Paramedical Sciences and Military Health
Volume 18, Number 1, 2023

Original Article

The Relationship between Career Plateau and Organizational Commitment and Social Capital among Nurses in Birjand University of Medical Sciences

Hossein Rahimi[1], Najmeh Javan Sangan [2]*, Zahra Janbani [3], Raheleh Baradaran [4], Somayeh Pourhosein [5]

[1] Department of Nursing, School of Nursing and Midwifery, Neyshabur University of Medical Sciences, Neyshabur, Iran

[2] Department of Nursing, School of Nursing and Midwifery, Birjand University of Medical Sciences, Birjand, Iran

[3] Department of Surgical Technology, School of Allied Medicine, Birjand University of Medical Sciences, Birjand, Iran

[4] Department of Operating Room, Allameh Bohlool Bonabadi Hospital, Gonabad University of Medical Sciences, Gonabad, Iran

5 Department of Midwifery, Torbat Jam Faculty of Medical Sciences, Torbat Jam, Iran

Abstract

Introduction: Nurses play a vital role in the healthcare system. Moreover, their commitment and loyalty are keys to achieve organizational goals. The aim of this study is to determine the level of job burnout, organizational commitment, social capital, and their relationship in the work environment of nurses.

Methods and Materials: This descriptive-analytical cross-sectional study has been performed among 215 employed nurses at Razi, Imam Reza, and Valiasr hospitals affiliated with Birjand University of Medical Sciences in 2019. Random sampling method was used to select the nurses and questionnaires were completed through self-report. Standard questionnaires were used to collect the data, including the job burnout scale (Mylymn, 1992), organizational commitment scale (Meyer & Allen, 1990), and workplace social capital scale (Kouvonen). Data analysis was conducted using SPSS software version 19.

Results: This study demonstrated that individuals with more than 10 years of work experience had higher organizational commitment scores compared to others ($p = 0.04$). Social capital was higher in the age group of 22 to 30 years compared to other older age groups ($p = 0.03$). There was an inverse relationship between job satisfaction and organizational commitment ($p = 0.03$, $r = -0.24$). However, a positive relationship existed between job satisfaction and social capital ($p = 0.004$, $r = 0.32$).

Discussion and Conclusion: The results demonstrated that job burnout has a negative impact on organizational commitment and a positive impact on social capital. It is recommended to reduce the level of job burnout among nurses by creating suitable working conditions, promoting a sense of efficacy, providing opportunities for personal growth, and promotion opportunity.

Keywords: Career Plateauing, Organizational Commitment, Social Capital

***(Corresponding Author) Najmeh Javan Sangani**, Department of Nursing, School of Nursing and Midwifery, Birjand University of Medical Sciences, Birjand, Iran.
Email: najmehjavan19@gmail.com

مجله علوم پیراپزشکی و بهداشت نظامی
سال هجدهم، شماره یکم، ۱۴۰۲

مقاله تحقیقاتی

ارتباط فلات زدگی شغلی با تعهد سازمانی و سرمایه اجتماعی در پرستاران دانشگاه علوم پزشکی بیرجند

حسین رحیمی[۱]، نجمه جوان‌سنگانی[۲*]، زهرا جانبانی [۳]، راهله برادران[۴]، سمیه پور حسین [۵]

[۱] گروه پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی نیشابور، نیشابور، ایران
[۲] گروه پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، بیرجند، ایران
[۳] گروه اتاق عمل، دانشکده پیراپزشکی، دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، بیرجند، ایران
[۴] گروه اتاق عمل، بیمارستان علامه بهلول گنابادی، دانشگاه علوم پزشکی گناباد، گناباد، ایران
[۵] گروه مامایی، دانشکده علوم پزشکی تربت جام، تربت جام، ایران

چکیده

مقدمه: پرستاران نقش مهمی در نظام سلامت دارند و تعهد و وفاداری آنان کلید دستیابی به اهداف سازمانی است. هدف از این مطالعه تعیین سطح فلات زدگی شغلی، تعهد سازمانی، سرمایه اجتماعی و ارتباط آنها در محیط کار پرستاران می‌باشد.

مواد و روش‌ها: در این پژوهش توصیفی- تحلیلی به روش مقطعی، ۲۱۵ پرستار شاغل در بیمارستان‌های رازی، امام رضا و ولیعصر وابسته به دانشگاه علوم پزشکی بیرجند در سال ۱۳۹۸شرکت کردند. جهت انتخاب پرستاران از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده گردید و پرسشنامه‌ها به روش خودگزارش‌دهی تکمیل شدند. برای جمع آوری داده‌ها از سه پرسشنامه استاندارد فلات زدگی شغلی(Mylymn, ۱۹۹۲) ، تعهد سازمانی (Meyer & Allen ۱۹۹۰) و سرمایه اجتماعی محل کار (Kouvonen) استفاده شد و برای تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS نسخه ۱۹ استفاده گردید.

یافته‌ها: این مطالعه نشان داد که افراد با بیش از ۱۰ سال سابقه کار، نمرات تعهد سازمانی بالاتری نسبت به سایرین داشتند (p=۰/۰٤). سرمایه اجتماعی در گروه سنی ۲۲ تا ۳۰ سال نسبت به سایر گروه های سنی بالاتر بود (p=۰/۰۳). بین نمره فلات شغلی و تعهد سازمانی رابطه معکوس (r=-۰/۲٤ ،p=۰/۰۳)، اما بین نمره فلات شغلی و سرمایه اجتماعی رابطه مثبت وجود داشت (p=۰/۰۰٤ ،r=۰/۳۲).

بحث و نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد که فلات شغلی تأثیر منفی بر تعهد سازمانی و تأثیر مثبت بر سرمایه اجتماعی دارد. توصیه می‌شود جهت بالا بردن تعهد سازمانی پرستاران، سطح فلات زدگی آن‌ها را از طریق ایجاد شرایط مناسب کاری، احساس کارامدی، احساس پیشرفت فردی و فرصت ارتقا کاهش دهند.

کلمات کلیدی: سکون شغلی، تعهد سازمانی، سرمایه اجتماعی

مقدمه

با سالمند شدن جامعه و افزایش ابتلا به انواع بیماری‌های مزمن، تقاضا برای به کارگیری ارائه دهندگان مراقبت افزایش یافته است (۱، ۲). این در حالی است که مراکز درمانی با کمبود پرستار مواجه هستند (۳). یکی از عواملی که منجر به افزایش جذب و ماندگاری پرستاران در سازمان می‌شود، سلامت محیط کار است (٤). سلامت محیط کار منجر به مشارکت مؤثر پرستاران و مراقبت با کیفیت می‌شود (۵، ٦). عدم سلامت محیط کار هزینه‌های مالی و ترک خدمت را به دنبال دارد. سکون یا فلات‌زدگی شغلی نیز یکی دیگر از عوارض عدم سلامت محیط کار می‌باشد (۷، ۸). فلات‌زدگی شغلی پدیده‌ای است که فرد در آن احتمال کمی برای پیشرفت در شغل خود احساس می‌کند (فلات ساختاری)

*(نویسنده مسئول) **نجمه جوان سنگانی**، گروه پرستاری، دانشکده پرستاری و مامایی، دانشگاه علوم پزشکی بیرجند، بیرجند، ایران.
آدرس الکترونیکی: najmehjavan19@gmail.com

یا در شـــغل وی چالش یا جذابیت شـــغلی وجود ندارد (فلات محتوایـــی) (۹،۱۰). اکثر کارکنان ســـازمان‌ها دچار فلات‌زدگی شغلی می‌شـــوند به‌طوری که نگرانی زیادی در مورد شیوع این پدیده در ســـازمان‌ها وجود دارد (۱۱). در ســـال ۲۰۱۷ شـــیوع فلات‌زدگی شـــغلی در پرســـتاران ۴۰٪ گزارش شده است (۱۲) (۱۲). از عوامـــل ایجاد فلات‌زدگی شـــغلی، می‌توان به تغییرات ساختاری سازمان، پیشرفت تکنولوژی و رقابت شدید در محیط کار اشـــاره کرد (۱۳). پرستارانی که فلات‌زدگی شغلی را تجربه می‌کنند، دچار افت انگیزه، نارضایتی شغلی، غیبت مکرر در محل کار می‌شـــوند. همچنین کاهش تعهد سازمانی از دیگر پیامدهای منفی و مهم فلات‌زدگی شغلی می باشد (۱۴، ۱۵).

تعهد ســـازمانی به عنوان یک ارتباط ذهنی بین کارمند و سازمان شـــناخته می‌شـــود که باعث مانـــدگاری داوطلبانـــه کارکنان در سازمان می‌شـــود. تعهد سازمانی دارای سه مؤلفه تعهد هنجاری، مســـتمر و عاطفی اســـت (۱۶). تعهد هنجاری احساس التزام و مســـئولیت‌پذیری فرد نسبت به سازمان، تعهد مستمر، تمایل فرد به ادامه‌ی همکاری با ســـازمان و تعهد عاطفـــی بیانگر تمایل و دلبستگی فرد به سازمان و تمایل به شرکت فعالانه در آن می‌باشد (۱۷). تعهد ســـازمانی منجر به افزایش تـــلاش، انگیزه، رضایت شـــغلی، ماندگاری و کاهش غیبت در سازمان می‌شود (۱۸،۱۹)؛ حال آن‌که عدم توجه بـــه آن می‌تواند پیامدهای منفی بر کیفیت مراقبت‌های پرســـتاری، افزایش احتمـــال ترک خدمت و کاهش سرمایه‌ی اجتماعی در محیط کار داشته باشد (۲۰-۲۳).

امروزه مفهوم ســـرمایه‌ی اجتماعی به دلیل پیامدهای فیزیکی و روانـــی مثبت در محیط کار مورد توجه قرار گرفته اســـت (۲۴، ۲۵). ســـرمایه اجتماعی در محیط کار پرستاران از تعامل کارکنان مراکز درمانی ایجاد می‌شـــود و مفهوم آن به اشـــتراک گذاشتن دانـــش و تمایل افراد برای ایجاد یـــک گروه صمیمی و مبتنی بر اعتماد می‌باشد (۲۶، ۲۷). مطالعات نشان داده‌اند که بهبود سرمایه اجتماعی در محیط کار پرستاران می‌تواند باعث ایجاد احساسات مثبت در ســـازمان، ایده‌های مثبت در بیـــن کارکنان، تقویت کار گروهی و در نهایت افزایش کیفیت مراقبت شود (۲۳، ۲۶).

متغیرهـــای مورد پژوهش در مطالعه حاضر به ســـرعت در حال تبدیل شدن به یک موضوع مهم مدیریتی و سازمانی می‌باشند که باید به درستی مدیریت شود تا از نارضایتی پرستاران جلوگیری شـــود (۳۰-۲۷). مدیریت این متغیرها نیازمند تعیین ارتباط آن‌ها با یکدیگر می‌باشـــد. با جست‌وجوی کلمات کلیدی فلات‌زدگی شـــغلی، سکون‌زدگی شغلی، تعهد سازمانی، سرمایه اجتماعی در محیط کار، پژوهش مشـــابهی یافت نشـــد. از این‌رو با توجه به لزوم توســـعه‌ی بدنه‌ی دانش، این مطالعه با هدف تعیین ارتباط فلات‌زدگی شغلی با تعهد سازمانی و سرمایه اجتماعی در محیط کار پرســـتاران شاغل در مراکز آموزشـــی-درمانی دانشگاه علوم پزشکی بیرجند انجام شد.

مواد و روش‌ها

مطالعه حاضر، یک مطالعه توصیفـــی- تحلیلی به روش مقطعی اســـت. این پژوهش با کد اخلاق IR.BUMS.REC ۱۳۹۸ .۲۴۷ انجام پذیرفت. مشـــارکت‌کنندگان در پژوهش حاضر پرستاران شـــاغل در بیمارستان‌های دانشـــگاه علوم پزشکی بیرجند بودند. معیارهای ورود به مطالعه شامل حداقل مدرک کارشناسی، اشتغال به صورت شـــیفت در گردش و حداقل ۲ سال سابقه کار بالینی بود. همبستگی بین نمره فلات‌زدگی و نمره تعهد سازمانی (۰/۲۲ =R) در نظر گرفته شـــد. روش نمونه‌گیری به صورت سهمیه‌ای غیـــر تصادفی بود. با توجه به حجم نمونه، متناســـب با جمعیت پرستاران هر یک از بیمارستان‌های شهر بیرجند تعداد نمونه ۲۱۵ مشخص شد، سپس با روش نمونه‌گیری تصادفی از بین پرستاران هر بیمارستان پرسشنامه‌ها تکمیل گردید. پس از توضیح اهداف مطالعه و کسب رضایت آگاهانه از پرســـتاران، پرسشـــنامه‌ها در اختیار آن‌ها قرار گرفت. ابزار پژوهش پرسشنامه‌ای بود که حاوی اطلاعات دموگرافیک شـــامل: سن، جنس، ســـطح تحصیلات، ســـابقه کار مرتبط با پست فعلی، ســـابقه خدمت، بخش کاری، وضعیت تأهل و نوع استخدام بودند. جهت سنجش فلات‌زدگی شـــغلی از پرسشنامه سکون زدگی شـــغلی میلمن[1] ۱۹۹۲ استفاده شد. این پرسشـــنامه دارای دو مؤلفه‌ی سکون‌زدگی ساختاری و سکون‌زدگی محتوایی با ۱۲ سوال است. پرسشنامه سکون‌زدگی شـــغلی دارای ۲ خرده مقیاس فلات ساختاری (سوالات ۶-۱) و فلات محتوایی (سوالات ۱۲-۷) می‌باشد. این سوالات با استفاده از مقیاس لیکـــرت ۵ نمره‌ای از (کاملا مخالفم با نمره ۰ تا کاملا موافقم با نمره ۴) نمره‌دهی می‌شـــوند. نمرات بالاتر نشان‌دهنده

1. Milliman

فلات‌زدگی شغلی می‌باشد (۳۱). پایایی این پرسشنامه در مطالعه کریمی و همکاران (۲۰۱۷) با ضریب آلفای کرونباخ ۹٤/. گزارش شد (۳۲).

جهت سنجش میزان تعهد سازمانی از پرسشنامه تعهد سازمانی Meyer& Allen ۱۹۹۰ استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۲٤ گویه با لیکرت ۷ نمره‌ای از (بسیار موافقم با نمره ۱ تا کاملا مخالفم با نمره ۷) می‌باشد که تعهد سازمانی را در سه بعد تعهد عاطفی (گویه ۱تا ۸)، تعهد مستمر (گویه ۹ تا ۱٦) و تعهد هنجاری (گویه ۱۷ تا ۲٤) ارزیابی می‌کند (۳۳). حداکثر نمره پرسشنامه ۱٦۸-۲٤ می‌باشد و هر چه امتیاز بالاتر باشد، نشان‌دهنده تعهد سازمانی بیشتر است. در مطالعه دهقانی و همکاران، پایایی پرسشنامه با ضریب آلفای کرونباخ ۸٤/. گزارش شد (۳٤) . برای تعیین میزان سرمایه اجتماعی محیط کار از پرسشنامه سرمایه اجتماعی محیط کار کویوونن [1] و همکاران ۲۰۰٦ استفاده شد. این پرسشنامه دارای ۸ آیتم است که هفت آیتم اول آن مقیاس لیکرت ۵ نمره‌ای از (کاملا موافقم با نمره ۱ تا کاملا مخالفم با نمره ۵) و آخرین آیتم آن مقیاس لیکرت ۵ نمره‌ای از (بسیار زیاد با نمره ۱ تا بسیار کم با نمره ۵) را دارا است. پرسشنامه‌ی حاضر سرمایه اجتماعی شناختی (گویه‌های ۳، ۵ و ۸) و سرمایه اجتماعی ساختاری (گویه‌های ۱، ۲، ٤، ٦ و۷) در محیط کار را می‌سنجد. حداقل و حداکثر نمره بین ٤۰-۸ می‌باشد و نمرات بالاتر نشان‌دهنده سرمایه‌ی اجتماعی بیشتر می‌باشد (۳۵). روایی پرسشنامه در مطالعه وقار و همکاران (۲۰۱۸) ۹/. و پایایی آن با ضریب آلفای کرونباخ ۸۹/. گزارش شده است (۳٦).

تجزیه و تحلیل اطلاعات با نرم افزار SPSS نسخه ۱۹ انجام گرفت. ابتدا شاخص‌های توصیفی شامل میانگین، انحراف معیار، فراوانی و درصد گزارش شد. با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف نرمال بودن متغیرهای فلات‌زدگی شغلی، تعهد سازمانی و سرمایه اجتماعی بررسی شد. برای مقایسه میانگین از آزمون‌های تی مستقل و آنالیز واریانس یک طرفه استفاده شد. برای بررسی ارتباط بین نمره فلات‌زدگی شغلی با نمره تعهد سازمانی و سرمایه اجتماعی از آزمون ضریب همبستگی پیرسون استفاده گردید. برای تعیین عوامل موثر بر نمره فلات‌زدگی شغلی از مدل رگرسیون خطی چندگانه استفاده شد. سطح معناداری کمتر از ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

یافته‌ها

در این مطالعه ۲۱۵ نفر با میانگین و انحراف معیار سنی ٦/۳۳ ±۳۱/۳٤ سال شرکت داشتند (حداقل: ۲۲ و حداکثر: ٤۷ سال). میانگین و انحراف معیار سابقه کار ۵/٤۹±۷/٦٤ سال بود. توزیع فراوانی اطلاعات دموگرافیک شرکت‌کنندگان در جدول ۱ ارائه شده است.

همان‌طور که در جدول ۲ مشاهده می‌شود بالاترین نمره فلات‌زدگی شغلی در گروه سنی ۳۰ تا ٤۰ سال، زنان، افراد با سابقه کار بین ۵ تا ۱۰ سال، با سطح تحصیلات لیسانس، مجرد و استخدام رسمی بود. اما نمره فلات‌زدگی شغلی بر حسب گروه سنی، جنسیت، سابقه کار، سطح تحصیلات، وضعیت تاهل و نوع استخدام اختلاف معناداری میان گروه‌ها نداشت (p>۰/۰۵). همچنین نتایج نشان داد که بیشترین نمره تعهد سازمانی مربوط به گروه سنی ۳۰-۲۲ سال، مردان، افراد با سابقه کار بیش از ۱۰ سال، با سطح تحصیلات فوق لیسانس، متاهل و نوع استخدام شرکتی بود. بر اساس آزمون آنالیز واریانس، نمره تعهد سازمانی بر حسب گروه سنی، جنسیت، سطح تحصیلات، وضعیت تاهل و نوع استخدام اختلاف معناداری میان گروه‌ها نداشت (p>۰/۰۵). درحالی‌که میانگین نمره تعهد سازمانی در افراد با سابقه کار بیش از ۱۰ سال به‌طور معناداری بیشتر از سایرین بود (p=۰/۰٤). (جدول ۲)

بیشترین میانگین نمره سرمایه اجتماعی متعلق به گروه سنی ۲۲ تا ۳۰ سال، مردان، افراد با سابقه کار کمتر از ۵ سال، لیسانس، مجرد و نوع استخدام شرکتی بود. نتایج آزمون آنالیز واریانس نشان داد که اختلاف معناداری میان گروه ها در نمره سرمایه اجتماعی بر حسب جنسیت، سابقه کار، سطح تحصیلات، وضعیت تاهل و نوع استخدام نداشت (p>۰/۰۵). درحالی‌که نمره سرمایه اجتماعی در گروه سنی ۲۲ تا ۳۰ سال به طور معناداری بیشتر از سایر گروه‌های سنی بود (p=۰/۰۳). (جدول۲)

نتایج آزمون ضریب همبستگی پیرسون نشان داد که بین نمره فلات‌زدگی شغلی با تعهد سازمانی ارتباط معکوس و معناداری وجود داشت (p=۰/۰۳،r= -۰/۲٤). همچنین بین نمره فلات‌زدگی

1. Kouvonen

شغلی با سرمایه اجتماعی ارتباط مثبت و معناداری وجود داشت (r=۰/۳۲،p=۰/۰۰٤). نتایج مدل رگرسیون خطی چندگانه نشان داد که به ازای یک واحد افزایش در نمره تعهد سازمانی، میزان نمره فلات‌زدگی شغلی به اندازه ۰/۱۷ واحد به طور معناداری کاهش پیدا می‌کند (p=۰/۰۱). همچنین به ازای یک واحد افزایش در نمره سرمایه اجتماعی نمره فلات‌زدگی شغلی به میزان ۰/۳٦ واحد به طور معناداری افزایش پیدامی‌کند (p=۰/۰۰۱). ضریب تعیین تعدیل شده در مدل برابر با ۱٦ درصد می‌باشد که نشان می‌دهد فاکتورهای تعهد سازمانی و سرمایه اجتماعی فقط ۱٦ درصد متغیر فلات‌زدگی شغلی را تبیین می‌کنند. (جدول۳)

جدول ۱- تعیین توزیع فراوانی اطلاعات دموگرافیک افراد تحت مطالعه

متغیر		فراوانی	درصد
گروه سنی (سال)	۲۲-۳۰	۱۱۶	۵۳/۹۵
	۳۰-۴۰	۷۵	۳۴/۸۸
	۴۰ <	۲۴	۱۱/۱۶
جنسیت	مرد	۶۶	۳۰/۶۹
	زن	۱۴۹	۶۹/۳۱
سابقه کار (سال)	۵ >	۱۰۱	۴۶/۹۷
	۵-۱۰	۵۲	۲۴/۱۸
	۱۰ <	۶۲	۲۸/۸۵
سطح تحصیلات	لیسانس	۱۹۸	۲۹/۰۹
	فوق لیسانس	۱۷	۷/۹۱
وضعیت تاهل	مجرد	۴۱	۱۹/۰۶
	متاهل	۱۷۴	۸۰/۹۴
نوع استخدام	رسمی	۶۳	۲۹/۳۰
	پیمانی	۷۴	۳۴/۴۱
	طرحی	۳۰	۱۳/۹۵
	شرکتی	۴۸	۲۱/۷۱

جدول ۲- مقایسه میانگین وانحراف معیار نمره فلات‌زدگی شغلی، تعهد سازمانی و سرمایه اجتماعی بر حسب اطلاعات دموگرافیک

متغیر		فلات زدگی شغلی		تعهد سازمانی		سرمایه اجتماعی	
		میانگین± انحراف معیار	p-value	میانگین± انحراف معیار	p-value	میانگین± انحراف معیار	p-value
گروه سنی (سال)	۲۲-۳۰	۳۵/۸۳±۶/۱۴	۰/۳۳	۸۷/۹۲±۷/۱۲	۰/۲۹	۲۷/۶۶±۵/۷۶	۰/۰۳
	۳۰-۴۰	۳۸/۱۴±۵/۷۵		۸۴/۳۳±۱۰/۴۸		۲۳/۸۵±۵/۸۸	
	۴۰ <	۳۶/۶۶±۸/۳۳		۸۴/۴۴±۱۷/۱۵		۲۵/۱۱±۶/۹۳	
جنسیت	مرد	۳۵/۷۵±۵/۵۹	۰/۳۶	۸۸/۴۵±۹/۴۸	۰/۱۹	۲۶/۸۳±۴/۷۲	۰/۴۶
	زن	۳۷/۱۷±۶/۵۹		۸۵/۳۱±۱۰/۰۰		۲۵/۷۰±۶/۶۸	
سابقه کار (سال)	۵ >	۳۵/۱۳±۶/۴۲	۰/۰۷	۸۷/۴۸±۷/۱۳	۰/۰۴	۲۷/۱۹±۶/۱۱	۰/۲۹
	۵-۱۰	۳۹/۱۶±۴/۹۲		۸۱/۳۱±۹/۸۱		۲۴/۷۹±۶/۵۹	
	۱۰ <	۳۷/۳۲±۶/۶۱		۸۸/۵۴±۱۲/۶۱		۲۵/۲۳±۵/۶۹	
سطح تحصیلات	لیسانس	۳۶/۹۵±۶/۲۵	۰/۲۷	۸۶/۱۳±۹/۷۸	۰/۶۶	۲۶/۳۴±۶/۱۶	۰/۱۴
	فوق لیسانس	۳۴/۰۰ ۶±/۶۹		۸۸/۰۰±۱۲/۰۶		۲۲/۵۰±۴/۹۶	
وضعیت تاهل	مجرد	۳۷/۳۳±۶/۹۷	۰/۶۸	۸۵/۲۰±۷/۰۶	۰/۶۴	۲۷/۱۳±۵/۹۷	۰/۴۵
	متاهل	۳۶/۵۸±۶/۱۷		۸۶/۸۴±۱۰/۴۸		۲۵/۷۹±۶/۱۹	
نوع استخدام	رسمی	۳۷/۸۳±۶/۲۱	۰/۶۹	۸۴/۷۴±۱۲/۸۱	۰/۳۷	۲۴/۱۳±۶/۰۲	۰/۲۸
	پیمانی	۳۵/۶۶±۵/۹۲		۸۵/۶۷±۹/۵۸		۲۶/۱۸±۶/۰۱	
	طرحی	۳۷/۰۰±۵/۴۵		۸۵/۲۷±۷/۲۸		۲۷/۳۶±۵/۸۷	
	شرکتی	۳۶/۷۶±۷/۶۳		۹۰/۰۰±۶/۶۱		۲۷/۵۹±۶/۴۸	

جدول ۳- تعیین عوامل موثر بر فلات‌زدگی شغلی در مدل رگرسیون خطی

متغیر	B(SE)	Beta	p-value
تعهد سازمانی	-۰/۱۷(۰/۰۷)	-۰/۲۷	۰/۰۱
سرمایه اجتماعی	۰/۳۶(۰/۱۱)	۰/۳۵	۰/۰۰۱
R2=0.42, R2adjusted=0.16, F=8.10, p=0.001			

بحث و نتیجه‌گیری

مطالعه حاضر با هدف تعیین ارتباط فلات‌زدگی شغلی با تعهد سازمانی و سرمایه اجتماعی در محیط کار پرستاران انجام گردید. نتایج مطالعه نشان داد که تعهد سازمانی پرستاران با سابقه کار بیش از ۱۰ سال به‌طور معناداری بیشتر از سایر پرستاران بود. پرستاران با گروه سنی ۳۰-۲۲ سال به‌طور معناداری سرمایه اجتماعی بالاتری نسبت به سایر پرستاران محسوب می‌شدند. همچنین فلات‌زدگی شغلی با تعهد سازمانی ارتباط معکوس و معنادار و با سرمایه اجتماعی ارتباط مثبت و معناداری داشت. برخی مطالعات میزان تعهد سازمانی را در بین پرستاران شاغل در سطح متوسط (۳۷)، کم (۳۸) و برخی هم زیاد (۳۹) گزارش کرده‌اند. عدم تطابق بین نتایج مطالعات را می‌توان به شرایط خاص هر سازمان از جمله فرهنگ سازمانی، امکانات، ساختار مدیریتی، شیوه استخدام، موقعیت مکانی، جغرافیایی و فرهنگ بومی، عدم چالش، هیجان و تنوع شغلی، عدم استقلال و تصمیم‌گیری، عدم توانایی و مهارت فرد نسبت داد (۴۰). همچنین خصوصیات شخصیتی افراد منجمله تمایل برای ارتقاء شغلی، سطح سازگاری با شرایط جدید می‌تواند موثر باشد (۴۱).

یانگ[1] و همکاران طی مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که انتظارات برآورده نشده پرستاران سبب افزایش فلات شغلی شده که بر رضایت شغلی و تعهد سازمانی و تمایل به ترک سازمان تاثیر منفی می‌گذارد (۴۲). ازطرفی، سلامی[2] معتقد است که مربی و راهنمایی دیگران نقش تعدیل‌کننده و مثبتی بر رابطه بین سطح شغلی، رضایت شغلی و قصد ترک شغل دارد (۴۳). همچنین ژانگ[3] اظهار داشت که کارمندان با سطوح بالاتر سازگاری شغلی، فلات شغلی کمتری را تجربه می‌کنند. محقق در این مطالعه برای افزایش سازگاری شغلی تأکید بر تناسب و سازگاری فرد با محیط و فرد با شغل دارد (۴۴).

هم راستا با مطالعه ما، یانگ و همکاران دریافتند که سن بر فلات شغلی تاثیر مستقیمی ندارد (۴۲). بوینز[4] و همکارانش، سن چهل سالگی را نقطه عطفی برای فرصت‌های ارتقاء شغلی در نظر گرفتند. بعضی افراد احتمالا در این سن به اوج ارتقاء رسیده‌اند ولی جاه‌طلب هستند و انتظاراتی در مورد پیشرفت‌های بیشتر دارند (۴۵). مطالعه ما نیز بالاترین فلات شغلی را در سن ۴۰-۳۰ سالگی نشان داد هرچند که معنادار نبود. در تضاد با مطالعه ما، لشبروک[5] نشان می‌دهد که انتظارات ترفیعی کارکنان ممکن است در بعداز چهل سالگی افزایش یابد (۴۶) که در صورت برآورده نشدن، افراد دچار فلات شغلی می‌شوند و اغلب تعهد سازمانی‌شان کاهش می‌یابد. اردستانی و همکاران در ۲۰۱۶ تحقیقی با هدف بررسی پدیده فلات‌زدگی شغلی و رابطه آن با بی‌تفاوتی سازمانی و تمایل به خروج از خدمت کارکنان ستاد مرکزی بیمه ایران انجام دادند. نتیجه این مطالعه نشان داد که هر چند اکثریت کارکنان فلات شغلی را تجربه کردند؛ اما تمایلی به خروج از خدمت، نشان نمی‌دادند. این مطالعه هم راستا با مطالعه ما هیچ ارتباط معناداری بین جنسیت و فلات شغلی نیافت. درصورتی‌که برخلاف مطالعه ما، میان سطح تحصیلات و فلات شغلی تفاوت معناداری وجود داشت؛ بدین صورت که کارکنان دارای مدرک فوق‌دیپلم و پایین‌تر، بیشترین میزان فلات شغلی را داشتند. همچنین میان سابقه‌کاری و فلات شغلی نیز تفاوت معناداری وجود داشت بدین صورت که کارکنان با سابقه کاری ۲۱ به بالا دارای فلات شغلی بالاتری بودند (۴۷). همچنین برخلاف مطالعه ما، فیاضی و همکاران طی مطالعه‌ای به این نتیجه رسیدند که فلات شغلی کارکنان با سابقه کار بیشتر و تحصیلات کمتر، بیشتر بود اما جنسیت تفاوت معنادار نداشت. آن‌ها نشان دادند که کتاب‌دارانی که فلات‌زدگی بیشتری داشتند، فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت بیشتری را نیز گزارش

1. Yang
2. Salami
3. Jiang
4. Buyens
5. Lashbrook

دادند. کارکنانی که در مسیر شغلی مناسبی در سازمان، در حال پیشرفت بودند، با انگیزه بیشتری کار می‌کردند، عملکرد بیشتری داشتند، راضی‌تر بودند و تمایل به ترک سازمان و غیبت در بین آن‌ها کمتر مشاهده می‌شد (۴۸). دلیل عدم تطابق این مطالعات با نتایج ما می‌تواند مربوط به تفاوت در ماهیت شغلی و عوامل مرتبط دیگر باشد.

در خصوص مولفه سرمایه اجتماعی، بالاترین میانگین مربوط به گروه سنی ۳۰-۲۲ سال و کمترین مربوط به گروه سنی بین ۴۰-۳۰ سال بود. همان‌طور که از قبل ذکر شد سرمایه اجتماعی در محیط کار پرستاران در نتیجه ایجاد گروه‌های صمیمی و اعتماد و دوستی‌های بین آن‌ها ایجاد می‌شود. پور[1] طی مطالعه‌ای دریافت که پرستاران در معرض عوامل استرس‌زای زیادی هستند؛ من‌جمله مسئولیت‌های سنگین پرستاری، فشار بالای کار، شیفت‌های در گردش به ویژه شبانه، تقاضای زیاد در محل کار، سختی و ابهام در کار، مواجهه با اورژانس‌های حاد و تهدید کننده حیات و یا بیماران با وضعیت ناپایدار، عدم روابط مناسب بین پزشک و پرستار، کمبود پرستار و در دسترس نبودن پزشک. این عوامل استرس‌زا می‌تواند سرمایه اجتماعی پرستاران را کاهش دهد؛ در حالی که حمایت سازمانی از پرستاران در مقابل این استرس‌ها می‌تواند سرمایه اجتماعی آن‌ها را افزایش دهد (۴۹). در مطالعه ما نیز با توجه به این‌که سرمایه اجتماعی در گروه سنی بین ۴۰-۳۰ سال پایین است توصیه می‌شود که دست اندرکاران با حمایت‌های سازمانی از پرستاران سرمایه اجتماعی را افزایش دهند.

بخشی از مطالعه حاضر در خصوص ارتباط بین مولفه‌های پژوهش حاکی از آن است که فلات‌زدگی شغلی ارتباط معنادار و معکوسی با تعهد سازمانی دارد. هم راستا با نتایج ما مطالعات زیادی ارتباط معنادار و معکوسی بین فلات‌زدگی شغلی و تعهد سازمانی را به‌طور مستقیم و غیرمستقیم به اثبات رسانده‌اند (۴۸، ۵۰-۵۳). جباری و همکاران ۲۰۱۶ در مطالعه خود با عنوان بررسی اثرات فلات شغلی بر تعهد سازمانی با تاکید بر نقش میانجی فرسودگی شغلی در بین کارکنان ناجا به این نتیجه رسیدند که فلات‌زدگی شغلی به‌طور مستقیم تاثیری بر تعهد سازمانی ندارد بلکه به‌طور غیرمستقیم و از طریق افزایش فرسودگی شغلی سبب کاهش تعهد سازمانی می‌شود (۵۳). برعکس، مطالعه فیاضی و همکاران که اذعان داشتند فلات‌زدگی شغلی به‌طور مستقیم تاثیر منفی بر تعهد سازمانی کتاب‌داران دارد (۴۸). بهشتی‌فر در سال ۲۰۱۷ تحقیقی با هدف بررسی رابطه فلات‌زدگی و فرسودگی شغلی پرستاران بیمارستان‌های خصوصی شهر کرمان انجام دادند. نتیجه مطالعه نشان دهنده وجود رابطه میان هر دو نوع فلات‌زدگی محتوایی و سلسله مراتبی با فرسودگی شغلی بود (۵۲). هر چه سطح فلات‌زدگی شغلی بیشتر، فرسودگی شغلی بیشتر و تعهد سازمانی کمتر می‌شد. برای کاهش فلات شغلی پرستاران، محقق پیشنهاد داد که شرایط مناسب کاری، احساس کارامدی، احساس پیشرفت فردی و فرصت ارتقا برای پرستاران فراهم شود. فلات شغلی پرستاران به شکل عدم چالش برانگیز بودن شغل، عدم انتظار فرد برای رقابت با دیگران، عدم فرصت یادگیری، عادی و تکراری شدن شغل و مسئولیت‌های محدود، عدم نیاز پرستاران به گسترش دانش و توانایی در شغل، عدم نیاز به مهارت بالا و خسته شدن آن‌ها از وظایف تکراری ظاهر می‌شود که همگی فرسودگی شغلی را به دنبال دارند (۵۲) و در نهایت به‌طور غیرمستقیم منجر به کاهش تعهد سازمانی خواهند شد. نتایج مطالعه تانگ[2] و همکاران نشان داد که بین فلات شغلی و تعهد سازمانی همبستگی معکوس و معناداری وجود دارد، آن‌ها اذعان داشتندکه تعهد سازمانی نقش به‌سزایی در ارتقاء عملکرد شغلی دارد و بدین طریق بر عملکرد شغلی تأثیر می‌گذارد (۵۱). فاروق[3] در سال ۲۰۱۷ پژوهشی به منظور بررسی تأثیر فلات شغلی بر تعهد سازمانی و عملکرد شغلی کارمندان دانشگاه‌های پیشاور انجام داد. نتایج حاکی از آن بود که فلات شغلی با عملکرد شغلی و تعهد سازمان رابطه معکوس دارد. آن‌ها همچنین دریافتند که تعهد سازمانی تا حدی واسطه ارتباط فلات شغلی و عملکرد شغلی است (۵۰).

لاپالم[4] و همکاران تاکید کردند افرادی که با فلات شغلی مواجه هستند کمتر به سازمان خود متعهد می‌شوند و پریشانی روانی بیشتری را تجربه می‌کنند؛ زیرا احساس می‌کنند کمتر مورد حمایت سازمان قرار می‌گیرند (۱۴). حمایت سازمانی برای کارکنان، نقش مهمی در کاهش فلات شغلی و در نتیجه افزایش

1. Pour
2. Tong
3. Farooq
4. Lapalme

تعهد سازمانی دارد (۵۱). حمایت کم از طرف سرپرست سازمان، می‌تواند افراد را در معرض فلات‌زدگی شغلی قرار دهد. حمایت سرپرست از رشد حرفه‌ای کارکنان، در افزایش شاخص‌های عملکردی و رضایتمندی موثر است. کارکنان زمانی حمایت سرپرست خود را درک می‌کنند که وجود چالش‌ها، انواع وظایف و فرصت‌ها برای آن‌ها فراهم باشد (۱٤).

با وجود این‌که رابطه منفی بین فلات‌زدگی شغلی با تعهد سازمانی و رضایت شغلی به اثبات رسیده است، به این معنی که با افزایش فلات‌زدگی شغلی، میزان تعهد سازمانی و رضایت شغلی کاهش می‌یابد و همچنین رابطه مثبت بین بروز فلات‌زدگی شغلی و تعویض شغل نیز وجود دارد؛ اما همچنان توافق کلی در این رابطه وجود ندارد و عده‌ای از محققان معتقدند که وجود فلات‌زدگی شغلی و ساختار افقی در سازمان‌ها، باعث داشتن حس راحتی و امنیت شغلی در کارکنان می‌شود و اطمینان دارند که مسوولیت آن‌ها تغییر نمی‌کند و یا زیاد نمی‌گردد. به هر حال این نظریه طرفداران کمتری دارد (٤۳).

بخش دیگری از مطالعه حاضر در خصوص ارتباط بین مولفه‌های پژوهش نشان داد که فلات‌زدگی شغلی ارتباط مثبت و معناداری با سرمایه اجتماعی دارد. به این معنا که هر چه فلات‌زدگی شغلی بیشتر باشد، سرمایه اجتماعی افزایش می‌یابد. شرحی که برای این رابطه مثبت وجود دارد این است که اغلب فلات‌زدگی در پرستاران مورد مطالعه با رضایت شغلی همراه بوده است. آن‌ها اغلب به لحاظ شخصیتی آسیب‌پذیر بوده و سعی در کناره‌گیری و فلات‌زدگی داشته‌اند، تحمل مواجه با مشکلات و مسئولیت‌های اضافی را نداشته‌اند. همان‌طور که سلامی[1] و کارن[2] در مطالعات خود اشاره می‌کنند، زمانی که فرد با مشکلات و مسئولیت‌های زیاد از حد و متفاوتی مواجه می‌شود، فلات‌زدگی می‌تواند منجر به افزایش رضایت و امنیت وی شود (٤۳). همچنین، افرادی که به لحاظ شخصیتی نسبت به استرس آسیب‌پذیرند سعی می‌کنند درگیر فلات‌زدگی باشند چون نمی‌توانند استرس و فشارهایی را که پیشرفت به آن‌ها تحمیل می‌کند، تحمّل کنند (٥٤).

وقار سیدین[3] و همکاران در سال ۲۰۱۸ مطالعه‌ای را با هدف بررسی نقش سرمایه اجتماعی، رضایت شغلی و استرس آسیب ثانویه در تعهد سازمانی عاطفی بر پرستاران انجام دادند. نتیجه مطالعه نشان‌دهنده رابطه مثبت معنادار بین ابعاد شناختی و ساختاری سرمایه اجتماعی و تعهد سازمانی و همین‌طور رابطه مثبت معنادار بین رضایت شغلی و تعهد سازمانی بود. همبستگی بین تعهد سازمانی و استرس آسیب ثانویه معنادار و منفی، گزارش شد (۳٦). که در تضاد با نتایج مطالعه ما بود.

در بخشی از یک مطالعه مروری که توسط یانگ و همکاران در ۲۰۱۹ انجام شده بود اذعان داشتند که فلات شغلی بر سلامتی کارکنان تاثیر منفی دارد. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که فلات شغلی میزان استرس، افسردگی و خستگی عاطفی را افزایش می‌دهد. در این میان تنها یک مطالعه که بین افسران پلیس بررسی شد بین فلات شغلی و عوامل سلامتی ارتباطی نیافت که نویسندگان پیشنهاد کردند که اغلب افسران پلیس به سرعت یاد گرفته‌اند با مشکلات خود سازگار شوند و با آن کنار بیایند (٥٥). تعدادی از مطالعات نشان داده‌اند که فلات شغلی توسط افزایش اضطراب و روحیه پایین می‌توانند پریشانی روانی ایجاد کنند (٥٦, ٥۷). درصورت بروز این مشکلات و افزایش اختلال در سلامت روانی پرستاران، سرمایه اجتماعی آن‌ها نیز کاهش می‌یابد. و بدین ترتیب فلات شغلی به‌طور غیرمستقیم سبب کاهش سرمایه اجتماعی می‌شود.

نتایج حاصل از این مطالعه نشان می‌دهد که فلات شغلی تأثیر منفی بر تعهد سازمانی و تأثیر مثبت بر سرمایه اجتماعی دارد. لذا توصیه می شود دست اندرکاران جهت بالا بردن تعهد سازمانی پرستاران، سطح فلات زدگی آن‌ها را از طریق ایجاد شرایط مناسب کاری، احساس کارامدی، احساس پیشرفت فردی و فرصت ارتقاء کاهش دهند.

1. Salami
2. Karen
3 . Vagharseyyedin

Reference

1. Jeong J-H, Kim K-H, Kim J-S. The risk factors influencing turnover intention of nurses. Journal of Korean Academy of Nursing Administration. 2008;14(1):35-44.
2. Rosseter R. Nursing shortage. American Association of Colleges of Nursing. 2014:1-6.
3. Kim Y-M, Kang Y-S. The relationship among career plateau, self-efficacy, job embeddedness and turnover intention of nurses in small and medium sized hospitals. Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society. 2013;14(10):5078-90.
4. Friese CR, Lake ET, Aiken LH, Silber JH, Sochalski J. Hospital nurse practice environments and outcomes for surgical oncology patients. Health services research. 2008;43(4):1145-63.
5. Burton J, Organization WH. WHO Healthy workplace framework and model: Background and supporting literature and practices: World Health Organization; 2010.
6. Blake N, Leach LS, Robbins W, Pike N, Needleman J. Healthy work environments and staff nurse retention: The relationship between communication, collaboration, and leadership in the pediatric intensive care unit. Nursing Administration Quarterly. 2013;37(4):356-70.
7. Beheshtifar M, Amiresmaili MR, Khosravi S, Mirzaei S, Oroomiei N. The relationship between career plateau and job burnout among employees of teaching hospitals affiliated to Kerman University of Medical Sciences, 2012. Health and Development Journal. 2016;5(2):166-74.
8. Hoseini-Esfidarjani S-S, Negarandeh R, Janani L, Mohammadnejad E, Ghasemi E. The intention to turnover and its relationship with healthy work environment among nursing staff. Hayat. 2018;23(4):318-31.
9. Bardwick JM. The plateauing trap: How to avoid it in your career... and your life: American Management Association; 1986.
10. Ference TP, Stoner JA, Warren EK. Managing the career plateau. Academy of Management review. 1977;2(4):602-12.
11. Ongori H, Agolla JE. Paradigm shift in managing career plateau in organisation: The best strategy to minimize employee intention to quit. African journal of business management. 2009;3(6):268.
12. Beheshtifar M. Relationship between Nurses' Plateau and Job Burnout in Kerman Private Hospitals in 2014. Journal of Payavard Salamat. 2017;11(3):75-84.
13. Fayyazi M, ZIYAEE S. The effects of career plateau on burnout and intention to quit job among librarian. Change Management Quarterly. 2014.
14. Lapalme M-È, Tremblay M, Simard G. The relationship between career plateauing, employee commitment and psychological distress: The role of organizational and supervisor support. The International Journal of Human Resource Management. 2009;20(5):1132-45.
15. Moon IO. The structural model about impact of nurse's career management, career plateau, career satisfaction on career commitment. Journal of Korean academy of nursing administration. 2010;16(2):180-9.
16. Veličković VM, Višnjić A, Jović S, Radulović O, Šargić Č, Mihajlović J, et al. Organizational commitment and job satisfaction among nurses in Serbia: A factor analysis. Nursing outlook. 2014;62(6):415-27.
17. Mahdavi M, Arab M, Mahmoudi M. Organizational Commitment and Intention to Leave among Hospitals' Employees in Tehran Hospitals. Journal of Hospital. 2014;12(4):19-29.
18. SHIRZAD KB, Shamani S, Noroozi M, SHAMANI S. Comparative Study Of Organizational Commitment And Its Outcomes In Private And State Hospitals Of Semnan Province. 2012.
19. Nägele C, Neuenschwander MP. Adjustment processes and fit perceptions as predictors of organizational commitment and occupational commitment of young workers. Journal of Vocational Behavior. 2014;85(3):385-93.
20. Khalilzadeh Naghneh MH, Tafreshi MZ, Naderi M, Shakeri N, Bolourchifard F, Goyaghaj NS. The relationship between organizational commitment and nursing care behavior. Electronic Physician. 2017;9(7).
21. Nabizadeh Gharghozar Z, Atashzadeh Shoorideh F, Khazaei N, Alavi-Majd H. Assessing organizational commitment in clinical nurses. Quarterly Journal of Nursing Management. 2013;2(2):41-8.
22. Chang HY, Chu TL, Liao YN, Chang YT, Teng CI. How do career barriers and supports impact nurse professional commitment and professional turnover intention? Journal of nursing management. 2019;27(2):347-56.
23. Norikoshi K, Kobayashi T, Tabuchi K. A qualitative study on the attributes of nurses' workplace social capital in Japan. Journal of nursing management. 2018;26(1):74-81.
24. Kobayashi T, Suzuki E, Oksanen T, Kawachi I, Takao S. The bright side and dark side of workplace social capital: opposing effects of gender on overweight among Japanese employees. PLoS One. 2014 Jan 31;9(1):e88084.
25. Kouvonen A, Oksanen T, Vahtera J, Stafford M, Wilkinson R, Schneider J, et al. Low workplace social capital as a predictor of depression: the Finnish Public Sector Study. American journal of epidemiology. 2008;167(10):1143-51.
26. Read EA. Workplace social capital in nursing: an evolutionary concept analysis. Journal of Advanced Nursing. 2014;70(5):997-1007.
27. Xu J, Kunaviktikul W, Akkadechanunt T, Nantsupawat A, Stark AT. A contemporary understanding of nurses' workplace social capital: a response to the rapid changes in the nursing workforce. Journal of nursing management. 2020;28(2):247-58.
28. Labrague LJ, McEnroe–Petitte DM, Tsaras K, Cruz JP, Colet PC, Gloe DS. Organizational commitment and turnover intention among rural nurses in the Philippines: Implications for nursing management. International Journal of Nursing

Sciences. 2018;5(4):403-8.

29. Burke RJ, Mikkelsen A. Examining the career plateau among police officers. Policing: An International Journal of Police Strategies & Management. 2006;29(4):691-703.

30. Tabarsa GA, Rezaeian A, Hadizadeh Moghaddam A, Jamali Nazari A. Design and Define Job Frostbite Management Model Plateau in Iranian Organizations (Case Study: Ministry of Industry, Mine and Trade). Quarterly Journal of Public Organizations Management. 2014;3(1):90-103.

31. Milliman J, editor Consequences and moderators of career plateauing: An empirical investigation. annual meeting of the Academy of Management, Las Vegas, Nevada; 1992.

32. Zardoshtiyan S, Hosseini M, Karimi J. The Effect of Career Plateau on Intention to Quit Job With Mediating Role of Burnout in the Physical Education Teachers Kermanshah Province. Organizational Behavior Management in Sport Studies. 2017;4(3):61-9.

33. Yang F-H, Chang C-C. Emotional labour, job satisfaction and organizational commitment amongst clinical nurses: A questionnaire survey. International journal of nursing studies. 2008;45(6):879-87.

34. Dehghani H, Salimi T, Houshyar M, Fallahzadeh H. Effect of instruction of reducing work hours on organizational commitment of intensive care units' nurses in Birjand Vali-e-Asr hospital. Modern Care Journal. 2012;9(3(35)):190-8.

35. Kouvonen A, Kivimäki M, Vahtera J, Oksanen T, Elovainio M, Cox T, et al. Psychometric evaluation of a short measure of social capital at work. BMC public health. 2006;6(1):251.

36. Vagharseyyedin SA, Zarei B, Hosseini M. The role of workplace social capital, compassion satisfaction and secondary traumatic stress in affective organisational commitment of a sample of Iranian nurses. Journal of Research in Nursing. 2018;23(5):446-56.

37. Khosravani M, Khosravani M, Rafiei F, Mohsenpour M. Organizational commitment and its dimensions in nurses working in Arak's hospitals. Medical Ethics Journal. 2017 Apr;11(39):37-44.

38. Ghanbar Rouhi HA, Hossein Rahmani, Ali Abbasi. Job satisfaction and organizational commitment among nursing staff: a study from Golestan, Iran. Payesh 2011;10(2):285-94.

39. Lavassani MG KM, Arjmand N. Spirituality, job stress, organizational commitment,and job satisfaction among nurses in Tehran. Contemporary Psychology. 2008;3(2):61-73.

40. Ahmadi S, Nadi M. Investigating the impact of career progression, career plateauing, affective commitment, job engagement and job burnout on employee perception of organizational justice and the intention to turnover. Transformation Management Journal. 2019;11(1):105-32.

41. Vahedi M BY, Rasouli M. Examining the effect of job characteristics on the job plateauing in the path of career advancement of human capital. Studies of management improvement and transformation. 2014;23(73):25-62.

42. Yang W-N, Johnson S, Niven K. "That's not what I signed up for!" A longitudinal investigation of the impact of unmet expectation and age in the relation between career plateau and job attitudes. Journal of Vocational Behavior. 2018;107:71-85.

43. Salami SO. Career plateauing and work attitudes: Moderating effects of mentoring others with Nigerian employees. Europe's Journal of Psychology. 2010;6(4):71-92.

44. Jiang Z. The relationship between career adaptability and job content plateau: The mediating roles of fit perceptions. Journal of Vocational Behavior. 2016;95:1-10.

45. Buyens D, Van Dijk H, Dewilde T, De Vos A. The aging workforce: perceptions of career ending. Journal of managerial psychology. 2009 Feb 13;24(2):102-17.

46. Lashbrook J. Promotional timetables: An exploratory investigation of age norms for promotional expectations and their association with job well-being. The Gerontologist. 1996;36(2):189-98.

47. Saleh Ardestani A, Seyednaghavi M. Career plateau and it's relation on the desire to organizational leave and organizational apathy. Public Management Researches. 2016;9(31):145-60.

48. Fayazi M ZS. The effect of job plateauing on job burnout, and the tendency to leave the service of librarians. Change management journal. 2014;11(6):73-91.

49. Pour S. Exploring psychological stressors with regard to the moderating role of perceived social support in Female nurses of hospital emergency department. Iran Occupational Health. 2013;10(4).

50. Farooq N. An Empirical Study of Career Plateau, Organizational Commitment and Job Performance; a Case of Private Sector Universities in Peshawar City. City University Research Journal. 2017;7(2).

51. Tong CZ, Juan L, editors. Research on the relationship among career plateau, organizational commitment and job performance. MSIE 2011; 2011: IEEE.

52. Beheshtifar M. Relationship between Nurses' Plateau and Job Burnout in Kerman Private Hospitals in 2014. Payavard Salamat. 2017;11(3):75-84.

53. Jabari G, Yarmohammadi Z, Sayadi S. The Effects of Inactivity on Organizational Commitment, with Emphasis on the Mediating Role of Occupational Burnout (Case Study of Iranian Police Organization). NAJA HUMAN RESOURCES. 2017;7(46):27-54.

54. Karen Zaremba D. The managerial plateau: What helps in developing careers? International journal of career management. 1994;6(2):5-11.

55. Yang W-N, Niven K, Johnson S. Career plateau: A review of 40 years of research. Journal of vocational behavior. 2019;110:286-302.

56. Lemire L, Saba T, Gagnon Y-C. Managing career plateauing in the Quebec public sector. Public Personnel Management. 1999;28(3):375-91.

57. Lamoureux C, Cardinal L. Répercussions psychologiques associées au plafonnement de carrière subjectif. Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration. 1996;13(1):22-32.