

رابطه فلاتزدگی شغلی و اهمالکاری پرستاران (مورد مطالعاتی بیمارستان کوثر سنندج) سپهر الهامی فرد^{1*}، ساناز بستانی²

^{1*} کارشناس پرستاری، گروه پرستاری، دانشکده پزشکی، واحد بین الملل قشم، دانشگاه آزاد اسلامی، هرمزگان، ایران.

² گروه پرستاری، دانشکده پزشکی، واحد بین الملل قشم، دانشگاه آزاد اسلامی، هرمزگان، ایران.

چکیده

هدف: پژوهش حاضر باهدف، بررسی رابطه فلاتزدگی شغلی و اهمالکاری پرستاران انجام شد.
روش‌شناسی: روش پژوهش حاضر روش کمی که از نظر هدف کاربردی و از حیث ماهیت و روش توصیفی همبستگی بود. جامعه آماری آن را کلیه پرستاران بیمارستان کوثر سنندج به تعداد 146 نفر تشکیل دادند. نمونه آماری این تحقیق به علت محدود بودن جامعه آماری، برابر با کل جامعه در نظر گرفته شد. برای گردآوری اطلاعات، از پرسشنامه‌های فلاتزدگی شغلی میلیم (1992) و اهمالکاری تاکمن و همکاران (1991) فرم بلند استفاده شد. منظور تجزیموتحلیل داده‌ها از آمار توصیفی (میانگین، انحراف معیار، نمودارها و جداول) و آمار استنباطی (آزمون کلموگروف اسمیرنوف و همبستگی پیرسون و رگرسیون گام‌به‌گام) استفاده شد.
یافته‌ها: نتایج نشان داد که بین تمامی ابعاد فلاتزدگی شغلی و اهمالکاری پرستاران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بدین معنا که با افزایش فلاتزدگی شغلی، اهمالکاری افزایش می‌یابد.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج، می‌توان اذعان نمود که عدم توجه به پدیده فلاتزدگی شغلی، سبب افزایش ابعاد مختلف اهمالکاری در پرستاران خواهد شد. لذا پیشنهاد می‌شود مدیران پرستاران، نسبت به غنی‌سازی شغلی، ایجاد سیستم ارزیابی عملکرد و افزایش حمایت و آموزش آنان اقدام نمایند.

واژه‌های کلیدی: فلاتزدگی، اهمالکاری، پرستاران

مقدمه

دنیای ما دنیای پرستاران است و افرادی به عنوان محرک اصلی چرخه در نظر گرفته می شوند که به پرستاران روحیه می بخشند و اهداف را محقق می کنند. این ها همان منابع انسانی هستند. بدون منابع انسانی، پرستاران معنی ندارند و مدیریت به موضوعی ساختگی تبدیل می شود (1). یکروند پویا در توسعه پرستاران و کارمندان و همچنین همه مناطق جهان وجود دارد تغییر ساختارهای، انتظارات کارکنان و دنبال کردن رویکردهای جدید در مدیریت، محور اصلی این فرآیند است (2). برای مثال، رواج کوچک سازی و بازسازی در محیط امروزی، منجر به کاهش سطوح سلسله مراتب و در نتیجه، فرصت کمتری برای ارتقا و پیشرفت شغلی شده است. از سویی، ساختارهای افقی تر شده و این یکنواختی بیشتر نیز به این معنی است که افراد به علت تحرک عمودی کمتر، احتمالاً در موقعیت فعلی خود برای مدت زمان طولانی تری باقی می مانند. بنابراین، رقابتی افزایش یافته میان کارکنان برای دستیابی به مشاغل سطوح بالاتر در سازمان وجود دارد (3). زمانی که فرد در سازمان با محدودیت های سلسله مراتبی (در ارتباط با ارتقاء)، وظیفه گرایی (محتوای کار) و حرفه ای روبرو می شود، با مانعی تحت عنوان فلات شغلی¹ روبرو می شود که موجب ایجاد سد در برابر حرکت در مسیر پیشرفت شغلی اش می شود (4). فلات زدگی شغلی زمانی رخ می دهد که فرد احساس کند که در مسیر شغلی خود با مشکل مواجه است و نمی تواند در سلسله مراتب ارتقاء یابد یا ارتقاء او به کنده انجام می شود (5). چوداری و رویز² (2013) فلات شغلی را به عنوان احساس سرخوردگی و ضعف روانی که کارکنان در نتیجه رکود شغلی احساس می کنند، تعریف کردند (6). باردیویک³ (1986)، دو نوع فلات زدگی شغلی را تعریف کرد: فلات زدگی ساختاری (سلسله مراتبی) و فلات زدگی محتوایی (محتوای شغل). فلات زدگی ساختاری زمانی رخ می دهد که شانس اندکی برای حرکت عمودی فرد در سلسله مراتب وجود دارد، در حالی که فلات زدگی محتوایی زمانی پدیدار می شود که فرد باینکه چالش عمده ای در شغل خود احساس نمی کند، اما شغل برایش جذابیتی ندارد (6). کارمندان فلات سرپرستان خود را منفی ارزیابی و آن ها را کمتر حمایت می کنند. کارمندانی که فلات شغلی را تجربه می کنند، فکر می کنند کارفرمایان شغل خود را ترک کرده اند (7،8). فلات زدگی شغلی یک عامل تعیین کننده حیاتی است که هم بر سازمان و هم بر کارکنان تأثیر می گذارد که منجر به نتایج ضعیف کاری به عنوان کاهش درگیر کاری می شود (9). شفیق و جمیل⁴ (2023)، مطالعه ای در مورد فلات شغلی انجام دادند. یافته های این مطالعه نشان داد که فلات محتوای شغلی با رفتار کنارگیری کارکنان به واسطه از دست دادن تعهد رابطه مثبت و معناداری دارد. این نشان می دهد که شرکت ها می توانند با اصلاح باورهایشان و در نتیجه نگرش نامطلوبشان نسبت به شغلشان، گام های سازنده ای برای مدیریت افراد فلات آمیز بردارند. پرستاران باید سیستم های پاداش خود را با توجه به شواهدی که حاکی از آن است که تمایل به ارتقاء باعث پیوند فلات-نتیجه می شود، دوباره ارزیابی کنند (10). بای و همکاران⁵ (2023)، در تحقیق خود دریافتند که فلات شغلی بر تعهد کاری تأثیر منفی و بر قصد جابجایی تأثیر مثبت می گذارد، و مشارکت کاری بر قصد ترک شغل تأثیر منفی می گذارد. آموزش به طور منفی فلات

¹. Career Plateau

². Choudhary and Riaz

³. Bardwick

⁴. Shafique & Jamil

⁵. Bai et al



شغلی را به سمت درگیری کاری تعدیل می‌کند، و چرخش شغلی باعث تعدیل فلات شغلی به سمت قصد ترک شغل می‌شود. بر این اساس، پرستاران باید هنگام طراحی سیاست‌های آموزشی و چرخش شغلی در پاسخ به همه‌گیری، تأثیر آن را بر شغل کارکنان در نظر بگیرند (11). دارلینگ و کانینگهام¹ (2023)، در پژوهشی که بر روی 67 نفر از کارمندان کانادایی انجام دادند، دریافتند که علل فلات شغلی در خدمات عمومی ده مضمون اصلی است که در سه حوزه گروه‌بندی شدند: کمبود در تجربه، مهارت و آموزش (چهار مضمون)، مهارت‌های رقابتی (چهار مضمون)، ادراکات طرفداری و تبعیض (دو مضمون). بسیاری از کارکنان علاوه بر اینکه به دلیل ناتوانی در نشان دادن تجربه، تحصیلات و دانش، احساس سرافکنندگی می‌کردند، به دلیل نداشتن مهارت‌های مصاحبه یا شواهدی مبنی بر جانب‌داری و تبعیض، نمونه‌هایی از سرخوردگی ارائه کردند. کسانی که به دلیل طرفداری یا تبعیض در معرض خطر قرار می‌گیرند، احساس انزجار و سرخوردگی را به زبان می‌آورند و تمایل به کمتر درگیر شدن با کار خود را نشان می‌دهند (12). ویلفرد² (2020)، در تحقیق خود دریافت که رهبر، نقش مهم و قابل‌توجهی در فلات‌زدگی شغلی ایفا می‌کند. یافته‌ها در مورد تأثیر طراحی مجدد شغل به‌عنوان نقش رهبری بر فلات شغلی نشان داد که بین نقش بازطراحی شغل و فلات شغلی رابطه آماری معنی‌دار، اما ضعیف و مثبت وجود دارد. باغبان و همکاران (1397) در تحقیق خود عوامل 4 گانه مؤثر بر فلات‌زدگی شغلی کارکنان ناجا را شناسایی کردند. این عوامل به‌طور کلی شامل فردی، شغلی، و محیط خارجی بودند (13). پیشرفت‌ها معمولاً شامل فوایدی مانند افزایش در حقوق و قدرت و موقعیت می‌باشند. بنابراین، بسیاری از کارمندان از پیشرفت به‌عنوان یک معیار برای سنجش موفقیت خود در محیط استفاده می‌کنند. آن‌ها هنگامی که درمی‌یابند پیشرفت شغلی‌شان در سازمان، دیگر قابل‌دستیابی نیست، دچار نگرش منفی می‌شوند. به‌صورت کلی، 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، تعارض نقش، کاهش حس احترام به خود، نبود قابلیت لازم برای انطباق با تغییرات، سطح پایین مشارکت شغلی و عدم بروز ابتکار عملی، از پیامدهای اجتناب‌ناپذیر فلات‌زدگی شغلی خواهند بود (14). دیگر تحقیقات حاکی از آن‌که، فلات‌زدگی شغلی در درازمدت سبب بی‌تفاوت شدن کارکنان نسبت به سازمان می‌شود. برای مثال، می‌توان به تحقیقات کاظمی، یوسفی و بروجردی (1397)، جبار آبادی (1396)، اردستانی و سید نقوی (1395) اشاره نمود. اهمال‌کاری را شاید بتوان یک بحران خاموش، سقوط آرام و تخریب مستمر و بدون صدا نام نهاد. اهمال‌کاری را عده‌ای معادل تعلل، تنبلی، سهل‌انگاری و به تعویق انداختن دانسته‌اند که فرد تنبل نسبت به انجام دادن کار بی‌میل است درحالی‌که اهمال‌کار اغلب با مشغول نگاهداشتن خود از انجام دادن تکالیف اجتناب می‌ورزد که هم‌اکنون اولویت دارد. زمان‌هایی وجود دارد که افراد حس می‌کنند بیش‌ازحد، کاری را پشت گوش می‌اندازند و اغلب، قبل از یک کار مهم احساس خستگی می‌کنند در انجام کارهایی که دوستشان ندارند، تنبلی می‌کنند کارهایشان مدام عقب‌افتاده و از این کار آزار می‌بینند. اهمال‌کاری به‌عنوان یک عادت رفتاری در نظر گرفته می‌شود که در جوامع رو به رشد شیوع فراوانی دارد البته این موضوع مبرهن است که تمام اصطلاحاتی که به‌منوعی به اهمال‌کاری ارتباط دارند بیانگر به تعویق انداختن، به تأخیر انداختن و به فردا موکول کردن کارها می‌باشد (15). در واقع، یکی از مسائلی که در پرستاران شایع است، ولی توجه کمی به آن می‌شود یا بهتر است بگوییم هیچ توجهی به آن نمی‌شود (16). اهمال‌کاری یک فرآیند کند است که به‌تدریج در افراد ظاهر می‌شود. در سطح، افرادی که علاقه شغلی نداشته باشند، به‌تدریج در کار خود دچار فرسودگی شغلی و نهایتاً اهمال‌کاری می‌شوند (17). تحقیقات نشان می‌دهد که یکی از علل فلات‌زدگی

¹. Darling&Cunningham

². Wilfred

می‌تواند پیامدهای اهمال‌کاری باشد. در یک مطالعه انجام‌شده در دانشگاه اسفورد نتایج نشان داد که کارمندی که به اهمال‌کاری مبتلا هستند بیشتر به فلات زدگی تمایل دارند (18). به‌طور نظری می‌توان گفت که پرستاران بی‌تفاوت انگیزه لازم را برای انجام امور خود ندارند و عملکرد شغلی پایینی دارند و در این شرایط کارها را در سطح حداقلی انجام می‌دهند (19). برومند و همکاران (2018) در تحقیقی دریافتند اهمال‌کاری یکی از عوامل اساسی مؤثر بر کاهش بهره‌وری و کارایی کارکنان می‌باشد (20). زندی و امانی (2018) در پژوهش خود دریافتند کارکنان بابیان نظرات و اظهارات، روشن کردن قوانین و مقررات، رفتارهای حمایتی مدیران، فعالیت‌های مشارکتی و برجسته کردن چشم‌انداز، می‌توانند به کاهش اهمال‌کاری کمک کنند. لذا به نظر می‌رسد مدیران بیمارستان‌ها باید پیش از رسیدن پرستاران به مرحله فلات‌زدگی شغلی، از این امر جلوگیری به عمل‌آورند. پرستاران، در معرض این مخاطرات قرار دارند و از این قاعده مستثنا نیستند. لذا با توجه به اهمیت موضوع و همچنین اینکه تاکنون مطالعه‌ای در زمینه رابطه فلات‌زدگی شغلی و اهمال‌کاری در پرستاران انجام‌نشده است، محققان درصدد پاسخگویی به این سؤال هستند که چه رابطه‌ای بین فلات‌زدگی شغلی و اهمال‌کاری در پرستاران وجود دارد؟

روش‌شناسی تحقیق

تحقیق حاضر از نوع همبستگی است. جامعه آماری تحقیق را کلیه پرستاران بیمارستان کوثر سنج به تعداد 146 نفر تشکیل دادند. نمونه آماری این تحقیق به علت محدود بودن جامعه آماری، برابر با کل جامعه در نظر گرفته شد ($N=n$). نهایتاً، پرسشنامه‌ها به روش‌های مراجعه حضوری در اختیار نمونه آماری قرار گرفت. از 146 پرسشنامه توزیع‌شده، تعداد 140 پرسشنامه به‌صورت کامل و بدون ایراد برای تجزیه و تحلیل استفاده گردید. برای گردآوری اطلاعات، از 3 پرسشنامه به شرح زیر استفاده شد:

پرسشنامه ویژگی‌های جمعیت شناختی که برای جمع‌آوری داده‌های مربوط به سن، جنسیت، تأهل، سابقه خدمت، وضعیت استخدامی، مدرک تحصیلی و پست در بین نمونه‌های تحقیق توزیع گردید. پرسشنامه فلات‌زدگی شغلی میلیم¹ (1992) مشتمل بر 14 سؤال که ابعاد فلات‌زدگی ساختاری (سؤال‌های 1 تا 5)، فلات‌زدگی محتوایی (سؤال‌های 6 تا 10) و فلات‌زدگی زندگی کاری² (سؤال‌های 11 تا 14) را می‌سنجد و نهایتاً پرسشنامه اهمال‌کاری تاکمن (TPS) فرم بلند استفاده شد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه‌های تحقیق توسط 10 تن از متخصصان روانشناسی تأیید شد.

به‌منظور تعیین پایایی پرسشنامه‌های مذکور، در مطالعه‌ای مقدماتی³ 30 پرسشنامه در میان جامعه آماری توزیع شد که مقادیر آلفای کرونباخ برای فلات‌زدگی شغلی و اهمال‌کاری به ترتیب، 0/89 و 0/91 به دست آمد. با توجه به نتایج آلفای کرونباخ، می‌توان اذعان نمود که ضرایب آلفای به‌دست‌آمده میزان قابل قبولی دارد و ابزارهای اندازه‌گیری نیز سازگاری داخلی خوبی دارند. به‌منظور سازمان دادن و خلاصه کردن داده‌ها، از آمار توصیفی شامل: میانگین، انحراف معیار، جداول و نمودارها و در بخش آمار استنباطی شامل: آزمون کلموگروف-اسمیرنوف؛ برای مشخص کردن نرمال بودن داده‌ها، ضریب همبستگی پیرسون؛ برای تشخیص و تعیین وجود یا عدم وجود رابطه بین متغیرهای فلات‌زدگی شغلی و اهمال‌کاری و از رگرسیون چندمتغیره؛ به‌منظور تعیین سهم هر یک از مؤلفه‌های متغیر پیش‌بین (فلات‌زدگی شغلی) در پی پیش‌بینی متغیر ملاک (اهمال‌کاری) استفاده شد.

¹. Mylymn

². Life Plateau

³. Pilot Study

یافته‌های تحقیق

جدول شماره 1، آمار توصیفی ویژگی‌های فردی نمونه تحقیق را توصیف می‌کند. ضمناً، پیش از انجام آزمون‌های آماری و به دلیل پیش‌فرضی جهت استفاده یا عدم استفاده از آزمون‌های پارامتریک، از آزمون کولموگروف اسمیرنف استفاده گردید (جدول 2).

جدول 1 - آمار توصیفی ویژگی‌های فردی نمونه تحقیق

Table1. Descriptive statistics of the individual characteristics of the research sample

ویژگی‌های جمعیت شناختی	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	مرد	28
	زن	112
	مجموع	140
سن	کمتر از 30	16
	30-39	55
	40-49	50
	بیشتر از 50	19
	مجموع	140
مدرک تحصیلی		
پست	کاردانی	17
	لیسانس	90
	ارشد و دکتری	33
	مجموع	140
	مامایی	10
وضعیت استخدامی	پرستار	130
	مجموع	140
	قراردادی	35
	پیمانی	18
	رسمی	14
سابقه خدمت	طرح	73
	مجموع	140
	زیر 5 سال	21
	6-10	28
	11-15	21
	16-20	35
	21-25	14
	بیشتر از 25	21
	مجموع	140



جدول 2 - کولموگروف اسمیرنوف جهت طبیعی بودن توزیع داده‌ها

Table2. Kolmogorov Smirnov test statistics for the normality of data distribution

متغیرها	N	Z	Sig	نتیجه آزمون
فلات‌زدگی شغلی	140	0/185	0/725	نرمال است
اهمال‌کاری	140	0/352	0/612	نرمال است

نتایج آزمون کلموگروف-اسمیرنوف در جدول شماره 2 آورده شده است. باتوجه به سطح معناداری به‌دست‌آمده از این آزمون، نرمال‌بودن داده‌ها مشخص شده و نتیجه می‌گیریم که می‌توان از آزمون‌های پارامتریک برای تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق استفاده نمود. در ادامه و برای بررسی رابطه بین فلات‌زدگی شغلی و اهمال‌کاری از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شد. نتایج این آزمون در جدول شماره 3 قابل مشاهده است.

جدول 3 - نتایج ضریب همبستگی پیرسون بین فلات‌زدگی شغلی و اهمال‌کاری

Table3. Pearson correlation coefficient results between Career Plateauing and organizational indifference

عامل	شاخص‌ها	اهمال‌کاری
فلات‌زدگی شغلی	میزان همبستگی (r)	0/722
	سطح معناداری (Sig)	0/001
	تعداد نمونه (N)	140

نتایج نشان داد که بین فلات‌زدگی شغلی و اهمال‌کاری، رابطه‌ای مثبت و معنادار وجود دارد. بدین معنا که هرچه میزان فلات‌زدگی شغلی افزایش یابد، اهمال‌کاری نیز افزایش خواهد یافت. همچنین جهت بررسی معناداری ارتباط بین مؤلفه‌های پژوهش و همچنان شدت رابطه‌ها، با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها (جدول 2) از آزمون همبستگی پیرسون استفاده شده است. نتایج حاصل از این آزمون در قالب جدول 4 قابل مشاهده است.

جدول 4- ماتریس همبستگی بین مؤلفه‌های فلات‌زدگی شغلی و اهمال‌کاری

Table4. Correlation matrix between Career Plateauing components and organizational indifference

متغیر	فلات‌زدگی ساختاری	فلات‌زدگی محتوایی	فلات‌زدگی زندگی	اهمال‌کاری نسبت به مدیر	اهمال‌کاری نسبت به سازمان	اهمال‌کاری نسبت به ارباب رجوع	اهمال‌کاری نسبت به همکار	اهمال‌کاری نسبت به کار
فلات‌زدگی ساختاری	1	-	-	-	-	-	-	-
فلات‌زدگی محتوایی	0/545 (0/001)	1	-	-	-	-	-	-
فلات‌زدگی زندگی	0/515 (0/001)	0/701 (0/001)	1	-	-	-	-	-
زندگی کاری	متوسط	متوسط	قوی					

-	-	-	-	1	0/696 (0/001)	0/812 (0/001)	0/725 (0/001)	اهمال کاری نسبت به مدیر
					قوی	بسیار قوی	قوی	
-	-	-	1	0/663 (0/001)	0/675 (0/001)	0/711 (0/001)	0/652 (0/001)	اهمال کاری نسبت به سازمان
				قوی	قوی	قوی	قوی	
-	-	1	0/599 (0/001)	0/545 (0/001)	0/788 (0/001)	0/742 (0/001)	0/807 (0/001)	اهمال کاری نسبت به ارباب رجوع
			متوسط	متوسط	بسیار قوی	قوی	بسیار قوی	
-	1	0/536 (0/001)	0/574 (0/001)	0/869 (0/001)	0/633 (0/001)	0/868 (0/001)	0/685 (0/001)	اهمال کاری نسبت به همکار
		متوسط	متوسط	متوسط	قوی	بسیار قوی	قوی	
1	0/518 (0/001)	0/525 (0/001)	0/531 (0/001)	0/552 (0/001)	0/675 (0/001)	0/810 (0/001)	0/825 (0/001)	اهمال کاری نسبت به کار
	متوسط	متوسط	متوسط	متوسط	قوی	بسیار قوی	بسیار قوی	

نتایج حاصل از ماتریس همبستگی (جدول شماره 4) نشان داد که بیشترین شدت همبستگی بین فلات زدگی محتوایی و اهمال کاری نسبت به همکار، با شدت بسیار قوی ($R=0/868$) وجود دارد. همچنین بین فلات زدگی ساختاری و اهمال کاری نسبت به کار، با شدت بسیار قوی ($R=0/825$) وجود دارد. بین فلات زدگی محتوایی و اهمال کاری نسبت به کار، رابطه ای مثبت و معنادار با شدت بسیار قوی ($R=0/810$) وجود دارد. بین فلات زدگی ساختاری و اهمال کاری نسبت به ارباب رجوع، رابطه ای مثبت و معنادار با شدت بسیار قوی ($R=0/807$) وجود دارد. ضمناً نتایج نشان داد که رابطه بین مؤلفه های دیگر متغیرهای فلات زدگی شغلی و اهمال کاری؛ در سطح قوی و متوسط بود.

در ادامه و برای بررسی به منظور ارزیابی قدرت تبیین متغیرهای پیش بین (مؤلفه های فلات زدگی شغلی) که روابط آنها قبلاً به آزمون گذاشته شده، از روش تحلیل خطی چند متغیره، به روش گام به گام استفاده گردید. قبل از اجرای تحلیل رگرسیون، مفروضه های این تحلیل مورد بررسی قرار می گیرد. این مفروضه ها شامل:

1. نرمال بودن متغیرها،
2. استقلال خطاها،
3. عدم وجود هم خطی چندگانه.

مفروضه اول که قبلاً مورد بررسی قرار گرفت و نتایج چولگی و کشیدگی نشان داد که توزیع داده ها نرمال می باشد. نتایج مفروضه های دوم و سوم در جدول 5 گزارش شده اند.

با توجه به جدول 5 مقدار آماره دوربین- واتسون در تحقیق حاضر $1/94$ می باشد. مقادیر بین $1/5$ تا $2/5$ نشانگر وجود استقلال خطاها در داده ها هستند. بنابراین می توان گفت که در تحقیق حاضر برای انجام رگرسیون چند متغیری استقلال خطاها وجود دارد. آماره عامل تورم واریانس¹ (VIF) در تحقیق حاضر $2/25$ به دست آمد که عدد کمتر از 10 نشانگر عدم وجود چند هم خطی است. بنابراین می توان گفت که در تحقیق حاضر بین متغیرهای مستقل هم خطی چندگانه وجود ندارد. با توجه به این موارد می توان از تحلیل رگرسیون چند متغیری استفاده نمود.

¹. Variance Inflation Factor

جدول 5- نتایج بررسی استقلال خطاها و همخطی چندگانه در تحلیل رگرسیون

Table5. The results of examining the independence of errors and multicollinearity in regression analysis

آزمون	مقدار به دست آمده	مقدار مجاز	نتیجه
دوربین - واتسون	1/94	بین 1/5 تا 2/5	استقلال خطاها وجود دارد
VIF	2/25	کمتر از 10	همخطی چندگانه وجود ندارد

برای پیش‌بینی اهمال‌کاری از روی فلات‌زدگی شغلی، در گام اول متغیر فلات‌زدگی ساختاری، در گام دوم متغیر فلات‌زدگی محتوایی و در گام سوم متغیر فلات‌زدگی زندگی کاری وارد معادله شده و معنی‌داری خود را در طی این سه گام حفظ نمودند. در جدول 6 نتایج تحلیل رگرسیون گزارش شده‌اند.

جدول 6- نتایج تحلیل رگرسیون گام‌به‌گام اهمال‌کاری از روی مؤلفه‌های فلات‌زدگی شغلی

Table6. The results of step-by-step regression analysis of organizational indifference on job plateau components

گام	ضریب همبستگی چندگانه	واریانس تبیین شده	واریانس تبیین شده تعدیل یافته	خطای استاندارد برآورد	تغییرات R ²
اول	0/565	0/08	0/06	8/29	0/02
دوم	0/433	0/09	0/08	7/35	0/03
سوم	0/579	0/08	0/07	7/71	0/02

نتایج جدول 6 نشان می‌دهد، فلات‌زدگی ساختاری 8 درصد از تغییرات اهمال‌کاری را تبیین می‌کند، فلات‌زدگی محتوایی 9 درصد و فلات‌زدگی زندگی کاری نیز 8 درصد از تغییرات این متغیر را پیش‌بینی می‌کند. این سه متغیر در مجموع 25 درصد از تغییرات اهمال‌کاری را تبیین می‌کنند. در جدول 7، نتایج آزمون تحلیل واریانس، جهت بررسی توانایی متغیرهای فلات‌زدگی ساختاری، محتوایی و زندگی کاری گزارش شده‌اند.

جدول 7- نتایج آزمون تحلیل واریانس، جهت بررسی توانایی مؤلفه‌های فلات‌زدگی شغلی در پیش‌بینی اهمال‌کاری

Table7. The results of the analysis of variance test, in order to investigate the ability of job plateau components in predicting organizational indifference

مدل	مجموع مجزورات	درجه آزادی	میانگین مجزورات	F	سطح معنی‌داری
مدل رگرسیون	915/48	3	305/16	5/87	0/001
نهایی باقیمانده	18707/45	137	51/96		
کل	19622/93	140			

با

توجه به جدول 7، آزمون تحلیل واریانس مدل پیش‌بینی اهمال‌کاری از روی مؤلفه‌های فلات‌زدگی شغلی ($F=5/87$) در سطح ($0/001$) معنی‌دار می‌باشد. این یافته نشان می‌دهد که متغیرهای پیش‌بین یعنی، فلات‌زدگی ساختاری، محتوایی و زندگی کاری به‌صورت معنی‌داری قادر به پیش‌بینی اهمال‌کاری هستند. در جدول 8 نیز ضرایب رگرسیون استاندارد نشده و استاندارد شده و بررسی معنی‌داری این ضرایب گزارش شده‌اند.



جدول 8- ضرایب رگرسیون و آماره t مدل پیش‌بینی اهمال‌کاری از روی مؤلفه‌های فلات‌زدگی شغلی
Table8. Regression coefficients and t-statistics of the prediction model of organizational indifference based on job plateau components

متغیر	ضریب رگرسیون استاندارد نشده (B)	خطای استاندارد (S.E)	ضریب رگرسیون استاندارد شده (Beta)	آماره t	سطح معنی‌داری
عدد ثابت (a)	35/27	2/59	-	12/11	0/001
فلات‌زدگی ساختاری	0/12	0/05	0/25	3/88	0/001
فلات‌زدگی محتوایی	0/13	0/05	0/32	3/56	0/001
فلات‌زدگی زندگی کاری	0/17	0/09	0/28	0/2	0/001

با توجه به جدول 8 اثر فلات‌زدگی ساختاری بر اهمال‌کاری (0/25) و در سطح 0/001 معنی‌دار می‌باشد. اثر فلات‌زدگی محتوایی بر اهمال‌کاری (0/32) و در سطح 0/001 معنی‌دار می‌باشد و نیز اثر فلات‌زدگی زندگی کاری بر اهمال‌کاری (0/28) و در سطح 0/001 معنی‌دار می‌باشد. این یافته نشان می‌دهد فلات‌زدگی محتوایی از ابعاد فلات‌زدگی شغلی بیشترین تأثیر را بر اهمال‌کاری دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

در نظام کنونی، ارتقاء عملکرد فردی یکی از اهداف عمده هر سازمان زنده و فعال محسوب گردد. اگر منابع انسانی را یکی از مهمترین ارکان ارتقاء عملکرد یک سازمان بدانیم، واضح است که بررسی متغیرهای اثرگذار بر عملکرد آنان تا چه اندازه می‌تواند راهنمای مدیران در بهبود عملکرد سازمان باشد. تقریباً همه تصمیماتی را که مدیران بیمارستان می‌گیرند، به‌صورت مستقیم و غیرمستقیم بر همه پرسنل بیمارستانی تأثیر می‌گذارد، به‌ویژه اینکه این موضوع در میان جریان‌ات مدیریت منابع انسانی صحت بیشتری دارد. اهمال‌کاری در زبان متعارف به حالتی گفته می‌شود که در آن، فرد خود را از عامل یا عوامل ایجادکننده ناکامی یا وضعیت ناکام کننده دور می‌کند و درازای پاسخ هیجانی، ظاهراً نسبت به مانع یا حتی سرنوشت خود بی‌تفاوت می‌شود. اهمال‌کاری هنگامی به وجود می‌آید که شخص پس از ناکامی طولانی، امید تحقق هدف یا هدف‌های خود را در یک وضعیت به‌خصوص از دست می‌دهد و می‌خواهد از منشأ ناکامی خود کناره‌گیری کند. این پدیده، اغلب ویژگی افرادی است که به مشاغل تکراری و کسل‌کننده اشتغال دارند و در کار خود به این واقعیت تسلیم می‌شوند که در محیط کارشان چندان امیدی به بهبودی و پیشرفت وجود ندارد (21). در شرایط اهمال‌کاری، فرد نسبت به وقوع و عدم وقوع پدیده‌های پیرامونی و تحقق اهداف بی‌اعتناست. کار محوله را با دقت و سرعت انجام نمی‌دهد. در ارائه پیشنهاد و ایده برای بهبود شرایط کار در سازمان حرکتی نمی‌کند و از مواجه‌شدن با مدیر اکراه داشته و از قبول مسئولیت پرهیز می‌کند. چنین فردی اگر به علت تأمین شغلی در سازمان بماند، تعلق‌خاطری به آن نداشته و یا (در صورت امکان) سازمان را ترک می‌کند (22).

تحقیق حاضر باهدف غایی رابطه فلات‌زدگی شغلی و اهمال‌کاری پرستاران انجام شد. همان‌گونه که قابل پیش‌بینی بود، نتیجه کلی تحقیق حاکی از این بود که بین فلات‌زدگی شغلی و اهمال‌کاری در این پرستاران، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. این بدین معناست که هراندازه فلات شغلی بالاتر باشد، میزان اهمال‌کاری کارکنان نیز افزایش می‌یابد. این نتیجه از نتایج تحقیق، با نتایج تحقیقات کاظمی، یوسفی و بروجردی (1397)، عسگری (1396)، پور قاسم و آقا احمدی (1396)، اردستانی و میر نقوی (1395)، شبیانی و همکاران (1395)، جیان و



چابرا¹ (2023)، یانگ و تاک² (2023)، همخوان است. نتایج تحقیق همچنین با یافته‌های تحقیق هیلمن، هولت و ریلوویک³ (2015)، ناهمخوان می‌باشد. این محققان در تحقیقی با عنوان اثر فلات‌زدگی شغلی بر خروج از سازمان دریافته‌اند که کارکنانی که دیگر پیشرفتی در سازمان ندارند، به احتمال زیاد شغل خود را ترک می‌کنند و تمایل دارند که مهارت خود را در جایی دیگر شکوفا کنند. لذا کارکنان بی‌تفاوت بعد از گذشت مدتی از شغل خود انصراف داده و سازمان را ترک می‌کنند و فلات شغلی را به‌ندرت تجربه خواهند کرد.

فلات شغلی پدیده منفی است که منجر به کاهش اطمینان و ادراکات از پیشرفت شغلی و یکنواختی کار می‌گردد. جیان و چابرا (2023)، در تحقیق خود دریافته‌اند که فلات شغلی، سبب ایجاد رفتار کاری معکوس در کارکنان می‌شود. این مطالعه پیامدهای مهمی را برای سرپرستانی ارائه داد که باید در صورتی که رفتار آن‌ها توسط کارمندان از نظر شغلی توهین‌آمیز تلقی می‌شود، بررسی کنند. آن‌ها باید به کارمندان، به‌ویژه آن‌هایی که آرزوهای شغلی بالاتری دارند، راهنمایی کنند و راه‌های شغلی مختلفی را برای آن‌ها فراهم کنند (23). سجابات⁴ (2023)، در پژوهشی گسترده دریافت که فلات شغلی می‌تواند رضایت شغلی و تعهد کاری کارکنان را کاهش و قصد ترک شغل را افزایش دهد. نتایج این مطالعه همچنین نشان داد که رضایت شغلی و تعهد کاری می‌تواند باعث کاهش تمایل به ترک شغل شود. کارکنانی که با فلات شغلی روبرو می‌شوند، با خستگی هیجانی و قصد خروج از کار مواجه می‌شوند که این امر برای سازمان و خود کارکنان مطلوب نخواهد بود. عوامل فردی و شغلی و روی دسترسی کارکنان به فلات شغلی تأثیرگذار می‌باشد (24). از سوی دیگر اهمال‌کاری ویژگی افرادی است که به مشاغل کسل‌کننده و تکراری اشتغال دارند و در محیط کار خود به این واقعیت تسلیم می‌شوند که چندان امیدی برای بهبود و پیشرفت وجود ندارد. اصولاً به این حالت روانی - رفتاری مشخص، اهمال‌کاری فردی می‌گویند و آن را نتیجه محرومیت فرد و نشانه وجود مشکل در محیط کار می‌دانند (15). کارکنان فلات‌زده شانس اندکی برای ارتقا در مسیر شغلی خود دارند و بیشتر در معرض اهمال‌کاری قرار می‌گیرند. کارکنان اغلب حرفه خود را با امید و انتظاراتی ویژه برای رسیدن به بالاترین سطح در سازمان شروع می‌کنند و اکثر آن‌ها به پیشرفت، رسیدن به قدرت، کسب بالاترین مسئولیت‌ها و پاداش‌ها اهمیت می‌دهند. اگرچه فرصت‌های اندک برای ارتقاء شامل وجود قوانین و مقررات خشک این احساس را در افراد تشدید می‌نماید و باعث می‌شود که فرد نسبت به شغل خود، دیدگاه منفی پیدا کند (25). لی⁵ (2003)، معتقد است که فلات شغلی در پرستاران را می‌توان با گرفتن راهنمایی شغلی از مشاوران و افراد با تجربه از درون یا بیرون سازمان مدیریت کرد. این کار توسط یادگیری مهارت و دانش مورد نیاز برای تغییر شغلی می‌تواند فرصت‌های شغلی ایجاد کند. علاوه بر این کار، شبکه‌بندی درون و بیرون ایجاد کرده و اطلاعات مفیدی در مورد مسیرهای شغلی فراهم می‌کند. سرانجام یک کارمند که تدابیر شغلی متناسب با جایگاه شغلی و خود را گسترش می‌دهد، احتمالاً توانایی خود را برای فراهم کردن ارزش‌گذاری مثبت از سوی مافوق افزایش دهد و سهم بزرگی از دستمزد سازمان را دریافت کند (26). در پرستاران مورد مطالعه، نتایج حاکی از بالا بودن میانگین این بعد از ابعاد فلات‌زدگی بود. با توجه به عدم انعطاف ساختارهای در پرستاران دولتی ایران، همچنین روندهای اخیر اجتماعی و بالا رفتن سطح تحصیلات افراد، افراد بیشتری در سن پائین تر به فلات‌زدگی شغلی دچار می‌شوند. درحالی‌که اغلب افراد در میانه زندگی خود به این مرحله می‌رسند، در سنی که مسائل اصلی زندگی در جریان و حاد است. نتایج حاصل از ویژگی‌های جمعیت شناختی

¹ Jain & Chhabra

² Jung and Talk

³ Heilmann & Holt & Rilovick

⁴ Sijabat

⁵ Lee



نمونه‌های تحقیق نشان داد که بیش از 80 درصد تحصیلات کارکنان ادارات مذکور، کارشناسی به بالا است و این امر نشان‌دهنده حساسیت موضوع است. چرا که نخبه‌گرایی هم می‌تواند تأثیر مثبت داشته و هم تأثیر منفی. نخبه‌گرایی افراطی در سازمان نیز باعث می‌شود توجه سازمان به تعدادی از افراد معطوف شده و بقیه کارکنان نیز به علت کم‌توجهی سازمان به آن‌ها اهمال‌کاری را نیز دنبال خواهند کرد. شرایطی باید در سازمان فراهم شود که همه کارکنان درگیر مسائل شوند، نه عده خاصی از افراد. بدین گونه افراد خود را مهم تلقی کرده و نمی‌توانند نسبت به مشکلات و اهداف سازمان بی‌تفاوت باشند. با درک و شناخت پدیده فلات‌زدگی شغلی که تحت تأثیر تخت‌شدن پرستاران است، افراد خواهند توانست برای بهبود فرصت‌های مسیر شغلی خود در داخل و خارج از سازمان، استراتژی‌های مسیر شغلی را مدنظر قرار دهند. نتایج دیگر نشان داد که سومین بعد از ابعاد فلات‌زدگی شغلی (فلات‌زدگی زندگی کاری) همبستگی قوی و معناداری با ابعاد اهمال‌کاری دارد. فلات‌زدگی در زندگی شامل این احساس است که در هیچ یک از زمینه‌های زندگی رضایتی حاصل نخواهد شد. فلات‌زدگی زندگی کاری شامل احساس اجبار برای انجام کارهایی است که فرد در گذشته برای انجام آن‌ها تعهدی داده است و اکنون دیگر احساس تعلقی به آن‌ها ندارد. به عبارت دیگر، فلات‌زدگی، یک احساس فردی را توصیف می‌کند، به گونه‌ای که افراد در نقش خارج از کار خود گیر افتاده باشند. این عوامل به زندگی و حیات فرد باز می‌گردد، زمانی که فرد دچار روزمرگی شود و هیچ‌گونه علاقه و لذتی در زندگی شخصی احساس نکند (27). ال‌ساید و همکاران¹ (2023)، حفظ یک محیط کاری حمایتی برای کارکنان با تأمین تمام منابع لازم برای کار آن‌ها و با استفاده از غنی‌سازی شغلی برای افزایش مشارکت کاری آن‌ها را از جمله راه‌های مقابله با فلات‌زدگی شغلی پیشنهاد دادند. فلات‌زدگی شغلی، سبب آسیب‌های بسیاری به پرستاران امروزی. یکی از دلایل این آسیب‌ها، احساس یکنواختی کار برای نیروی کار است. بسیاری از پرستاران از یکنواختی کار و عدم مشارکت در فرایندهای تصمیم‌گیری گلهمندند. به نظر می‌رسد باز طراحی مشاغل و درگیر کردن بیشتر پرسنل بیمارستان‌الخصوص پرستاران در مسئولیت‌های شغلی می‌تواند شرایط بهتری برای آن‌ها فراهم آورد. از دیگر آسیب‌های فلات‌زدگی شغلی، عدم یا سختی جابجایی عمودی پرستاران در ساختار است. اگر جابجایی عمودی میسر نیست، جابجایی افقی می‌تواند از فلات‌زدگی محتوایی جلوگیری کند. از همه مهمتر آنکه، مدیران باید موقعیت پرستاران را درک کنند، پرستارانی که از هر نظر به دلیل کمبود موقعیت‌های شغلی فلات‌زده شده‌اند، خواهان غنی‌سازی مشاغل خواهند بود. در نتیجه، شرکت‌دادن آن‌ها در پروژه‌هایی که متناسب با تجربیات آنهاست، می‌تواند آن‌ها را در موقعیت فعلی بهر‌مور و راضی نگه دارد. همانند تمامی تحقیقات حوزه فلات‌زدگی شغلی، پیشنهاد می‌شود به‌صورت دوره‌ای ادراک پرستاران از فلات‌زدگی مورد ارزیابی قرار گیرد، برای افراد فلات‌زده، جلسات مشاوره‌ای با حضور روانشناسان متخصص و مجرب برگزار شود، و نیز برای پرستاران که تصمیم به ترک خدمت می‌گیرند، خدمات کاریابی ارائه شود. همچنین به نظر می‌رسد که پاداش‌دهی مناسب به کارکنان سبب جلوگیری از بروز فلات‌زدگی شغلی و در نهایت کاهش اهمال‌کاری آن‌ها به سازمان شود. جیمز² (2005)، معتقد است که پاداش‌هایی که پرداخت می‌شود تا ایجاد انگیزه در کارکنان گردد، باعث افزایش هزینه‌ها نمی‌شوند؛ بلکه توزیع متوازن و براساس شاخص‌های عادلانه می‌تواند از بروز پدیده فلات‌زدگی شغلی در کارکنان جلوگیری و یا آن را کنترل نماید (28). این را نیز باید بدانیم که بروز پی در پی پدیده فلات‌زدگی در پرستاران می‌تواند عمر نیروی انسانی و اثربخشی و ماندگاری را در سازمان تحت تأثیر قرار دهد. برخی از مدیران با استفاده از پاداش‌ها، سیاست‌های کاری، فرصت‌ها، عملکردهای مشخص و..... اثرات منفی فلات‌زدگی را کاهش می‌دهند. موارد بیان شده فوق، به این دلیل اهمیت

¹ Elsayed et al

². James

پیدا می‌کنند که با توجه به نتایج تحقیق حاضر، پرستارانی که به پدیده فلات‌زدگی شغلی دچار می‌شوند، درازمدت مستعد اهمال‌کاری به سازمان، فرد، مدیر، ارباب رجوع و... هستند. این امر می‌تواند خدمات جبران‌ناپذیری به پرستاران وارد نماید و مدیران و سیاست‌گذاران این ادارات باید به این امر توجه شایانی مبذول دارند.

در نهایت بر طبق یافته‌های تحقیق پیشنهادات دیگری نیز ارائه می‌شود:

1. ایجاد سیستم و طراحی سودمند برای پرداخت‌ها و پاداش‌های عادلانه در بیمارستان برای ایجاد انگیزه در بین پرستاران.
2. در پرستاران باید سیستم ارزیابی عملکرد تقویت شود و در مورد عملکرد کارکنان نقاط قوت و ضعف آن مورد بحث و گفتگو و برای نقاط ضعف آن‌ها نیز تدابیری اندیشیده شود.
3. ایجاد تدابیر لازم برای عملکرد ضعیف پرستاران فلات‌زده و جلوگیری از ترک سازمان.
4. ارائه برنامه‌های آموزشی به پرستاران در مورد شرح وظایف و نقشه راه برای پیشرفت شغلی.

منابع

1. Abd-Elrhman; Ebtesam Saeed Ahmed, Ebraheem; Shaimaa Mohamed Araby, and Helal; Waffaa El Sayed Hassan (2020). "Career Plateau, Self-efficacy and Job Embeddedness as Perceived by Staff Nurses". American Journal of Nursing Research, vol.8, no. 2 (2020): 170-181. doi: 10.12691/ajnr-8-2-6.
2. Uysal H.T., Yilmaz F. (2020). Procrastination in the workplace: The role of hierarchical career plateau. Upravlenets –The Manager, vol. 11, no. 3, pp. 82–101. DOI: 10.29141/2218-5003-2020-11-3-7.
3. Tabarsa GH, Rezaiyan A, Hadizadeh Moghadam A. Theoretical beauty, desire. (2013). Designing and explaining the model of job plateau management in Iranian organizations (case study: Ministry of Industry, Mining and Trade). Management of public organizations, volume 3, number 1 (series 9), pp. 90-103. [Persian]
4. Heydari A, Beheshti S, Shahriari M, Nawah A. Sociological analysis of the platforms of job plateauing of faculty members in Iranian universities based on contextual theory. Applied Sociology, 2019; 31(2), pp: 122-95. doi: 10.22108/jas.2019.109893.1328 [Persian]
5. Saleh Ardestani A, Seyed Naqvi M. Explaining the relationship between job burnout and organizational indifference and the desire to leave the service of employees. Public Management Research, 2015; 9(31), pp.145-160. doi: 10.22111/jmr.2016.2517 [Persian]
6. Choudhary, S. A., Ramzan, M., & Riaz, A. (2013). Strategies for career plateau: Empirical investigation of organizations in Pakistan. Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, 4(9), 712-726.
7. Bardwick, J. M., (1986). The plateauing trap: Career development in the plateaued organization. Career Development International, 11-20.
8. Lee, Y., Kwon, K., Kim, W., & Cho, D. (2016). Work Engagement and Career: Proposing Research Agendas Through a Review of Literature. Human Resource Development Review, 15(1), 29–54. <https://doi.org/10.1177/1534484316628356>
9. Olal, O. W. (2020). the Role of Leadership on Employee Career Plateau in the Telecommunications Organizations in Kenya United States International University - Africa Spring 2020 the Role of Leadership on Employee Career Plateau in the Telecommunications By. (2020).



10. Elsayed, M. S., Hasanin, A. G., & Abd-Elmonem, A. M. (2023). Nursing Staff Perception regarding Career Plateau and its Relation to their Work Engagement. *Benha Journal of Applied Sciences*, 8(4), 321-329.
11. Shafique, A., & Jamil, A. (2023). Does Plateau impact on Employee Withdrawal behavior at Workplace: A Moderated Mediation Model. *NICE Research Journal*, 16(1), 46-61.
12. Bai, Y., Zhou, J., & He, W. (2023). How Employee Job Burnout, Work Engagement, and Turnover Intention Relate to Career Plateau during the Epidemic. *Social Sciences*, 12(7), 394.
- Darling, S., & Cunningham, B. (2023). Perceived Causes of Career Plateau in the Public Service. *Administrative Sciences*, 13(3), 73.
13. Darling, S., & Cunningham, B. (2023). Perceived Causes of Career Plateau in the Public Service. *Administrative Sciences*, 13(3), 73.
14. [Baghban, Mehdi; Hosseinian, courage; Danaei, Abolfazl. \(2017\). Investigating the factors affecting job plateauing of Naja employees. Quarterly Journal of Resource Management in the Police Force, 2017\(23\), pp: 52-23. \[Persian\]](#)
15. Zoroastrian, Shirin; Hosseini, Maryam; Karimi, Javad. (2016). The effect of job burnout on the desire to leave the service considering the mediating role of job burnout among physical education teachers in Kermanshah province. *Organizational Behavior Management Studies in Sports*, 4(3), pp: 61-69. [Persian]
16. Asgari Jabarabadi, Ali (2016). Investigating the relationship between job burnout and organizational indifference in Mashhad Region 5 municipality. Master's thesis in the field of geography and urban affairs management, Dr. Ali Shariati Faculty of Literature and Humanities, Ferdowsi University of Mashhad. [Persian]
17. Keshavarz, Nuruddin (2015). Investigating the relationship between perceived organizational support and organizational commitment with organizational indifference among managers in Darudzen region. Master's thesis in the field of educational management, Islamic Azad University, Maroodasht branch. [Persian]
18. Khandan, Rasool (2016). Investigating the relationship between organizational justice and organizational citizen behavior with the mediating role of organizational indifference (case study of Behbahan Faculty of Medical Sciences employees), master's thesis in the field of public administration, specialization: human resource management, Payam Noor University, Shiraz Center. [Persian]
19. Kazemi, Sara; Yousefi, Bahram; Sadeghi Boroujerdi, Saeed. (2017). The effect of quality of life on occupational plateau and organizational indifference of employees of the National Olympic Committee of the Islamic Republic of Iran. *Organizational Behavior Management Studies in Sports*, 5(4), pp.: 79-92. doi: 10.30473/fmss.2019.41911.1829. [Persian]
20. Amin Bidakhti, Ali Akbar; Kehiari Haqit, Amin; Mohammadi Hosseini, Seyyed Ahmed (2015). Investigating the mediating role of employees' silence and indifference in the effect of organizational culture on job performance, *Quarterly Promotional Scientific Journal of Human Resource Management Development and Support*, No. 4, pp. 109-130. [Persian]
21. Boromand, N. R., Reihany Yasavoli, A., & Almadzadeh, A. (2018). The Effect of Organizational Indifference on the Efficiency of Nurses in Public Hospitals of Mashhad. *Iranian Journal of Nursing Research*, 12(6), 19-24. [Persian]



22. Zandi, K., & Amani, S. (2018). The relationship between organizational socialization and organizational indifference in nurses. *Quarterly Journal of Nursing Management*, 6(3), 9-16. [Persian]
23. Mohseni Tabrizi, Alireza; Sadagati Fard, Mojtaba. (1390). research on social indifference in Iran (case of research: citizens of Tehran). *Applied Sociology*, 22(3), 1-22. [Persian]
24. Haghighi, Mohammad; Ahmadi, Iman; Raminmehr, Hamid. (1388). Investigating the effect of organizational justice on employee performance. *Organizational culture management*, year 7, number 20, pp: 79-101. [Persian]
25. Jain, V., & Chhabra, B. (2023). Career plateau and counterproductive work behaviour: a moderated moderation model of abusive supervision and job embeddedness. *International Journal of Organizational Analysis*
26. Sijabat, R. (2023). THE MODELING OF THE EFFECT OF CAREER PLATEAU ON WORK ATTITUDE. *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 24(1), 20-32.
27. Shibani, Hassan and Mousavi, Leila (2014). Identifying and investigating the factors affecting job burnout of Iranian insurance company employees, the 4th national conference and the 2nd international accounting and management conference, Tehran. [Persian]
28. Ongori, H. and 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.
29. Lentz, E. (2004). The link between the career plateau and mentoring addressing the empirical gap. unpublished thesis University of South Florida James w. clark T southern Arkansas University (2005) "career plateauing in retail management". P 1-5.