

### تأثیر فلات‌زدگی شغلی بر تمایل به ترک خدمت پرستاران مرکز درمانی الزهراء از طریق فرسودگی شغلی

سمانه شمس شهربابکی<sup>۱</sup>، سید محمدرضا داودی<sup>۲\*</sup>، جعفر کیانی اشترجانی<sup>۳</sup>

<sup>۱</sup>دانشجوی دکتری رشته مدیریت دولتی گرایش تطبیقی و توسعه، دانشگاه آزاد اسلامی، دهقان، ایران.

<sup>۲\*</sup>استادیار گروه مدیریت، واحد دهقان، دانشگاه آزاد اسلامی، دهقان، ایران (نویسنده مسئول)

[smrdavoodi@ut.ac.ir](mailto:smrdavoodi@ut.ac.ir)

<sup>۳</sup>کارشناس ارشد رشته مدیریت دولتی گرایش مدیریت منابع انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، دهقان، ایران

#### چکیده

هدف این پژوهش تعیین تأثیر فلات‌زدگی شغلی پرستاران مرکز آموزشی درمانی الزهراء (س) بر تمایل به ترک خدمت آنان از طریق فرسودگی شغلی می باشد. این پژوهش، کاربردی و از نظر مسئله یا روش تحقیق، توصیفی-همبستگی می باشد. جامعه آماری تحقیق، پرستاران مرکز آموزشی درمانی الزهراء (س) اصفهان بود و نمونه های مورد پژوهش به صورت نمونه گیری طبقه ای تصادفی انتخاب و برای تعیین حجم نمونه از جدول کرجسی- مورگان استفاده شد و در نهایت ۲۷۰ نفر برای شرکت در این پژوهش انتخاب شدند. داده های پژوهش با استفاده از سه پرسشنامه سنجش فلات‌زدگی از پرسشنامه میلیمن (۱۹۹۲)، تمایل به ترک خدمت از پرسشنامه حسینی برزنجی (۱۳۹۲) با اقتباس از کیم و همکاران (۲۰۰۷) و فرسودگی شغلی از پرسشنامه ملچ- پاینز (۲۰۰۵) بدست آمد. تجزیه و تحلیل داده های این پژوهش با استفاده از نرم افزارهای Amos و Spss انجام گرفت و نتایج این تحقیق نشان داد که فلات‌زدگی شغلی پرستاران مرکز آموزشی درمانی الزهراء (س) بر تمایل به ترک خدمت و فرسودگی شغلی پرستاران مرکز آموزشی درمانی الزهراء (س) مؤثر است.

#### اطلاعات مقاله

تاریخچه مقاله

دریافت:

۱۴۰۱/۱۰/۱۵

پذیرش:

۱۴۰۲/۰۳/۱۳

(مقاله پژوهشی)

**کلمات کلیدی:** فلات‌زدگی شغلی؛ تمایل به ترک خدمت؛ فرسودگی شغلی؛ مراکز آموزشی درمانی

#### مقدمه

پرستاری همواره جزو مشاغل بوده که استرس زیادی به همراه خود دارد. این تنش می تواند منجر به وجود آمدن نارضایتی از کار و فرسودگی شغلی شود. پرستاران به عنوان گروه کلیدی در سیستم درمان، استرس های شغلی فراوانی را تجربه می کنند که می توانند باعث خستگی و فرسایش آنان و در نتیجه تأثیر منفی بر سلامت روان آنان شوند. فرسودگی شغلی یک حالت خستگی

عاطفی است که در آن فرد احساس تحت تأثیر قرار گرفتن و از پا درآمدن به وسیله شغل خود را دارد که در آن فرد احساس ناتوانی در برآورده کردن انتظارات شغلی و ناتوانی در برقراری ارتباط با بقیه را دارد. جوسازمانی همواره سیکل مرکزی محیط کاری در حرفه پرستاری بوده و در محیط بیمارستانی که عملکرد پرستار به عنوان جز مهمی در ارتقا کیفیت درمان شناخته می‌شود (Masroor- Roodsari et al, 2022). در ایران مشکل کمبود پرستار به عنوان مهم ترین چالش در حوزه پرستاری شناخته شده است. در بسیاری از مراکز به علت این مشکل، اقدامات تخصصی پرستاری توسط همراه بیماران یا کمک پرستاران که فاقد صلاحیت لازم در این خصوص هستند انجام می‌شود که عواقب جبران ناپذیری را به همراه دارد (Mansourian, 2014). ترک خدمت منجر به ایجاد هزینه های زیادی نظیر هزینه های استخدامی، انتخاب و آموزش افراد شده، همچنین موجب حجم کاری اضافه تری برای کارکنان باقی مانده می‌شود که رضایتمندی آنها را به طبع کاهش می‌دهد در نهایت نیز می‌تواند تأثیر منفی بر کیفیت مراقبت از بیماران داشته باشد (Hayes, 2006).

ساختار سازمانی بیمارستان‌ها و ماهیت شغل پرستاران باعث می‌شود که پرستاران مستعد پدیده فلات‌زدگی شغلی باشند. ساختار تخت بیمارستان‌ها، مسیر عمودی ارتقا برای کارکنان را با چالش‌های بسیاری روبرو کرده است. فلات‌زدگی شغلی به این معنی است که کارمندان سازمان بعد از مدتی رشد، ترقی و افزایش آموخته‌های خود، دیگر پیشرفت بسزایی در سازمان نخواهند داشت و باعث بی‌تفاوتی سازمانی و تمایل به خروج از خدمت کارکنان و سکون‌زدگی در محتوای شغل و انجام کارهای معمول و خسته‌کننده در سازمان می‌شود (Nurnjad et al, 2020). مفهوم فلات شغلی برای اولین بار در اواخر دهه ۱۹۷۰ مطرح شد و به طور سنتی به عنوان "نقطه ای در حرفه که در آن احتمال ارتقاء سلسله مراتبی اضافی بسیار کم است" تعریف می‌شود (Hu, 2022). برخی از نویسندگان ادعا می‌کنند که مفهوم سازی فلات ساختاری صرفاً در شرایط عینی، ادراک فرد از پدیده را نادیده می‌گیرد. یک فرد ممکن است هنگام درک شکاف بین انتظارات شغلی و تجربیات کاری واقعی احساس فلج کند (Bardwick, 1986). بنابراین، در نظر گرفتن جنبه ادراکی یا ذهنی فلات زنی مفهوم فلات کاری را غنی می‌کند (Tremblay, 2021). اگرچه افراد به دنبال چالش‌های جدید هستند، اما کمبود فرصت‌های یادگیری یا مسئولیت‌های جدید را در شغل خود درک می‌کنند. فرصت‌های توسعه کمتر منجر به نارضایتی و بی‌حوصلگی در میان کارمندان می‌شود. در این پژوهش، تأثیر فلات‌زدگی شغلی بر تمایل به ترک خدمت پرستاران مرکز آموزشی الزهراء (س) از طریق فرسودگی شغلی مورد بررسی قرار گرفته است. فرسودگی شغلی از جمله خطرات شغلی است که در سالهای اخیر مورد توجه قرار گرفته است. این معضل علاوه بر بروز اثرات نامطلوب جسمی، عوارضی

روانی متعددی نیز به همراه داشته است از واژه فرسودگی برای توصیف پاسخ های انسان در برابر فشارهای روانی تجربه شده استفاده می شود. فرسودگی شغلی در واقع در اثر استرسی های مداوم بوجود می آید (Vazifeh khah & Lari yazdi,2022).

فرسودگی شغلی منجر به غیبت از کار، ترک شغل و قصد ترک شغل، کاهش کیفیت زندگی، کاهش سطح عملکردی و کم شدن کیفیت مراقبت درمانی و همچنین کاهش تعهد به سازمان می شود و به طور منفی بر کیفیت مراقبت، امنیت مددجو و عملکرد کارکنان در سیستم مراقبت درمان تأثیر می گذارد (Masroor-Roodsari et al,2022). به ویژه این مسأله در رابطه با پرستاران، کارکنان در معرض فشارهای شغلی زیاد، مسئولیت سنگین کاری، چشمگیر و حائز اهمیت است. فرسودگی شغلی و ناراضی پرستاران موجب می شود که این افراد نتوانند وظایف خود را در قبال بیماران و در جریان امور بهداشتی، مراقبتی و درمانی به خوبی ایفا نمایند. البته خود حرفه پرستاری نیز بر اساس نوع وظیفه محوله از سطح تنش و دشواری مختلفی برخوردار است. اگرچه تأثیر فرسودگی شغلی بر سلامت عمومی به خوبی مستند شده است، تأثیر آن بر عملکردهای شناختی اخیراً شروع به جلب توجه کرده است. نشان داده شده است که فرسودگی هم بر کیفیت زندگی و هم بر کارایی حرفه ای تأثیر می گذارد (Renaud & Lacroix,2023). فرسودگی شغلی حالتی از فرسودگی جسمی و روانی است که پس از کار برای مدت طولانی ظاهر می شود. اعتقاد بر این است که مدیریت شغلی سازمانی یک عمل مفید برای تحریک پتانسیل کارکنان است. مدیریت شغلی سازمان که به عنوان «سازمان فعالیت های مرتبط با پیشرفت شغلی کارکنان خود» تعریف می شود، می تواند کارکنان را تحریک کند و به کارکنان کمک کند تا اهداف شغلی شخصی خود را کشف کنند؛ می تواند پتانسیل کارکنان را افزایش دهد، به حفظ کارکنان و ارتقای خودآگاهی آنها کمک کند؛ موفقیت شغلی را افزایش دهد (Bagdadli & Gianecchini,2019)؛ بنابراین، سازمان ها ممکن است مدیریت شغلی سازمانی را برای تسهیل توانایی کارکنان و انگیزه آنها برای مشارکت در توسعه خود و افزایش بیشتر اثرات با کاهش درک آنها از سطح شغلی فراهم کنند (Xie et al,2023). زمانی که کارکنان احساسات مثبتی مانند سرزندگی را تجربه می کنند، از زمان کاری خود لذت می برند و در کار خود غرق می شوند (Zhu et al,2018) به افراد کمک می کند تا از فرسودگی شغلی اجتناب کنند.

با توجه به ارتباط بین فلات زدگی شغلی با تمایل به ترک خدمت، مسئولین و مدیران پرستاری می توانند اقداماتی از قبیل: نحوه برخورد و کنترل استرس، مهارت های ارتباطی و راهکار هایی جهت کاهش استرس، دادن آزادی عمل و استقلال بیشتر به مجموعه پرستاری، صریح و روشن بودن حیطه وظایف و اختیارات آنها جهت کاهش عوامل موثر بر فلات زدگی و فرسودگی

شغلی در دستور کار خود قرار دهند که در نتیجه در کاهش تمایل به ترک خدمت پرستاران نیز موثر است (Arzani & kolhar, 2022). تا کنون پژوهشی که مشخصاً رابطه فلات زدگی و تمایل ترک خدمت با میانجی‌گری فرسودگی شغلی در میان پرستاران را تبیین نماید انجام نشده است. علاوه بر این، نتایج این پژوهش در سطح ملی گامی در جهت برابر کردن فرصت‌ها، برای افراد جامعه است. هرچه مشاغل غنی‌تر و فرصت پیشرفت در سازمان برای افراد برابر باشد، افراد با عملکرد بهتر به فعالیت پرداخته و ضمن داشتن انگیزه و تعهد در رسیدن به اهداف تلاش می‌نمایند. بر این اساس هدف از این پژوهش، سنجش میزان فلات‌زدگی شغلی پرستاران مرکز آموزشی درمانی الزهراء (س) و تأثیر آن بر نگرش‌های شغلی اعم از ترک خدمت و فرسودگی شغلی است.

## مبانی نظری و پیشینه پژوهش

### فلات شغلی و ترک خدمت

امروزه عقیده بر این است که مقوله فلات در مسیر شغلی ارتباط نزدیکی با بی‌انگیزگی دارد و لذا این مسأله عنوان می‌شود که سکون یا فلات در مسیر شغلی جزئی از قاعده و روش زندگی کاری است (Kreuter, 2004). زیرا گاهی در سازمان در بسیاری از موارد کارکنان مجبور به انجام اموری می‌باشند که به آن علاقه ندارند و کم‌کم دچار رکود و توقف می‌شوند (Kidd, 2006). در این شرایط علی‌رغم ادامه همکاری فرد با سازمان و احتمالاً موفقیت نیروی کار، فرد از پیشرفت خود خوشحال و راضی نیست. بدیهی است که بخشی از این نارضایتی به دید شخصی کارکنان از کار و معنی و مفهوم آن بستگی دارد و بخشی هم به تغییرات اقتصادی مربوط می‌شود. بنابراین فلات در مسیر حرفه‌ای و شغلی بیانگر رکود، عدم پیشرفت و کاهش یادگیری فردی بوده و الفاکنده نوعی احساس افسردگی و شکست می‌باشد. «فلات در مسیر شغلی» به دلایل مختلفی اتفاق می‌افتد و دارای انواع مختلف ساختاری، محتوایی، زیستی، روانی و فرهنگی است. برخی صاحب‌نظران از جمله فلیپو، سندهلتر و نادل از فلات ساختاری به عنوان سکون موقعیتی و از فلات محتوایی به عنوان سکون اثرگذاری یاد می‌کنند. ایجاد تنش و تضاد به دلیل عدم تحقق آرزوهای شغلی، نیازهای فردی و اهداف سازمانی و وضعیت را به ناهماهنگی سوق داده و تضاد جدی در زندگی شغلی و حتی زندگی فرد (حیات شخصی و خانوادگی) ایجاد می‌نماید و فرسودگی شغلی را به همراه خواهد داشت (Imal, 2007). عدم رعایت شرایط احراز (به واسطه حاکمیت سیستم‌گزینش نامناسب)، فقدان انگیزش ذاتی در مشاغل (عدم توجه به طراحی مناسب مشاغل، مهندسی مجدد، توسعه شغلی و چرخش مشاغل)، تنیدگی و فرسودگی شغلی (به علت عدم وجود فرصت‌های یادگیری و رشد شخصی، فقدان انگیزش، کار طولانی و زیاد) و... از عوامل ایجاد روحیه سکون در مسیر شغلی محسوب می‌شوند (Singer, 2008).

قصد و تمایل به ترک خدمت، به عنوان میل و اشتیاق آگاهانه برای ترک سازمان و استعفا تعریف می شود که الزاماً به استعفا و ترک واقعی منجر نمی شود. بلکه، به احتمال ترک رابطه با سازمان در آینده نزدیک اشاره دارد (Meek et al, 2011).

بر اساس نظریه تبادل اجتماعی، طرفین یک رابطه این انگیزه را دارند که رابطه با طرف مقابل را جبران کنند (Suazo, 2009). هنگامی که کارکنان تلاش سازمان را در برقراری عدالت و برآوردن انتظارات آنان درک کنند به دنبال جبران تلاش سازمان، به ارزش ها و هنجارهای سازمان متعهدتر می شوند، با نگاه مثبت کمتر نواقص را می بینند، نسبت به حداقل های شغلی رضایت بیشتری کسب می کنند و تمایل بیشتری به ادامه خدمت در سازمان دارند.

منابع انسانی و کارکنان از جمله مهمترین ارکان یک سازمان به شمار می آیند که در پیشرفت و رسیدن به اهداف سازمان نقش بسیار مهمی دارند. تمایل به ترک خدمت در بین افراد، امروزه به مسئله مهم و بحرانی در نظام بهداشتی درمانی تبدیل شده است که این امر موجب کاهش کیفیت خدمات درمانی می شود (Arzani & kolhar, 2022). صاحب نظران بر این باور هستند که هزینه های ترک خدمت کارکنان زبده و متخصص برای سازمان در مواردی جبران ناپذیر است. هزینه های ترک خدمت کارکنان بنا بر کارایی هر کارمند بین ۲۵ تا ۲۰۰ درصد سالانه به سازمان خسارت وارد می کند (Branham, 2000). هزینه های ترک خدمت همچنین، شامل موارد دیگری چون هزینه های جذب و به کارگیری مجدد افراد، انتخاب و آموزش آنها، کاهش بازدهی تا هنگامی که فرد جایگزین وارد سازمان شده و خبره و ماهر شود. صرف زمان و اعتبار برای جبران کاستی ها و غیره است (Dupre & Day, 2007).

### فروودگی شغلی

اصطلاح فروودگی شغلی توسط فروودنبرگر در سال ۱۹۷۴ هنگامی که وی کاهش انگیزه و کاهش تعهد را در میان داوطلبان در کلینیک سلامت روان مشاهده کرد، معرفی شد. ماسلاخ مقیاسی به نام پرسشنامه فروودگی شغلی ماسلاخ را ایجاد کرد که در سطح بین المللی پرکاربردترین ابزار برای اندازه گیری فروودگی شغلی است. بر اساس مفهوم سازی ماسلاخ، فروودگی شغلی پاسخی به استرس بیش از حد در محل کار است که با احساس تخلیه عاطفی و کمبود منابع عاطفی مشخص می شود و با کاهش احساس شایستگی و عملکرد در کار، موفقیت شخصی را کاهش داد (Dall'Ora, et al, 2020). چیریکو و همکاران (۲۰۲۱) دریافتند که فروودگی شغلی حتی یک مسئله جدی تری برای سلامت شغلی است و افرادی که بار کاری بالایی دارند، مانند متخصصان پزشکی،

در معرض خطر بالای فرسودگی شغلی هستند (Chirico et al,2021) استرس سنگین محل کار خطر خشونت در محل کار و در نتیجه سطح فرسودگی شغلی را افزایش می دهد (Lasalvia et al,2021). کارکنانی که در محیط کار خود احساس فرسودگی می کنند کمتر از شغل خود راضی هستند و به ماندن در سازمان بی رغبت می باشند (heidari haratemeh,2021). فرسودگی شغلی استرس مزمن کاری را در بین افراد تشدید می کند، قصد ترک شغل را افزایش می دهد و همچنین کیفیت مراقبت و مراقبت بهداشتی را کاهش می دهد (Chiri & Leiter,2021). فرسودگی شغلی، پیامد فشار روانی مزمن شغلی است که در بسیاری از سازمان‌ها، به شکل فشارهای عصبی و روانی به درجات گوناگون وجود دارد و در طولانی مدت باعث فرسودگی شغلی می شوند (Jablowska & Borkowska,2011) که عمده‌ترین آن‌ها عبارت‌اند از: بار اضافی کمی و کیفی، تعارض و ابهام در نقش، فقدان مشارکت و فقدان حمایت اجتماعی. فلات‌زدگی شغلی پیامدهای فردی و سازمانی بی‌شماری دارد که در تحقیقات مختلف به آنها اشاره شده است. از آن جمله می‌توان به کاهش رضایت شغلی و کاهش تعهد سازمانی (Lee,1999؛ Choy & Savery,1998؛ Lee,2002؛ Jung & Tak,2008؛ Nachbagauer & Riedl,2002؛ Nachbagauer & Riedl,2002؛ Ettington,1998؛ Hurst, Kungu & Flott,2012)؛ افزایش استرس و افسردگی در کارکنان (McCleese et al,2007)؛ شادکامی و فرسودگی شغلی (Javadi,2020)؛ تجمع اثر استرس بر فرسودگی شغلی (Ham et al,2022؛ Kim et al,2019)؛ کاهش فرسودگی شغلی در پیشگیری از اختلال استرس پس از سانحه (Liu et al,2023) اشاره کرد. افزایش تمایل به ترک شغل نه تنها منجر به زیان مالی می شود، بلکه منجر به کاهش تولید، روحیه پایین و وقفه در خدمات می شود و مجموعه ای از مصرف کنندگان ناراضی را ایجاد می کند (Lu et al,2016). یکی از موثرترین استراتژی‌ها برای کاهش تمایل به ترک شغل، شناسایی عناصری است که احتمالاً قصد کارکنان را برای ترک شغل کاهش می دهد. کارکنان ممکن است حمایت، مراقبت و نگرانی سازمانی را به عنوان سیگنالهای مثبت ببینند که از ترک سازمان جلوگیری می کند (Srivastava and Agrawal,2020). پژوهش‌ها نشان می دهد که یکی از مهم‌ترین دلایل تمایل کارکنان به خروج از خدمت فلات‌زدگی شغلی است (Price & Mueller,1981؛ Bluedorn,1982؛ Miles, Gordon & Storlie,2013؛ Foster, Shastri & Withane,2004؛ Heilmann, Hot & Rilovick,2008).

## پیشینه پژوهش

گور، آر، و جیندال(۲۰۲۳) در پژوهش خود با عنوان فرسودگی شغلی در میان کارکنان به این نتیجه رسیدند که فرسودگی شغلی نه تنها باعث ایجاد احساسات منفی می‌شود، بلکه می‌تواند احساسات مثبت را نیز کاهش دهد. همچنین لیو و همکاران(۲۰۲۳) با هدف فرسودگی شغلی و علائم اختلال استرس پس از سانحه در میان کارکنان پزشکی دو سال پس از همه‌گیری کووید-۱۹ در ووهان، چین نتایج نشان دادند که فرسودگی شغلی، حمایت اجتماعی و تاب‌آوری روان‌شناختی پیش‌بینی‌کننده‌های قابل توجهی علائم اختلال استرس پس از سانحه در میان کارکنان پزشکی بودند. استیندورسدودیر و همکاران(۲۰۲۳) در تحقیقی با عنوان انتقال شغلی و موفقیت شغلی از دیدگاه توسعه طول عمر: یک مطالعه طولی ۱۵ ساله بیان کردند تجزیه و تحلیل منحنی رشد پنهان نشان داد که افزایش در انتقال شغلی به سمت بالا و افقی در طول زمان به طور مثبت با افزایش موفقیت شغلی عینی و به طور مثبت با موفقیت شغلی ذهنی مرتبط است. زی و همکاران(۲۰۲۳) در تحقیقی با عنوان مدیریت شغلی سازمانی چه سودی برای کارکنان دارد؟ تأثیر مسیرهای «توانمندساز» و «انرژی‌بخش» مدیریت شغلی سازمانی بر اشتغال‌زایی و فرسودگی شغلی را بررسی و بیان نمودند که مدیریت شغلی سازمانی با «توانمندسازی» و «انرژی‌بخشیدن» به کارمندان برای بهتر کردن خود از نظر شغلی سودمند است و شرایط مرزی فلات شغلی را روشن می‌کند. محمدی و همکاران (۲۰۲۲) در مطالعه خود با عنوان «فرسودگی شغلی و عوامل مرتبط با آن در میان تکنسین‌های جراحی» به این نتیجه رسیدند که کارگران تازه کار و لیسانس اتاق عمل بیشتر از افرادی که دارای مدرک کاردانی و کارگران باتجربه هستند، از فرسودگی شغلی رنج می‌برند. میری و همکاران(۲۰۲۱) با هدف بررسی تأثیر فلات‌زدگی شغلی بر ابهام و تعارض نقش با میانجی‌گری تعارضات سازمانی معلمان تربیت بدنی بیان کردند با توجه به نقش فلات‌زدگی شغلی در بروز تعارضات سازمانی و ابهام و تعارض نقش، لزوم طراحی و اجرای برنامه ریزی مسیر کار راه‌ه شغلی می‌تواند در کاهش فلات‌زدگی شغلی مؤثر باشند. بانسال و آگاروال(۲۰۲۱) در یک مطالعه تحقیقاتی به ارزیابی پدیده فرسودگی شغلی در بین معلمان استان جیپور پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که بین ۱۰۰ نفری که در نظرسنجی شرکت کردند، ۶۹٫۸ درصد دارای درجه بالایی از فرسودگی شغلی هستند. ایالپ و همکاران(۲۰۲۱) در مطالعه خود بر روی ۳۶۰ معمار در یک شرکت طراحی، فرسودگی شغلی را با ۳۹ معیار شناسایی کردند. سانتوس و همکاران(۲۰۲۰) مطالعه ای را بر روی ۸۹ کارگر قراردادی شاغل در مراکز خرید انجام داد و به این نتیجه رسید که کارگران قراردادی دارای درجه متوسطی از فرسودگی شغلی بر اساس چهار علامت مختلف خستگی جسمی و احساسی، کاهش عملکرد کاری و بیگانگی از همکاران هستند. تورک(۲۰۲۰) رابطه بین فرسودگی

شغلی، رفتارهای شهروندی سازمانی، و رفتارهای ضد تولیدی در محل کار را توضیح داد و نتیجه گیری کرد که فرسودگی شغلی احتمال رفتارهای ضد تولیدی در محل کار را افزایش می دهد و آمادگی کارکنان را برای رفتارهای شهروندی سازمانی کاهش می دهد. نورنژاد و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیقی با عنوان شناسایی عوامل موثر بر فلات‌زدگی شغلی در سازمان‌ها به شناخت عوامل موثر بر فلات‌زدگی شغلی در میان کارکنان پرداخته و پس از شناسایی، راهکارهایی در جهت کاهش این پدیده بیان نمودند. هیلمن (۲۰۰۸) نیز در مطالعه خود دریافت فلات‌زدگی شغلی ادراک شده با افزایش تمایل به ترک خدمت کارکنان رابطه معنادار و مثبت دارد. در پژوهش لائر و هال (۱۹۷۰) با هدف بررسی ارتباط عجین شدن با شغل، رضایت شغلی و انگیزه جامعه آماری در میان ۲۹۱ دانشمند در آزمایشگاه‌های تحقیق و توسعه آمریکا نتایج بدست آمده از این پژوهش نشان می‌دهد عجین شدن با شغل موجب افزایش انگیزه و رضایت شغلی می‌شود. موب لی (۱۹۷۷) با هدف بررسی رابطه بین رضایت شغلی و ترک خدمت بود که با نتایج این تحقیق رابطه منفی بین رضایت شغلی و ترک خدمت اثبات شده است.

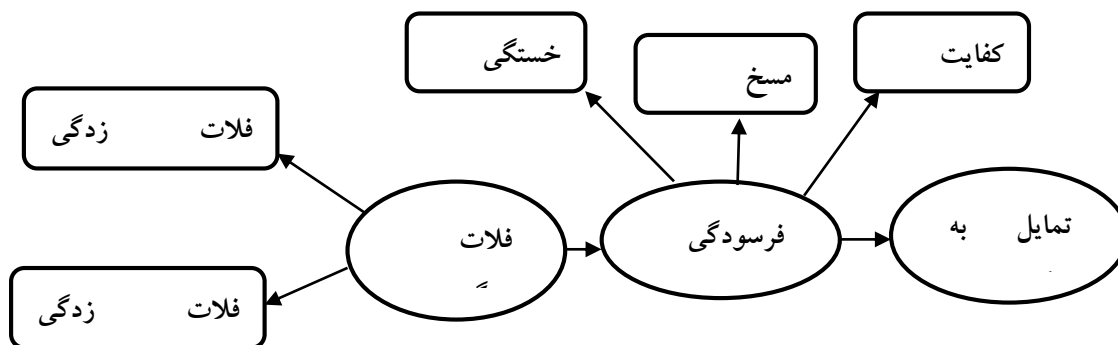
ارزانی و کلهر (۱۴۰۱) در تحقیقی با عنوان رابطه بین فلات‌زدگی شغلی با تمایل به ترک خدمت پرستاران بیمارستان‌های تحت پوشش دانشگاه علوم پزشکی قزوین با میانجیگری فرسودگی بیان کردند با توجه به نتایج این مطالعه و ارتباط بین فلات‌زدگی شغلی با تمایل به ترک خدمت، مسئولین و مدیران پرستاری می‌توانند اقداماتی از قبیل: نحوه برخورد و کنترل استرس، مهارتهای ارتباطی و راهکارهایی جهت کاهش استرس، دادن آزادی عمل و استقلال بیشتر به مجموعه پرستاری، صریح و روشن بودن حیطه وظایف و اختیارات آنها جهت کاهش عوامل موثر بر فلات‌زدگی و فرسودگی شغلی در دستور کار خود قرار دهند که در نتیجه در کاهش تمایل به ترک خدمت پرستاران نیز موثر است. مسرور رودسری و صالحی (۱۴۰۱) نیز در تحقیقی با عنوان ارتباط فرسودگی شغلی با جو سازمانی ادراک شده در پرستاران شاغل در مراکز آموزشی درمانی دانشگاه علوم پزشکی ایران بیان کردند اکثریت پرستاران مورد پژوهش (۸۹ درصد) میانگین نمره بالایی از جو سازمانی درک شده را نشان دادند و براساس نتایج، فرسودگی شغلی در بعد مسخ شخصیت ( $2/63 \pm 17$ ) نسبت به دو بعد دیگر (خستگی عاطفی و جو سازمانی) در پرستاران مورد پژوهش بالاتر بوده است. داور و درخشان (۱۴۰۱) در تحقیقی با عنوان رابطه مدیریت تعارض و سرسختی شغلی با فرسودگی شغلی کارکنان صداسیما خوزستان نتیجه گرفت که افراد با لجبازی بالاتر فرسودگی شغلی کمتری دارند. مرادنژاد و همکاران (۱۴۰۱) بیان نمودند مسئولان باید برنامه ریزی‌های مناسبی کرده و سبب بهبود شرایط کاری پرستاران و به دنبال آن کاهش فرسودگی شغلی شان شوند. سرفرازی و همکاران (۱۴۰۰) ترک خدمت کارکنان و فلات‌زدگی شغلی از مهمترین موضوعات دهه های آینده خواهند بود، که مدیریت صحیح



برای اجتناب از نارضایتی کارکنان را می‌طلبد. نتایج پژوهش آذرپرور و کریمی (۱۳۹۹) نشان داد بین ذهن آگاهی با قصد ترک خدمت رابطه معکوس و با عملکرد شغلی رابطه مستقیم وجود دارد. عزیزی و اردلان (۱۳۹۹) تحقیقی را با هدف بررسی نقش کارکنان نامرئی بر بی‌تفاوتی سازمانی با نقش واسطه‌ای فلات‌زدگی شغلی طراحی و اجرا کردند و مشخص شد که ایجاد راهکارهایی در مسیر مدیریت فلات‌زدگی شغلی می‌تواند مسیر کاهش بی‌تفاوتی سازمانی را تقویت نماید. همچنین احمدی و نادری (۱۳۹۸) با بررسی تأثیر پیشرفت شغلی، فلات‌زدگی شغلی، تعهد عاطفی، دل‌بستگی شغلی و فرسودگی شغلی بر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی و تمایل به ترک خدمت بیان کردند فلات‌زدگی شغلی و فرسودگی شغلی بر ادراک از عدالت سازمانی تأثیر معناداری مشاهده نشد. فیاضی و ضیایی (۱۳۹۳) در تحقیقی با عنوان تأثیر فلات‌زدگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی کشور نتایج پژوهش حاکی از آن است فلات‌زدگی شغلی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان تأثیر معنادار دارد. صالح اردستانی و سید نقوی (۱۳۹۵) با هدف تبیین رابطه فلات‌زدگی شغلی با بی‌تفاوتی سازمانی و تمایل خروج از خدمت ۳۵۵ نفر کارکنان شرکت بیمه ایران بود و نتایج بدست آمده از این پژوهش حاکی از این می‌باشد که فلات‌زدگی رابطه زیادی میان با تمایل خروج از خدمت کارکنان را نداشته، اما با بی‌تفاوتی سازمانی رابطه قوی را نشان می‌دهد.

### مدل مفهومی تحقیق

پژوهشی که رابطه فلات‌زدگی و تمایل ترک خدمت با میانجی‌گری فرسودگی شغلی در میان پرستاران را تبیین نماید انجام نشده و مدلی که رابطه بین این سه مؤلفه را بررسی نماید یافت نگردید. مدل مفهومی (شکل ۱) جهت شناسایی ابعاد این مؤلفه‌ها و تبیین ارتباط آن و سنجش فرضیات موجود ارائه گردید.



شکل ۱- مدل مفهومی تحقیق

## روش شناسی پژوهش

در این پژوهش از دو روش کتابخانه ای و میدانی برای گردآوری اطلاعات استفاده گردید. با استفاده از روش کتابخانه ای به مطالعه و بررسی تحقیقات پیشین پرداخته و اطلاعاتی در زمینه مفاهیم و تئوریهای مربوط به فلات‌زدگی شغلی، فرسودگی شغلی و تمایلات ترک کار جمع‌آوری نموده و با استفاده از روش میدانی در محیط واقعی به گردآوری مطالب دست اول اقدام گردید. برای سنجش فلات‌زدگی از پرسشنامه میلیمن (۱۹۹۲) که دارای ۱۲ سوال بوده و هدف آن بررسی فلات‌زدگی شغلی از ابعاد مختلف (فلات ساختاری، فلات محتوایی) با طیف لیکرت پنج گزینه ای استفاده گردید. برای تمایل به ترک خدمت از پرسشنامه حسینی برزنجی (۱۳۹۲) با اقتباس از کیم و همکاران (۲۰۰۷) شامل ۱۵ گویه، فرسودگی شغلی از پرسشنامه ملچ- پاینز (۲۰۰۵) شامل ۲۲ گویه که جنبه های سه گانه فرسودگی شغلی (خستگی عاطفی، موفقیت فردی و شخصیت زدایی) را می‌سنجد استفاده گردید. روایی محتوایی توسط صاحب‌نظران تایید گردید. مقدار آلفای کرونباخ متغیرها که حاکی از پایایی مورد قبول متغیرهای مورد پژوهش می‌باشد در جدول (۱) آمده است.

جدول ۱- مقدار آلفای کرونباخ متغیرها

مؤلفه اصلی	الفای کرونباخ	بعد	آلفای کرونباخ
فرسودگی شغلی	۰/۹۳	خستگی عاطفی	۰/۸۶
		شخصیت زدایی	۰/۷۹
		فقدان موفقیت فردی	۰/۹۰
	۰/۹۴	-	۰/۹۴
فلات‌زدگی	۰/۸۲	فلات ساختاری	۰/۷۱
		فلات محتوایی	۰/۷۸

جامعه آماری تحقیق، شامل پرستاران شاغل در مرکز آموزشی درمانی الزهراء (س) مشتمل بر ۹۱۴ نفر بود. برای نمونه‌گیری از روش تصادفی استفاده شد و حجم نمونه متناسب با حجم جامعه از طریق جدول مورگان ۲۷۰ نفر انتخاب گردید. روش تجزیه و تحلیل اطلاعات از نوع کمی و با استفاده از آمار استنباطی انجام شد. از آزمون کولموگروف-اسپیرنوف برای حصول اطمینان از

نرمال بودن توزیع داده‌های نمونه آماری انجام شد. برای تجزیه و تحلیل سئوالات تحقیق از آمار استنباطی و در این رابطه از نرم‌افزار SPSS و AMOS استفاده شد.

### یافته های پژوهش

پاسخگویان را زنان با ۷۳ درصد و ۲۷ درصد از پاسخ دهندگان را مردان تشکیل داده اند. بیشتر نفرات نمونه آماری (۳۵ درصد) دارای وضعیت استخدامی قراردادی بودند. افراد دارای مدرک تحصیلی لیسانس با ۸۲ درصد و افراد با سابقه کاری ۶ تا ۱۰ سال با درصد فراوانی ۲۹ درصد بیشترین حجم نمونه پژوهش را تشکیل دادند. برای بررسی نرمال بودن داده در این پژوهش از آزمون کولموگروف اسمیرنوف استفاده شد. در جدول (۲) نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف نشان داده شده است.

جدول ۲- نتایج آزمون کولموگروف اسمیرنوف

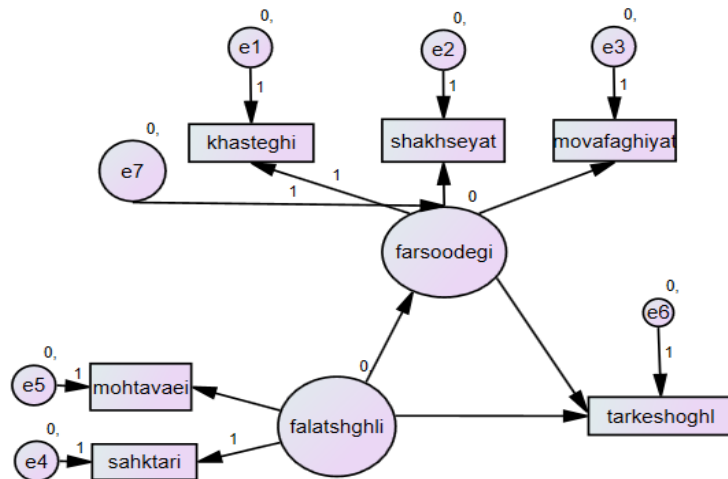
مؤلفه اصلی	سطح معنی داری	توزیع	بعد	سطح معنی داری	توزیع
فرسودگی تفصیلی	۰/۰۵۵	نرمال	خستگی عاطفی	۰/۱۸	نرمال
			شخصیت زدایی	۰/۲۳	نرمال
			فقدان موفقیت فردی	۰/۲۰	نرمال
تفصیلی تفصیلی	۰/۰۶۵	نرمال	-	۰/۰۶۵	نرمال
			فلات ساختاری	۰/۹۱	نرمال
فلات تفصیلی	۰/۷۸	نرمال	فلات محتوایی	۰/۸۳	نرمال

همچنین نتایج آزمون t برای متغیرهای مورد مطالعه در جدول (۳) آورده شده است.

جدول ۳- نتایج آزمون t برای متغیرها

مؤلفه اصلی	میانگین	انحراف معیار	P-Value	تفسیر	بعد	میانگین	انحراف معیار	P-Value	تفسیر
تفصیلی تفصیلی	۲/۵۶	۰/۸۸۹	۰/۰۰۰	رد فرض صفر	-	۲/۵۶	۰/۸۸۹	۰/۰۰۰	رد فرض صفر
					خستگی عاطفی	۲/۲۸	۰/۸۳۳	۰/۰۰۰	رد فرض صفر
فرسودگی تفصیلی	۲/۴۶	۰/۴۹۰	۰/۰۰۰	رد فرض صفر	شخصیت زدایی	۲/۰۲	۰/۷۹۹	۰/۰۰۰	رد فرض صفر

فقدان	فلات‌زدگی	رد فرض	صفر	۰/۷۴۰	۰/۰۰۰	۳/۱۵
موفقیت فردی	فلات	رد فرض	صفر	۰/۷۴۰	۰/۰۰۰	۳/۱۵
۳/۰۶	ساختاری	صفر	۰/۰۱۹	۰/۷۱۹	۳/۱۰	
تأیید فرض صفر	فلات محتوایی	رد فرض	صفر	۰/۷۰۴	۰/۰۰۰	۳/۲۰



شکل ۲- مدل بررسی فرضیه پژوهش

جدول ۴- ضرایب مسیر مدل اصلی پژوهش

نتیجه	معناداری P	خطای استاندارد S.E	ضریب استاندارد	فرضیه
تایید مدل	۰/۰۰۹	۰/۰۲۲	۰/۵۷	فلات‌زدگی شغلی ---> تمایل به ترک خدمت اصلی

نتایج این پژوهش نشان داد مسیر بین فلات‌زدگی شغلی و تمایل به ترک خدمت با از طریق فرسودگی شغلی معنادار و با ضریب استاندارد ۰/۵۷ می‌باشد. فرضیه اصلی پژوهش مورد تایید قرار گرفت در نتیجه فلات‌زدگی شغلی پرستاران مرکز آموزشی درمانی الزهراء (س) بر تمایل به ترک خدمت آنها از طریق فرسودگی شغلی مؤثر است. با توجه به این فرضیه میزان تأثیرگذاری فلات‌زدگی بر تمایل به ترک خدمت برابر با ۰,۲۹۹ بود که با اضافه شدن متغیر فرسودگی شغلی، این میزان به ۰,۵۷ رسید و همچنین معنی داری رابطه حفظ شد. یکی از شاخص‌های عمومی برای به حساب آوردن پارامترهای آزاد در محاسبه شاخص‌های

برازش شاخص خی-دو بهنجار است که در این پژوهش مقدار این شاخص  $4/571$  و از ۵ کوچکتر بوده و قابل قبول است. تحلیل رگرسیون به منظور بررسی قطعیت وجود رابطه خطی بین دو متغیر است که در جدول (۵) قابل مشاهده است.

جدول ۵-تحلیل رگرسیون

سطح معناداری	F	میانگین مربعات	درجه آزادی	مجموع مربعات	منبع تغییرات	
		۱۳/۱۵۲	۱	۱۳/۱۵۲	رگرسیون	
۰/۰۰۰	۱۷/۶۶۷	۰/۷۴۴	۲۶۸	۱۹۹/۵۱۴	فلات زدگی شغلی	
			۲۶۹	۲۱۲/۶۶۷	مقدار باقی مانده	
					جمع کل	

با توجه به جدول (۵) سطح معنی داری محاسبه شده برای این آماره برابر ۰/۰۰۰ بوده در نتیجه فرض خطی بودن رابطه دو متغیر تأیید می شود.

### نتیجه گیری و پیشنهادها

با توجه به نتایج به دست آمده پرستاران در مرکز آموزش الزهرا، در فلات زدگی شغلی نمره ای بالاتر از سطح میانگین کسب کرده و لذا در تفسیر نتیجه بدست آمده می توان گفت که مقوله فلات در مسیر شغلی ارتباط نزدیکی با بی انگیزگی دارد و چون آدمی در طول فعالیت های خود در میان طیفی از عوامل انگیزشی و موانع سیستمی و رفتاری (عوامل انگیزه زدا) قرار دارد لذا احساس ناشایستگی و ناخشنودی در این پیوستار زمانی روی می دهد که فرد به سمت موانع کشیده می شود و لذا این مسأله عنوان می شود که سکون یا فلات در مسیر شغلی جزئی از قاعده و روش زندگی کاری است زیرا گاهی در سازمان در بسیاری از موارد کارکنان مجبور به انجام اموری می باشند که به آن علاقه ندارند و کم کم دچار رکود و توقف می شوند. در این شرایط علی رغم ادامه همکاری فرد با سازمان و احتمالاً موفقیت نیروی کار، فرد از پیشرفت خود خوشحال و راضی نیست. بدیهی است که بخشی از این نارضایتی به دید شخصی کارکنان از کار و معنی و مفهوم آن بستگی دارد و بخشی هم به تغییرات اقتصادی مربوط می شود. بنابراین فلات در مسیر حرفه ای و شغلی بیانگر رکود، عدم پیشرفت و کاهش یادگیری فردی بوده و القاکننده نوعی احساس افسردگی و شکست می باشد. لذا با افزایش فلات زدگی شغلی باعث افزایش خستگی عاطفی و بدینی فرد می شود و از آنجا که فرسودگی شغلی را با عنوان خستگی عاطفی و بدینی که از شغل فرد نشأت می گیرد، تعریف کرده اند در نتیجه این دو فرسودگی شغلی پرستاران نیز

افزایش یافته است. در این راستا راهکارهایی توسط محقق پیشنهاد می‌گردد. مراکز آموزشی درمانی، تمهیداتی فراهم نمایند تا مبلغ کارانه پرداختی به پرستاران نزدیک به مبلغ پرداختی پزشکان گردد. که از آن جمله میتوان دادن تسهیلات، مساعده و کمک هزینه‌هایی جهت افزایش مزایای پرستاران اشاره کرد. پرستاران هنگامی دچار فلات‌زدگی می‌شوند که هیچگونه علاقه و لذتی را در کار خود احساس نکنند. لذا، مراکز آموزشی درمانی می‌توانند با استفاده از برنامه ریزی‌های شغلی متناسب با شغل پرستاری مثل افزایش سطح مهارت ایشان با برگزاری دوره‌های تخصصی، امید به ارتقاء و پیشرفت را در پرستاران افزایش دهند. با استفاده از سیاست‌های مدیریت منابع انسانی، امکاناتی فراهم نمایند تا پرستاران حداکثر به مدت سه سال در یک بخش فعالیت نمایند و سیاست چرخش افقی لازم جهت تبدیل پست‌های پرستار با تصدی را به پست‌های مدیریتی همانند (سرپرستار، سوپروایزر آموزشی) فراهم نمایند. مراکز آموزشی درمانی، رایزنی‌های لازم جهت تبدیل وضعیت پرستاران قراردادی و شرکتی را انجام و به منظور تسلی خاطر ایشان از مقامات ذی‌صلاح مکرر پیگیری نمایند. مراکز آموزشی درمانی، امکانات و شرایط (دادن مرخصی جهت تحصیل، بورس تحصیلی، کمک هزینه تحصیلی) فراهم نمایند تا با پرستارانی که تمایل به ادامه تحصیل دارند، مساعدت شود. محققین می‌توانند تحقیق را با استفاده از مدل‌های دیگر برای متغیر تمایل به ترک خدمت کارکنان، فرسودگی شغلی و فلات‌زدگی شغلی انجام دهند و نتایج را با نتیجه پژوهش حاضر مقایسه نمایند و یا این پژوهش را در سازمان‌های دیگر به طور همزمان اجرا نمایند و به مقایسه تمایل به ترک خدمت کارکنان، فرسودگی شغلی و فلات‌زدگی شغلی آنها پردازند.

### نتیجه‌گیری کلی

پرستاران به دلیل مسئولیت‌های سنگین پرستاری بیش از هر گروه شغلی دیگری در بیمارستان در معرض فلات‌زدگی شغلی قرار دارند. فلات‌زدگی نقطه‌ای در مسیر شغلی فرد است و احتمال حرکت در سلسله مراتب سازمان در آینده برای وی بسیار کم است. همچنین فرسودگی شغلی می‌تواند باعث اضطراب، افسردگی، کاهش خودباوری، کاهش عملکرد و افزایش مشکلات سلامتی در پرستاران شود و این امر خود تمایل فرد برای ترک خدمت را افزایش می‌دهد. با افزایش و شدت یافتن (کاهش) فرسودگی شغلی در کارکنان رابطه بین فلات‌زدگی شغلی پرستاران مرکز آموزشی درمانی الزهراء (س) و تمایل به ترک خدمت نیز افزایش (کاهش) می‌یابد. در نتیجه فلات‌زدگی شغلی پرستاران مرکز آموزشی درمانی الزهراء (س) بر تمایل به ترک خدمت آنها از طریق فرسودگی شغلی مؤثر است. با توجه به فرضیه پژوهش میزان تأثیرگذاری فلات‌زدگی بر تمایل به ترک خدمت برابر با

۰,۲۹۹ بود که با اضافه شدن متغیر فرسودگی شغلی، این میزان به ۰,۵۷ رسید و همچنین معنی داری رابطه حفظ شد. با این توصیفات فرضیه اصلی پژوهش مورد تایید قرار گرفت.

## منابع

- Abarghouei, M.R., Sorbi, M.H., Abarghouei, M., Bidaki, R., Yazdanpoor, S. (2016). A study of job stress and burnout and related factors in the hospital personnel of Iran. *Electronic physician*, 8(1), 2625-2632.
- Abedi, M. R., Shafi Abadi, A. A., Syed, A., Salimi, M. K. (2010). Burnout of Education Consultants city and its influencing factors. *Knowledge and research in psychology*, 1 (15): 23-38. (In Persian).
- Ahmadi, Nadi. (2018). Investigating the effect of job advancement, job burnout, emotional commitment, job attachment, and job burnout on employees' perception of organizational justice and willingness to quit. *Journal of Change Management*, 11(1), 105-132. (In Persian)
- Allen, T. D., Potet, M. L., & Russell, J. E. (1998). Attitudes of managers who are more or less career plateaued. *The Career Development Quarterly*, 47, 159-172.
- Arzani, Shaghaigh, Kalhor, Ruholah. (2022). The relationship between job burnout and the desire to leave the service of nurses in hospitals covered by Qazvin University of Medical Sciences with the mediation of burnout. Master's thesis in health care management. Qazvin University of Medical Sciences and Health Services. (In Persian)
- Ayalp, G. G., Bozhuyuk, N., & AY, I. (2021). Factors that affect job burnout among architects at design firms.
- Azarparvar, Afsana and Karimi, Fariba, (2019), structural model of managers' intention to quit and job performance based on mindfulness: the mediating role of emotional burnout. (In Persian)
- Azizi, Fili, Ardalan, Thabit. (2019). Examining the role of invisible employees on organizational indifference with the mediating role of job burnout. *Business Management*, 12(48), 75-93. (In Persian)
- Bagdadli, S.; Gianecchini, M. (2019). Organizational career management practices and objective career success: A systematic review and framework. *Hum. Resour. Manag. Rev*, 29, 353-370.
- Bluedorn, A. C. 1982. A Unified model of turnover from organizations. *Human Relations*, 35 (2). 135-153.
- Burke, R. J., & Mikkelsen, A. (2006). Examining the career plateau among police officers. *International Journal of Police Strategies and Management*, 29 (4), 691-703.

- Chirico F., A.A. Afolabi, O.S. Ilesanmi, G. Nucera, G. Ferrari, A. Sacco, L. Szarpak, P. Crescenzo, N. Magnavita, M. Leiter.(2021).Prevalence, risk factors and prevention of burnout syndrome among healthcare workers: an umbrella review of systematic reviews and meta-analyses
- Chirico F., M. Leiter.(2022).Correct use of the maslach burnout inventory to develop evidence-based strategies against burnout syndrome during and post COVID-19 pandemic
- Choy, R. M., & Savery, L. K. (1998). Employee plateauing: some workforce attitudes. *Journal of Managemet Development*, 17 (6), 392-401.
- Dall’Ora, C., Ball, J., Reinius, M., & Griffiths, P. (2020). Burnout in nursing: a theoretical review. *Human resources for health*, 18, 1-17.
- Ettington, D. R. (1998). Successful career plateauing. *Journal of Vocational Behavior*, 52, 72-88.
- Farsi Z, Dehghani.,Nayerin, Negarandeh R, Broomand S. (2010). Nursing profession in Iran: an overview of opportunities and challenges. *Japan Journal of Nursing Science*;7(1):9-18.
- Fayazi, M., and Ziaee, S. (2013). The effect of job plateauing on job burnout and the desire to leave librarians. *Transformation Management Research Journal*, 6, 11. 74-90. (In Persian)
- Feldman, D. C., & Weitz, B. A. (1988). Career plateaus reconsidered. *Journal of Management*, 14 (1), 69-80.
- Foster P. B., Shastri, T., & Withane, S. (2004). The impact of mentoring on Career plateau and turnover intentions of management accountings. *Journal of Applied Business Research*, 20 (4), 33-42.
- Gaur, A., & Jindal, M.(2023). Job Burnout among Employees: A Systematic Literature Review.
- Ham E., M.C. Seto, N.C. Rodrigues, N.Z. Hilton.(2022).Workplace stressors and PTSD among psychiatric workers: the mediating role of burnout
- Hayes LJ , O’Brien-Pallas L , Duffield C, Shamian J, Buchan J , Huges F, Spence Laschinger HK , North N, Stone PW. (2006). Nurse turnover a literature review. *International Journal of Nursing Studies*:43:237–263.
- heidari haratemeh, Mostafa. (2021).The effect of telework on commitment and turnover intentions with the role of work exhaustion intervention. *Human Resources Excellence*, 2(2), 113-98. (In Persian)
- Heilmann, S. G., Holt, D. T., & Rilovick, C. Y. (2008). Effects of career plateauing on turnover: a test of a model. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 15, 59-68.
- 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.



- Hurst, C. S., 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.
- Iranzadeh, Suleiman, Bagherzadeh Khawaje, Bagherenjad, Shahryar. (2020). Investigating the effect of job enrichment on reducing job burnout of employees (case study of employees of National Bank of East Azarbaijan province). *Accounting and Management Perspectives*, 53(4), 63-72. (In Persian)
- 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.
- Khosravan S, Mazlom B, Abdollahzade N, Jamali Z, Mansoorian MR.(2014). Family participation in the nursing care of the hospitalized patients. *Iranian Red Crescent Medical Journal*;16(1): e12686.
- Kim W. , M. Bae, S.J. Chang, .(2019).Effect of burnout on post-traumatic stress disorder symptoms among firefighters in Korea: data from the Firefighter Research on Enhancement of Safety & Health
- Lasalvia A., F. Amaddeo, S. Porru,.(2021).Levels of burn-out among healthcare workers during the COVID-19 pandemic and their associated factors: a cross-sectional study in a tertiary hospital of a highly burdened area of north-east Ital
- Lawler, E. E., & Hall, D. T. (1970). Relationship of Job Characteristics to Job Involvement, Satisfaction, and Intrinsic Motivation. *Journal of Applied Psychology*, 54 (4), P. 305.
- Liu, Y., Zou, L., Yan, S., Zhang, P., Zhang, J., Wen, J. (2023). Burnout and post-traumatic stress disorder symptoms among medical staff two years after the COVID-19 pandemic in Wuhan, China: Social support and resilience as mediators. *Journal of Affective Disorders*, 321, 126-133.
- Lu H, While AE, Barriball KL.2016. Job satisfaction among nurses: a literature review. *Int J Nurs Stud*;42:211-27.
- Masroor-Roodsari D, salehi Z, hamid S.(2022). The relationship between job burnout and the perceived organizational climate in nurses working in medical training centers of Iran University of Medical Sciences. *IJN*, 35 (137). (In Persian)
- 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.

- Miles, S., Gordon, J., & Storlie, C. (2013). Job Satisfaction, perceived career plateau, and the perception of promotability a correlational study. *The Journal of International Management Studies*, 8 (1), 1-9.
- Miri, Nasti Zaei, & Naser. (۲۰۲۱). The effect of job plateauing on role ambiguity and conflict by mediating organizational conflicts of physical education teachers. *Human resource management in sports*, ۸(۲), ۴۱۷-۴۳۴.
- Mirzabeygi Gh , Salemi S, Sanjary M , Shirazi F , Heydari Sh , Maleki S .(2009). Job satisfaction in nurses Iranian, *Hayat: Journal of Nursing & midwifery school: Tehran university of Medical Sciences*;1:59-49. (In Persian)
- Mobley, W. H. .(1977). Intermediate Linkages in the Relationship between Job Satisfaction and Employee Turnover. *Journal of Applied Psychology*, 62 (2), 237-240.
- Mohammadi, S., Hanani, S., Amiri, F., Azadi, N., & Kamali, N. (2022). Job Burnout and its related factors among Surgical Technologists. *Journal of Holistic Nursing and Midwifery*, 32(1), 40-48.
- Moradanjad, Saeeda and Bayat, Erfan and Esmaeili Waleh Mozoi, Nazanin, (2021), investigation and evaluation of factors affecting job satisfaction and burnout of nurses in Iran, the fifth national conference of interdisciplinary research in management and medical sciences, Tehran,
- Nachbagauer, A. G. M., & Riedl, G. (2002). Effects of concepts of career plateaus on performance, work satisfaction and commitment. *International Journal of Manpower*, 23 (8), 716-733.
- Nurnjad, Mohammadinia, Sogand, Rostgar, & Abdul Ghani. (2020). Identifying factors affecting job plateauing in organizations. *Conference on new management approaches in interdisciplinary studies*, 45-51. (In Persian)
- 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.
- Price, J. L., & Muller, C. W.(1981). A Causal model of Turnover for nurses. *Academy of Management Journal*, 24 (3), 543-565
- Rabiei, Salehi, Rizvan, Kerami Borojni, Kaveh Farsani, & Zabihullah.(2022). The effectiveness of Fordyce's happiness group counseling on job burnout of elderly people. *Scientific Quarterly Journal of Work Psychology*, 1(2), 35-42. (In Persian)
- Referee, Derakhshan, Rostam. (2022). The relationship between conflict management and job toughness with job burnout of Sadasima Khuzestan employees. *New research approaches in management and accounting*, 84(6), 1260-1274. (In Persian)

- Renaud, C., & Lacroix, A. (2023). Systematic review of occupational burnout in relation to cognitive functions: Current issues and treatments. *International Journal of Stress Management*.
- 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.
- Saleh Ardestani, A., and Seyed Naqvi, M. (2015). Explaining the relationship between job burnout and organizational indifference and the desire to leave the service of employees. *Journal of Public Management Research*, 145-160.
- Santos, K. E. S., Campus, A., Ecija, N., Campus, A., & Ecija, N. (2020). Job Burnout of Contractual Workers in Nueva Ecija. *Open Access Library Journal*, 7(02), 1.
- Sarfrazi, Mehrzad and Ejaman Jahormi, Seyyed Abdul Ali and Fard, Ali Asghar, (2020), measuring the effect of job plateauing on employees' job burnout and their desire to leave, 7th National Conference on Management Studies in Human Sciences, Tehran
- Srivastava, S., and Agrawal, S. (2020). Resistance to change and turnover intention: a moderated mediation model of burnout and perceived organizational support. *J. Organ. Change Manag.* 33, 1431–1447.
- Steindórsdóttir, B. D., Sanders, K., Arnulf, J. K., & Dysvik, A. (2023). Career transitions and career success from a lifespan developmental perspective: A 15-year longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 140, 103809.
- Tett, R.P., & Meyer, J.P. (1993). " Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings". *Personnel Psychology*, 46, 259-293
- Tremblay, M. (2021). Understanding the dynamic relationship between career plateauing, organizational affective commitment and citizenship behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 129, 103611.
- 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), 996-1017. (20)- 21.
- Turek, D. (2020). When does job burnout not hurt employee behaviour? *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*
- Vazifeh khah, Samia, Lari Yazdi, Elnaz. (2022). An overview of job burnout factors and its treatment solutions. *Specialized Scientific Quarterly of New Research Approaches in Management and Accounting*, 6(21), 857-870. (In Persian)

Xie, M., Wang, G., Wu, Y. J., & Shi, H. (2023). How Does Organizational Career Management Benefit Employees? The Impact of the “Enabling” and “Energizing” Paths of Organizational Career Management on Employability and Job Burnout. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 20(2), 1259.

Zhu, X.; Law, K.S.; Sun, C.T.; Yang, D. (2018). Thriving of employees with disabilities: The roles of job self-efficacy, inclusion, and team-learning climate. *Hum. Resour. Manag*, 58, 21–34.

## The effect of job plateauing on the tendency to leave the service of nurses in Al-Zahra Medical Center through job burnout

### Abstract

This research aims to determine the effect of job plateauing of nurses at Al-Zahra Medical Center on their desire to leave the service through job burnout. This research is applied and descriptive-correlational in terms of the research problem or method. The statistical population of the research was the nurses of Al-Zahra Medical Education Center (S) in Isfahan, and the research samples were selected by stratified random sampling, and the Karajesi-Morgan table was used to determine the sample size, and finally, 270 people were selected to participate in this research. The research data were used using three questionnaires measuring plateauing from Milliman's questionnaire (1992), and tendency to leave the service from Hosseini Barzanji's questionnaire (2013) adapted from Kim et al. . The data analysis of this research was done using Spss and Amos software, and the results of this research showed that the job plateau of the nurses of Al-Zahra Medical Training Center (S) is related to the tendency to leave the service and job burnout of the nurses of Al-Zahra Medical Training Center (S). It is effective.

**Keywords:** Job plateauing; Willingness to leave the service; job burnout; medical education Centers