



Analysis of factors causing job burnout among Imam Ali Military University employees

Saeid Seyedi | Hassan Rezaei

1.* Corresponding author, lecturer, Department of Social Sciences, Faculty of Command and Management, Imam Ali University (AS), Iran. Email: said_se@yahoo.com

2. Assistant Professor of Climatology, Faculty of Command and Management, Imam Ali University, Iran. Email: rezaei_hasan63@yahoo.com

Article Info

Article type:

Research Article

Article history:

Received

2025/07/24

Received in

revised form

2025/09/30

Accepted

2025/10/29

Published online

2026/12/20

Keywords:

Plateau, staff,

Imam Ali

University

ABSTRACT

Background and Objective: Job plateau is a point at which employees find their work unchallenging and have fewer opportunities to develop their expertise and capabilities. Therefore, this study aims to identify the factors affecting job plateau among Imam Ali Military University (IAMU) employees based on a quantitative approach.

Research Method: This study was applied in terms of its purpose and was an analytical-descriptive survey in nature. The statistical population consisted of books and articles related to the research topic, policymakers, professors, and commanders of university. In this research, first the various components and dimensions of the subject were examined descriptively, then documentary studies, and semi-structured interviews were used to collect data.

Findings: The findings indicate that the organizational criterion with an average of (0.737), the individual criterion with an average of (0.575), and the environmental criterion with an average of (0.521) have an effect on the plateauing of employees at IAMU. Also, the ranking of the components showed that the greatest effect on the plateauing of employees' job is the lack of efficient managers and commanders (0.9692), dissatisfaction with superior managers and commanders (0.9656), lack of justice in promotion based on merit (0.9656), and the least effect is the components of technological progress (0.3665), misunderstanding of feedback (0.3564), and lack of participation in organizational activities (0.3564), respectively.

Conclusion: The results showed that the factors that affect the plateauing of IAMU employees include three components: organizational, individual, and environmental; which is ignoring the career plateau will lead to destructive behaviors and reduce employee performance and efficiency.

Cite this article : Seyedi, Saeid. Rezaei, Hasan (۱۴۰۴). Analysis of factors causing job plateauing in the staff of Imam Ali (AS) Officers' University. Management of Defense Human Capital, 6 (21), 97-121

DOI: [10.22034/jdHCM.2025.2062287.1199](https://doi.org/10.22034/jdHCM.2025.2062287.1199)



Publisher: AJA Imam Ali Military University



واکاوی عوامل ایجادکننده فلات زدگی شغلی در کارکنان دانشگاه امام

علی (ع)

سعید سیدی^۱، حسن رضائی^۲

۱- *نویسنده مسئول، مدرس گروه علوم اجتماعی، دانشکده فرماندهی و مدیریت، دانشگاه امام علی (ع)، ایران.

رایانامه: said_se@yahoo.com

۲- استادیار اقلیم شناسی، دانشکده فرماندهی و مدیریت، دانشگاه امام علی (ع)، ایران. رایانامه:

rezaei_hasan63@yahoo.com

اطلاعات مقاله چکیده

نوع مقاله:

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:

۱۴۰۴/۰۵/۰۳

تاریخ بازنگری:

۱۴۰۴/۰۷/۰۹

تاریخ پذیرش:

۱۴۰۴/۰۸/۰۸

تاریخ انتشار:

۱۴۰۵/۰۳/۳۰

کلید واژه‌ها:

برنامه‌درسی نظامی،

دافوس محتوای

آموزش نظامی،

محتوای روینده.

زمینه و هدف: فلات زدگی شغلی نقطه ای است که در آن کارکنان کار خود را غیر چالشی می یابند و فرصت کم تری برای توسعه ی تخصص و توانمندی های خود می بینند. از این رو پژوهش حاضر با هدف شناسایی مؤلفه‌های مؤثر بر فلات زدگی شغلی کارکنان دانشگاه امام علی (ع) مبتنی بر رویکرد کمی انجام گرفته است.

روش پژوهش: پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت پیمایشی از نوع تحلیلی - توصیفی بود. جامعه آماری پژوهش حاضر را کتب، مقالات، پایان‌نامه‌های مرتبط با موضوع پژوهش، سیاست‌گذاران و استادان دانشکده‌های (علوم پایه، مدیریت و مهندسی)، مدیران و فرماندهان تیپ دانشجویان تشکیل داده‌اند. در این پژوهش ابتدا مؤلفه‌ها و ابعاد مختلف موضوع مورد مطالعه به صورت توصیفی و مطالعات اسنادی مورد بررسی قرار گرفت که برای گردآوری داده‌ها علاوه بر بررسی متون و اسناد از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده شد.

یافته‌ها: یافته‌ها حاکی از آن است که معیار سازمانی با میانگین (۰,۷۳۷)، معیار فردی با میانگین (۰,۵۷۵) و معیار محیطی با میانگین (۰,۵۲۱) به ترتیب بر فلات‌زدگی کارکنان در دانشگاه امام علی (ع) تأثیر دارند. همچنین رتبه‌بندی مؤلفه‌ها نشان داد که بیشترین تأثیر بر فلات‌زدگی شغلی کارکنان به ترتیب نبود مؤلفه‌های مدیران و فرماندهان کارآمد (۰,۹۶۹۲)، عدم رضایت از مدیران و فرماندهان بالادستی (۰,۹۶۵۶)، نبود عدالت در ارتقا بر اساس شایستگی (۰,۹۶۵۶) و کمترین تأثیر را مؤلفه‌های پیشرفت فناوری (۰,۳۶۶۵)، درک نادرست از بازخورد (۰,۳۵۶۴) و عدم مشارکت در فعالیتهای سازمانی (۰,۳۵۶۴) دارا است.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد که عوامل مؤثر در ایجاد فلات‌زدگی کارکنان دانشگاه امام علی (ع) سه دسته مولفه (سازمانی، فردی و محیطی) را معرفی و بررسی می‌نماید که در نتیجه؛ بی‌توجهی به فلات شغلی موجب بروز رفتارهای مخرب و کاهش عملکرد و کارایی کارکنان خواهد شد.

استناد: سیدی، سعید، رضایی، حسن؛ (۱۴۰۴). واکاوی عوامل ایجاد کننده فلات زدگی شغلی در کارکنان دانشگاه افسری

امام علی (ع). فصل‌نامه مدیریت سرمایه انسانی دفاعی. ۶ (۲۱)، ۹۷-۱۲۱

DOI: : [10.22034/jdhcm.2025.2062287.1199](https://doi.org/10.22034/jdhcm.2025.2062287.1199)



ناشر: دانشگاه افسری امام علی (ع)

مقدمه

جهانی‌شدن، فناوری و تکنولوژی‌های جدید تغییراتی را در چشم‌انداز اشتغال به وجود آورده و تأثیرات مهمی را بر مدیریت حرفه‌ای ایجاد کرده است (طبرسا و همکاران، ۱۳۹۳)، به‌طوری که حفظ و نگهداری منابع انسانی از موضوعات مهم در سازمان‌ها به شمار می‌آید (احمدی، ۱۳۹۸). تا علاوه بر ابتکار و نوآوری علاقه‌مند به انجام وظایفشان باشند و در مقابل نیز سازمان‌ها انگیزهای کافی را برای آنان فراهم آورند (یوسال^۱ و همکاران، ۲۰۲۰). علی‌رغم پیشرفت‌های فنی، کارکنان به‌عنوان یک عامل کلیدی در سازمان مطرح‌اند (الوانی، ۱۳۸۲) و سازمان بدون منابع انسان بی‌معنی و مدیریت امری موهوم است (الوانی و معمارزاده، ۱۳۸۹). در شرایط کنونی پیشرفت و ارتقا در مسیر شغلی بسیار مهم و رقابتی است (ژو و همکاران، ۲۰۲۱)، در نتیجه بسیاری از کارکنان پیش از دستیابی به هدف‌های شغلی خود دچار فلات زدگی خواهند شد. اگر چه فلات شغلی پدیده جدیدی نمی‌باشد؛ اما از این‌رو که با سرعتی فزاینده در سازمان‌ها در حال گسترش است باید موردتوجه قرار گیرد. فلات زدگی نقطه‌ای از مسیر شغلی فرد است که در آن امکان انتصاب عمودی یا ارتقا در آینده نزدیک متصور نیست (آب یا نیو جو^۲ و همکاران، ۲۰۲۱). در فلات زدگی شغلی افراد به لحاظ ارتقا و حرکت عمودی - افقی محدود می‌شوند (لین^۴ و همکاران، ۲۰۲۱، هو و جیانگ^۵، ۲۰۲۳). مارت^۶ (۲۰۲۱) دلایل فلات زدگی شغلی را به سه دسته فردی، خانوادگی و سازمانی تقسیم می‌کند. همچنین به نقل از (ترمبلای^۷، ۲۰۲۱)؛ باردویک (۱۹۸۶) سه نوع فلات زدگی ساختاری، محتوایی و زندگی را مطرح می‌کند. در فلات ساختاری هر چه فرد به رده‌های بالاتر در سازمان می‌رود پست‌ها محدودتر می‌شود (هو و همکاران^۸، ۲۰۲۳). در فلات محتوایی فرد به شغل تسلط پیدا می‌کند و دیگر امکان یادگیری بیشتر را ندارد (دریزنو^۹ و همکاران، ۲۰۲۲). کارکنانی که دچار فلات زدگی

1 . Uysal

2 . Zhu

3. Obianuju

4 . Lin

5 . Huo & Jiang

6 . Murat

7 . Tremblay

8. Huo, et . al

9 . DiRenzo

محتوایی می‌شوند راضی باقی می‌مانند و برخی از آنان با این موقعیت کنار می‌آیند (آب یا نیو جو^۱ و همکاران، ۲۰۲۱). در نوع سوم و در فلات زندگی در زندگی یک احساس فردی را توصیف می‌کند به‌گونه‌ای که افراد در نقش خارج از کار خود گیر افتاده باشند (دارلینگ^۲ و همکاران، ۲۰۲۳). لذا سازمان‌های امروزی همواره می‌کوشند تا بهترین و مستعدترین افراد خبره را جذب نموده و از آنان در راستای تحقق اهداف خود بهره‌جویند. باتوجه‌به اثرات مخرب و منفی فلات زندگی شغلی در سازمان‌ها، شناسایی عوامل ایجادکننده این پدیده در دانشگاه امام علی (ع) ضرورتی آشکار است، چرا که در صورت بروز چنین پدیده‌ای کارکنان آن انگیزه کافی برای استفاده از توانایی‌های بالقوه خود در جهت رشد، توسعه و اعتلای این دانشگاه نسبت به سایر دانشگاه‌های نیروهای مسلح را از دست خواهند داد. در این صورت کارراهه فلات زندگی شغلی به‌سرعت تبدیل به مسئله‌ای بحرانی برای دانشگاه امام علی (ع)، فرماندهان و مدیران آن شده و قطعاً یکی از مهم‌ترین موضوعات دهه‌های آتی این دانشگاه خواهد بود. فرماندهان و مدیران فرهیخته دانشگاه امام علی (ع) با شناسایی راه‌های کنترل و عواقب نامطلوب قادر خواهند بود تا کارکنان خود دچار فلات زندگی نشوند و یا اگر دچار این بحران هستند، با شناخت و پروراندن توانمندی‌های آنان برای رفع سریع آن اقدام نمایند و تلاش خود را در جهت کشف بسترها، عوامل و عناصر مؤثر بر رفع برانگیختگی و فلات زندگی شغلی بکار گیرند. از آنجاکه هدف پژوهش حاضر شناسایی مؤلفه‌های مؤثر بر فلات زندگی شغلی در کارکنان دانشگاه امام علی (ع) است این امر خود یکی از مهم‌ترین ضرورت‌ها و راهکارهای عملی در پیشگیری از وقوع چنین ناکارآمدی است که به‌صورت غیرمستقیم در ارتقا کارایی و توانمندی نیروی انسانی این دانشگاه تأثیرگذار است؛ بدین‌سان مسئله اصلی پژوهش این است تا با شناسایی عوامل مؤثر بر فلات زندگی شغلی کارکنان دانشگاه امام علی (ع) به‌عنوان سرمایه‌ای ماندگار و ارزش‌آفرین شرایطی فراهم گردد تا بتوانند با امنیت، آرامش و بدون دغدغه خاطر به ایفای نقش‌های خود در جهت اعتلا و توسعه این دانشگاه پرداخته و در راستای اهداف سازمان ارتش جمهوری اسلامی ایران حداکثر تلاش و توانایی‌های خود را به کار گرفته و به‌اصطلاح با کار عجین گردند.

1 . Obianuju

2 . Darling

مبانی نظری و پیشینه‌های پژوهش

دانشگاه افسری امام علی^(ع)

از آغاز بنیان‌گذاری مدرسه دارالفنون دانشگاه امام علی^(ع) نقش محوری خود را در گزینش، آموزش و پرورش افسران موردنیاز نیروهای ارتش داشته است. با نام قدیمی مدرسه صاحب منصبی از قدیمی‌ترین مراکز آموزش عالی در سطح کشور است که توسط سردار سپه و در اجرای بند ج ماده ۵ حکم قشونی ۱۴ آذر ماه سال ۱۳۰۰ تشکیل شد. سردار سپه با الگو برداری از مدرسه نظامی سن سیر فرانسه و با ادغام تجهیزات آموزشی موجود در مدرسه صاحب منصبی قزاقخانه، مدرسه صاحب منصبان ژاندارمری و مدرسه نظام مشیرالدوله ابتدا در خیابان اکباتان همت گمارد. این مدرسه از سال ۱۳۱۴ به دانشکده افسری تغییر نام داد و با بهره‌گیری از استادان ایرانی و خارجی به آموزش کلاسیک و نوین افسران نیروهای سه‌گانه و نوپای ارتش شاهنشاهی با محوریت نیروی زمینی در رشته‌های پیاده، سواره، توپخانه و بعدها مهندسی و اردوئانس پرداخت. دوره آموزش در دانشکده افسری ابتدا دو سال بود و دانشجویان در سال اول دروس عمومی نظامی و از سال دوم با تعیین رشته، دروس تخصصی مربوطه را فرا می‌گرفتند. با توسعه فعالیت‌های آموزشی مدت دوره به سه سال افزایش و این مرکز در قالب پنج دانشکده و گروه زبان‌های خارجی از سال ۱۳۶۷ به دانشکده افسری و در سال ۱۳۷۵ با اخذ مجوز از فرمانده کل قوا به دانشگاه افسری امام علی تغییر نام داد. هم‌اکنون این دانشگاه برگرفته از راهبردهای نظام مقدس جمهوری اسلامی ایران است و با دگرگونی‌های بایسته و پایبندی ژرف به نظام اسلامی؛ باهدف آموزش و پرورش افسران مؤمن، شایسته، کارآمد با توانمندی‌های علمی و نظامی همچون پرورش جسم و ایجاد تحکیم پایه‌های انضباط تشکیل شده است (محمدی، ۱۳۹۸؛ به نقل از سیدی و همکاران، ۱۴۰۱: ۵).

فلات زدگی شغلی

واژه فلات در اصل از مباحث زمین‌شناسی و جغرافیا است. سکون در مسیر حرفه‌ای و شغلی بیانگر رکود، عدم پیشرفت و کاهش یادگیری است و از طرفی نیز القاکننده نوعی احساس افسردگی و شکست است (هو و همکاران، ۲۰۲۲). برای اولین بار در سال ۱۹۷۷ فلات زدگی شغلی در ادبیات رفتار سازمانی ظاهر شد. از پیش‌گامان در این زمینه

می‌توان به فرنس، استونر و وارن اشاره کرد که فلات زدگی شغلی را به‌عنوان مرحله‌ای از شغل که احتمال ارتقا در سلسله‌مراتب کم می‌شود، تعریف می‌نمایند (بهشتی فر و همکاران، ۲۰۱۳: ۱). فلات شغلی نشان‌دهنده‌ی وضعیتی در دوره‌های شغلی است که در آن افراد از لحاظ ارتقا و حرکت عمودی و افقی محدود می‌شوند (رامگلام، ۲۰۲۰، فیاضی و همکاران ۱۳۹۳ ص ۷۶). علی‌رغم محدودیت‌های این تعاریف، فلات زدگی شغلی یک موضوع مهم است. به این دلیل که بیشتر کارکنان ارتقا و حرکت روبه‌بالا را به‌عنوان شاخص‌های اصلی موفقیت در کار می‌دانند (هو و همکاران، ۲۰۲۲). کارکنانی که فلات زدگی شغلی را تجربه می‌کنند این‌طور فکر می‌کنند که کارفرمایان آنها کارشان را از آنها می‌گیرند. امروزه اغلب سازمان‌ها با ایجاد تیم‌های حرفه‌ای و واگذاری امور به سطوح عملیاتی، به دنبال کوچک سازی و کاهش سطوح مدیریتی هستند. این تحولات اگر چه به کارایی و چابکی سازمان کمک می‌کند؛ اما کوتاه‌تر شدن مراحل ترقی و حرکت ساختارها به سمت تخت شدن، فلات زدگی شغلی را برای کارکنان رقم زده است؛ پدیده‌ای که با سرعتی فزاینده در حال گسترش است (مارت، ۲۰۲۱، جان و تک، ۲۰۰۸). به عقیده بسیاری از پژوهشگران کارراهه فلات زدگی شغلی به‌سرعت تبدیل به مسئله‌ای بحرانی برای سازمان‌ها و مدیران شده است و قطعاً یکی از مهم‌ترین موضوعات دهه‌های آینده خواهد بود چرا که مدیریت صحیح برای اجتناب از نارضايتی کارکنان را می‌طلبد (سلامی، ۲۰۱۰، ص ۵۰۰).

پیشینه‌های پژوهش

در مجامع سازمان‌ها توجه به فلات زدگی شغلی به‌عنوان یک‌روند پژوهشی روزبه‌روز بیشتر می‌شود. مروری بر پیشینه‌های پژوهش نشان می‌دهد در حیطه فلات زدگی به‌صورت مجزا پژوهش‌های انجام شده است، لیکن شمار این امر در پژوهش‌های صورت‌گرفته در حیطه سازمان‌های نظامی کمتر است. در همین راستا می‌توان به تحقیقات نزدیک با پژوهش حاضر اشاره کرد:

- پورشهایی و همکاران (۱۴۰۳) در پژوهشی با عنوان تأثیر دورکاری بر کاهش فرسودگی شغلی کارکنان در زمان محدودیت‌های بیماری کرونا مورد مطالعه: دانشگاه سیستان و بلوچستان به این نتایج دست یافتند که ساختار سازمانی دانشگاه و زیرساخت‌های اجرای دورکاری، قدرت نفوذ بالایی داشته و از طریق تدوین استراتژی دورکاری بر آموزش نظام‌مند دورکاری و خط‌مشی اجرایی

- دورکاری تأثیر می‌گذارند و این عوامل نیز به‌صورت معناداری موجب تعادل کار و زندگی در دوران همه‌گیری کرونا می‌شوند.
- دارابی عمارتی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان تحلیل اثر فلات زدگی شغلی بر تعهد سازمانی با میانجیگری سکوت سازمانی به این نتایج دست یافتند که مدل مفهومی اثربخشی تعهد سازمانی بر فلات زدگی شغلی با نقش واسطه‌ای سکوت سازمانی با مدل تجربی برازش ندارد.
 - خلیلی و همکاران (۱۴۰۲) در پژوهشی با عنوان رابطه فلات زدگی شغلی با آوای سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش به این نتایج دست یافتند که انواع فلات زدگی شغلی رابطه‌ی متفاوتی با آوای سازمانی کارکنان داشتند که میزان این رابطه در کارکنان با تحصیلات، سن و جنسیت ارتباطی نداشت. باتوجه به اهمیت موضوع لازم است مدیران در جهت تقویت آوای سازمانی، انگیزه‌های لازم را ایجاد کنند.
 - ارزانی (۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین فلات زدگی شغلی با تمایل به ترک خدمت پرستاران بیمارستان‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی قزوین با میانجیگری فرسودگی شغل نتایج نشان داد که فلات زدگی شغلی رابطه غیرمستقیم با میانجی‌گری فرسودگی شغلی با تمایل به ترک خدمت پرستاران دارد.
 - ایران‌زاده و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان بررسی بررسی تأثیر غنی‌سازی شغلی بر کاهش فلات زدگی شغلی کارکنان مورد مطالعه کارکنان شعب بانک ملی استان آذربایجان شرقی به این نتایج دست یافتند که مداوم محتوای مشاغل و فراهم آوردن زمینه‌های تغییر آن توسط مدیران بانک ملی ایران جهت جلوگیری از فالت زدگی شغلی کارکنان را پیشنهاد می‌دهد.
 - هو و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان بررسی و نقش تعارض کار و زندگی با فلات شغلی درک شده: نقش تعدیل‌کننده ثبات عاطفی به این نتایج دست یافتند که چگونه با در نظر گرفتن زمینه‌های کاری استرس‌زا و تفاوت‌های فردی، متخصصان مدیریت منابع انسانی ممکن است برای جلوگیری از درک موقعیت شغلی کارکنان مداخله کنند.
 - داراینگ و همکاران (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان بررسی علل فلات شغلی در خدمات عمومی به این نتایج دست یافتند که تأثیرات منفی طرف‌داری یا تبعیض سیستمیک پیامدهای مهمی دارد؛ زیرا احتمالاً تأثیری بر کارمندان و مشارکت آنها در کار و زندگی آنها دارد.

• چانگیا هو و همکاران (۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان مطالعه فرا تحلیلی فلات شغلی ذهنی به این نتایج دست یافتند که روابط مثبتی بین سازگاری شغلی، تناسب فرد با محیط، سرمایه روانشناختی و حمایت محل کار و فلات های شغلی سلسله مراتبی و محتوایی وجود دارد.

• هونگمی ژو و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان مطالعه کیفی تجارب و اسناد پرستاران مستعفی با فلات شغلی به این نتایج دست یافتند که پرستارانی که فلات شغلی را تجربه کرده بودند از کار فعلی و عدم اطمینان در مورد آینده نا امید شده بودند. ابتدا به فلات شغلی در نیاز های شخصی ارضا نشده و فقدان حمایت سازمانی نهفته است.

با نگاهی به پیشینه مطالعاتی صورت گرفته مشاهده می کنیم که فلات زدگی شغلی سبب ایجاد نتایج نامطلوبی مانند رضایت پایین، انگیزش اندک، عملکرد ضعیف می شود. باتوجه به چنین نتایج نامطلوبی از جنبه های نوآور بودن این پژوهش این است که به فرماندهان و مدیران دانشگاه امام علی (ع) کمک می کند تا با خلق تاکتیک ها و راهبردهای استراتژی چون چرخش شغلی، مربیگری، توسعه شغلی و غنی سازی شغلی به حل مشکلات فلات زدگی در این دانشگاه کمک نماید و کارکنان آن از انگیزه مضاعف برخوردار گردند.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر ماهیت پیمایشی از نوع تحلیلی - توصیفی بود که با رویکرد کمی و باهدف شناسایی مؤلفه های مؤثر بر فلات زدگی شغلی در کارکنان دانشگاه امام علی (ع) صورت پذیرفته است. در این پژوهش ابتدا مؤلفه ها و ابعاد مختلف موضوع مورد مطالعه به صورت توصیفی، مطالعات اسنادی و مصاحبه به روش تحلیل مضمون مورد بررسی قرار گرفت. روش تحقیق در این بررسی به صورت ترکیبی و طی سه مرحله طراحی شد. در مرحله اول به صورت مرور اجمالی باهدف تعیین مؤلفه های ملی و بین المللی مؤثر در شناسایی عوامل ایجادکننده فلات زدگی شغلی در کارکنان و استفاده از نتایج آن باتوجه به تفاوت های فرهنگی، سیاسی و جغرافیایی صورت پذیرفت. مرحله دوم طی ایجاد طراحی مدل اولیه باهدف تعیین مؤلفه های مؤثر در شناسایی عوامل ایجادکننده فلات زدگی شغلی کارکنان دانشگاه امام علی (ع) و در مرحله سوم طی ایجاد اولویت بندی مؤلفه های مؤثر باهدف تعیین اولویت بندی عوامل ایجادکننده فلات زدگی شغلی در کارکنان دانشگاه امام علی (ع) صورت پذیرفته است. در مرحله اول جامعه آماری

پژوهش حاضر را مطالعات اسنادی (شامل مقالات، کتب و رساله‌های مرتبط با موضوع) با معیار ورود مقالات انتشار یافته به صورت اصیل پژوهشی، مروری، گزارش موردی، نامه به سردبیر (اسناد منتشره از سازمان‌های ذی ربط و مربوط به بخش فلات زدگی شغلی) و معیار خروج (عدم دسترسی به متن کامل مقالات یا خلاصه مقالات منتشر شده در سمینارها و کنگره‌ها، عدم دسترسی به متن کامل پایان‌نامه‌ها)؛ در مرحله دوم متخصصان دانشگاهی و سیاست‌گذاران با معیار ورود (مدیران و فرماندهان ستادی دانشگاه امام علی (ع) که نسبت به موضوع آگاهی داشته‌اند) و معیار خروج (عدم توانایی و استمرار همکاری در حین اجرای تحقیق) و استادان دانشکده‌های (علوم پایه، مدیریت و مهندسی)، مدیران و فرماندهان تیپ دانشجویان دانشگاه امام علی (ع) تشکیل داده‌اند. نمونه‌گیری در این مرحله هدفمند و در سه مرحله که در آن از پانل‌های تخصصی ۶ تا ۲۰ نفره استفاده شده است. روش نمونه‌گیری در مرحله اول شامل کتب مرتبط با موضوع، مقالات، پروتکل‌های منتشر شده یا ثبت شده در پایگاه‌های ثبت مقالات و مطالعات پایان‌نامه‌ها است. در مرحله دوم روش نمونه پژوهش افراد مطلع (دارندگان تجارب میدانی دست‌اول یا دانش و خبرگی) که به صورت هدفمند و با روش حداکثر تنوع به عنوان مشارکت‌کننده انتخاب شده‌اند. روش نمونه‌گیری در مرحله سوم پژوهش افراد مطلع کلیدی و خبرگان در موضوع مربوطه به تعداد ۲۰ نفر انتخاب شده است. ابزار گردآوری داده‌ها به دو قسمت کتابخانه‌ای (منابع و مدارک علمی از جمله فیش‌برداری، مقالات، آمارنامه‌ها، طرح‌ها، رساله‌های دکتری و پایان‌نامه‌های کارشناسی‌ارشد) و میدانی (ابزارهای پرسش‌نامه (طراحی سؤالات دوگزینه‌ای و چندگزینه‌ای طیفی، وزنی و ترتیبی) تقسیم می‌گردد؛ تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS مورد آنالیز قرار گرفت به طوری که میانگین نمرات، تجمیع نمرات و... در همین نرم‌افزار انجام شد. در مرحله مرور سیستماتیک پس از جستجو و یافتن مقالات مرتبط، موارد با توجه به موضوعات مرتبط انتخاب شد. پس از دستیابی مطالعه مقالات و مستندات کامل، آنالیز با سؤال پژوهشی مؤلفه‌های مؤثر بر فلات زدگی شغلی انجام شد. در مرحله سوم برای آنالیز داده‌ها از نرم‌افزار تاپسیس (BT TopSis Solver) استفاده شد. اطلاعات دریافتی شامل معیارها، وزن‌ها، گزینه‌ها و داده‌های ماتریس تصمیم‌گیری است.

یافته‌های پژوهش

وضعیت دموگرافیک

اطلاعات دموگرافیک شرکت‌کنندگان به شرح جدول (۲) است. بیشترین فراوانی سنی ۳۶-۴۰ سال (۴۵ درصد)، متأهل (۹۰ درصد)، مجرد (۱۰ درصد)، بیشترین مدرک تحصیلی مربوط به دکتری (۷۰ درصد). بیشترین سابقه کاری مربوط ۲۰ تا ۲۵ سال با ۶۰ درصد و کمترین آن مربوط به بیشتر از ۳۰ سال با ۵ درصد است. بیشترین جایگاه شغلی مربوط به استادان سازمانی با ۶۵ درصد و کمترین آن مربوط به فرماندهان با ۱۰ درصد است.

جدول ۲: اطلاعات دموگرافیک شرکت‌کنندگان (سن، تأهل، مدرک تحصیلی، جایگاه شغلی، سابقه کاری)

مؤلفه	فراوانی	درصد
سن		
۳۰-۳۶	۲	۱۰
۳۵-۳۱	۵	۲۵
۴۰-۳۶	۹	۴۵
بیشتر از ۴۰	۴	۲۰
تأهل		
متأهل	۱۸	۹۰
مجرد	۲	۱۰
مدرک تحصیلی		
کارشناسی	۱	۵
کارشناس ارشد	۵	۲۵
دکتری	۱۴	۷۰
سابقه کاری		
۲۰-۱۵	۴	۲۰
۲۵-۲۰	۱۲	۶۰
۳۰-۲۵	۳	۱۵
بیشتر از ۳۰	۱	۵
جایگاه شغلی		
مدیر	۵	۲۵

واکاوی عوامل ایجادکننده فلات زدگی شغلی در ... (سیدی و همکاران)		
۱۰۵		
۶۵	۱۳	استاد سازه‌مانی
۱۰	۲	فرمانده

یافته‌های استنباطی

جهت شناسایی مؤلفه‌های فلات زدگی شغلی کارکنان دانشگاه امام علی (ع) با استفاده از روش تاپسیس به اولویت‌بندی این معیارها پرداخته شد. بدین منظور از چهار شاخص اهمیت، اثربخشی، امکان انجام و فوریت استفاده گردید. همان‌طور که جدول (۳) نشان می‌دهد میانگین شاخص‌ها بر اساس نظر خبرگان به دست آمد و کلیه معیارها بر مؤلفه‌های مؤثر بر فلات زدگی شغلی کارکنان دانشگاه افسری امام علی (ع) مثبت و معنادار است. درگام دوم نرمال‌سازی یا بی‌مقیاس کردن مؤلفه‌های مؤثر بر فلات زدگی شغلی کارکنان دانشگاه افسری امام علی (ع) بررسی شد و کلیه مولفه‌ها مثبت ارزیابی گردید. در گام سوم براساس وزن‌دهی آنتروپی شانون، وزن کلیه شاخص به‌دست آورده شد.

جدول ۳: میانگین نظر خبرگان بر اساس مؤلفه‌های شناسایی شده

ماتریس	فوریّت			امکان انجام			اثر بخشی			اهمیت		
	میانگین	نرمال سازی	وزن	میانگین	نرمال سازی	وزن	میانگین	نرمال سازی	وزن	میانگین	نرمال سازی	وزن
فرصت های اندک برای ارتقا (رشد سازمانی پایین)	۱۰	۰,۱۶۸۲	۰,۰۲۰۷	۱۰	۰,۱۸۲۱	۰,۰۰۸۶۱	۹,۷	۰,۱۶۵۳	۰,۰۴۱۳	۱۰	۰,۱۶۴۵	۰,۰۲۵۴
وجود قوانین و مقررات خشک	۹	۰,۱۵۱۴	۰,۰۱۸۶	۸,۱	۰,۱۴۷۵	۰,۰۰۶۹۷	۱۰	۰,۱۷۰۴	۰,۰۴۲۶	۹	۰,۱۴۸	۰,۰۲۲۹
تغییر ساختار سازمانی	۹	۰,۱۵۱۴	۰,۰۱۸۶	۹,۹	۰,۱۸۰۳	۰,۰۰۸۵۲	۱۰	۰,۱۷۰۴	۰,۰۴۲۶	۹,۲	۰,۱۵۱۳	۰,۰۲۳۴
چالشی نبودن شغل (پایین بودن هویت شغل)	۹	۰,۱۵۱۴	۰,۰۱۸۶	۹,۸	۰,۱۷۸۵	۰,۰۰۸۴۴	۹,۲	۰,۱۵۶۸	۰,۰۳۹۲	۱۰	۰,۱۶۴۵	۰,۰۲۵۴
ایهام در شغل	۹	۰,۱۵۱۴	۰,۰۱۸۶	۱۰	۰,۱۸۲۱	۰,۰۰۸۶۱	۹,۱	۰,۱۵۵۱	۰,۰۳۸۷	۱۰	۰,۱۶۴۵	۰,۰۲۵۴
نبود انگیزه کافی	۱۰	۰,۱۶۸۲	۰,۰۲۰۷	۹,۸	۰,۱۷۸۵	۰,۰۰۸۴۴	۹,۷	۰,۱۶۵۳	۰,۰۴۱۳	۱۰	۰,۱۶۴۵	۰,۰۲۵۴
امکان کم به وجود شرایط محیط کار	۱۰	۰,۱۶۸۲	۰,۰۲۰۷	۹	۰,۱۶۳۹	۰,۰۰۷۷۵	۹	۰,۱۵۳۳	۰,۰۳۸۳	۱۰	۰,۱۶۴۵	۰,۰۲۵۴
ارائه نشدن آموزش مداوم	۹	۰,۱۵۱۴	۰,۰۱۸۶	۸,۵	۰,۱۵۴۸	۰,۰۰۷۳۲	۹	۰,۱۵۳۳	۰,۰۳۸۳	۷	۰,۱۱۵۱	۰,۰۱۷۸
توانمندی حرفه‌ای کم مدیران و فرماندهان	۱۰	۰,۱۶۸۲	۰,۰۲۰۷	۹,۹	۰,۱۸۰۳	۰,۰۰۸۵۲	۱۰	۰,۱۷۰۴	۰,۰۴۲۶	۱۰	۰,۱۶۴۵	۰,۰۲۵۴
عدالت کم در ارتقای بر اساس شایستگی (ارتباطات بین فردی در شغل)	۱۰	۰,۱۶۸۲	۰,۰۲۰۷	۹,۹	۰,۱۸۰۳	۰,۰۰۸۵۲	۹,۹	۰,۱۶۸۷	۰,۰۴۲۱	۱۰	۰,۱۶۴۵	۰,۰۲۵۴
جذابیت کم سازمانی	۱۰	۰,۱۶۸۲	۰,۰۲۰۷	۸,۲	۰,۱۴۹۳	۰,۰۰۷۰۶	۷,۳	۰,۱۲۴۴	۰,۰۳۱۱	۱۰	۰,۱۶۴۵	۰,۰۲۵۴

۰.۰۲۵۴	۰.۱۶۴۵	۱۰	۰.۰۴۲۶	۰.۱۷۰۴	۱۰	۰.۰۷۹۲	۰.۱۶۷۵	۹.۲	۰.۰۱۸۶	۰.۱۵۱۴	۹	ایجاد گردش شغلی کم به منظور افزایش مهارت
۰.۰۲۵۴	۰.۱۶۴۵	۱۰	۰.۰۳۹۲	۰.۱۵۶۸	۹.۲	۰.۰۶۹۷	۰.۱۴۷۵	۸.۱	۰.۰۲۰۷	۰.۱۶۸۲	۱۰	کاستی‌های سیستم انتخاب
۰.۰۲۵۴	۰.۱۶۴۵	۱۰	۰.۰۴۲۶	۰.۱۷۰۴	۱۰	۰.۰۸۶۱	۰.۱۸۲۱	۱۰	۰.۰۱۸۶	۰.۱۵۱۴	۹	امنیت و اختیار کم در مسیر شغلی
۰.۰۲۵۴	۰.۱۶۴۵	۱۰	۰.۰۴۲۶	۰.۱۷۰۴	۱۰	۰.۰۷۸۳	۰.۱۶۵۷	۹.۱	۰.۰۲۰۷	۰.۱۶۸۲	۱۰	تضاد نقش
۰.۰۲۵۴	۰.۱۶۴۵	۱۰	۰.۰۴۲۶	۰.۱۷۰۴	۱۰	۰.۰۷۰۶	۰.۱۴۹۳	۸.۲	۰.۰۲۰۷	۰.۱۶۸۲	۱۰	بودن فرهنگ بله قربان گویی برای ارتقا شغلی (ترجیح تعهد بر تخصصی)
۰.۰۲۵۴	۰.۱۶۴۵	۱۰	۰.۰۳۸۳	۰.۱۵۳۳	۹	۰.۰۸۶۱	۰.۱۸۲۱	۱۰	۰.۰۲۰۷	۰.۱۶۸۲	۱۰	استفاده از مدیریت مغالطه و ترس فرماندهان و مدیران در برخورد با پرسنل زیر دست
۰.۰۲۵۴	۰.۱۶۴۵	۱۰	۰.۰۳۸۳	۰.۱۵۳۳	۹	۰.۰۷۷۵	۰.۱۶۳۹	۹	۰.۰۲۰۷	۰.۱۶۸۲	۱۰	تشویق کم کارکنان در صورت انجام کار مثبت
۰.۰۲۵۴	۰.۱۶۴۵	۱۰	۰.۰۴۲۶	۰.۱۷۰۴	۱۰	۰.۰۶۸۹	۰.۱۴۵۷	۸	۰.۰۲۰۷	۰.۱۶۸۲	۱۰	توجه کم به معیشت و رفاه خانواده پرسنل
۰.۰۲۲۹	۰.۱۴۸	۹	۰.۰۴۲۶	۰.۱۷۰۴	۱۰	۰.۰۶۷۲	۰.۱۴۲	۷.۸	۰.۰۲۰۷	۰.۱۶۸۲	۱۰	توجه کم به مسائل بازنشستگان
۰.۰۲۵۴	۰.۱۶۴۵	۱۰	۰.۰۴۲۶	۰.۱۷۰۴	۱۰	۰.۰۶۸۹	۰.۱۴۵۷	۸	۰.۰۲۰۷	۰.۱۶۸۲	۱۰	تمایل کم به پیشرفت
۰.۰۲۵۴	۰.۱۶۴۵	۱۰	۰.۰۴۲۶	۰.۱۷۰۴	۱۰	۰.۰۶۳۷	۰.۱۳۴۷	۷.۴	۰.۰۲۰۷	۰.۱۶۸۲	۱۰	به‌روز نبودن افراد (کمبود تنوع در مهارت)
۰.۰۲۵۴	۰.۱۶۴۵	۱۰	۰.۰۳۸۳	۰.۱۵۳۳	۹	۰.۰۸۶۱	۰.۱۸۲۱	۱۰	۰.۰۱۸۶	۰.۱۵۱۴	۹	رضایت کم شغلی
۰.۰۲۵۴	۰.۱۶۴۵	۱۰	۰.۰۴۲۶	۰.۱۷۰۴	۱۰	۰.۰۶۸۹	۰.۱۴۵۷	۸	۰.۰۱۸۶	۰.۱۵۱۴	۹	تعهد کم سازمانی

۰.۰۲۵۴	۰.۱۶۴۵	۱۰	۰.۰۳۴	۰.۱۳۶۳	۸	۰.۰۶۸۹	۰.۱۴۵۷	۸	۰.۰۱۸۶	۰.۱۵۱۴	۹	مشارکت کم در فعالیت‌های سازمانی
۰.۰۲۵۴	۰.۱۶۴۵	۱۰	۰.۰۳۴	۰.۱۳۶۳	۸	۰.۰۶۸۹	۰.۱۴۵۷	۸	۰.۰۱۸۶	۰.۱۵۱۴	۹	درک نادرست از بازخورد
۰.۰۲۵۴	۰.۱۶۴۵	۱۰	۰.۰۳۸۳	۰.۱۵۳۳	۹	۰.۰۷۷۵	۰.۱۶۳۹	۹	۰.۰۱۸۶	۰.۱۵۱۴	۹	ارزش‌ها و نیازهای فردی
۰.۰۲۵۴	۰.۱۶۴۵	۱۰	۰.۰۴۲۶	۰.۱۷۰۴	۱۰	۰.۰۸۶۱	۰.۱۸۲۱	۱۰	۰.۰۱۸۶	۰.۱۵۱۴	۹	استرس و فرسودگی شغلی
۰.۰۲۵۴	۰.۱۶۴۵	۱۰	۰.۰۳۸۳	۰.۱۵۳۳	۹	۰.۰۷۷۵	۰.۱۶۳۹	۹	۰.۰۲۰۷	۰.۱۶۸۲	۱۰	وجود گذشت و ایثار کم در بین پرسنل
۰.۰۲۵۴	۰.۱۶۴۵	۱۰	۰.۰۳۸۳	۰.۱۵۳۳	۹	۰.۰۷۷۵	۰.۱۶۳۹	۹	۰.۰۲۰۷	۰.۱۶۸۲	۱۰	عدم وجود حس نوع‌دوستی در بین پرسنل
۰.۰۲۵۴	۰.۱۶۴۵	۱۰	۰.۰۳۸۳	۰.۱۵۳۳	۹	۰.۰۷۷۵	۰.۱۶۳۹	۹	۰.۰۱۸۶	۰.۱۵۱۴	۹	وجود حس مسئولیت‌پذیری کم در بین پرسنل
۰.۰۲۵۴	۰.۱۶۴۵	۱۰	۰.۰۴۲۱	۰.۱۶۸۷	۹.۹	۰.۰۸۵۲	۰.۱۸۰۳	۹.۹	۰.۰۲۰۷	۰.۱۶۸۲	۱۰	رضایت کم از مدیران و فرماندهان بالادستی
۰.۰۲۵۴	۰.۱۶۴۵	۱۰	۰.۰۴۲۶	۰.۱۷۰۴	۱۰	۰.۰۶۸۹	۰.۱۴۵۷	۸	۰.۰۲۰۷	۰.۱۶۸۲	۱۰	ارتباط ضعیف با مدیران و فرماندهان بالادستی
۰.۰۲۵۴	۰.۱۶۴۵	۱۰	۰.۰۴۲۶	۰.۱۷۰۴	۱۰	۰.۰۶۲	۰.۱۳۱۱	۷.۲	۰.۰۲۰۷	۰.۱۶۸۲	۱۰	پیشرفت‌های فناوری
۰.۰۲۵۴	۰.۱۶۴۵	۱۰	۰.۰۴۲۱	۰.۱۶۸۷	۹.۹	۰.۰۸۱۸	۰.۱۷۳	۹.۵	۰.۰۲۰۷	۰.۱۶۸۲	۱۰	شرایط کسب‌وکار بیرونی
۰.۰۲۵۴	۰.۱۶۴۵	۱۰	۰.۰۴۲۶	۰.۱۷۰۴	۱۰	۰.۰۶۷۳	۰.۱۴۲	۷.۸	۰.۰۲۰۷	۰.۱۶۸۲	۱۰	افزایش نرخ تورم در جامعه
۰.۰۲۵۴	۰.۱۶۴۵	۱۰	۰.۰۴۲۶	۰.۱۷۰۴	۱۰	۰.۰۷۲۳	۰.۱۵۳	۸.۴	۰.۰۲۰۷	۰.۱۶۸۲	۱۰	حمایت کم خانواده و جامعه از نیروی نظامی
۰.۰۲۵۴	۰.۱۶۴۵	۱۰	۰.۰۴۲۶	۰.۱۷۰۴	۱۰	۰.۰۷۰۶	۰.۱۴۹۳	۸.۲	۰.۰۲۰۷	۰.۱۶۸۲	۱۰	شرایط محیط کاری
		مثبت			مثبت			مثبت			مثبت	نوع معیار
		۰.۱۵۴۵			۰.۲۴۹۸			۰.۴۷۲۸			۰.۱۲۳	وزن معیار

گام چهارم: تعیین راه حل ایدئال مثبت و ایدئال منفی

فلسفه کلی روش تاپسیس این است که با استفاده از گزینه‌های موجود، دو گزینه فرضی تعریف می‌شوند یکی از این گزینه‌ها مجموعه‌ای است از بهترین مقادیر مشاهده شده در ماتریس تصمیم‌گیری، این گزینه را اصطلاحاً ایدئال مثبت (بهترین حالت ممکن) می‌نامیم. ضمن اینکه یک گزینه فرضی دیگر تعریف می‌شود که شامل بدترین حالت‌های ممکن باشد و این گزینه ایدئال منفی نام دارد. معیارها می‌توانند دارای ماهیت مثبت یا منفی بوده و واحد اندازه‌گیری آنها نیز متفاوت باشد. جدول (۴) فاصله به‌دست آمده هر یک از معیارها را از ایده‌آل‌های مثبت و منفی نشان می‌دهد. در گام چهارم، راه حل ایدئال مثبت و ایدئال منفی بر اساس معیارها تعیین و همان‌طور که در جدول (۵) مشاهده می‌کنید کلیه معیارها بر فلات زندگی شغلی پرسنل دانشگاه افسری امام علی (ع) مثبت هستند.

جدول ۴: تعیین راه حل ایده بهینه از معیارهای مختلف

اهمیت	اثر بخشی	امکان انجام	فوریت	راه حل بهینه
۰,۰۲۵۴	۰,۰۴۲۶	۰,۰۸۶۱	۰,۰۲۰۷	+
۰,۰۱۷۸	۰,۰۳۱۱	۰,۰۶۲	۰,۰۱۸۶	-

گام پنجم: تعیین اندازه فاصله از راه حل ایدئال مثبت و منفی

جدول ۵: تعیین اندازه فاصله از راه حل ایده‌آل مثبت و منفی

-	+	اندازه فاصله
۰,۰۲۷۳	۰,۰۰۱۳	فرصت‌های اندک برای ارتقا (رشد سازمانی پایین)
۰,۰۱۴۸	۰,۰۱۶۷	وجود قوانین و مقررات خشک
۰,۰۲۶۵	۰,۰۰۳	تغییر ساختار سازمانی
۰,۰۲۵	۰,۰۰۴۳	چالشی نبودن شغل (پایین بودن هویت شغل)
۰,۰۲۶۴	۰,۰۰۴۴	ابهام در شغل
۰,۰۲۵۸	۰,۰۰۲۱	نبود انگیزه کافی

۰,۰۱۸۸	۰,۰۰۹۶	امکان کم بهبود شرایط محیط کار
۰,۰۱۳۳	۰,۰۱۵۷	ارائه‌نشدن آموزش مداوم
۰,۰۲۷۱	۰,۰۰۰۹	توانمندی حرفه‌ای کم مدیران و فرماندهان
۰,۰۲۶۹	۰,۰۰۰۱	عدالت کم در ارتقا بر اساس شایستگی (ارتباطات بین‌فردی در شغل)
۰,۰۱۱۷	۰,۰۱۹۳	جذابیت کم سازمانی
۰,۰۲۲۱	۰,۰۰۷۲	ایجاد گردش شغلی کم به‌منظور افزایش مهارت
۰,۰۱۳۷	۰,۰۱۶۷	کاستی‌های سیستم انتخاب
۰,۰۲۷۸	۰,۰۰۲۱	امنیت و اختیار کم در مسیر شغلی
۰,۰۲۱۵	۰,۰۰۷۷	تضاد نقش
۰,۰۱۶۴	۰,۰۱۵۵	بودن فرهنگ بله قربان‌گویی برای ارتقا شغلی (ترجیح تعهد بر تخصص)
۰,۰۲۶۴	۰,۰۰۴۳	استفاده از مدیریت مغالطه در برخورد با پرسنل زیر دست
۰,۰۱۸۸	۰,۰۰۹۶	تشویق کم کارکنان در صورت انجام کار مثبت
۰,۰۱۵۶	۰,۰۱۷۲	توجه کم به معیشت و رفاه خانواده پرسنل
۰,۰۱۳۷	۰,۰۱۹۱	توجه کم به مسائل بازنشستگان
۰,۰۱۵۶	۰,۰۱۷۲	تمایل کم به پیشرفت
۰,۰۱۴۱	۰,۰۲۲۴	به‌روز نبودن افراد (کمبود تنوع در مهارت)
۰,۰۲۶۳	۰,۰۰۴۷	رضایت کم شغلی
۰,۰۱۵۴	۰,۰۱۷۳	تعهد کم سازمانی
۰,۰۱۰۷	۰,۰۱۹۳	مشارکت کم در فعالیت‌های سازمانی
۰,۰۱۰۷	۰,۰۱۹۳	درک نادرست از بازخورد
۰,۰۱۸۷	۰,۰۰۹۸	ارزش‌ها و نیازهای فردی

استرس و فرسودگی شغلی	۰,۰۰۲۱	۰,۰۲۷۸
وجود گذشت و ایثار کم در بین پرسنل	۰,۰۰۹۶	۰,۰۱۸۸
عدم وجود حس نوع دوستی در بین پرسنل	۰,۰۰۹۶	۰,۰۱۸۸
وجود حس مسئولیت پذیری کم در بین پرسنل	۰,۰۰۹۸	۰,۰۱۸۷
رضایت کم از مدیران و فرماندهان بالادستی	۰,۰۰۰۱	۰,۰۲۶۹
ارتباط ضعیف با مدیران و فرماندهان بالادستی	۰,۰۱۷۲	۰,۰۱۵۶
پیشرفت های فناوری	۰,۰۲۴۱	۰,۰۱۳۹
شرایط کسب و کار بیرونی	۰,۰۰۴۳	۰,۰۰۲۴
افزایش نرخ تورم در جامعه	۰,۰۱۸۹	۰,۰۱۴۹
حمایت کم خانواده و جامعه از نیروی نظامی	۰,۰۱۳۸	۰,۰۱۷۴
شرایط محیط کاری	۰,۰۱۵۵	۰,۰۱۶۴

جدول (۶) رتبه بندی گزینه ها در شناسایی فلات زدگی شغلی کارکنان دانشگاه امام علی (ع) را نشان می دهد. گزینه های رتبه بندی شده، همان معیارهای شناسایی فلات زدگی شغلی کارکنان دانشگاه امام علی (ع) است. برای این منظور کافی است فاصله نسبی هر گزینه تا راه حل ایده آل محاسبه شده و به ترتیب بزرگ به کوچک مرتب شوند. در این حالت گزینه ای که دارای بزرگ ترین فاصله نسبی نسبت به سایر گزینه ها باشد، بالاترین رتبه یا اولویت را به خود اختصاص خواهد داد.

گام ششم: محاسبه نزدیکی به راه حل ایدئال مثبت و منفی همچنین رتبه بندی گزینه ها

جدول ۶: رتبه بندی نهایی معیارها

رتبه	مؤلفه های شناسایی شده	رتبه مثبت	رتبه منفی
۱	فرصت های اندک برای ارتقا (رشد سازمانی پایین)	۰,۷۳۷	۰,۹۳۰ ۷
۲	وجود قوانین و مقررات خشک		۰,۴۵۸ ۷

۳			تغییر ساختار سازمانی	۰,۸۵۲	۱۱
۴			چالشی نبودن شغل (پایین بودن هویت شغل)	۰,۸۴۷ ۴	۱۳
۵			ابهام در شغل	۰,۶۶۲۳	۱۶
۶			نبود انگیزه کافی	۰,۸۶۱ ۱	۹
۷			امکان کم بهبود شرایط محیط کار	۰,۶۶۲۳	۱۹
۸			ارائه نشدن آموزش مداوم	۰,۴۵۰ ۶	۳۱
			توانمندی حرفه‌ای کم مدیران و فرماندهان	۰,۹۶۹ ۲	۱
۱۰			عدالت کم در ارتقا بر اساس شایستگی (ارتباطات بین فردی در شغل)	۰,۹۶۵۶	۳
۱۱			جذابیت کم سازمانی	۰,۳۷۷ ۲	۳۵
۱۲			ایجاد گردش شغلی کم به منظور افزایش مهارت	۰,۸۵۸ ۵	۱۰
۱۳			کاستی‌های سیستم انتخاب	۰,۴۳۹ ۸	۳۲
۱۴			امنیت و اختیار کم در مسیر شغلی	۰,۹۲۳ ۴	۷
۱۵			تضاد نقش	۰,۸۴۷ ۵	۱۲
۱۶			بودن فرهنگ بله قربان گویی برای ارتقا شغلی (ترجیح تعهد بر تخصص)	۰,۹۳۰ ۷	۵
۱۷			استفاده از مدیریت مغالطه و ترس فرماندهان و مدیران در برخورد با پرسنل زیر دست	۰,۹۵۵ ۴	۴
۱۸			تشویق کم کارکنان در صورت انجام کار مثبت	۰,۶۶۲۳	۱۸
۱۹			توجه کم به معیشت و رفاه خانواده پرسنل	۰,۶۶۲۳	۱۷

۳۳	۰,۴۱۸ ۳	توجه کم به مسائل بازنشستگان			۲۰
۲۸	۰,۴۷۰ ۶	تمایل کم به پیشرفت	۰,۵۷۵	فردی	۲۱
۳۴	۰,۳۸۵ ۶	به روز نبودن افراد (کمبود تنوع در مهارت)			۲۲
۱۴	۰,۷۵۴ ۲	رضایت کم شغلی			۲۳
۲۹	۰,۴۶۹ ۵	تعهد کم سازمانی			۲۴
۳۸	۰,۳۵۶ ۴	مشارکت کم در فعالیتهای سازمانی			۲۵
۳۷	۰,۳۵۶ ۴	درک نادرست از بازخورد			۲۶
۲۵	۰,۴۷۴ ۶	ارزش‌ها و نیازهای فردی			۲۷
۸	۰,۸۹۷ ۶	استرس و فرسودگی شغلی			۲۸
۲۰	۰,۶۵۵ ۹	وجود گذشت و ایثار کم در بین پرسنل			۲۹
۲۱	۰,۶۵۵ ۹	عدم وجود حس نوع دوستی در بین پرسنل			۳۰
۲۲	۰,۵۵۷ ۵	وجود حس مسئولیت پذیری کم در بین پرسنل	۰,۵۲۱	محیطی	۳۱
۲	۰,۹۶۵۶	رضایت کم از مدیران و فرماندهان بالادستی			
۲۷	۰,۴۷۴ ۶	ارتباط ضعیف با مدیران و فرماندهان بالادستی			۳۳
۳۶	۰,۳۶۶۵	پیشرفت‌های فناوری			۳۴
۱۵	۰,۷۳۵	شرایط کسب و کار بیرونی			۳۵
۲۳	۰,۵۱۴	افزایش نرخ تورم در جامعه			۳۶
۲۴	۰,۵۱۴	حمایت کم خانواده و جامعه از نیروی نظامی			۳۷

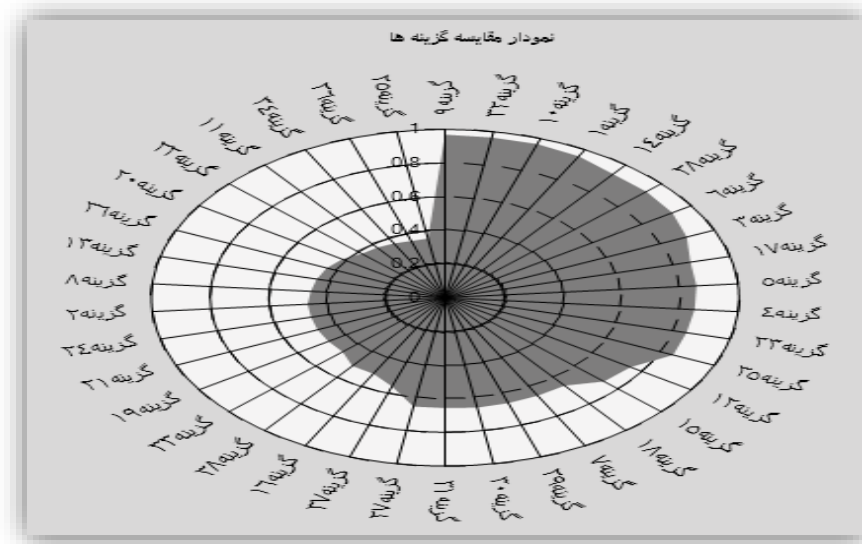
۳۸		شرایط محیط کاری	۰,۴۷۴	۲۶
			۶	

همان گونه که در جدول (۶) مشخص شده است، معیار سازمانی با میانگین (۰,۷۳۷)، معیار فردی با میانگین (۰,۵۷۵) و معیار محیطی با میانگین (۰,۵۲۱) به ترتیب بر فلات زدگی کارکنان در دانشگاه امام علی (ع) تأثیر دارند. همچنین رتبه بندی مؤلفه ها نشان داد که بیشترین تأثیر را بر فلات زدگی شغلی کارکنان به ترتیب نبود مؤلفه های مدیران و فرماندهان کارآمد (۰,۹۶۹۲)، عدم رضایت از مدیران و فرماندهان بالادستی (۰,۹۶۵۶)، نبود عدالت در ارتقا بر اساس شایستگی (ارتباطات بین فردی در شغل) (۰,۹۶۵۶)، استفاده از مدیریت مغالطه و ترس فرماندهان و مدیران در برخورد با پرسنل زیر دست (۰,۹۵۵۴) و بودن فرهنگ بله قربان گویی برای ارتقا شغلی (ترجیح تعهد بر تخصص) (۰,۹۳۰۷) را دارد و کمترین تأثیر بر فلات زدگی شغلی کارکنان دانشگاه امام علی (ع) را مؤلفه های پیشرفت های فناوری (۰,۳۶۶۵)، درک نادرست از بازخورد (۰,۳۵۶۴) و عدم مشارکت در فعالیتهای سازمانی (۰,۳۵۶۴) دارا است.

مدل نهایی

در این بخش از پژوهش با توجه به اولویتهای به دست آمده از مرحله چهارم، مدل نهایی به شرح شکل (۱) ارائه گردید. همان طور که در این شکل مشاهده می شود ۳۸ گزینه اولویت بندی شده، در سه طبقه اصلی (سازمانی، فردی و محیطی) گنجانده شده اند. اولین اولویت به دست آمده با توجه به نمره ی میانگین زیر طبقات مربوطه در بین طبقات استخراج شده، سازمانی است. زیر طبقات در طبقه سازمانی شامل فرصتهای اندک برای ارتقا (رشد سازمانی پایین)، وجود قوانین و مقررات خشک، تغییر ساختار سازمانی، چالشی نبودن شغل (پایین بودن هویت شغل)، ابهام در شغل، نبود انگیزه کافی، عدم امکان بهبود شرایط محیط کار، ارائه نشدن آموزش مداوم، نبود مدیران و فرماندهان کارآمد، نبود عدالت در ارتقا بر اساس شایستگی (ارتباطات بین فردی در شغل)، نبود جذابیت سازمانی، عدم ایجاد گردش شغلی به منظور افزایش مهارت، کاستی های سیستم انتخاب، عدم امنیت و اختیار در مسیر شغلی، تضاد نقش، بودن فرهنگ بله قربان گویی برای ارتقا شغلی (ترجیح تعهد بر تخصص)، استفاده از مدیریت مغالطه و ترس فرماندهان و مدیران در برخورد با پرسنل زیر دست، عدم تشویق کارکنان در صورت انجام کار مثبت، عدم توجه به معیشت و رفاه خانواده پرسنل، عدم توجه به مسائل بازنشستگان به دست آمد. معیار فردی از نظر مشارکت کنندگان دومین اولویت در ایجاد فلات زدگی شغلی کارکنان دانشگاه امام علی (ع) محسوب شد. عدم تمایل به پیشرفت، به روز نبودن افراد (کمبود تنوع در مهارت)، عدم رضایت شغلی، عدم تعهد سازمانی، عدم مشارکت در فعالیتهای سازمانی، درک نادرست از بازخورد، ارزش ها و نیازهای فردی، استرس و فرسودگی شغلی، عدم وجود گذشت و ایثار در

بین پرسنل، عدم وجود حس نوع دوستی در بین پرسنل، عدم وجود حس مسئولیت پذیری در بین پرسنل، عدم رضایت از مدیران و فرماندهان بالادستی، عدم ارتباط صحیح با مدیران و فرماندهان بالادستی از زیر طبقات این طبقه بود. سومین اولویت تعیین شده، محیطی به دست آمد. پیشرفت های فناوری، شرایط کسب و کار بیرونی، افزایش نرخ تورم در جامعه، عدم حمایت خانواده و جامعه از نیروی نظامی، شرایط محیط کاری از زیر گروه های این طبقه بود.



شکل ۱: مدل نهایی فلات زدگی شغلی کارکنان دانشگاه امام علی (ع).

نتیجه گیری و پیشنهادها

پدیده فلات زدگی شغلی برای سازمان ها هزینه های سنگینی در جهت تحقق اهداف به دنبال خواهد داشت. دانشگاه امام علی (ع) از نظر علمی و نظامی از موقعیت ویژه ای برخوردار است. از این رو آنچه مهم است اهمیت و ضرورت پرداختن به این مسئله مهم در سازمان هاست، چراکه بی توجهی به فلات شغلی موجب بروز رفتارهای مخرب و کاهش عملکرد و کارایی کارکنان خواهد بود. فلات زدگی می تواند پیامدهای فردی و سازمانی بی شماری از جمله ایجاد نارضایتی، افزایش غیبت، فشار روانی، تمایل به ترک خدمت، افزایش سطح تحلیل رفتگی شغلی و کاهش سطح رضایت شغلی و تعهد سازمانی را به همراه داشته باشد. از این رو پژوهش حاضر با هدف شناسایی و اولویت بندی مؤلفه های مؤثر بر فلات زدگی شغلی کارکنان دانشگاه امام علی (ع) انجام و مورد بررسی واقع گردید. نتایج نشان داد که عوامل مؤثر در ایجاد فلات زدگی کارکنان

دانشگاه امام علی (ع) سه دسته مولفه اصلی (سازمانی، فردی و محیطی) را معرفی و بررسی می‌نماید، که مولفه‌ی سازمانی بیشترین تأثیر را در فلات زندگی شغلی دارد و پس از آن، مؤلفه‌های فردی و محیطی در اولویت قرار گرفتند. در ادامه، نتایج این پژوهش با سایر مطالعات مقایسه شده و پیشنهادهای برای کاهش فلات زندگی شغلی ارائه شد.

۱- مولفه‌های سازمانی: مهم‌ترین عامل فلات زندگی شغلی

یافته‌های پژوهش نشان داد که مولفه‌های سازمانی بیشترین تأثیر را در بروز فلات زندگی شغلی کارکنان دانشگاه امام علی (ع) دارند. این مؤلفه‌ها شامل فرصت‌های اندک برای ارتقا، وجود قوانین و مقررات خشک، تغییرات ساختاری در سازمان، ابهام شغلی و نبود چالش در وظایف شغلی است. این یافته‌ها با پژوهش‌های گذشته سازگاری دارد. برای مثال، لوپس و همکاران (2019) تأکید دارند که سازمان‌هایی که در آن‌ها فرصت ارتقا محدود و ساختارهای رسمی خشک وجود دارد، احتمال بیشتری برای تجربه فلات زندگی شغلی در بین کارکنان دارند. همچنین، باتلر (2021) نشان داد که نبود چالش در شغل و احساس ناکارآمدی در وظایف کاری می‌تواند منجر به بی‌انگیزگی و کاهش عملکرد کارکنان شود.

از سوی دیگر، نبود مدیریت کارآمد، عدم عدالت در ارتقا بر اساس شایستگی و نبود تشویق مناسب در محیط‌های کاری نیز به عنوان عوامل کلیدی در این پژوهش مطرح شده‌اند. مورفی و همکاران (2018) بیان کردند که نبود عدالت در ارتقا و سیستم پاداش‌دهی غیرمنصفانه می‌تواند تأثیرات منفی بر انگیزه کارکنان داشته باشد و آنان را به سوی فلات زندگی سوق دهد. این یافته‌ها تأکید می‌کنند که سازمان‌ها نیاز به بازبینی در سیاست‌های ارتقا، آموزش و مدیریت منابع انسانی خود دارند.

در تحقیق حاضر، یکی دیگر از عواملی که باعث بروز فلات زندگی شغلی شده است، نبود فرصت‌های آموزشی مداوم و گردش شغلی برای ارتقای مهارت‌های کارکنان است. این موضوع به وضوح در بسیاری از پژوهش‌های گذشته نیز تأیید شده است. برای مثال، جیانگ و همکاران (2020) دریافتند که عدم دسترسی به فرصت‌های آموزشی و بهبود مهارت‌ها می‌تواند به کاهش انگیزه و رضایت شغلی منجر شود و این امر نهایتاً فلات زندگی شغلی را تسریع کند.

علاوه بر این، تغییرات ساختاری ناپایدار و عدم اطمینان از آینده شغلی نیز به عنوان عوامل مؤثر در فلات زندگی شغلی شناخته شده‌اند. هال و همکاران (2017) در پژوهش خود نشان دادند که کارکنانی که به دلیل تغییرات ساختاری یا کمبود امنیت شغلی با ابهام روبرو هستند به احتمال بیشتری دچار احساس رکود شغلی می‌شوند.

۲- مولفه‌های فردی: نقش قابل توجه اما ثانویه

در این پژوهش، مولفه‌های فردی به‌عنوان دومین عامل مؤثر بر فلات زدگی شغلی شناخته شد. این مولفه‌ها شامل عدم تمایل به پیشرفت، نبود رضایت شغلی و فقدان تعهد سازمانی می‌باشند. یافته‌های این بخش از تحقیق با مطالعات گذشته مطابقت دارد. استیونس (2020) در مطالعه خود نشان داد که کارکنانی که رضایت شغلی پایینی دارند یا تعهد کافی به سازمان خود ندارند، بیشتر در معرض تجربه فلات زدگی شغلی قرار می‌گیرند.

از سوی دیگر، استرس و فرسودگی شغلی نیز به‌عنوان یکی از عوامل فردی مؤثر در بروز فلات زدگی شغلی معرفی شده‌اند. هانس و همکاران (2017) نشان دادند که استرس شغلی به‌عنوان یک عامل مزمن، می‌تواند منجر به کاهش تمایل به پیشرفت و افزایش حس رکود و نارضایتی شغلی شود. این نتیجه‌گیری نیز با یافته‌های این پژوهش سازگاری دارد که در آن استرس و فشارهای کاری به‌عنوان عوامل تأثیرگذار بر کاهش انگیزه و عملکرد شغلی کارکنان شناسایی شده‌اند.

۳- مولفه‌های محیطی: تأثیر فناوری و شرایط اقتصادی

مولفه‌های محیطی؛ به‌ویژه پیشرفت‌های فناوری، شرایط اقتصادی و نوسانات تورمی به‌عنوان سومین اولویت در فلات زدگی شغلی کارکنان دانشگاه امام علی (ع) شناسایی شدند. هرچند که این عوامل در مقایسه با مولفه‌های سازمانی و فردی تأثیر کمتری دارند؛ اما همچنان نقش مهمی در ایجاد نارضایتی و رکود شغلی ایفا می‌کنند. یونگ و همکاران (2019) در مطالعه خود تأکید کردند که شرایط اقتصادی ناپایدار و نوسانات بازار کار می‌تواند باعث کاهش انگیزه و افزایش احساس رکود در کارکنان شود.

همچنین عدم حمایت خانواده و جامعه از نیروهای کاری، به‌ویژه در شرایط خاص مانند نیروهای نظامی به‌عنوان یکی از مولفه‌های محیطی تأثیرگذار شناسایی شده است. این یافته با مطالعات بورتون و همکاران (2021) همخوانی دارد که نشان دادند عدم حمایت اجتماعی و اقتصادی از کارکنان می‌تواند منجر به کاهش رضایت شغلی و افزایش استرس شود. در این پژوهش نیز بیان شده که عدم توجه به معیشت و رفاه کارکنان و خانواده‌های آنان، به‌ویژه در محیط‌های کاری خاص می‌تواند تأثیرات منفی بر انگیزه و عملکرد شغلی داشته باشد. بنابراین نتایج این پژوهش با بسیاری از تحقیقات گذشته در این حوزه همخوانی دارد. برای مثال در پژوهش اسمیت و همکاران (2018) مولفه‌های سازمانی مانند فرصت‌های ارتقا، ساختارهای پیچیده و چالش‌زایی کم در وظایف شغلی به‌عنوان عوامل کلیدی فلات زدگی شغلی شناسایی شدند. همچنین ژانگ و همکاران (2022) بیان کردند که سیاست‌های نامناسب مدیریتی و نبود عدالت در محیط کار می‌تواند به کاهش انگیزه و افزایش فلات زدگی شغلی منجر شود.

پژوهش گارسیا (2019) نیز به این نکته اشاره دارد که عوامل فردی نظیر رضایت شغلی و استرس کاری در کنار مولفه‌های سازمانی می‌توانند نقش مهمی در ایجاد فلات زدگی شغلی ایفا کنند. این نتایج با یافته‌های پژوهش حاضر مطابقت دارد و نشان می‌دهد که مولفه‌های فردی هرچند تأثیر کمتری نسبت به مولفه‌های سازمانی دارند؛ اما نقش مهمی در بروز این وضعیت دارند.

پیشنهادهای کاربردی

بر اساس یافته‌های این پژوهش، برخی پیشنهادات برای کاهش فلات زدگی شغلی در کارکنان دانشگاه امام علی (ع) ارائه می‌شود. اولاً، سازمان‌های دانشگاهی باید سیاست‌های مدیریتی و ارتقا خود را بهبود بخشند تا فرصت‌های کافی برای پیشرفت و یادگیری مداوم فراهم شود. اسمیت و همکاران (2018) تأکید دارند که ایجاد فرصت‌های توسعه شغلی و یادگیری می‌تواند به کاهش حس رکود و افزایش انگیزه کارکنان کمک نماید. همچنین توجه به تعادل بین زندگی کاری و شخصی و ایجاد محیط‌های حمایتی برای کارکنان می‌تواند نقش مهمی در کاهش استرس و افزایش رضایت شغلی داشته باشد. هانس و همکاران (2017) بیان کردند که سازمان‌هایی که به رفاه کارکنان خود توجه می‌کنند، تجربه کمتری از فلات زدگی شغلی در بین کارکنان خود خواهند داشت.

بازنگری در ساختار سازمانی و ایجاد مسیرهای شغلی متنوع برای کارکنان

طراحی مجدد مشاغل به منظور افزایش چالش و کاهش ابهام در شغل

ارائه آموزش‌های مداوم و به‌روز به کارکنان

ایجاد سیستم ارزیابی عملکرد و ارتقا بر اساس شایستگی

تقویت فرهنگ سازمانی مبتنی بر یادگیری و نوآوری

ارائه مشاوره شغلی به کارکنان برای کمک به توسعه مسیر شغلی آنها

ایجاد فرصت‌های گردش شغلی برای افزایش تنوع و یادگیری

نتایج این پژوهش تأکید دارد که فلات زدگی شغلی در کارکنان دانشگاه امام علی (ع) بیش از هرچیز به دلایل سازمانی برمی‌گردد. این یافته‌ها همسو با پژوهش‌های دیگر در این زمینه نشان می‌دهد که سازمان‌ها نیازمند توجه بیشتری به عوامل مدیریتی، فرصت‌های آموزشی و بهبود شرایط کاری هستند. در عین حال عوامل فردی و محیطی نیز به‌عنوان مکمل‌های مهم در ایجاد این وضعیت شناسایی شده‌اند و باید در برنامه‌ریزی‌های مدیریتی لحاظ شوند.

منابع فارسی

- ارزانی، شقایق (۱۴۰۱). رابطه بین فلات زدگی شغلی با تمایل به ترک خدمت پرستاران بیمارستان‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی قزوین با میانجیگری فرسودگی شغلی، پایان

نامه جهت اخذ مدرک کارشناسی ارشد در رشته مدیریت خدمات بهداشتی و درمانی، دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی و درمانی قزوین.

- احمدی، شهرزاد (۱۳۹۸). بررسی تأثیر پیشرفت شغلی، فلات زدگی شغلی، تعهد عاطفی، دلبستگی شغلی و فرسودگی شغلی بر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی و تمایل به ترک خدمت، پژوهش نامه مدیریت تحول، ۱۱(۲۱): ۱۳۳-۱۰۶.

- الوانی، سید مهدی (۱۳۸۲). مدیریت عمومی، چاپ نوزدهم، نشر نی، تهران.
- ایران زاده، سلیمان؛ باقرزاده، مجید؛ باقرنژاد، خواجه شهریار (۱۴۰۰). بررسی تأثیر غنی سازی شغلی بر کاهش فلات زدگی شغلی کارکنان (مورد مطالعه کارکنان شعب بانک ملی استان آذربایجان شرقی)، چشم انداز حسابداری و مدیریت دوره چهارم زمستان ۱۴۰۰ شماره ۵۳ (جلد ۴)، ۶۳-۷۲.
- فیاضی، مرجان؛ ضیایی، ثریا (۱۳۹۳). تأثیر فلات زدگی شغلی بر فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کتابداران، پژوهشنامه مدیریت تحول، سال ششم، شماره ۱۱، صص ۷۳-۹۱.
- 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)، فصلنامه مدیریت سازمانهای دولتی سال سوم، شماره ۹، صص ۸۹-۱۰۴.

- دارابی عمارتی، عابدین؛ مرادی، حدیث (۱۴۰۲). تحلیل اثر فلات زدگی شغلی بر تعهد سازمانی با میانجیگری سکوت سازمانی، نشریه پژوهش در نظامهای آموزشی، ۱۷(۶۰): ۷۸-۹۳.
- پور شهابی، وحید؛ سرحدی، فروزان (۱۴۰۳). تأثیر دورکاری بر کاهش فرسودگی شغلی کارکنان در زمان محدودیت های بیماری کرونا مورد مطالعه: دانشگاه سیستان و بلوچستان، فصلنامه پژوهش های مدیریت عمومی، ۱۷(۶۳): ۱۷۹-۲۱۰.
- خلیلی، عبدالجواد؛ طاهرزاده، جلال (۱۴۰۲). رابطه فلات زدگی شغلی با آوای سازمانی در کارکنان آموزش و پرورش، فصلنامه جامعه شناسی آموزش و پرورش، ۹(۱): ۱۵۹-۱۶۸.
- سیدی، سعید؛ الماسی، لیلا؛ شامانی، یاسر (۱۴۰۱). شناسایی فرصت ها و تهدیدهای یادگیری سیار در دانشگاه افسری امام علی (ع) در دوران کرونا و ارائه راهکار متناسب با آن، فصلنامه مدیریت نظامی، ۲۲(۸۶): ۱۱۷-۱۴۲.
- محمدی، عبدالرضا (۱۳۹۸). سیر تاریخی دانشگاه افسری، جلد ۱، تهران، انتشارات دانشگاه افسری امام علی (ع).

- Butler, A. B. (2021). Job challenges and employee motivation: A study of organizational behavior. Journal of Applied Psychology, 105(2), 456-469.

- Garcia, P. L. (2019). Factors affecting employee job satisfaction and plateauing. *Human Resource Development Review*, 18(3), 325-350.
- Hans, M., & Smith, J. (2017). Job stress and burnout: The impact on employee well-being. *Journal of Occupational Health Psychology*, 22(5), 621-637.
- Jiang, W., & Zhang, L. (2020). The influence of continuous training on job performance: A meta-analysis. *Personnel Review*, 49(1), 127-148.
- Lewis, P., & Murphy, E. (2019). Organizational factors contributing to job plateauing. *Human Relations*, 72(4), 523-542.
- Stevens, G. (2020). The role of job satisfaction in employee plateauing: A longitudinal study. *International Journal of Human Resource Management*, 31(8), 1082-1098
- DiRenzo, M. S., Tosti-Kharas, J., & Powley, E. H. (2022). Called to serve: exploring the relationship between career calling, career plateaus, and organizational commitment in the US military. *Journal of Career Assessment*, 30(1), 60-77.
- Darling, S., & Cunningham, B. (2023). Perceived Causes of Career Plateau in the Public Service. *Administrative Sciences*, 13(3), 73.
- Hu, C., Zhang, S., Chen, Y. Y., & Griggs, T. L. (2022). A meta-analytic study of subjective career plateaus. *Journal of Vocational Behavior*, 132, 103649.
- Lin, Y. C., & Chen, A. S. Y. (2021). Experiencing career plateau on a committed career journey: A boundary condition of career stages. *Personnel Review*, 50(9), 1797-1819.
- Murat AK, A. (2021). The effect of perceived career plateau on career anchor in modern workforce. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(1), 1774-1793.
- Obianuju, A. E., Ebuka, A. A., & Phina, O. N. (2021). Career plateauing and employee turnover intentions: a civil service perspective. *International Journal of Management & Entrepreneurship Research*, 3(4), 175-88.
- Tremblay, M. (2021). Understanding the dynamic relationship between career plateauing, organizational affective commitment and citizenship behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 129, 103611.

- Uysal, H. Tezcan, and Fatma Yilmaz. (2020). "Procrastination in the workplace: The role of hierarchical career plateau." *Upravljenec* 11.3 - 18.
- Zhu, H., Xu, C., Jiang, H., & Li, M. (2021). A qualitative study on the experiences and attributions for resigned nurses with career plateau. *International journal of nursing sciences*, 8(3), 325-331.
- Huo, M. L., & Jiang, Z. (2023). Work- role overload, work-life conflict, and perceived career plateau: The moderating role of emotional stability. *Human Resource Management*.
- Beheshtifar, Malikeh, Modaber, Hamide. (2013). "The investigation of Relation between Occupational Stress and Career Plateau", *Interdisciplinary Journal of Research in Business*, Vol 4, No 11, pp650-660
- Jung, J., & Tak, J. (2008), The effects of perceived career plateau on employees' attitudes moderating effects of career motivation and perceived supervisor support with Korean employees, *Journal of Career Development*, 35(2), 187-201
- Salami, S. (2010). Career plateauing and work attitudes: moderating effects of mentoring with Nigerian employees. *Europe's Journal of Psychology*, 6(4), pp. 71-92.
- Ramgoolam, S. (2020). Development and validation of the career plateauing experiences scale in relation to job satisfaction, motivation, and work engagement in the South African Police Service (Doctoral dissertation).
- . Yang W, Xu K, Lian J, Ma C, Bin L. (2018). Integrated flood vulnerability assessment approach based on TOPSIS and Shannon entropy methods. *Ecological Indicators*; 89:269-80
- Murat AK, A. (2021). The effect of perceived career plateau on career anchor in modern workforce. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27(1), 1774-1793.
- Huo, M. L., & Jiang, Z. (2023). Work- role overload, work-life conflict, and perceived career plateau: The moderating role of emotional stability. *Human Resource Management*.
- Hu, C., Zhang, S., Chen, Y. Y., & Griggs, T. L. (2022). A meta-analytic study of subjective career plateaus. *Journal of Vocational Behavior*, 132, 103649