

فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی
دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار
سال چهاردهم، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۹
صص ۸۳-۱۰۱

شناسایی عوامل روانشناختی مؤثر بر رکود اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم

پزشکی اردبیل

سوسن سلیمی پرمهر^۱، صدرالدین ستاری^۲، توران سلیمانی^۳

چکیده

هدف پژوهش حاضر، شناسایی عوامل روان شناختی مؤثر بر رکود اعضای هیئت علمی در دانشگاه علوم پزشکی اردبیل بوده است. روش تحقیق با توجه به فرآیند انجام تحقیق که شناسایی شاخص‌ها و رتبه‌بندی و اعتبارسنجی مدل بود، طرح تحقیق آمیخته محسوب می‌شود. جامعه آماری در بخش کیفی شامل خبرگان دانشگاهی و اعضای هیئت علمی و صاحب نظران حوزه آموزش عالی و سیاست‌گذاران به عنوان خبرگان آشنا می‌باشند که از طریق روش نمونه‌گیری هدفمند ۱۰ نفر انتخاب شدند و در بخش کمی تمام اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل به تعداد ۲۲۶ نفر می‌باشند به روش تمام شماری انتخاب گردیدند. ابزار جمع‌آوری اطلاعات مصاحبه و پرسشنامه محقق ساخته بوده است که نتایج تحلیل مصاحبه‌ها با گزند تئوری نشان داد که عوامل روان شناختی مؤثر بر رکود اعضای هیئت علمی در دانشگاه علوم پزشکی اردبیل عبارتند از احساس عدم موفقیت، روابط اجتماعی نامطلوب، لذت نبردن از کار، استرس شغلی. نتایج آزمون نشان داد که بالاترین میانگین رتبه (۲/۸۶) به عامل احساس عدم موفقیت و کمترین میانگین رتبه (۱/۵۲) به استرس شغلی مربوط به رکود اعضای هیئت علمی در دانشگاه علوم پزشکی اردبیل اختصاص یافته است. باتوجه به نتایج تحقیق آگاهی اعضای هیئت علمی از فلات شغلی و راه‌های برون‌رفت از آن ضروری به نظر می‌رسد.

کلیدواژه‌ها: رکود، روان شناختی، هیئت علمی، دانشگاه علوم پزشکی.

پذیرش مقاله: ۱۳۹۹/۱۰/۱۲

دریافت مقاله: ۱۳۹۹/۰۶/۱۰

^۱ - دانشجوی دکترای رشته مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران
^۲ - دانشیار گروه علوم تربیتی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران. (نویسنده مسئول)
sadraddin1356@yahoo.com
^۳ - استادیار گروه علوم تربیتی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران

مقدمه

فلات شغلی^۱ یکی از مهمترین چالش‌های منابع سازمانی است (جانگ و تک^۲، ۲۰۰۸). از آنجا که اغلب کارکنان، ارتقاء و پیشرفت در مسیر شغلی را به عنوان شاخصی اساسی برای سنجش موفقیت در شغل در نظر می‌گیرند ضرورت توجه به مقوله فلات شغلی توسط کلیه سازمان‌ها اجتناب ناپذیر شده است چرا که کارکنان در صورتی که دریابند ارتقاء و پیشرفت در مسیر شغلی غیرقابل دستیابی است، پیشرفت را در سازمان‌های دیگر جستجو خواهند کرد و در نتیجه تمایل به ترک سازمان افزایش خواهد یافت (لی^۳، ۲۰۰۳).

نیروی انسانی در دنیای امروز اهمیتی روزافزون یافته است و به عنوان کلیدی‌ترین عامل ارزش افزا که بهره‌وری سایر منابع و عوامل تولید در گرو عملکرد آن است، تلقی می‌شود (شیخ، ۱۳۸۷). رحمانی و همکاران (۱۳۸۸) در مطالعه‌ای بیان می‌کنند که مشاغل بیمارستانی از جمله مشاغل است که فلات شغلی در آن شایع بوده و این موضوع پدیده‌ای مخرب و چندبعدی می‌باشد که می‌تواند با افزایش غیبت و کاهش انرژی و بازده کاری به افت کیفیت مراقبت از بیماران منجر گردد لذا با توجه به اثرات منفی فلات شغلی بر عملکرد فرد پیشگیری از وقوع این سندرم از اهمیت خاصی برخوردار می‌باشد.

حضور و فعالیت نهاد آموزشی دانشگاهی نیز در یک جامعه، نوید بخش تحولی ژرف در گسترش علم، پژوهش‌های اساسی و تحول‌های چشمگیر در زمینه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی، سیاسی و فرهنگی در هر جامعه توسعه یافته یا روبه توسعه است. اهداف و نقش آموزش عالی در کشور، تربیت نیروی انسانی متخصص مورد نیاز جامعه، ترویج و ارتقای دانش، گسترش تحقیق و فراهم نمودن زمینه مساعد برای توسعه کشور است. دانشگاه‌ها و مؤسسه‌های آموزش عالی نه تنها به دلیل تربیت نیروی انسانی متخصص، بلکه به جهت گسترش مرزهای دانش و از دیدگاه‌های رشد شخصی، ملی و بین‌المللی دارای اهمیت و مورد توجه اند (مدهوشی و نیازی، ۱۳۸۹). به عبارت دیگر بازده کل نظام آموزشی در آن متجلی شده و به تعبیری نمود می‌یابد (ابطحی و ترابیان، ۱۳۸۹). مروری اولیه بر معیارهای نظام ارتقای اعضای هیات علمی در نظام آموزش عالی کشورمان

^۱ - recession

^۲ - Jung & Tak

^۳ - Lee

نیز، به نظر نشان می‌دهد، پیش‌نویس آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیات علمی دانشگاه‌ها و موسسه‌های آموزش عالی، پژوهشی و فناوری کشور بجای تمرکز بر ارتقای همه جانبه آموزش، تحقیق و خدمات علمی، فرهنگی و فناوری بیشتر به سمت کارکردی اداری جهت‌دهی شده است و روح حاکم و رویکردهای اصلی آن، تحول‌چندانی نداشته است (آیین‌نامه ارتقای مرتبه اعضای هیات علمی، ۱۳۸۶). نیروی انسانی کارآمد و با انگیزه، سرمایه و پویاترین بخش هر سازمان را تشکیل داده و مهره اصلی در راستای تحقق اهداف هر سازمان است. از آنجا که اعضای هیأت علمی دانشگاه‌ها از نخبگان علمی کشور محسوب می‌شوند و پیشرفت جامعه تا حدود زیادی به تلاش و کارآمدی آنها بستگی دارد، ضروری است که موضوع پیشرفت و رسیدن به اهداف آموزش عالی بررسی شود. اعضای هیأت علمی در دانشگاه‌ها از مهمترین مولفه‌های نظام آموزشی و اساسی ترین عناصر توسعه به حساب می‌آیند (مزینانی، ۱۳۸۰). زمانیکه فلات‌زدگی رخ می‌دهد تمایل به رشد که خمیرمایه اصلی فرد برای اعلام وجود خواهد بود کاهش می‌یابد و در نتیجه آن، هویت فرد، حس احترام به خود، روابط میان فردی و آینده وی متزلزل می‌شود (باردویک^۱، ۱۹۸۶).

بر اساس نظر گربوت^۲ به نقل از سلامی^۳ (۲۰۱۰) افرادی که دچار فلات‌زدگی می‌باشند، نه تنها انگیزه خود را برای پیشرفت شغلی از دست می‌دهند بلکه میزان خروجی کار آنان به سطح پایینی تنزل می‌یابد سکون زدگی شغلی پدیده جدیدی نیست؛ اما، آنچه باعث نگرانی می‌شود، گسترش سریع این پدیده در بسیاری از سازمانها است. بسیاری از پژوهشگران مشاغل سازمانی، بر این عقیده اند که سکون زدگی شغلی به یک موضوع انتقادی سازمانی و مدیریتی تبدیل شده که نیاز به مدیریت صحیح دارد تا از نارضایتی کارمندان جلوگیری کند به خاطر تغییرات در محیط تجاری، ساختار بندی مجدد، کوچک‌سازی (خصوصی‌سازی) و استخدامی، سکون‌زدگی شغلی احتمالاً به یکی از موضوعات شغلی مهم دهه بعد تبدیل خواهد شد (اونگوری و آگولا^۴، ۲۰۰۹).

^۱ - Bardwik

^۲ - Gerboot

^۳ - Salami

^۴ - Ongori and Agolla

پژوهش روتاندو و پرو^۱ (۲۰۰۰) نشان داده است کارکنانی که در مسیر شغلی مناسبی در سازمان در حال پیشرفت هستند، با انگیزه بیشتری کار می کنند، عملکرد نقشی و فرانشی بیشتری دارند، راضی ترند و تمایل به ترک سازمان و غیبت در بین آنها کمتر مشاهده می شود. به همین دلیل، سازمان ها همواره در پی یافتن راه حل های پژوهشگرانه اثربخش برای مدیریت مسیر شغلی کارکنان هستند.

نویسندگان که اولین بار در مورد این پدیده مطالعه کرده اند به این نکته اشاره داشته اند که اکثر کارکنان، فلات شغلی را تجربه می کنند، به خصوص کسانی که به دنبال رشد در مسیر شغلی هستند. به اعتقاد آنها کسانی که فلات شغلی را تجربه می کنند، استرس، ناامیدی، احساس شکست و گناه را نیز در کنار آن خواهند داشت به طوری که می توان فلات شغلی را همچون بزنگاه تغییر، تحول، بازنگری و ارزیابی مجدد تلقی کرد (اریار، اقبیم و اوچیو^۲، ۲۰۱۳).

در این میان اعضای هیئت علمی نیز به عنوان مهمترین سرمایه های انسانی دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی، عامل مهمی در اعتباربخشی و افزایش کیفیت این مراکز بوده و بالاترین نقش را در تعیین سطح کیفیت آموزشی دارا هستند (کانگ^۳، ۲۰۰۰). اعضای هیأت علمی به دلیل برعهده داشتن وظایف و مسئولیت های متعدد، موضوعاتی از قبیل شرکت در جلسه ها و انجمن ها، موضوع های مربوط به دانشجویان، انجام پژوهش و ساعتهای طولانی کاری و در مواقعی که وظایف و انتظارهای مختلفی بنا به اقتضای شغلشان باهم تداخل می یابند، می توانند تأثیرهای مخرب و حتی تصمیماتی با خود در پی داشته باشند که منجر به عدم موفقیت فردی، فقدان اشتیاق در انجام پژوهش، پایین آمدن سطح استاندارد تدریس یا اینکه عدم تمایل در به روز کردن دانش و اطلاعاتشان در حیطه کاری و نهایتاً رکود شود (احدی، شیرازی، صدر، مجتهدزاده، ۱۳۹۴).

درباره فلات شغلی (رکود شغلی) در دو دهه اخیر بررسی هایی انجام شده است (الوانی، ۲۰۰۹). از علل مهم ایجادکننده رکود شغلی در پژوهش محمودی (۱۳۹۴) به حقوق و مزایای کم، شرایط کاری نامناسب، مسئولیت های کاری زیاد، توقعات غیر معقول مدیران، کشمکش های سازمانی، عدم دریافت بازخورد مناسب، اختیار ناکافی در محیط کار اشاره شده است.

^۱ - Rotondo & Perewe

^۲ - Oriarewo, Agbim & Owoicho

^۳ - Kang

برخی محققان مانند ترمبلای و راجرز^۱ (۲۰۰۴) دلایل ایجاد رکود و فلات زدگی شغلی را به دلایل فردی شامل سن، رتبه، کانون کنترل بیرونی؛ دلایل خانوادگی شامل مشغولیت شغلی همسر، میزان بار کار مربوط به خانواده و دلایل سازمانی شامل موفقیت‌های پیشین در سازمان، تمایل به پیشرفت، پست عملیاتی، ارزیابی سرپرست و تعهد به کار نسبت می‌دهند. علاوه بر آن فیدمن و ویتز^۲ (۲۰۱۶) نیز به توانایی‌ها و مهارت‌های فرد، نیازها و ارزش‌های فرد، نبود انگیزه‌های داخلی، نبود انگیزه‌های خارجی، استرس و فرسودگی، رشد کند سازمانی اشاره کرده‌اند. در تحقیقی در زمینه عوامل موفقیت یا شکست برنامه‌های بهسازی و پیشرفت هیئت علمی در تایلند، حمایت سازمانی، به عنوان مهمترین عامل ذکر گردیده است (برودی و شولر^۳، ۲۰۰۷). همچنین در تحقیقی دیگر نیازهای اساسی اعضای هیئت علمی شامل حقوق مناسب، امکانات پژوهشی مناسب، بودجه برای تحقیق و پشتیبانی معرفی شده است (الراحلا^۴، ۲۰۱۸). اگرچه پدیده رکود یا فلات زدگی شغلی استنباط ذهنی منفی را بدنبال دارد لزوماً یک تجربه منفی نیست در تحقیقی مشخص شده است که وقفه در کار ممکن است برای رشد و پیشرفت افراد مفید باشد. در دوره‌های پایداری و سکون افراد می‌توانند بر مهارت‌های کاری تسلط یابند. بنابر این فلات شغلی ممکن است برای افراد کارآمد باشد (نوروزی، ۱۳۹۵).

بطور کلی یک شغل رضایت بخش به مرور زمان می‌تواند به منبع نارضایتی تبدیل شود و رکود شغلی را بدنبال داشته باشد (ناستی زایی، ۱۳۸۸). در بحث عوارض رکود باید اشاره کرد که فلات شغلی ایجاد نارضایتی را در پی دارد، زیرا پیشرفت مداوم رو به بالا، یادگیری و چالش پذیری شغل و در نهایت، تخصص گرایی و برخورداری از بازار بالقوه کاری به سبب مهارت‌های حرفه ای، منبعی مهم برای انگیزه به شمار می‌رود، پیشرفت‌ها معمولاً شامل کسب فوایدی مانند افزایش حقوق، قدرت و موقعیت هستند بنابراین، بسیاری از کارمندان از پیشرفت به عنوان معیاری برای سنجش موفقیت خود در محیط سازمانی استفاده می‌کنند، اما آن‌ها هنگامی که در می‌یابند پیشرفت شغلیشان در سازمان، دیگر قابل دستیابی نیست، نگرش منفی پیدا می‌کنند. به طور کلی،

^۱- Tremblay & Roger

^۲- Feldman & witze

^۳- Brody & Scholar

^۴- Alrahlah

نتایج تحقیقات نشان داده است که: افزایش غیبت، فشار روانی، تمایل به ترک خدمت، افزایش سطح تحلیل رفتگی شغلی، کاهش سطح رضایت شغلی و تعهد سازمانی، تعارض نقش، کاهش حس احترام به خود، نداشتن توانایی لازم برای هماهنگی با تغییرات، سطح پایین مشارکت شغلی و آشکار نشدن ابتکار عمل از پیامدهای اجتناب ناپذیر فلات زدگی شغلی است (نوروزی و همکاران، ۱۳۹۵). سکون زدگی شغلی به عنوان مقدمه‌ای برای بسیاری از پیامدهای کاری نامطلوب مثل استرس بالا، عملکرد ضعیف، علائم باج گیری و تعهد سازمانی پایین و افزایش تصمیم گیری برای انتقال استفاده می‌شود. سکون زدگی شغلی به صورت پتانسیلی باعث ایجاد ناراحتی در میان کارمندان می‌شود زیرا کارکنانی که دچار سکون زدگی شغلی می‌گردند، فکر می‌کنند که کارفرمایان شغل آن‌ها را رها کرده‌اند (مگنر و همکاران، ۲۰۱۱).

انفجار دانش، نیاز اعضای هیئت علمی به ایفای نقش‌های متنوع و نوآوری‌های جدید از جمله عواملی است که ضرورت آموزش و بهسازی مستمر اعضای هیئت علمی را لازم می‌سازد (نوء^۱، ۱۳۹۰). امروزه دانشگاه‌ها دارای نقش‌های اجتماعی، آموزشی، فرهنگی و پژوهشی به هم پیوسته‌ای هستند. نظام آموزش عالی به عنوان نظام پویا، هدفمند و هوشمند دارای دوبعد کیفی و کمی بوده و رشد متناسب و متعادل این نظام مستلزم رشد متوازن هر دوبعد است بطور کلی، مولفه‌های شاکله نظام آموزش عالی را می‌توان در دو دسته محتوایی و فرآیندی دسته بندی کرد (صفری، ۱۳۹۳). در این میان، مؤلفه هیئت علمی مهمترین و در واقع هیئت علمی، قلب هر دانشگاه است (بلدوین^۲، ۲۰۰۸). اعضای هیئت علمی دانشگاه‌ها علی‌رغم تصور عموم مبنی بر کم استرس بودن شغلشان و با توجه، به شرایط خاص حاکم بر دانشگاه‌ها در سالهای اخیر به دلیل تغییرات صورت گرفته در سیاست‌های اعمال شده توسط مجموعه مدیریت‌های کلان در سطح کشورهای جهان و خصوصی سازی آن‌ها، دچار افزایش سطح استرس‌های شغلی گردیده اند (چلبیانلو، ۱۳۸۹).

اعضای هیأت علمی، جایگاه حساس و مهمی در جامعه دارند و می‌توانند بر قشر دانشجو موثر باشند، از طرف دیگر میتوانند با انجام پژوهش‌ها و طرح‌های پژوهشی در حل و برطرف سازی مسائل و مشکلاتی موجود در جامعه تأثیرات مثبتی بگذارند، اما در عین حال استاد و یا عضو هیأت

^۱ - Noe

^۲ - Beldvin

علمی مضطرب و مأیوس نمی‌تواند نشاط، امنیت خاطر و ثبات را در کلاس درس و محیط آموزشی برقرار سازد و در نهایت ممکن است فکر کند چیزی برای ارائه ندارد. از آنجا که در اختیار داشتن اساتید برخوردار از مهارت‌های سطح بالا، هسته اصلی کیفیت مؤسسات آموزش عالی است، برای یک مؤسسه آموزش عالی غیر ممکن است که در غیاب اعضای هیئت علمی بهره‌مند از علم و دانش، توان، قابلیت‌های حرفه‌ای، تعهد و انگیزه واقعی، بتواند آموزش و پژوهش با کیفیت ارائه کند. بدین منظور، توسعه اعضای هیئت علمی و جلوگیری از رکود آن‌ها در سال‌های اخیر به یک موضوع مهم در آموزش عالی تبدیل شده است. آنچه مسلم است، اهمیت و ضرورت پرداختن به این مقوله مهم در سازمان‌هاست، چرا که بی‌توجهی به فلات شغلی موجب کاهش عملکرد و افزایش تمایل به خروج در کارکنان می‌شود (نوروزی و همکاران، ۱۳۹۵). به علاوه، در هیچ یک از تحقیقات صورت گرفته الگوی جامعی در خصوص عوامل روانی مؤثر بر رکود اعضای هیئت علمی دانشگاه ارائه نشده است. لذا تحقیق حاضر جهت پاسخگویی به این سوال می‌باشد که چه مدلی برای تبیین عوامل روانی مؤثر بر رکود اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل مناسب است؟

سوالات تحقیق

- ۱) مولفه‌های روانی رکود اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل کدامند؟
- ۲) میزان اعتبار مدل تبیین رکود دانش اعضای هیئت علمی به چه میزان است؟
- ۳) اولویت بندی ابعاد و مولفه‌های روانی رکود اعضای هیئت علمی چگونه است؟

روش تحقیق

این پژوهش به دو فاز کیفی و کمی تقسیم می‌شود. در مجموع، برای انجام این تحقیق، ۵ مرحله شناسایی شده است. در فاز اول، چارچوبی مفهومی از پیشینه‌ی پژوهش مشخص شده و با استفاده از روش گروه مصاحبه و تحلیل تم و روش دلفی، مؤلفه‌ها و متغیرهای مؤثر بر رکود اعضای هیئت علمی شناسایی می‌شوند. در فاز دوم، با استفاده از آزمون‌های آماری به رتبه‌بندی مؤلفه‌ها و متغیرها و تعیین روابط بین آن‌ها و اعتبار سنجی مدل پرداخته می‌شود. بدین ترتیب که پس از انجام مطالعات اولیه که با استفاده از مطالعه پایان‌نامه‌ها، مقالات، کتب مرتبط و سایت‌های اینترنتی صورت گرفت، محققان حاضر سؤالات زیادی را به صورت باز و نیمه‌باز طراحی و آماده کرده که

در گروه‌های متمرکز مطرح و به بحث گذاشته شد. نتایج مستخرجه از گروه‌های متمرکز با استفاده از روش تحلیل تم دسته‌بندی و سپس با روش دلفی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت که پس از بررسی نهایی ارائه شد. جامعه آماری پژوهش حاضر در سطح ۱ برای شناسایی عوامل موثر بر رکود اعضای هیات علمی از اعضای هیئت علمی و صاحب‌نظران حوزه آموزش عالی و سیاست‌گذاری بودند. در سطح ۲ برای اولویت بندی و اعتبارسنجی مدل از اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل بودند. روش نمونه‌گیری در بخش کیفی؛ روش نمونه‌گیری هدفمند بود. در این روش شرکت‌کننده‌ها توسط پژوهشگر انتخاب می‌شوند؛ چراکه یا به صورت مشخص دارای ویژگی و یا پدیده مورد نظر هستند و یا در موردی خاص، غنی از اطلاعات هستند (بوسول و کانون^۱، ۲۰۱۲) و انتخاب افراد بر اساس هدف پژوهش است (تشکری و تدلی، ۲۰۰۳)؛ بنابراین انتخاب افراد جهت مصاحبه و اجرای تکنیک دلفی نیز به صورت کاملاً هدفمند و با توجه به تخصص و تجربه‌ی آن‌ها صورت گرفت و شامل افرادی می‌شد که:

- در حوزه آموزش عالی و بحث بهره‌وری منابع انسانی دارای جایگاه و صاحب‌نظر باشند.
- حداقل ۵ سال به عنوان عضو هیئت علمی در دانشگاه‌های کشور تدریس کرده باشند.
- دارای مقالات و طرح‌های پژوهشی در حوزه آموزش عالی باشند.
- سابقه عضو در شورای سیاست‌گذاری وزارت علوم، تحقیقات و فناوری باشند.
- سابقه مدیریت در سیستم آموزش عالی را داشته باشند.

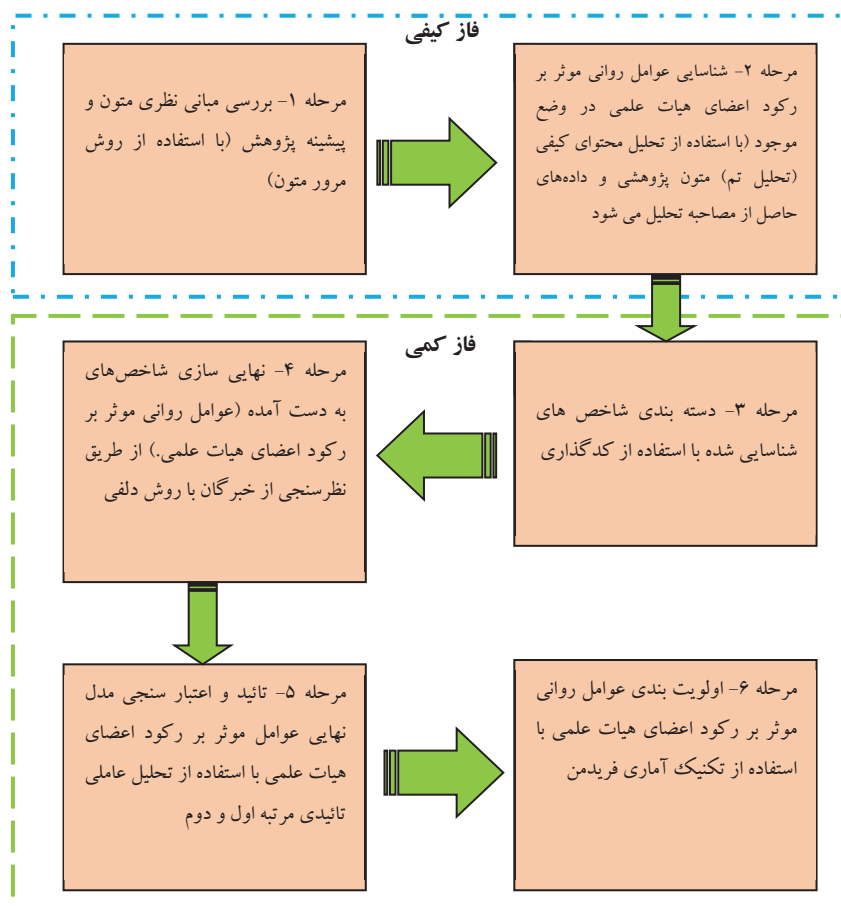
لذا تعداد اعضای نمونه ۱۰ تا ۲۰ نفر (تا رسیدن به حد اشباع)، برای مصاحبه از صاحب‌نظران حوزه آموزش عالی که از اساتید به نام حوزه آموزش عالی بودند، انتخاب شدند. هدف از انجام مصاحبه بررسی مؤلفه‌ها و متغیرهای شناسایی شده در مبانی نظری و استخراج متغیر و شاخص‌های جدید بود و هدف از تشکیل و استفاده از روش دلفی، نهایی‌سازی شاخص‌ها، اطمینان از نتایج حاصله و تأمین روایی و پایایی مدل بود.

در بخش کمی نیز با توجه به روش تحلیل داده‌ها برای اولویت‌بندی عوامل موثر بر رکود اعضای هیات علمی و اعتبارسنجی مدل با توجه به حجم پایین نمونه و ناکافی بودن برای اجرای تحلیل

^۱ - Boswell & Cannon

عاملی در صورت نمونه گیری، کلیه حجم نمونه به تعداد ۲۲۶ نفر به عنوان نمونه تحقیق به روش تمام شماری در نظر گرفته شده اند.

برای طراحی مدل مفهومی اولیه‌ی عوامل روانی مؤثر بر رکود اعضای هیات علمی به صورت فرآیندی شاخص‌ها و متغیر (اقدامات) هر مرحله استخراج شده است. متناسب با هر مرحله از فرآیند انجام این پژوهش، روش تجزیه و تحلیل داده‌ها معرفی می‌شود. فرآیند کلی انجام پژوهش به شرح زیر است:



شکل ۱. فرآیند کلی انجام پژوهش

یافته ها

به منظور پاسخدهی به سوال اول پژوهش که مولفه‌های روانی رکود اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل کدامند؟ استخراج مضامین از مصاحبه‌ها و اجرای تکنیک دلفی انجام شد بدین صورت که از بین اعضای هیات علمی که در حوزه آموزش عالی و بحث بهره‌وری منابع انسانی دارای جایگاه و صاحب نظر بودند؛ حداقل ۵ سال به عنوان عضو هیئت علمی در دانشگاه‌های کشور تدریس کرده بودند؛ دارای مقالات و طرح‌های پژوهشی در حوزه آموزش عالی بودند؛ سابقه عضویت در شورای سیاست‌گذاری وزارت علوم، تحقیقات و فناوری دارند و سابقه مدیریت در سیستم آموزش عالی را داشته‌اند. تعداد ۱۵ نفر به شرح ذیل انتخاب گردید:

جدول ۱. مشخصات خبرگان تحقیق

متغیر	گروه	تعداد	فراوانی
جنسیت	مرد	۹	۶۰
	زن	۶	۴۰
	جمع کل	۱۵	۱۰۰
سابقه خدمت	۵ تا ۱۰ سال	۲	۱۳/۳۳
	۱۱ تا ۲۰ سال	۸	۵۳/۳۳
	۲۱ سال به بالا	۵	۳۳/۳۴
	جمع کل	۱۵	۱۰۰
سابقه مدیریت	۱ تا ۵ سال	۱۰	۶۶/۶۷
	۶ تا ۱۰ سال	۴	۲۶/۶۷
	۱۰ سال به بالا	۱	۰/۶۶
	جمع کل	۱۵	۱۰۰

تحلیل داده‌های کیفی: در این بخش مصاحبه‌ها ابتدا به دقت بررسی شده و مضامین^۱ کلیدی و مهم‌ترین شاخص‌های رکود اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی، طی سه مرحله کدگذاری باز، کدگذاری محوری و کدگذاری گزینشی، شناسایی و دسته‌بندی شدند. مفاهیم استخراج شده از مصاحبه‌ها و مضمون‌ها فرعی مستخرج از آن‌ها و سپس مضمون‌ها اصلی به شرح جدول ۲ شناسایی شده است:

^۱ - Theme

مرحله ۱. آشنایی با داده‌ها: برای اینکه محقق با عمق و گستره محتوایی داده‌ها آشنا شود لازم است که خود را در آن‌ها تا اندازه‌ای غوطه‌ور سازد. در این مرحله پژوهشگران متن‌های مصاحبه را پیاده‌سازی نموده و نسبت به آنها آشنایی اولیه پیدا نمودند.

مرحله ۲. ایجاد کدهای اولیه (کدگذاری باز): مرحله دوم زمانی شروع می‌شود که محقق داده‌ها را خوانده و با آنها آشنایی پیدا کرده است. این مرحله شامل ایجاد کدهای اولیه از داده‌هاست. در این مرحله در مجموع ۵۷ کد اولیه استخراج شد. در این مرحله خط به خط متن‌های مصاحبه‌ها توسط محقق مورد مطالعه قرار گرفت و کدها و نکات کلیدی موجود در متن و مفاهیم مندرج به عنوان مضمون‌های پایه مرتبط عوامل روانی مؤثر بر رکود اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل استخراج شدند.

مرحله ۳. جستجوی کدها (کدگذاری محوری): این مرحله شامل دسته‌بندی کدهای مختلف در قالب مضمون‌ها بالقوه و مرتب کردن همه خلاصه داده‌های کدگذاری شده (کدهای مشترک و مشابه از نظر معنایی) در قالب مقوله‌های اولیه مشخص شده است. در این مرحله بر اساس کدهای اولیه و بازبینی آن‌ها در مجموع ۵۱ کد مشخص شد.

مرحله ۴. بازبینی کدها: مرحله چهارم زمانی شروع می‌شود که محقق مجموعه‌ای از مضمون‌ها را ایجاد کرده و آن‌ها را مورد بازبینی قرار می‌دهد. در این مرحله پژوهشگران مجموع ۵۱ کد استخراج شده در مرحله سوم را در دو مرحله بررسی نموده و در نهایت آن‌ها را مورد تأیید قرار دادند.

مرحله ۵. تعریف و نامگذاری کدها (کدگذاری گزینشی): مرحله پنجم زمانی شروع می‌شود که یک نقشه رضایت بخش از مضمون‌ها وجود داشته باشد. محقق در این مرحله، کدهایی را که برای تحلیل ارائه کرده است، تعریف کرده و مورد بازبینی مجدد قرار می‌دهد. در این مرحله پژوهشگران مضمون‌های استخراج شده را در قالب ۵ مفهوم کلی و ۵۱ زیرمجموعه نام گذاری نمودند. در این مرحله کدهای استخراج شده در قالب ۵ مفهوم کلی شامل عوامل شخصی، عوامل سازمانی و محیطی، عوامل روانشناختی، عوامل مهارتی، عوامل کاری نام‌گذاری شدند.

جدول ۲. مقوله‌های اصلی استخراج شده نهایی از تحلیل کیفی

ردیف	مقوله اصلی	کدها	ردیف	مقوله اصلی	کدها
۱	عوامل شخصی	جنسیت	۲۷	عوامل کاری	اشتغال در کلینیک‌های خصوصی بعنوان منبع درآمد
۲		تاهل	۲۸		محدودیت وقت به جهت صرف زمان بالا در مطب شخصی
۳		سن	۲۹		تکراری بودن اعضای شرکت کننده در کمیته‌های علمی
۴		سوابق کاری	۳۰		عدم شفاف بودن وظایف هیئت علمی گروه پزشکی
۵		غیربومی بودن اساتید	۳۱		نبود بعد تشویقی و تنبیهی مناسب
۶		ویژگی‌های شخصیتی	۳۲		پورو کراسی اداری جهت ارائه مقالات و پژوهش
۷		بهره هوشی	۳۳		حاکم بودن روابط در تعیین جایگاه افراد
۸	عوامل سازمانی و محیطی	حمایت مسئولین سازمانی	۳۴		محدودیت طبقات ارتقاء
۹		قوانین و مقررات	۳۵		بالا بودن ساعات سقف موظفی اعضای هیئت علمی
۱۰		سبک مدیریت دانشگاه	۳۶		ضعف علم مدیریتی روسای دانشکده‌های گروه پزشکی
۱۱		تنوع شغلی پایین	۳۷		پذیرش بالای دانشجو
۱۲		تعداد زیاد سطوح سازمانی	۳۸		استفاده از افراد کم تجربه بعنوان استاد
۱۳		تعداد پست‌های سازمانی کم	۳۹		عدم توجه به EQ و تاکید صرف روی IQ
۱۴		میزان حقوق و دستمزد پایین	۴۰		نادیده گرفته شدن خطاهای پزشکی
۱۵		عدم تناسب شغل و شاغل	۴۱		الویت داشتن عوامل اقتصادی و مالی نزد پزشکان
۱۶		تغییرات در ساختار سازمانی	۴۲		طراقت فرسا بودن اقدامات بالینی
۱۷		رسمی یا غیر رسمی بودن روابط حاکم در ارتقاء	۴۳		استرس بالای کاری بلحاظ ماهیت کار
۱۸		استرس شغلی	۴۴		طولانی بودن مدت زمان تحصیل گروه پزشکی
۱۹	عوامل روانشناختی	نارضایتی	۴۵		ارزشند بودن عنوان پزشکی و عدم وجود نیاز به ارتقاء
۲۰		روابط اجتماعی نا مطلوب	۴۶		تمرکز روی بعد آموزشی و عدم توجه به سایر ابعاد
۲۱		لذت نبردن از کار	۴۷		ضوابط خاص پژوهش‌های پزشکی و عدم سازش با روحیه
۲۲		احساس عدم موفقیت در کار	۴۸		هزینه بالای اقدامات پزشکی
۲۳		عدم مهارت در بکارگیری نرفزار تخصصی	۴۹		عدم انجام پژوهش گروهی در رشته‌های پزشکی
۲۴	عوامل مهارتی	عدم تسلط به زبان انگلیسی	۵۰		ضعف علم پژوهشی در گروه پزشکی
۲۵		عدم تسلط به زبان انگلیسی	۵۱		ورود افراد با IQ پایین به گروه پزشکی

در این تحقیق با توجه به اطلاعات به دست آمده از مطالعه ادبیات و مصاحبه با اعضای هیئت علمی و صاحب‌نظران حوزه آموزش عالی و سیاست‌گذاری حوزه آموزش عالی در زمینه عوامل روانی مؤثر بر رکود اعضای هیئت علمی، پرسشنامه‌ای شامل تمامی متغیرهای شناسایی شده تهیه گردید و جهت دسته‌بندی و نهایی‌سازی با استفاده از پرسشنامه دلفی، از اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل خواسته شده تا میزان اهمیت هر شاخص را بر اساس اعداد بیان کنند. پس از محاسبه میانگین دیدگاه‌های خبرگان حاصل از پرسشنامه اول، اختلاف نظر هر یک از خبرگان از میانگین محاسبه شد و این اختلاف محاسبه شده مربوط به هر خبره ثبت و پرسشنامه دوم به مانند پرسشنامه اول و ثبت نمره به دست آمد. در پرسشنامه اول درخواست برای ارائه پیشنهادها جدید طراحی شد. در این صورت پس از ارزیابی مجدد هر خبره از نظر قبلی خود، می‌توان نتایج جدیدی با توجه به جواب سایر خبرگان را به دست آورد و در نهایت با توجه به دیدگاه‌های ارائه شده در مرحله اول و مقایسه آن با نتایج این مرحله در صورتی که اختلاف بین دو مرحله کمتر از آستانه کم ۰/۲ باشد، فرایند نظرسنجی متوقف می‌شود. به منظور تأیید یا رد شاخص‌ها، حدی به عنوان حد قبول یا توافق در نظر گرفته می‌شود. در این مطالعه با توجه به قانون ۳۰-۷۰ مرز قابل قبول برای معیار در حدود ۷۰ درصد حد بالای میانگین است. است (هسو و همکاران، ۲۰۱۰). اگر مقدار میانگین نزدیک به ۰/۷ یا بالاتر از آن باشد، به عنوان معیار قابل قبول پذیرش شده و در غیر این صورت مورد قبول واقع نمی‌شود. قابل توجه است که مقادیر حد توافق بر اساس مقالات و کتب متعدد از جمله عادل آذر و حجت فرجی و مقالات زیمرمن^۱ (۱۹۹۶) و دیگر پژوهشگران، مقدار ۰/۷ می‌باشد. با توجه به اینکه حد بالای میانگین ما ۵ است و ۷۰ درصد آن می‌شود ۳/۵؛ لذا مولفه‌ها و شاخص‌هایی که میانگین به دست آمده آنها برابر یا بیشتر از ۳/۵ باشد به عنوان شاخص قابل قبول و نهایی در نظر گرفته می‌شوند؛ همانطور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود میانگین به دست آمده برای کلیه شاخص‌ها بیشتر از ۳/۵ می‌باشد؛ بنابراین معیارهای نهایی و تأثیرگذار بر رکود اعضای هیئت علمی دانشگاه علوم پزشکی با توجه به نظر خبرگان در جدول ۳ ارائه شده است.

^۱-Zimmermann

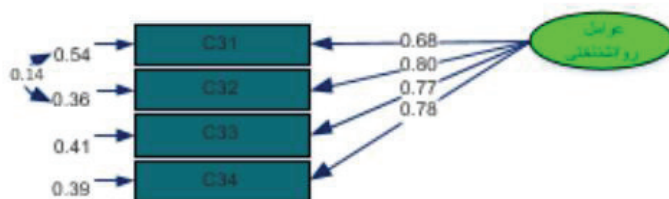
جدول ۳. میانگین پاسخ خبرگان در پرسشنامه دوم

میانگین مرحله اول	میانگین مرحله دوم	اختلاف میانگین	زیرمؤلفه	میانگین مرحله اول	میانگین مرحله دوم	اختلاف میانگین	مقوله اصلی
۰/۱۱	۴/۵	۴	استرس شغلی	۰	۲	۲	عوامل روانشناختی
۰	۲	۲	نارضایتی	۰	۲	۲	
۰/۱۳	۴/۵	۴	روابط اجتماعی نامطلوب	۰	۵	۵	
۰	۵	۵	لذت نبردن از کار	۰	۵	۵	
۰	۴	۴	احساس عدم موفقیت	۰	۴	۴	

جدول ۴. یافته‌های توصیفی مؤلفه های روان شناختی

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	واریانس
استرس شغلی	۲۲۶	۲/۴۴	۰/۴۴۲	۰/۱۹۵
روابط اجتماعی نامطلوب		۲/۵۷	۰/۳۴۲	۰/۱۱۷
لذت نبردن از کار		۲/۶۸	۰/۴۲۲	۰/۱۷۸
احساس عدم موفقیت		۳/۶۸	۰/۵۵۰	۰/۳۰۲

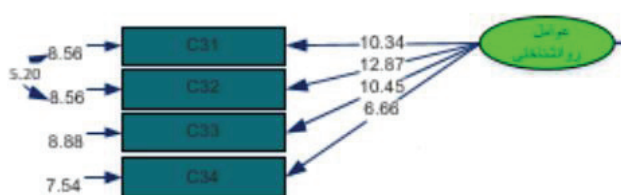
برای پاسخدهی به سوال دوم پژوهش که میزان اعتبار مدل تبیین رکود دانش اعضای هیئت علمی به چه میزان است؟ از آزمون تحلیل عاملی تأییدی استفاده شد. برای سنجش متغیرها، ابتدا باید از نرمال بودن توزیع متغیرهای پژوهش اطمینان حاصل کرد. آزمون کولوموگراف-اسمیرنف نشان داد که متغیرهای پژوهش از توزیع نرمال برخوردار هستند. شکل ۲ مدل اندازه گیری سازه ورودی ها را در حالت تخمین استاندارد نشان می دهد.



Chi-Square=362.02, df=259, P-value=0.0002, RMSEA=0.042

شکل ۲. مدل اندازه گیری سازه های تحقیق در حالت تخمین استاندارد در مرتبه اول

شکل ۳ مدل را در حالت ضرایب معناداری نشان می دهد. این مدل به این دلیل ارائه می شود که نشان دهد آیا رابطه بین عوامل و شاخص معنادار است. همان طور که مشاهده می شود تمامی ضرایب به دست آمده معنادار می باشند؛ زیرا مقدار آزمون معناداری بزرگتر از ۱/۹۶ یا کوچکتر از ۱/۹۶- نشان دهنده معنادار بودن روابط است.



Chi-Square=362.02, df=259, P-value=0.0002, RMSEA=0.042

شکل ۳. مدل اندازه گیری سازه های تحقیق در حالت معناداری در مرتبه اول

در ادامه، برای پاسخدهی به سوال سوم، جهت رتبه بندی عوامل روانی مؤثر بر رکود اعضای هیئت علمی از آزمون فریدمن استفاده شده است. نتایج آزمون فریدمن برای رتبه بندی عوامل روانی مؤثر بر رکود اعضای هیئت علمی در جدول شماره ۵ قابل مشاهده است.

جدول ۵. نتایج آزمون فریدمن برای رتبه بندی زیرمؤلفه های عوامل روانشناختی

رتبه	میانگین رتبه	شاخص	ابعاد اصلی مدل
۴	۱/۵۲	استرس شغلی	
۲	۲/۸۳	روابط اجتماعی نامطلوب	
۳	۲/۷۸	لذت نبردن از کار	
۱	۲/۸۶	احساس عدم موفقیت	
value=0.000		df=3	N=226
			chi-square=249.794

با توجه به جدول ۵ با توجه به اینکه سطح معنی داری ۰/۰۰۱ است، می توان تفاوت میانگین رتبه ها رو نتیجه گیری نمود. (رد فرضیه صفر) و با احتمال ۹۹ درصد نتیجه گیری نمود که تفاوت میان

میانگین های رتبه ها معنادار است. بالاترین میانگین رتبه (۲/۸۶) به عامل احساس عدم موفقیت و کمترین میانگین رتبه (۱/۵۲) به استرس شغلی مربوط به رکود اعضای هیات علمی در دانشگاه علوم پزشکی اردبیل اختصاص یافته است.

بحث و نتیجه گیری

برای پاسخدهی به سوال یک که مولفه های روانی رکود اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی اردبیل کدامند؟ نتایج تحلیل داده ها با انجام مصاحبه و گرنند تئوری و در نهایت تکنیک دلفی نشان داده که مهم ترین ابعاد روان شناختی رکود اعضای هیات علمی دانشگاه علوم پزشکی عبارتند از: احساس عدم موفقیت، روابط اجتماعی نامطلوب، لذت نبردن از کار، استرس شغلی شناسایی گردیدند. نتایج به دست آمده در زمینه عوامل روانشناختی با تحقیقات انجام شده توسط طبرسا و همکاران (۱۳۹۳) با عنوان طراحی و تبیین الگوی مدیریت فلات زدگی شغلی در سازمان های ایرانی همخوانی دارد طبق تحقیقات طبرسا (۱۳۹۳) نیز عوامل رضایت شغلی، تحلیل رفتگی روانشناختی، تمایل به رهایی سازمان و تعهد سازمانی از طریق ابعاد فلات زدگی شغلی، قابل تبیین است.

برای پاسخدهی به سوال دوم و سوم که میزان اعتبار و اولویت بندی ابعاد و مولفه های روانی رکود اعضای هیات علمی چگونه است؟ نتایج نشان داد که مدل از اعتبار قابل قبولی برخوردار است و بالاترین میانگین رتبه به عامل احساس عدم موفقیت و کمترین میانگین رتبه به استرس شغلی مربوط به رکود اعضای هیات علمی در دانشگاه علوم پزشکی اردبیل اختصاص یافته است. این نتیجه با نتایج مطالعات بهشتی فر و همکاران (۲۰۱۳) همخوانی دارد که در آن بین استرس شغلی و فلات زدگی رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد که نتایج پژوهش حاضر نیز موید این نکته بود. همچنین شریعت نژاد و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیق خود با عنوان شناسایی و اولویت بندی عوامل ایجاد فلات زدگی شغلی در سازمان های دولتی به یک یا چند مورد از شاخص های شناسایی شده مطالعه ما اشاره کرده اند که فلات حرفه ای و نگرش شغلی، در خصوص رابطه بین فلات شغلی با رضایت شغلی، تعهد سازمانی و نگرش های شغلی و اثرات تعدیل کننده مشاوره بر روابط بین فضای کاری؛ دراگر و همکاران (۲۰۱۵) با عنوان فلات شغلی، رضایتمندی شغلی و تعهد اساتید در دانشگاه های فرانسوی؛ روتوندو و پروو (۲۰۰۰) با عنوان رابطه بین رفتارهای مقابله با

فلات زدگی شغلی و پیامدهای سازمانی آن برای کارکنان؛ راسر (۲۰۰۴) با عنوان بررسی نقش متغیرهای جمعیت شناختی، موضوعات حرفه ای و سازمانی و همچنین میزان رضایتمندی در کناره گیری اعضای هیات علمی و هارست و همکاران (۲۰۱۲) با عنوان رابطه میان استرس، رفتار شهروندی سازمانی و تقابل سازمانی همخوانی دارد در هر کدام از این تحقیقات نیز به شاخص های شناسایی شده مؤثر در این مطالعه اشاره شده است. انجام هر پژوهشی با محدودیت های خاص خود همراه است این پژوهش هم از این قاعده مستثنی نیست. از آنجا که این پژوهش صرفاً بر مبنای ابزار تهیه شده توسط پژوهشگر انجام شده و ابزارهای دیگری که به سایر ابعاد روانی پرداخته باشد در اختیار پژوهشگر نبوده بنابراین در تعمیم نتایج آن باید با ملاحظه عمل نمود. پیشنهاد می گردد با بالابردن آگاهی استادان درباره رکود شغلی و عوامل روانی مؤثر بر آن مانع از کاهش بازده کاری در آن ها شد و پیشنهاد می شود که کارگاه هایی برای اعضای هیئت علمی با محوریت فلات شغلی برگزار و راه های برون رفت از رکود به آن ها آموزش داده شود. این آموزش ها باید شامل آموزش مهارت های فردی کارکنان برای تسلط بر تنش های شغلی باشد تا از این طریق میزان فشارهای روانی در میان اعضای هیئت علمی کاهش یابد.

منابع

- ابطحی، سیدحسین و ترابیان، محسن. (۱۳۸۹). بررسی تحقق اهداف آموزش عالی براساس سند چشم انداز بیست ساله کشور با روش (فرآیند تحلیل سلسله مراتبی)، **پژوهش در نظام های آموزشی**، ۸(۴): ۲۳-۴۴.
- احدی، علی. شیرازی، ماندانا. صدر، سیدشهاب الدین و مجتهدزاده، ریتا. (۱۳۹۴). ارتباط آمادگی تغییر عملکرد اعضای هیات علمی علوم پایه دانشکده پزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران با فرسودگی شغلی آنان، **مجله پزشکی قانونی ایران**، ۱۱(۲۱۱): ۶۱-۸۸.
- آیین نامه ارتقای مرتبه اعضای هیات علمی دانشگاهها و موسسه های آموزش عالی، پژوهشی و فناوری**، وزارت علوم، تحقیقات و فناوری. (۱۳۹۵).
- بهشتی فر، ملیکه. (۱۳۹۳). رابطه سکون زدگی و فرسودگی شغلی پرستاران بیمارستان های خصوصی شهر کرمان در سال ۱۳۹۳، **مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران** (پیاورد سلامت)، ۱۱(۱): ۷۵-۸۴.
- چلبیانلو، غلامرضا و طالبی، بهنام. (۱۳۸۹). مقایسه استرس شغلی و شادکامی ذهنی در بین اعضای هیئت علمی دانشگاه های آزاد اسلامی و دولتی، **آموزش و ارزشیابی**، ۳(۹): ۱۲۷-۱۴۸.

شریعت نژاد، علی. اسماعیلی، محمود رضا و عارف نژاد، محسن. (۱۳۹۵). شناسایی و اولویت بندی عوامل ایجادکننده فلات زدگی شغلی در سازمان‌های دولتی با استفاده از روش دلفی فازی، فرایند مدیریت و توسعه، ۲۹(۴): ۱۶۶-۱۴۵.

شیخ، ابراهیم. (۱۳۸۷). جایزه تعالیم منابع انسانی فصلی نوین در توسعه منابع انسانی، **تدبیر**، ۲۹۱: ۷۷. صفری، مریم و نیاز آذری، کیومرث. (۱۳۹۳). واکاوی مولفه های تاثیر گذار بر رشد حرفه ای اعضای هیئت علمی دانشگاه آزاد آزادشهر، **روانشناسی تربیتی**، ۵(۲): ۱-۶.

طبرسا، غلامعلی. رضاییان، علی. هادیزاده مقدم، اکرم و جمالی نظری، آرزو. (۱۳۹۳). طراحی و تبیین الگوی فلات شغلی در سازمانهای دولتی، **مدیریت سازمان های دولتی**، ۳(۱): ۱۰۳-۹۰.

محمودی، محمدهادی و قسلانی، رزین. (۱۳۹۴). ارتباط بین هوش مصنوعی معلمان، بازتاب و فرسودگی، **مطالعات زبان کاربردی**، ۶(۱): ۱۱۶-۸۹.

مدهوشی، مهرداد و نیازی، عیسی. (۱۳۸۹). بررسی و تعیین جایگاه آموزش عالی ایران در جهان، **فصلنامه انجمن آموزش عالی ایران**، ۲(۴): ۶۶-۵۱.

مزینانی، علی. (۱۳۸۰). اطلاعات علمی از جانب اعضای هیئت علمی-آموزشی کشور، **رهیافت**، ۲۵: ۹۸-۷۳. ناستی زائی، ناصر و رحیمی دادکان، نعمت الله. (۱۳۹۵). رابطه سازگاری شغلی با توانمندسازی روانشناختی و فرسودگی شغلی اعضای هیئت علمی، **پژوهش در آموزش علوم پزشکی**، ۸(۴): ۲۸-۱۹.

نوروزی، علی مدد. زارع، علیرضا و شیرآلی، رضوان. (۱۳۹۵). عوامل مؤثر بر ایجاد فلات شغلی در اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه های دولتی ایران، **پژوهش و برنامه ریزی**، ۲۲(۳): ۳۵-۱۹.

Alrahlah, A. (2016). The impact of motivational factors on research productivity of dental faculty members: A qualitative study, **Journal of Taibah University Medical Sciences**, 11(5): 448-455.

Baldvin, S. (2010). Components of an Effective Faculty Development Program, **Higher Education**, 46(2): 23-27.

Bardwick, J.M. (1986). **The Plateauing Trap: How to avoid it in your Career**, New York: Bantam Book.

Boswell, C. & S. Cannon. (2012). **Introduction to nursing research: Incorporating evidence-based practice**, Jones & Bartlett Publishers.

Brody, C; Scholar, F. (2007). **Success Factors for Faculty Development in Thailand Higher Education**, TUSEF.

Drucker-Godard, Carole. (2015). Career plateauing, job satisfaction and commitment of scholars in French universities, **Public Organization Review**, 15(3): 335-351.

Hurst, 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): 19-27.

- 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.
- Lee, P. C. (2003). Going beyond career plateau: using professional plateau to account for work outcomes, **Journal Management Development**, 22(6): 538-551.
- Magner N, Welker RB & Campbell TL. (2011). Testing a model of cognitive budgetary participation processes in a latent variable structural equations framework, **Accounting and Business Research**, 27(1): 41-50.
- Ongori, H. Agolla, j. E. (2009). Paradigm shift in managing career plateau in organization: the best strategy to minimize employee intention to quit, **African journal of business management**, 3 (6): 268-271.
- Oriarewo, G. O. Agbim, K. C., & Owoicho, M. (2013). Entrepreneurial success, knowledge workers plateauing and turnover: the impact of relatedness, **International Journal of Scientific and Research Publications**, 3(6): 1-7.
- Rosser, V.J. (2004). Faculty members' intentions to leave: A national study on their work life and satisfaction, **Research in Higher Education**, 43(3): 285-309.
- Rotondo, D., & Perewe, P. L. (2000). Coping with a career plateau: an empirical examination of what works and what doesn't, **Journal of Applied Social Psychology**, 30: 2622-2646.
- Tashakkori, A. & Teddlie, C. (2003). **Mixed Methodology: Combining Qualitative and Quantitative Approaches**, Thousand Oaks, CA: Sage.
- Tremblay, M., Roger, A. (2004). Career plateauing relations: the moderating role of job scope, role ambiguity and participating among Canadian managers, **International Journal of Human Resource Management**, 15(6): 996-101.