، سامان (۱۳۹۶). بررسی مروری نقش شادی سازمانی در عملکرد سازمانی کارکنان، تهران: دومین همایش ملی و دومین همایش بین‌المللی مدیریت و حسابداری ایران.
- بشیرینائم یاسر، واحدی مجید، رسولی مریم. (۱۳۹۴). تبیین نقش سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی بر فرسودگی شغلی منابع انسانی (مطالعه موردی: سازمان بهزیستی آذربایجان شرقی). فصلنامه مدیریت سلامت، ۱۸ (۶۰): ۶۷-۷۸
- چاوشباشی، فرزانه؛ دهقان عقیقی، ناهید (۱۳۹۲)، شناسایی و سنجش عوامل تأثیرگذار بر نشاط سازمانی کارکنان در دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران غرب، فصلنامه تخصصی علوم رفتاری، سال پنجم، شماره ۱۶: ۶۶-۴۳.
- دولان، شیمون و شولر، رندال. (۱۳۹۰). مدیریت امور کارکنان و منابع انسانی، ترجمه محمد علی طوسی و محمد صائبی، تهران، انتشارات مرکز آموزش مدیریت دولتی.
- ذاکری، محمد؛ اسماعیلی، زینب؛ رحیمیان، محمد. (۱۳۹۹). نقش شادی و نشاط در محیط کار بر جذابیت سازمانی با توجه به نقش میانجی دلبستگی شغلی. مدیریت کسب و کار، ۱۲(۴۵)، ۲۰-۱.
- قلی‌پور، آرین. (۱۳۹۹). مدیریت رفتار سازمانی، تهران: سمت، چاپ دهم.
- ممبینی، ایمان (۱۳۹۶)، بررسی رابطه عوامل فردی - اجتماعی با نشاط اجتماعی در شهر اهواز، فصلنامه دانش انتظامی خوزستان، دفتر تحقیقات کاربردی فرماندهی انتظامی استان خوزستان، سال پنجم، شماره ۱۹: ۴۲-۱۳.
- Bardwick, J. M. (1988). The plateauing trap: how to avoid today's# 1 career dilemma. Bantam.
- Cardy R, Selvarajan T. (2019). Assessing ethical behavior: the impact of outcomes on judgment bias. *Journal of Managerial Psychology*; 21(1): 52- 72.
- Fung RK. (2011). Performance evaluation of a web-based information system for laboratories and service centers, *Logistics Information Management*; 13(4): 218-227.

- Hunt S, wood V, chonko L. (1989). Corporate ethical values and organizational commitment in marketing. *Journal of Marketing*; 53 (4): 79-90.
- 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.
- Kim T, Kim S, Yang J, Seo H M, Chang K. Impacts of Career Plateau on Professional Commitment, Organizational Commitment, and Counterproductive Work Behaviors, North American Society for Sport Management Conference, Friday, London; 2019, 3:270-279.
- Kreuter E. Why career plateaus are healthy?. 2018/06/15; Available from: URL: <http://www.lucaonline.com/cpajournal/old.htm>.
- Mayasari L. managing career plateau professionally in organization setting, *journal of human capita*, 2009; 1 (2):40-61.
- McCleese, C. S., Eby, L. T., Scharlau, E. A., & Hoffman, B. H. (2007). Hierarchical, job content, and double plateaus: A mixed method study of stress, depression and coping responses. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 282-299.
- Neville, T. M. & Henry, D. B. (2019). "Career Plateauing among Senior Librarians". *Journal of Library Administration*, 77(6), 311-333 .
- Penkar D J & Agrawal, R K. A Study of Employees Career Plateau in Education Sector With Reference To Pune City, *International Journal of Business and Management Tomorrow*. 2012; 2 (3):1-9.
- Pryce-Jones J. Happiness at work, maximizing your Psychological Capital for success. west Sussex, united kingdom: wiley-Blackwell; 2015.
- Rego, A., e Cunha, M. P. (2009). "Authentizotic climates and employee happiness: Pathways to individual performance?". *Journal of Business Research*, 61(7), pp: 739-752.
- Sean, V. Gary, F. Lynn, G. (2020). "Rogues in the ranks of selling organizations: using corporate ethics to manage workplace bullying and job satisfaction". *Journal of Personal Selling & Sales Management*. 35(1). Pp: 1-21.
- Seligman ME, Csikszentmihalyi M. Positive psychology: An introduction. *Am Psychol*. 2000; 55(1): 5-14.
- Seligman ME, Steen TA, Park N, Peterson C. Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *Am Psychol*. 2005; 60(5): 410-21.
- Svensson G, Wood G. (2004). Codes of ethics best practice in the Swedish public sector: a PUBSEC- Scal. *The International Journal of Public Sector Management*; 17(2): 178- 195.
- Tota I, Shehu H. (2012) . The dilemma of business ethics. *Procedia Economics and Finance*; 1 (3):555-559.
- Veenhoven, R. (1998). "Happy life expectancy: Anew comprehensive measure of quality of life in nations", *Social Indicators Research*, 69: 157- 166.
- Wang, Yu-Hsuan, Hu, Changya, Hurst, Carrie, Yang, Chun-Chi. (2014). Antecedents and outcomes of career plateaus: The roles of mentoring others and proactive personality. *journal of Vocational Behavior*, 85, 319-328.
- Wesarat, P., Sharif, M. Y., Majid, A. H. A. (2018). "A conceptual framework of happiness at the workplace". *Asian Social Science*, 11(2), pp: 78-88.



Zelenski, J. M., Murphy, S. A., Jenkins, D. A. (2008). "The happy-productive worker thesis revisited". *Journal of Happiness Studies*, 9(4), pp: 521-537.