



The Effect of Mentoring on occupational fluctuation and Career Plateauing Nurses

Mehdi Sabokro¹, Elahe Hosseini²

Abstract

Background:

The importance of transferring empirical knowledge to other colleagues has become a growing concern for organizational managers in recent years. The experienced successful people believe that the relationship of Mentoring with co-workers has had a significant impact on the performance of individuals. The purpose of this study is to investigate the effect of Mentoring on occupational fluctuation and Career Plateauing employees.

Methodology:

The present research is among the field of organizational behavior and human resources. In terms of purpose, it is a descriptive-survey study with a quantitative approach. The population is all nurses in Navy in Bushehr city. According to the Morgan table, 118 nurses were selected using random sampling method. The data was collected by a questionnaire and analyzed using SPSS, Pls software.

Findings:

The mean value of the extracted variance is 0.5 and Cronbach's alpha is 0.7 for all structures, which indicates that the validity and reliability are valid for all structures. The fitting of the structural model using T coefficients showed that it was higher than 96/1 and the research hypotheses were approved.

Conclusion: The results indicate that the Mentoring has a negative significant effect on occupational fluctuation and the desire to leave the work. Occupational fluctuation is also positively significantly related to the desire to leave.

Keywords: Mentoring, Career Plateauing, Intention to Leave Service, Knowledge transfer.

1. Assistant Professor, Faculty of Economics, Management & Accounting, Yazd University, Yazd, Iran. (Corresponding Author); msabokro@yazd.ac.ir

2. Ph.D., Faculty of Economics, Management & Accounting, Yazd University, Yazd, Iran



اثرات مربی‌گری بر فلات‌زدگی شغلی و تمایل به ترک خدمت پرستاران

مهدی سبک‌رو^۱، الهه حسینی^۲

چکیده

هدف: اهمیت انتقال دانش تجربی به سایر همکاران دغدغه‌ای است که از ادوار گذشته تا به امروز در نظر مدیران سازمانی بوده است. تجربه افراد موفق نشان داده است که روابط مربیگری به دلیل انجام کار در کنار افراد باتجربه تاثیر بسزایی بر عملکرد افراد داشته است. هدف از بررسی این پژوهش اثرات مربیگری بر فلات‌زدگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان می‌باشد.

روش کار: پژوهش حاضر در حوزه رفتار سازمانی و منابع انسانی قرار دارد از لحاظ هدف توصیفی-پیمایشی و از نظر نتیجه کاربردی با رویکردی کمی می‌باشد. جامعه آماری کلیه پرستاران در بیمارستان خاتم‌الانبیاء نیرودریایی بوشهر می‌باشد. با توجه به برآورد حجم نمونه از طریق جدول مورگان، تعداد ۱۱۸ پرستار که به روش تصادفی ساده انتخاب شدند، مورد بررسی قرار گرفتند. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه و جهت تحلیل داده‌ها از نرم‌افزارهای اس پی اس اس، پی ال اس برای آزمون‌های آماری توصیفی و استنباطی بهره گرفته شد.

یافته‌ها: میزان میانگین واریانس استخراج شده ۰/۵ و آلفای کرونباخ ۰/۷ برای تمامی سازه‌ها صدق می‌کند که نشان می‌دهد روایی و پایایی مورد تایید برای تمامی سازه‌ها می‌باشد. برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب تی نشان داد که از ۱/۹۶ بالاتر است و فرضیه‌های پژوهش مورد تایید قرار گرفته‌اند.

نتیجه‌گیری: نتایج تحقیق حاکی از آن است که مربیگری تاثیر منفی و معناداری بر فلات‌زدگی شغلی و قصد ترک خدمت دارد. همچنین فلات‌زدگی شغلی رابطه مثبت و معناداری با قصد ترک خدمت دارد.

واژه‌های کلیدی: مربیگری، قصد ترک خدمت، فلات‌زدگی شغلی، انتقال دانش.

۱. استادیار گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران. نویسنده مسئول؛ ایمیل:

msabokro@yazd.ac.ir

۲. دکتری رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و حسابداری، دانشگاه یزد، یزد، ایران

مقدمه

با پیر شدن جامعه تقاضا برای مراقبت‌های پزشکی به علت پیشرفت سطح زندگی و افزایش بیماری‌های مزمن افزایش یافته است (کیم^۱ و همکاران، ۲۰۰۹). طبق گزارش "عرضه و تقاضای نیروی کار پرستاری"، انتظار می‌رود تا سال ۲۰۲۵، کمبود پرستار از ۱۸،۳۰۰ تا ۲۹،۳۰۰ با توجه به استفاده از سرویس‌های پزشکی داخلی و روحیه دادن پرستاران، تعداد روز کاری، ارزش مشاهده و بهره‌وری نیروی کار پرستاری افزایش یابد (چو^۲ و همکاران، ۲۰۱۱). بیمارستان‌ها در قالب یک سازمان، می‌توانند شاغلین حرفه پرستاری را به شدت تحت فشار روحی و روانی قرار دهند که این فشار می‌تواند آثار مخرب جسمی و روانی در پی داشته باشد (چانگ^۳ و همکاران، ۲۰۰۶). با توجه به این که بیشتر اعضای گروه‌های پرستاری را زنان تشکیل می‌دهند و این گروه علاوه بر وضعیت ویژه شغلی‌شان، به دلیل زن بودن دارای شرایط جسمی خاصی نیز هستند، باید همراه با ایفای نقش‌های چندگانه در محیط کار، وظایف مختلفی مثل مادری، همسری و خانه‌داری را هم به دوش بکشند (اندرادس^۴ و همکاران، ۲۰۰۷). در کنار این وظایف و انتظارات، ویژگی‌های شغلی مانند فشار کاری زیاد و مسئولیت در برابر مرگ و زندگی بیماران، پرستاری را در زمره مشاغل پرتنش قرار داده است؛ به طوری که تنش به بخشی از زندگی پرستاران تبدیل شده است (حبیب و شیرازی^۵، ۲۰۰۳) و کیفیت زندگی و سلامت آن‌ها را تحت تاثیر قرار می‌دهد (چانگ^۶ و همکاران، ۲۰۰۶). هزینه‌هایی که تنش شغلی بر سازمان‌ها و سیستم بهداشتی-درمانی جوامع تحمیل می‌کند را نمی‌توان نادیده گرفت. از جمله این مشکلات می‌توان به افت بهره‌وری، کاهش منابع مراقبت سلامتی (کانستانتینوس و کریستینا^۷، ۲۰۰۸)، عدم کفایت سازمانی، غیبت از کار به علت بیماری، کاهش میزان و کیفیت مراقبت‌ها، افزایش هزینه‌های مراقبت سلامت (وهیلر و ریدینگ^۸، ۱۹۹۴) و ترک شغل اشاره کرد؛ که همه این موارد زمینه‌ساز فلات‌زدگی شغلی در میان پرستاران می‌باشد. یکی از سخت‌ترین مشکلات برای حل توسعه حرفه‌ای، فلات‌زدگی شغلی است (وانگ و همکاران، ۲۰۲۱). پرستارانی که از فلات‌زدگی شغلی آگاهند، تمایل دارند که نگرش منفی مانند انگیزه‌شان را نسبت به وظیفه‌شان کاهش دهند و از کار خود رضایتی ندارند، تعهد سازمانی-شان کاهش می‌یابد و باعث غیبت مکرر می‌شود (لاپالم^۹ و همکاران، ۲۰۰۹). سازمان‌ها باید تلاش کنند تا محیطی را ایجاد کنند که منافع و انگیزه کارکنان را ارتقاء دهند و باعث پیشرفت فعالیت‌های افقی و عمودی گردند (تاج‌پور و

1. Kim
2. Cho
3. Chang
4. Andrades
5. Habib & Shirazi
6. Chang
7. Konstantinos & Christina
8. Wheeler & Riding
9. Lapalme

حسینی، ۲۰۲۱). فلات زدگی شغلی، هنگامی اتفاق می افتد که فرد، دیگر نتواند مسئولیت های بیشتری در کار خود بپذیرد (میلز^۱، ۲۰۱۰) و به عنوان پیش درآمدی برای نتایج بسیاری از کارهای نامطلوب مانند رضایت کم، استرس بالا، عملکرد ضعیف و در نهایت ترک خدمت، مورد استفاده قرار می گیرد (گروپوت و دومسج^۲، ۱۹۸۷).

اهمیت بررسی رابطه میان روش مربیگری با فلات زدگی شغلی و تمایل به ترک خدمت به این دلیل است که حضور کارکنان ناامید در یک سازمان به احتمال زیاد یک عارضه قابل توجهی در عملیات سازمان به وجود می آورد. کارمندان در مواجهه با فلات زدگی شغلی به احتمال زیاد احساس سرخوردگی می کنند که باعث می شود کارکنان تمایل بیشتری به ترک خدمت داشته باشند. دلیل اینکه توجه زیادی به موضوع تمایل به ترک خدمت کارکنان می شود این است که تمایل به ترک خدمت اثرات قابل توجهی در سازمان دارد (کانترا^۳ و ساراباکخش^۳، ۱۹۹۱؛ دنویر و مک موهان، ۱۹۹۲). بسیاری از پژوهشگران بر این باورند که نرخ ترک خدمت بالا اگر به درستی مدیریت نشود ممکن است اثرات منفی بر سودآوری سازمان داشته باشد. ترک خدمت کارکنان از نظر کسب و کار پرهزینه است و ترک داوطلبانه نشان دهنده خروج از سرمایه گذاری سرمایه انسانی از سازمان ها است و فرایند جایگزینی پس از آن مستلزم هزینه های چند برابر به سازمان است. یافته های پژوهش ها حاکی از آن است که افزون بر دو سوم کارکنان در روابط مربیگری درگیر می باشند (ایگان و سانگ، ۲۰۰۸). بسیاری از حرفه ها دریافته اند که مربیگری، جنبه ی مهمی برای حمایت و اجتماعی کردن اعضای جدید سازمان است (آستون و همکاران، ۲۰۱۴). بر اساس مطالعات اخیر مدیریت، در مورد قصد ترک خدمت در سازمان ها، ما دیدگاه معمول راجع به اینکه مربیگری به طور کلی، منجر به کاهش قصد ترک خدمت می شود را با آزمایش یک مدل نظری که وظایف مختلف مربیگری و اثر متفاوت قصد ترک خدمت را نشان می دهد، به چالش کشیدیم. به طور خاص، ما استدلال می کنیم که عملکرد حمایت مربیگری می تواند به کاهش اهداف قصد ترک خدمت پرستاران و کاهش فلات زدگی شغلی آن ها کمک کند که از این جهت این پژوهش دارای نوآوری می باشد. لذا، هدف از بررسی این پژوهش اثرات مربیگری بر فلات زدگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان در بیمارستان خاتم الانبیاء نیرودریایی بوشهر می باشد.

مبانی نظری

فلات زدگی شغلی

فلات زدگی شغلی، نقطه ای از مسیر شغلی فرد است که در آن امکان انتصاب عمودی یا ارتقا در آینده نزدیک متصور نیست (لی، ۲۰۰۳). در چنین شرایطی فلات زدگی شغلی یکی از منابع اصلی ایجاد استرس در محیط کار به شمار می آید (زردشتیان و همکاران، ۱۳۹۶). کارکنانی که احساس می کنند به نقطه ای رسیده اند که دیگر امکان ارتقا و پیشرفت برای آن ها وجود ندارد، انگیزه کار کردن خود را از دست می دهند و رضایت شغلی و تعهد سازمانی کمتری را تجربه می کنند

1. Miles
2. Gerpott & Domsch
3. Cantrell & Sarabakhsh

(روتوندو و پیریو^۱، ۲۰۰۰). واژه فلات به احساس ناکامی و ضعف روان‌شناختی کارمند درباره توقف پیشرفت او در کارراهه اشاره دارد (چویدهاری^۲ و همکاران، ۲۰۱۳). از سوی دیگر تحقیقات فلات‌زدگی شغلی نشان می‌دهد کارکنان متخصص ممکن است ادراکاتی از فلات‌زدگی شغلی را تجربه کنند که پیامدهای منفی مانند نگرش منفی شغلی و نتایج سازمانی برای کارکنان داشته باشد (ایلساس و رالستون^۳، ۱۹۸۹؛ راتوندو و پرروو^۴، ۲۰۰۰). همچنین، کارکنانی که وظایف شغلی ناخوشایند یا روال خسته‌کننده‌ای دارند، ممکن است فلات شغلی را تجربه کنند (آلن و همکاران، ۱۹۹۸). با توجه به نظریه حفاظت از منابع، تخمین واقعی یا پیش‌بینی زیان منابع باتجربه فلات‌زدگی شغلی مرتبط و استرس‌زاست و منجر به اقداماتی برای حفاظت یا به دست آوردن منابع از طریق سرمایه‌گذاری می‌شود (هافل و شیرون، ۲۰۰۱؛ هافل، ۲۰۰۱). برخی از منابع شناسایی شده توسط هافل به‌ویژه در محل کار، شامل احساس موفقیت، دستیابی به اهداف، چالش، سنوات یا وضعیت، نقش رهبری، پیشرفت در آموزش، درک مدیران و احساس هدایت در زندگی می‌باشد. این منابع مربوط با پیشرفت شغلی و یکنواختی شغلی هستند و زمانی که از دست‌رفته یا در معرض خطر قرار می‌گیرند، ممکن است منجر به این شود که دانش‌پژوهان دو نوع فلات‌زدگی شغلی را متمایز کنند. فلات سلسله‌مراتبی زمانی رخ می‌دهد که امکان ارتقا سلسله‌مراتبی کم می‌باشد (فلدمن و ویتز^۵، ۱۹۸۸؛ فرنس و همکاران، ۱۹۷۷). فلات سلسله‌مراتبی، می‌تواند خودکارآمدی کارکنان را آسیب برساند و منجر به کاهش میزان منابع به علت عدم موفقیت کارمندان در دستیابی به پیشرفت، به‌ویژه هنگامی که آن‌ها انتظار و تمایل به ارتقاء دارند، شود. فلات محتوای زندگی کاری به فقدان چالش یا مسئولیت و وضعیت کلی شغل خود اشاره دارد. فلات‌زدگی محتوایی، می‌تواند منجر به خستگی شود و همچنین می‌تواند منجر به از دست دادن منابع شود زیرا خستگی کار منجر به نارضایتی، ناراحتی و بی‌توجهی می‌شود (فلدمن و ویتز، ۱۹۸۸).

فلات‌زدگی شغلی با عواقب متعدد منفی از جمله رضایت شغلی و تعهد سازمانی پایین برای کارکنان همراه است (لتنز و آلن، ۲۰۰۹). یافته‌های مطالعات چندانی که از لحاظ تجربی بررسی شده‌اند نشان می‌دهد که رابطه بین فلات‌زدگی شغلی و استرس، با هم متناقض هستند (هورست^۶ و همکاران، ۲۰۱۲؛ مک کلیس^۷ و همکاران، ۲۰۰۷). بر اساس نظریه حفاظت از منابع، خودکارآمدی منابعی است که به افراد کمک می‌کند تا عوامل استرس‌زا را در محل کار کنترل کنند (هافل، ۲۰۰۱). کارکنان فلات‌زده‌ای که وضعیت شغلی خود را در سطح پایین‌تر از هدف موردنظر خود درک می‌کند، ممکن است

1. Rotondo & Perrewé
2. Choudhary
3. Elsass & Ralston
4. Rotondo & Perrewé
5. Feldman & Weitz
6. Hurst
7. McCleese

خودکارآمدی خود را از دست بدهد و فشارهای روانی را تجربه کنند. باگذشت زمان، عدم احیاء این منابع ممکن است منجر به فشارهای مرتبط با کار مانند فرسودگی شغلی شود. خستگی عاطفی به عنوان بعد تنش فرسودگی در نظر گرفته می شود که پس از قرار گرفتن در معرض عوامل استرس زا، در طول زمان توسعه می یابد (وانگ و همکاران، ۲۰۱۴). فلات زدگی همچنین ممکن است منجر به عدم اطمینان در مسیر شغلی و فرسودگی شغلی شود که یک واکنش مشترک به ابهام و عدم اطمینان است (پالسن^۱ و همکاران، ۲۰۰۵).

از سوی دیگر کارکنانی که هرگز ارتقا نیافتند یا نقش های چالش برانگیزی نداشته اند هنوز هم می توانند از این واقعیت که دیگران در حال پیشرفت هستند و مسئولیت های سخت تر را به عهده می گیرند، آگاه باشند و در صورتی که پیشرفت در مسیر شغلی برای آن ها اهمیت دارد، این موضوع از دست دادن منابع را به عنوان دستیابی به پیشرفت به رسمیت بشناسند (ترمبلی و همکاران، ۱۹۹۵). یکی دیگر از راه هایی که کارکنان ممکن است به هنگام از دست دادن منابع در زمان تجربه فلات زدگی پاسخ دهند، خروج از سازمان است (جانگ و تک^۲، ۲۰۰۸). فلات زدگی شغلی نشان دهنده کم بودن احتمال دریافت وظایف پیشرفته، مسئولیت ها یا چالش هاست (فلدمن و ویتز، ۱۹۸۸). هنگامی که افراد فلات زدگی شغلی را درک می کنند، ممکن است احساس کنند که رسیدن به اهداف مسیر شغلی شان در شرایط فعلی دشوار خواهد بود. فلات زدگی شغلی همچنان نشان دهنده این واقعیت است که کارکنان از طرف سرپرستان و سازمان های خود حمایت و شناخت کمی دارند (فرنس، ۱۹۷۷؛ لاپالم^۳ و همکاران، ۲۰۰۹).

ترک خدمت

امروزه تمایل به ترک شغل در کارکنان به یکی از مهم ترین نگرانی های مدیریت منابع انسانی تبدیل شده است (فلین^۴ و همکاران، ۲۰۲۱). به همین دلیل، سازمان هایی که بتوانند دلایل و عوامل موثر در تمایل به ترک شغل کارکنان را درک کنند، خواهند توانست پیش از ترک سازمان توسط کارکنان سیاست ها و روش های موثری را برای حفظ و نگهداری منابع انسانی کارآمد به کار گیرند (مک ناب^۵، ۲۰۰۹). تمایل به ترک خدمت در پژوهش های بسیاری مدنظر قرار گرفته است و به صورت فرایند فکر کردن، برنامه ریزی و قصد ترک شغل تعریف شده است. در بسیاری از تعاریف، تمایل به ترک خدمت، به صورت تمایل آگاهانه و عمدی به ترک محل کار تعریف شده است. اعتقاد بر این است که نارضایتی فرد از شغل و سازمان باعث می شود به گزینه های جایگزین فکر کند و اندیشه ترک سازمان در وی قوی گردد (هیلمن^۶، ۲۰۰۸). در این زمینه مطالعاتی انجام شده است که از جمله آن ها می توان یکی از مهم ترین دلایل تمایل کارکنان به خروج از

1. Paulsen
2. Jung & Tak
3. Lapalme
4. Flynn
5. McNabb
6. Heilmann

خدمت را فلات زدگی شغلی می‌داند (دال اورا و ساویل^۱، ۲۰۲۱)؛ چرا که بی‌توجهی به فلات زدگی شغلی موجب کاهش رضایتمندی شغلی کارکنان، کاهش عملکرد و تعهد کاری و افزایش تمایل به خروج کارکنان می‌شود (گوردون و استورتی^۲، ۲۰۱۳). حسن اسماعیل (۲۰۱۵)، در پژوهش خود با عنوان عدم امنیت شغلی، فرسودگی شغلی و قصد ترک به این نتیجه دست یافت که افزایش سطح فرسودگی شغلی به طور قابل توجهی بر قصد ترک خدمت تاثیر می‌گذارد (اسماعیل^۳، ۲۰۱۵). در طول چهار دهه گذشته، پژوهشگران تلاش زیادی را برای مطالعه روند ترک خدمت انجام داده‌اند که اشاره به جدایی داوطلبانه بین کارمندان و سازمان‌ها می‌باشد. یک مدل تاثیرگذار توسط موبلی (۱۹۷۷) پیشنهاد شده و اهمیت رضایت شغلی را برجسته کرده است (موبلی^۴، ۱۹۷۷). در مطالعات بعدی، پژوهشگران تعهد سازمانی را به این مدل اضافه کردند و نشان دادند که هر دو متغیر مشارکت منحصر به فردی را در قبال قصد ترک خدمت دارد.

رابطه مربیگری، فلات زدگی شغلی و ترک شغل

مربیگری دیگران و فلات زدگی شغلی موضوعات مهم تحقیق برای کارمندان در مدیریت مسیر شغلی می‌باشد. تحقیقات راجع به مربیگری نشان می‌دهد که مربیان می‌توانند از طریق مربیگری با افزایش کارایی شغلی، توسعه مهارت‌های رهبری، به دستیابی بالاتری از موفقیت در مسیر شغلی بهره‌مند شوند (آلن و همکاران، ۲۰۰۶؛ بوزیونوس، ۲۰۰۴؛ هانت و میکائیل، ۱۹۸۳). به طور شگفت‌انگیز، مطالعات بسیار کمی وجود دارد که دو ساختار را از منظر مربیان مورد بررسی قرار می‌دهند (آلن، ۲۰۰۷؛ لنز و آلن^۵، ۲۰۰۹). مربیگری دیگران با فعالیت‌های توسعه رهبری و افزایش گستره شغلی همراه است که می‌تواند نگرانی‌های ناشی از پیشرفت شغلی و یکنواختی شغلی را کاهش دهد (ایلساس و رالستون، ۱۹۸۹). مشاوره دادن به دیگران یا مربیگری دیگران ممکن است تجربه کمی از فلات زدگی شغلی که به ادراکات کمی از تحرک در آینده (تحرک روبه‌جلو) یا یکنواختی در مسئولیت شغلی اشاره دارد منجر شود (فررنس^۶ و همکاران، ۱۹۷۷؛ گرینهوس^۷ و همکاران، ۲۰۱۰).

چائو (۱۹۹۰) ابتدا پیشنهاد داد که مربیگری ممکن است یک مداخله سازمانی مفید باشد تا ادراکات فلات زدگی شغلی را کاهش دهد. با این حال، مطالعه او به طور تجربی مربیگری دیگران را به عنوان پیش‌بینی کننده ادراک فلات زدگی شغلی مورد بررسی قرار نداد (چائو^۸، ۱۹۹۰). روتندو و پرو (۲۰۰۰) نشان دادند که مربیگری دیگران یک پاسخ متقابل به

1. Dall'Ora & Saville
2. Gordon & Storlie
3. Ismail
4. Mobley
5. Lentz & Allen
6. Ference
7. Greenhaus
8. Chao

فلات زدگی شغلی می باشد که ممکن است به کارکنانی که دچار فلات زدگی شدند در توجیه شناختی مفهوم فلات زدگی شغلی کمک می کند.

پژوهشگران مربیگری به دیگران را با یک آیم سنجش نمودند و از افرادی که دچار فلات زدگی شغلی شده بودند خواستند که نشان دهند چه میزان آن ها به مربیگری به دیگران در طول اشتغال در سازمان متعهد هستند. برخی پژوهشگران یکپارچگی مربیگری دیگران و فلات زدگی را با توجه به ارائه وظایف مربیگری به عنوان تعدیل کننده ای بین ادراکات فلات زدگی شغلی و نگرش های شغلی عنوان کردند. باین وجود، آن ها داده گزارش خود را فقط برای مربیان که دارای روابط غیررسمی بودند استفاده کردند (لنتز و آلن، ۲۰۰۹).

در مقابل تئوری مرحله زندگی لنتز و آلن (۲۰۰۹)، دیدگاه تئوری حفاظت از منابع هابفل^۱ (۱۹۸۹) نشان می دهد که مربیگری دیگران، یک سرمایه گذاری منابع برای مربیانی است که سعی در جلوگیری از دست دادن منابعی دارند که به طور مستقیم منجر به ادراکات فلات زدگی شغلی می شود؛ بنابراین مربیگری دیگران ارتباط منفی با فلات زدگی شغلی دارد و دارای ارتباط مثبت با فرسودگی عاطفی و قصد ترک خدمت است (هابفل، ۱۹۸۹). نظریه حفاظت از منابع معتقد است فشار روانی در محل کار زمانی رخ می دهد که منابع کارکنان از دست رفته یا خطر از دست رفتن دارند ارزش نمادین این منابع به کارمندان کمک می کند که به وسیله آن، خودشان را تعریف کنند.

از آنجایی که مربیگری دیگران فرصتی را برای مربی ها فراهم می کند که باعث پیشرفت مسیر شغلی و وسیع شدن محتوای شغلی می شود، استدلال می شود که مربیگری دیگران یکی از انواع سرمایه گذاری است که مربیان می توانند از آن برای جلوگیری از فلات زدگی شغلی استفاده کنند. روابط مربیگری در محل کار می تواند به عنوان مبادله بین فردی بین کارمند تازه کار و کارمند ارشد (کارمند پیشکسوت) تعریف شود که در آنجا کارمند پیشکسوت (مربی) به حمایت کردن، راهنمایی کردن و جهت یابی کارمند تازه کار (شاگرد) به وظایف، عملکرد و فرهنگ های مختلف در داخل سازمان می پردازد (وانگ^۲ و همکاران، ۲۰۱۴).

طبق نظریه حفاظت از منابع، مربیگری دیگران، یک سرمایه گذاری منابع است که مانع از این می شود که کارکنان پیشکسوت (کارکنان مربی) ادراکات فلات زدگی شغلی یا جوان سازی مربیان به منظور بازگرداندن منابع گم شده و یا بازگرداندن حس مربی شان در مواجهه با رکود در مسیر شغلی را تجربه کنند (هابفل و شیرون^۳، ۲۰۰۱).

مربیگری دیگران با نگرش های مثبت بیشتر و عملکرد درک شده بالاتر در میان کارکنان که دچار فلات زدگی هستند، همراه است. همچنین می تواند دلبستگی های احساسی و انرژی ذهنی را افزایش دهد، هویت حرفه ای خود را تقویت کند و معناداری شغلی را افزایش دهد (آلن، ۲۰۰۷). بر اساس نظریه حفاظت از منابع، مربیگری می تواند برای مربیانی که قادر به پیشرفت در مسیر شغلی شان یا روال عادی شغل شان نباشند، مفید باشد. مربیگری یک سرمایه گذاری منابع است که

1. Hobfoll
2. Wang
3. Hobfoll & Shirom

مانع از فلات زدگی شغلی می‌شود. به عبارت دیگر، افراد پیشرو در جستجوی فرصت‌ها هستند، ابتکار عمل نشان می‌دهند، اقدامات خود را ادامه می‌دهند و تا زمانی که به تغییراتی دست یابند ثابت‌قدم هستند. کارکنان پیشگیرانه تمایل دارند فرصت‌هایی را برای تغییر چیزهایی در محل کار ایجاد کنند و بر این اعمال عمل کنند (وانگ و همکاران، ۲۰۱۴).

طبق دیدگاه حفاظت از منابع، افراد پیشرو دارای سطح بالاتری از منابع شخصی هستند و کسانی که منابع شخصی بیشتری دارند، نه تنها منابع اجتماعی بیشتری را جذب می‌کنند، بلکه به پاسخ‌های سازنده‌تر و موثرتری نیز کمک می‌کنند (وانگ و همکاران، ۲۰۱۴). مربیگری دیگران، مزایایی برای مربیان دارد، زیرا مسئولیت بیشتری را به عهده خواهند گرفت و توسط کارکنان تازه‌کار مورد احترام بیشتری قرار می‌گیرند به‌ویژه برای مربیانی که شهامت کمتری دارند و شرایط آن‌ها محدودتر است و فرصت‌های کمتری برای پیشرفت در مسیر شغلی و غنی‌سازی شغلی به دست می‌آورند، مفید است (هاروی^۱ و همکاران، ۲۰۰۶). کارکنان فعال، به ابتکار عمل در مدیریت مسیر شغلی‌شان، مشغول بودن در فعالیت‌های زیاد برای تغییر وضع وجود یا محیط کار خود، تمایل دارند و از روش‌های مختلفی برای محدود کردن تهدید تنگنا یا خستگی استفاده می‌کنند که سبب ادراکات فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی و محتویات شغلی می‌شود (پارکر و اسپریگ^۲، ۱۹۹۹).

نظریه تبادل اجتماعی نشان می‌دهد، کارکنان با سطح بالایی از فلات‌زدگی شغلی ادراک شده، ممکن است سطح پایینی از رضایت شغلی و همچنین تعهد سازمانی کمی نسبت به سازمان خود تجربه کنند و این در مطالعات قبلی نشان داده شده است (ترمبلی و همکاران، ۱۹۹۵). هر دو سطح پایین از رضایت شغلی و تعهد سازمانی، ممکن است انگیزه کارکنان برای سطح بالایی از قصد ترک خدمت را برانگیزاند. در واقع، پژوهشگران قبلی نشان دادند که رابطه مثبتی بین فلات‌زدگی شغلی و قصد ترک خدمت است.

پیشینه پژوهشی

دامغانیان و شهباز (۱۳۹۹)، در پژوهش خود با عنوان تاثیر فلات زدگی بر روی سکوت سازمانی با نمونه آماری ۱۲۷ نفر از کارکنان سازمان آب منطقه‌ای کرمانشاه و تحلیل داده‌ها با معادلات ساختاری از طریق نرم‌افزار پی ال اس به این نتیجه رسیدند که کارکنان سازمان آب منطقه‌ای دچار فلات زدگی شغلی و سکوت سازمانی هستند. همچنین مشخص شد فلات زدگی شغلی، سکوت سازمانی را در پی دارد. از سوی دیگر، بررسی‌ها نشان داد که فلات زدگی شغلی از طریق متاثر ساختن انگیزه‌های کارکنان می‌تواند سکوت را در آنان موجب شود.

احمدی و نادری (۱۳۹۸) در پژوهش خود با عنوان بررسی تاثیر پیشرفت شغلی، فلات زدگی شغلی، تعهد عاطفی، دلبستگی شغلی و فرسودگی شغلی بر ادراکات کارکنان از عدالت سازمانی و تمایل به ترک خدمت با نمونه ۲۹۱ کارکنان دانشگاه اصفهان از طریق تصادفی ساده با تحلیل معادلات ساختاری از طریق نرم‌افزار لیزرل به این نتیجه رسیدند که سازمان در راستای تقلیل

1. Harvey
2. Parker & Sprigg

فرسودگی شغلی سازمان باید به اصلاح ساختار سازمانی به وسیله حذف قوانین و مقررات دست و پاگیر و روش‌های کاری زائد، سلسله‌مراتب پیچیده و طولانی در جهت کاهش سطح دیوانسالاری بپردازد.

حیدری و همکاران (۱۳۹۸)، در پژوهش خود با عنوان مقایسه میزان فلات زدگی و عوامل مرتبط با آن در بین اعضای هیئت‌علمی گروه علوم پایه و علوم انسانی دانشگاه‌های ایران با نمونه‌ای بالغ بر ۴۹۷ نفر از اعضای هیئت‌علمی بر طبق نمودارهای عنکبوتی و آزمون فریدمن و تحلیل داده‌ها از طریق مدل معادلات ساختاری به این نتیجه رسیدند که میزان فلات زدگی شغلی (فلات زدگی محتوایی و ذهنی) اعضای دو گروه علوم پایه و علوم انسانی با هم تفاوت دارند، بنابراین توجه به تنوعات درون و برون گروه‌های آموزشی امری لازم است.

زردشتیان و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهش خود با عنوان اثر فلات زدگی بر تمایل به ترک خدمت با ملاحظه نقش فرسودگی شغلی در دبیران تربیت‌بدنی استان کرمانشاه که با نمونه ۳۲۰ نفر از معلمان تربیت‌بدنی استان در سال ۱۳۹۵ مشغول به کار بوده‌اند، با تحلیل معادلات ساختاری از طریق نرم‌افزار پی ال اس به این نتیجه رسیدند که فلات زدگی شغلی به صورت مستقیم بر روی ترک خدمت معلمان تربیت‌بدنی تاثیر داشته است.

فیاضی و ضیایی (۱۳۹۳)، در پژوهش خود با عنوان تاثیر فلات زدگی شغلی بر فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کتابداران از نمونه ۵۳۷ کتابدار دانشگاه‌های دولتی با تحلیل رگرسیون از طریق نرم‌افزار اس پی اس به این نتیجه رسیدند که کتابدارانی که فلات زدگی بیشتری را ادراک کرده‌اند، فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت بیشتری را دارند.

بلانکو-دونوسو^۱ و همکاران (۲۰۲۱)، در پژوهش خود با عنوان تعارض و فرسودگی شغلی روزانه کار و خانواده برای توضیح مقاصد ترک و سطوح سرزندگی کارکنان مراقبت‌های بهداشتی: اثرات تعاملی با استفاده از روش نمونه‌گیری تجربی، از طریق مشاهده ۵ روز کاری با تجزیه و تحلیل سلسله‌مراتبی چندسطحی نشان دادند که تعارض و فرسودگی شغلی روزانه کار و خانواده به طور قابل توجهی با قصد روزانه بیشتر برای ترک حرفه و سطوح پایین نشاط روزانه همراه است.

بوسچ^۲ و همکاران (۲۰۲۱)، در پژوهش خود با عنوان آموزش ترکیبی بازیابی و فرسودگی شغلی برای مشارکت‌کنندگان مشاغل کوچک از طریق طرح شبه آزمایشی و ارزیابی فرآیند با استفاده از روش‌های ترکیبی با دو گروه کنترل و گواه به این نتیجه رسیدند که اتحاد کاری بین مربی و کارکنان مانع از فرسودگی شغلی می‌شود.

استیفانوسکا-پیتکوسکا^۳ و همکاران (۲۰۲۰)، در پژوهش خود با عنوان ناراحتی روانی، فرسودگی شغلی، رضایت شغلی و قصد ترک در میان پرستاران مراقبت‌های اولیه بهداشتی با نمونه‌ای از ۱۷۳ پرستار مراقبت‌های بهداشتی از طریق تحلیل معادلات ساختاری به این نتیجه رسیدند که پرستاران با سطوح فرسودگی شغلی بالاتر و رضایت شغلی پایین‌تر در مقایسه با افرادی که فرسودگی شغلی کمتری داشتند و رضایت شغلی بالاتری داشتند، شغل را ترک می‌کنند.

1. Blanco-Donoso
2. Busch
3. Stefanovska-Petkovska

وایت^۱ و همکاران (۲۰۱۹)، در پژوهش خود با عنوان بررسی رابطه بین فرسودگی شغلی پرستاران، نارضایتی شغلی و مراقبت از دست رفته در خانه‌های سالمندان با تجزیه و تحلیل داده‌های ثانویه به صورت مقطعی از طریق نظرسنجی با نمونه ۵۴۰ خانه سالمند دارای مجوز در کالیفرنیا، فلوریدا، نیوجرسی و پنسیلوانیا به این نتیجه رسیدند که مراقبت‌های پرستاری از دست رفته به دلیل زمان یا منابع ناکافی در خانه‌های سالمندان رایج است و با فرسودگی شغلی و نارضایتی پرستاران همراه است؛ بنابراین، بهبود محیط‌های کاری با کارکنان کافی نوید بهبود مراقبت و نگهداری پرستاران برای سالمندان را می‌دهد.

بر اساس مطالعات سریواستاوا شالینی (۲۰۱۶)، با عنوان شناخت تاثیر مربیگری و توانمندسازی روان‌شناختی بر روی قصد ترک خدمت مدیران بانک‌های خصوصی با روش معادلات ساختاری نشان می‌دهد که رابطه منفی بین مربیگری و قصد ترک خدمت وجود دارد. همچنین، مربیگری روابط ناتوانی در توانمندسازی روان‌شناختی و قصد ترک خدمت را تعدیل می‌کند. همان‌طور که سرمایه انسانی ستون سازمان است، سازمان‌دهی باید نقش مربیگری را در ساختن کارکنانی که احساس حقیقی توانمندسازی را درک می‌کنند و به این ترتیب، قصد ترک خدمت را کاهش می‌دهند، تاکید کند (سریواستاوا، ۲۰۱۶). مربیگری یکی از ابتکاراتی است که به عنوان وسیله‌ای برای کاهش هزینه‌های بالا در ارتباط با قصد ترک کارکنان پیشنهاد شده است. با توجه به ادبیات مطرح شده ما قصد بررسی فرضیه‌های زیر را داریم:

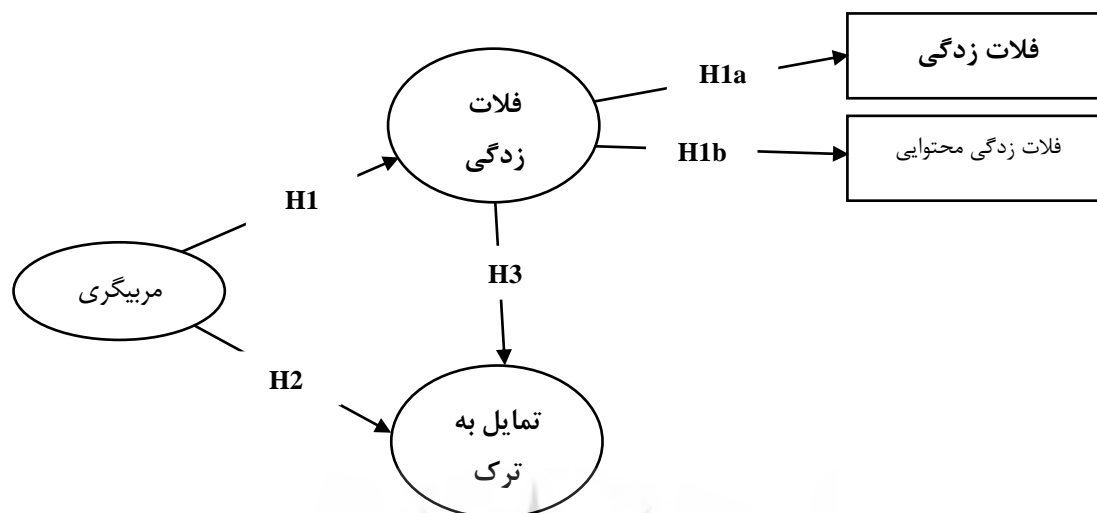
H1: مربیگری رابطه منفی و معناداری با فلات‌زدگی شغلی دارد.

H2: مربیگری رابطه منفی و معناداری با تمایل به ترک خدمت دارد.

H3: فلات‌زدگی شغلی رابطه مثبت و معناداری با تمایل به ترک خدمت دارد.

H1a: مربیگری رابطه منفی و معناداری با فلات‌زدگی ساختاری کارکنان دارد.

H1b: مربیگری رابطه منفی و معناداری با فلات‌زدگی محتوایی کارکنان دارد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش پیش‌رو از دید هدف، کاربردی و از نظر روش، توصیفی - پیمایشی می‌باشد. مطالعات کاربردی توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص است و در واقع به سمت کاربرد علمی دانش هدایت می‌شود. بررسی توصیفی به‌منظور تعیین و توصیف ویژگی‌های متغیرها در یک وضعیت انجام می‌شود، بنابراین استراتژی مناسب مطالعات توصیفی استراتژی پیمایش است. چون نتایج حاضر در زمینه فعالیت‌های سازمانی قابلیت اجرا دارند، لذا می‌توان از آن به‌عنوان مطالعه‌ای کاربردی اشاره کرد. حوزه‌ی موضوعی این تحقیق در حیطه‌ی مطالعات رفتار سازمانی و منابع انسانی بوده است. با توجه به ماهیت پژوهش و فرضیه‌های مدل آن، برای جمع‌آوری داده‌ها از ابزار پرسشنامه استفاده شد. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۸۰ نفر کلیه پرستاران در بیمارستان خاتم‌الانبیاء نیرودریایی بوشهر است. حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان در سطح اطمینان ۹۵ درصد برابر ۱۱۸ نفر به روش تصادفی ساده تعیین شد. در تحقیق حاضر، داده‌ها از طریق پرسشنامه ساختاریافته استاندارد شامل ۴۶ گزاره با مقیاس ۵ گزینه‌ای طیف لیکرت در بهمن ماه ۱۳۹۹ جمع‌آوری شده است. جدول زیر، ترکیب سؤالات پرسشنامه تحقیق بر اساس متغیرها را نشان می‌دهد.

جدول ۱. ترکیب سوالات پرسشنامه

سازه	ابعاد	شماره سوالات	مرجع سوالات
فلات زندگی شغلی	ساختاری	۱-۶	میلیمن (۱۹۹۲)
	محتوایی	۷-۱۲	
قصد ترک خدمت	-	۱۳-۱۷	پرایس (۱۹۷۷)، نوچر (۲۰۰۳)
توانایی	مرببگری	۱۸-۲۳	توانایی (۱۹۹۸)
	پذیرش و تایید	۲۴-۲۶	
	مشاوره	۲۷-۳۲	
	پشتیبان	۳۳-۳۴	
	در معرض گذاری و قابلیت دید	۳۵-۳۷	
	تکفل	۳۸	
	تکالیف چالشی	۳۹-۴۰	
	رفاقت	۴۱-۴۲	
	مدلسازی نقش	۴۳-۴۶	

بنابراین در این تحقیق به منظور اطمینان از مناسب و معقول بودن سنج‌های پرسشنامه از دو معیار روایی و پایایی استفاده شده است. در این پژوهش تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری شده در سه مرحله انجام شد. در مرحله اول، در قسمت آمار توصیفی نرم افزار SPSS نسخه ۱۶، فراوانی و درصد فراوانی متغیرهای جمعیت شناختی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت؛ و در مرحله بعد، جهت آزمون مدل پژوهش از تکنیک مدل سازی معادلات ساختاری در نرم افزار اسمارت پی ال اس استفاده شد. اسمارت پی ال اس، یک ابزار بسیار مشهور در تحلیل مسیر حداقل مربعات جزئی می باشد. این نرم افزار نسبت به وجود شرایطی مانند هم خطی بودن متغیرهای مستقل، نرمال نبودن داده‌ها و کوچک بودن حجم نمونه سازگاری زیادی دارد.

یافته‌های پژوهش

نتایج حاصل از ویژگی‌های جمعیت شناختی با نرم افزار اس پی اس ۲۱ مورد آزمون قرار گرفته است. با بررسی‌های انجام گرفته و طبقه بندی‌های صورت گرفته جامعه مورد پژوهش از نظر ویژگی‌های جمعیت شناختی (جنس، وضعیت تاهل، سن، سابقه‌ی کاری، وضعیت استخدامی) مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن به شرح زیر می باشد. با بررسی جامعه آماری از نظر جنسیت مشاهده گردید که بیشترین فراوانی مربوط به زنان (۸۲ نفر، معادل ۷۰/۱ درصد) می باشد. نتایج جدول توزیع فراوانی بیانگر آن است که بیشترین حجم نمونه را کارکنان متأهل (۹۰ نفر، معادل ۷۶/۹ درصد) و کمترین حجم نمونه را کارکنان مجرد (۲۶ نفر، معادل ۲۲/۲ درصد) تشکیل می دهند. نتایج جدول توزیع فراوانی بیانگر

آن است که بیشترین حجم نمونه شامل کارکنان دارای سابقه‌ی خدمت بالاتر از ۱۰ سال (۵۶ نفر، معادل ۴۷/۹ درصد)؛ و کمترین حجم نمونه شامل کارکنان دارای سابقه خدمت ۳ تا ۵ سال (۷ نفر، معادل ۶/۰ درصد) تشکیل می‌دهند. نتایج جدول توزیع فراوانی بیانگر آن است که بیشترین حجم نمونه شامل کارکنان دارای وضعیت استخدامی رسمی (۴۳ نفر؛ معادل ۳۶/۸ درصد)؛ و کمترین حجم نمونه شامل کارکنان دارای وضعیت استخدامی پیمانی (۱۷ نفر؛ معادل ۱۴/۵ درصد) تشکیل می‌دهند.

آمار استنباطی

به منظور تجزیه و تحلیل و تفسیر داده‌ها از فرآیند مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات زوجی به کمک نرم‌افزار اسمارت پی ال اس ۳ استفاده شد و برازش مدل در سه سطح اندازه‌گیری، ساختاری و کلی بررسی شد. به منظور اطمینان یافتن از دقت و صحت نتایج تحقیق، ویژگی‌های فنی پرسشنامه در دو بخش روایی و پایایی با استفاده از معیارهای مختلف ارزیابی شد. برای سنجش پایایی و ارزیابی پایداری درونی (سازگاری درونی مدل اندازه‌گیری) از معیارهای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی استفاده شد. همان‌گونه که در جدول ۲ مشاهده می‌شود، مقادیر مذکور برای سازه‌های مدل، بالاتر از ۰/۷ است؛ بنابراین، مدل اندازه‌گیری پایایی لازم را دارد (کرونباخ، ۱۹۵۱). علاوه بر این، میانگین واریانس استخراج شده (AVE) برای تمامی سازه‌های تحقیق بالاتر از ۰/۵ است؛ بنابراین روایی همگرا برای تمامی سازه‌ها مورد تأیید است.

جدول ۲. آلفای کرونباخ، آلفای ترکیبی و AVE

نام متغیر	مقدار آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی	میانگین واریانس استخراجی (AVE)
فلات زدگی شغلی	۰/۸۸	۰/۸۵	۰/۷۴۲
مربیگری	۰/۹۷	۰/۹۵	۰/۷۲۵
فلات محتوایی	۰/۷۵	۰/۸۳	۰/۵۰۰
فلات ساختاری	۰/۹۲	۰/۹۳	۰/۷۲۰
قصد ترک خدمت	۰/۸۸	۰/۹۲	۰/۷۴۵

همان‌گونه که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، جذر میانگین واریانس استخراج شده برای تمامی سازه‌های تحقیق در مقایسه با همبستگی سازه‌ها با سایر سازه‌های موجود در مدل تحقیق بالاست؛ بنابراین، روایی و اگرایی سازه‌های تحقیق تأیید می‌شود (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱).

1. Cronbach
2. Fornell & Larcker

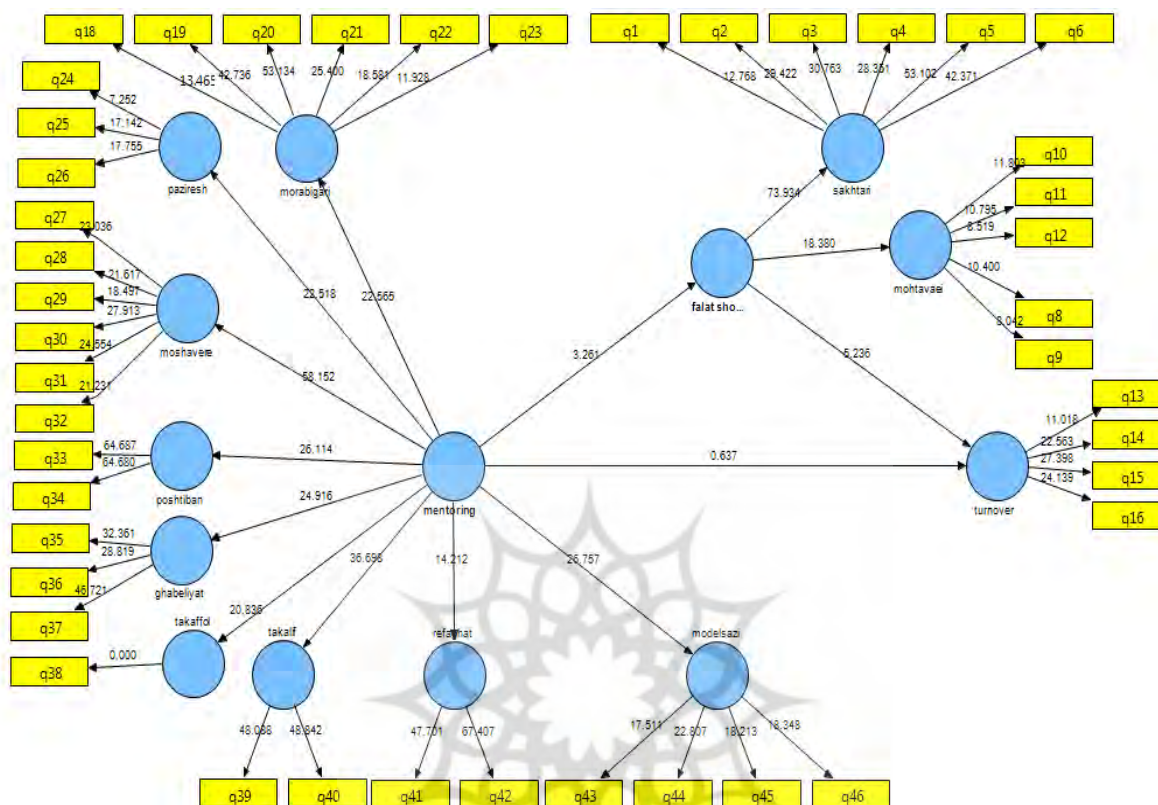
جدول ۳. ماتریس سنجش روایی واگرا

متغیرهای پنهان	فلات زدگی محتوایی	مرببگری	فلات زدگی ساختاری	تمایل به ترک خدمت
فلات زدگی محتوایی	۰/۸۰۳			
مرببگری	۰/۶۰۲	۰/۸۳۱		
فلات زدگی ساختاری	۰/۵۱۲	۰/۷۸۲	۰/۸۴۸	
تمایل به ترک خدمت	۰/۷۲۳	۰/۸۲۰	۰/۵۴۵	۰/۸۶۳

بر اساس مطالب عنوان شده و نتایج حاصل از خروجی نرم افزار اسمارت پی ال اس در جداول فوق نشان دهنده این است که مدل اندازه گیری از نظر روایی (همگرا و واگرا) و پایایی (بار عاملی، پایایی ترکیبی و آلفای کرونباخ) از برآزش مناسبی برخوردار می باشد.

به منظور بررسی برآزش مدل در سه سطح اندازه گیری، ساختاری و کلی بررسی شد. برای بررسی برآزش مدل ساختاری پژوهش با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی از چندین معیار استفاده می شود که اولین و اساسی ترین معیار ضرایب معناداری یا همان مقادیر آماره تی است. برآزش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب تی به این صورت است که این ضرایب باید از ۱/۹۶ بیشتر باشد تا بتوان در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن آن ها را تایید نمود. نتایج بررسی این معیار نشان داد که مقادیر به دست آمده که مقدار بحرانی آن ها بیشتر از مقدار بحرانی (۱/۹۶) در سطح اطمینان ۹۵ درصد است، تایید شده است (شکل ۲).

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی



شکل ۲. آماره تی آزمون

معیار ضریب تعیین (R^2)

دومین معیار برای بررسی برازش مدل ساختاری در یک پژوهش ضرایب R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای مدل است. این معیار برای بررسی شدت روابط بین سازه‌ها استفاده می‌گردد که تنها برای سازه‌های وابسته و نه مستقل مصداق دارد. R^2 معیاری است که نشان از تأثیر متغیرهای برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته شده است (سلام‌زاده و همکاران، ۲۰۲۰)؛ بنابراین مدل ساختاری از منظر این معیار برازش مناسبی دارد. همچنین طبق شکل ۳ نتایج نشان داده شده بوده است.

جدول ۴. میزان معیار R^2 و Q^2

متغیر	R^2	متغیر	Q^2	متغیر	Q^2
قصد ترک خدمت	۰/۱۷۴	مشاوره	۰/۸۷۹	قصد ترک خدمت	۰/۱۱۶
فلات زدگی شغلی	۰/۱۴۲	پذیرش	۰/۷۱۹	فلات زدگی شغلی	۰/۰۶۹
فلات ساختاری	۰/۸۸۳	پشتیبان	۰/۷۳۱	فلات ساختاری	۰/۵۷۶
فلات محتوایی	۰/۶۰۲	رفاقت	۰/۵۶۴	فلات محتوایی	۰/۲۷۳
قابلیت	۰/۷۵۴	تکفل	۰/۶۷۱	قابلیت	۰/۶۰۲
مدلسازی	۰/۷۱۵	تکالیف	۰/۷۸۱	مدلسازی	۰/۴۷۵
مریبگری	۰/۷۱۸	-----	-----	مریبگری	۰/۴۹۰

شاخص GOF در مدل پی ال اس راه‌حلی عملی برای بررسی برازش کلی مدل است و مانند شاخص‌های برازش در روش‌های مبتنی بر کوواریانس عمل می‌کند و از آن می‌توان برای بررسی اعتبار یا کیفیت مدل پی ال اس به صورت کلی استفاده کرد. این شاخص نیز مانند شاخص‌های برازش مدل لیزرل عمل می‌کند و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل هستند. میزان این شاخص در پژوهش حاضر ۰/۶۹۵ است که نمایانگر برازنده بودن مدل است. برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب تی به این صورت است که این ضرایب باید از ۱/۹۶ بیشتر باشد تا بتوان در سطح اطمینان ۹۵٪ معنادار بودن آن‌ها را تایید نمود.

جدول ۵. میزان آماری تی و ضریب تاثیر

فرضیه‌ها	آماره تی	ضرایب مسیر	نتیجه فرضیه
فرضیه اصلی: مریبگری رابطه منفی و معناداری با فلات زدگی شغلی دارد.	۳/۲۶۱	-۰/۳۷۷	تأیید شد
فرضیه اصلی: مریبگری رابطه منفی و معناداری با تمایل به ترک خدمت دارد.	۰/۶۳۷	۰/۰۵۴	رد شد
فرضیه اصلی: فلات زدگی شغلی رابطه مثبت و معناداری با تمایل به ترک خدمت دارد.	۵/۲۳۶	۰/۴۳۵	تأیید شد
فرضیه فرعی: مریبگری رابطه منفی و معناداری با فلات ساختاری کارکنان دارد.	۴/۳۷۹	-۰/۳۶۳	تأیید شد
فرضیه فرعی: مریبگری رابطه منفی و معناداری با فلات محتوایی کارکنان دارد.	۳/۱۴۳	-۰/۳۰۷	تأیید شد

بحث هدف از انجام این پژوهش اثرات مریبگری بر فلات زدگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان بیمارستان خاتم‌الانبیاء نیرودریایی بوشهر می‌باشد. رهبران، بسیاری از منافع مریبگری از قبیل رضایت شخصی، افزایش خلاقیت و هم‌افزایی حرفه‌ای، احیاء مجدد شخصی و حرفه‌ای، توسعه پایگاه حمایتی وفاداری و شناسایی جهت توسعه استعداد را درک نموده‌اند. افرادی که تحت نظر مربی می‌باشند نیز منافی از قبیل دستیابی به فرصت رهبری، تحرک شغلی، پاداش

بهتر، افزایش سازگاری هنگام مواجهه با موقعیت‌های جدید، بهبود هویت حرفه‌ای، صلاحیت حرفه‌ای بیشتر، افزایش رضایت شغلی، مقبولیت بیشتر در سازمان، کاهش استرس شغلی و تعارض نقش را به دست می‌آورند (هارت، ۲۰۱۱). منافع مربیگری برای سازمان توسعه سریع کارکنان مستعد، توسعه مخزن وسیعی از استعداد، کشف استعداد فردی و سرمایه‌گذاری بر جانشینان آینده است (سینگ^۲ و همکاران، ۲۰۰۲) و همچنین، حفظ و نگاه‌داشت مربی و افزایش رضایت شغلی است (آستون^۳ و همکاران، ۲۰۱۴)؛ بنابراین مربیگری دیگران فرصتی را برای مربی‌ها فراهم می‌کند که باعث پیشرفت مسیر شغلی و وسیع شدن محتوای شغلی می‌شود.

با توجه به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی این بیمارستان که درصد بیشتری از کارکنان را خانم‌ها تشکیل می‌دهند، برای تامین سرمایه نیروی انسانی باید در بحث تناظرایی مربی و کارآموز با دقت عمل کرده تا رابطه‌ی مربیگری به گونه‌ای باشد که مربی و کارآموز باهم احساس راحتی کرده و تسهیم تجرب و دانش به‌خوبی صورت گیرد. سنجش تاثیر مربیگری بر حفظ و نگاه‌داشت پرستاران اهمیت زیادی دارد، زیرا در رابطه مربیگری بخشی از فرهنگ مربی به کارآموز پرستار منتقل می‌شود، این امر بر احساس تعلق کارآموزان به بیمارستان و یا تمایل آن‌ها به ترک سازمان تاثیر زیادی می‌گذارد، این موضوع خود به تنهایی می‌تواند موضوع خوبی برای تحقیقات آتی باشد.

فرضیه اصلی: مربیگری بر فلات زدگی شغلی تاثیر منفی و معناداری دارد.

ضریب مسیر فرضیه اصلی رابطه بین متغیر مربیگری و فلات‌زدگی شغلی برابر با $0/377$ - می‌باشد. آماره تی برای این فرضیه برابر با $3/261$ می‌باشد و مقدار آن بیشتر از آستانه معنی‌داری یعنی 1.96 به دست آمده است. لذا با اطمینان 95% می‌توان ادعا کرد که متغیر برون‌زای مربیگری رابطه منفی و معناداری با فلات‌زدگی شغلی دارد. روتندو و پرو (۲۰۰۰) نشان دادند که مربیگری دیگران یک پاسخ متقابل به فلات‌زدگی شغلی می‌باشد که ممکن است به کارکنانی که دچار فلات‌زدگی شدند در توجیه شناختی مفهوم فلات‌زدگی شغلی کمک می‌کند. دیدگاه تئوری حفاظت از منابع (هابفل، ۱۹۸۹) نشان می‌دهد که مربیگری دیگران، یک سرمایه‌گذاری منابع برای مربیانی است که سعی در جلوگیری از دست دادن منابعی دارند که به‌طور مستقیم منجر به ادراکات فلات‌زدگی شغلی می‌شود؛ بنابراین مربیگری دیگران ارتباط منفی با فلات‌زدگی شغلی دارد. همچنین نتایج این پژوهش، با نتایج پژوهش، یوهانگ وانگ، چانگیا هوا، کری اس هورستب، چون چی یانگ سی (۲۰۱۴) و همچنین با مطالعات، الیزابت لنتز و تامی د آلن (۲۰۰۹)، هم‌راستا می‌باشد؛ یعنی تمرکز مربیگری در مسیر شغلی، ادراکات فلات‌زدگی را کاهش می‌دهد.

فرضیه فرعی ۱: مربیگری بر فلات ساختاری کارکنان تاثیر منفی و معناداری دارد.

ضریب معناداری مسیر بین متغیر برون‌زای مربیگری و متغیر فلات ساختاری کارکنان برابر با $4/379$ که از مقدار $1/96$ بیشتر است، در نتیجه، بیانگر معنادار بودن رابطه متغیر مربیگری با فلات ساختاری کارکنان در سطح اطمینان 95%

1. Hart
2. Singh
3. Aston

% است و شدت تاثیر این رابطه به صورت معکوس برابر است با $0/363$ - می باشد؛ بنابراین با مطالعات، یوهانگ وانگ، چانگیا هوا، کری اس هورستب، چون چی یانگ سی (2014) و الیزابت لنتز و تامی د آلن (2009)، همراستا می باشد. فرضیه فرعی ۲: مریبگری بر فلات محتوایی کارکنان، تاثیر منفی و معناداری دارد.

ضریب معناداری مسیر میان متغیر برونزای مریبگری و فلات محتوایی کارکنان برابر با $3/143$ می باشد که مقدار آن از $1/96$ بیشتر است. لذا با اطمینان 95% می توان تایید نمود که متغیر مریبگری بر فلات محتوایی کارکنان تاثیر منفی و معناداری دارد؛ و ضریب مسیر $0/307$ - میان آن ها نشان می دهد که مریبگری 30% درصد از تغییرات فلات کاری کارکنان را تبیین می کند؛ بنابراین با مطالعات، یوهانگ وانگ، چانگیا هوا، کری اس هورستب، چون چی یانگ سی (2014) و الیزابت لنتز و تامی د آلن (2009)، همراستا می باشد.

فرضیه اصلی ۲: مریبگری بر تمایل به ترک خدمت کارکنان، تاثیر منفی و معناداری دارد. سطح معناداری این فرضیه $0/637$ به دست آمده که از مقدار $1/96$ کمتر است در نتیجه متغیر برونزای مریبگری بر متغیر درونزای تمایل به ترک خدمت تاثیر معناداری ندارد و فرضیه فوق رد می شود. در رد فرضیه اصلی ما که تاثیر مریبگری بر تمایل به ترک را نشان می دهد می توان به مطالعات هال و اسمیت در سال 2009 اشاره کرد، در آنجا محققین پس از بررسی مطالعات گذشته که تایید کننده تاثیر منفی مریبگری بر تمایل به ترک خدمت بودند، بیان داشتند که علیرغم این موضوع تنها بخشی از مریبگری که جنبه حمایتی روان شناختی دارد منجر به کاهش تمایل به ترک خدمت می شود و بعد یا مولفه توسعه مسیر شغلی مریبگری به صورت بالقوه ای می تواند تمایل به ترک خدمت را افزایش دهد.

فرضیه اصلی ۳: فلات زدگی شغلی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان تاثیر مثبت و معناداری دارد. ضریب معناداری این فرضیه $5/236$ بالاتر از $1/96$ می باشد، لذا در سطح اطمینان 95% ، فلات زدگی شغلی تاثیر معناداری بر قصد ترک خدمت دارد و ضریب مسیر بین آن ها $0/435$ نشان می دهد که متغیر پنهان فلات زدگی شغلی به طور مثبت $0/43$ از تغییرات تمایل به ترک خدمت کارکنان را تبیین می کند. در تایید این فرضیه می توان به مطالعات ساموئل سلامی (2010)، اشاره کرد. نتایج حاصل از این مطالعه نشان داد که فلات زدگی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی همبستگی منفی دارد و با قصد ترک خدمت همبستگی مثبت دارد. همچنین می توان به مطالعات یورن ون و لیو لیو (2015) که به بررسی فلات زدگی شغلی و قصد ترک خدمت کارکنان پرداختند. نتایج نشان داد که ادارک فلات زدگی شغلی ارتباط مثبت قوی با تمایل به ترک خدمت دارد، اشاره کرد.

نتیجه گیری

با توجه به اینکه در روابط مریبگری، مربی می تواند در کارآموز تعهد موثر (تعهد هنجاری) نسبت به سازمان ایجاد کند و کارآموز نسبت به تعهد علاقه ی بیشتری نشان دهد و خودش را به سازمان مدیون و وابسته بداند و در نتیجه سازمان را ترک نکند، پیشنهاد می شود که بیمارستان ها سعی کنند افراد با تعهد سازمانی بالا و وفادار به سازمان را به عنوان مربی انتخاب کرده و به کارکنان پیشنهاد دهند تا ضمن ارتقای سطح دانش و مهارت پرستاران، سطح تعهد سازمانی آن ها به

سازمان هم افزایش یابد. از آنجایی که مربیگری جنبه‌ی حمایتی و اجتماعی دارد می‌توانند از طریق حمایت از جانب مدیریت، فراهم نمودن جو مناسب آموزشی در بخش کنترل و نظارت بر عملکرد پرستاران، تسهیل کردن برای اجرای مراقبت و ... موجب ارتقاء در روحیه کاری پرستاران گردد. بیمارستان‌ها می‌توانند یک مربی جوان انتخاب بکنند تا بتوانند با پرستاران جوان خود بهتر رابطه برقرار کنند و باعث می‌شود مسائل مختلف را با او در میان بگذارند و باعث همکاری بالاتر بین آن‌ها می‌شود. استراتژی‌های مرسوم مدیریتی برای رهایی از فلات‌زدگی منابع انسانی کارساز نیست لذا باید سعی شود تا از راهکارهای بهتر خصوصاً مقوله آموزش، نشاط سازمانی، تعامل‌های بالندگی، مشاوره شغلی و بهره‌گیری از متخصصین برون سازمانی استفاده نمود. مشکلات روانی در محیط کار مثل فرسودگی شغلی می‌تواند بر عملکرد فردی و سازمانی تاثیر بگذارد. از این رو، رفع این گونه مشکلات در سازمان‌ها ضروری به نظر می‌رسد. یکی از عوامل تشدیدکننده فرسودگی شغلی، فلات‌زدگی است و توجه به کاهش فلات‌زدگی شغلی که منجر به کاهش فرسودگی شغلی پرستاران می‌گردد، باید بیش از پیش مورد توجه مدیران بیمارستان‌ها قرار بگیرد. مدیران بیمارستان با بکار بردن تمهیداتی زمینه را برای پیشرفت پرستاران فراهم سازد، آن‌ها را تشویق کند تا به سطوح بالای سازمان حرکت کنند و فرصت لازم را برای رشد و پیشرفت آن‌ها فراهم سازند تا از این طریق فلات‌زدگی ساختاری کاهش یابد و از این طریق، فرسودگی شغلی آن‌ها نیز کاهش یابد. مدیران با چالش‌برانگیز کردن شغل برای پرستاران، ایجاد شرایط مناسب برای پرستاران جهت رقابت سازنده با دیگران، ایجاد فرصت یادگیری مستمر برای تمام افراد، الزام کردن پرستاران به گسترش دانش و توانایی خود در شغل‌شان و ارتقای توانایی و مهارت‌های آن‌ها، از فلات‌زدگی محتوایی بکاهند تا از این طریق فرسودگی شغلی آن‌ها نیز کاهش یابد. پژوهشگران مسیر شغلی بیان می‌دارند که کاهش ابهام در مورد وضعیت مسیر شغلی، تاثیر مثبتی بر روی نگرش‌ها و رفتارهای پرستاران خواهد داشت. مشکلات مربوط به فلات‌زدگی به وسیله بهبود در سیستم ارزیابی عملکرد و فراهم کردن بازخورد مناسب و بهتر قابل حل می‌باشد. از آن جا که بسیاری از سازمان‌ها به سمت مسطح شدن پیش می‌روند، فلات‌زدگی اجتناب‌ناپذیر خواهد بود؛ بنابراین، بیمارستان‌ها باید در پی یافتن راه‌هایی برای افزایش انگیزه و اثربخشی پرستاران باشند. بیمارستان‌ها باید از اقدامات مدیریت منابع انسانی استفاده کنند تا بتوانند برای افراد شرایط رسیدن به فلات‌زدگی موفق را فراهم نمایند. لذا، پیشنهاد می‌شود با کاهش فلات‌زدگی پرستاران، به میزان قابل ملاحظه‌ای به کاهش خستگی روانی و استرس کاری آن‌ها کمک کرد تا پرستاران در محیط کار خود بتوانند با درک خواسته‌ی بیماراران و رفع مشکلات آن‌ها، فعال و پرنرژی به فعالیت‌های خود ادامه دهند. مربیگری فرایند انتقال دانشی است که برای انجام آن نیازمند آگاهی است، لذا پیشنهاد می‌شود جهت توسعه فعالیت‌های مربیگری در میان پرستاران با برقراری جلسات آموزشی مختلفی اهمیت این موضوع به اطلاع آن‌ها رسانده شود و با معرفی نمونه‌های موفق در داخل و خارج، به نقش مربیگری در توسعه فعالیت‌ها اشاره شود؛ جهت ترغیب هر چه بیشتر پرستاران به درگیر شدن در فرایندهای مربیگری، پیشنهاد می‌شود مکانیزم‌های انگیزشی در این زمینه بکار گرفته شود، مانند قرار دادن امتیاز ارتقا به

کسانی که به افراد زیر دست خود از طریق فرایندهای مربیگری انتقال دانش نموده‌اند و پاداش مادی به افرادی که در این نوع فرایندها مشارکت داشته‌اند و همچنین استفاده بیشتر از افرادی که از طریق فرایندهای انتقال دانش مربیگری توسط مربیان آموزش دیده‌اند در سلسله‌مراتب رشد سازمانی، به عبارتی توجه همزمان هم به مربیان و هم افرادی که آموزش دیده‌اند؛ برای تقویت هر چه بیشتر روایی و پایایی و جامعیت مدل، پیشنهاد می‌شود از روش‌های آماری دیگری چون تحلیل عاملی اکتشافی نسبت به کشف و شناسایی عوامل موثر و مهم‌تر و بررسی ابعاد همه جانبه‌ی موضوع اقدام شود.

تشکر و قدردانی

در اینجا لازم می‌دانیم از کلیه افرادی که در این پژوهش ما را یاری رساندند تشکر کنیم و برای ایشان آرزوی توفیق و سلامتی نماییم.

منابع

احمدی، شهرزاد، نادى، محمدعلی. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر پیشرفت شغلی، فلات زدگی شغلی، تعهد عاطفی، دل‌بستگی شغلی و فرسودگی شغلی بر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی و تمایل به ترک خدمت. *پژوهش‌نامه مدیریت تحول*، ۱۱(۱)، ۱۰۵-۱۳۲.

حیدری، آرمان، بهشتی، سید صمد، شهریارى، مرضیه، نواح، عبدالرضا. (۱۳۹۸). مقایسه میزان فلات زدگی شغلی و عوامل مرتبط با آن در بین اعضاء هیئت‌علمی گروه علوم پایه و علوم انسانی دانشگاه‌های ایران. *مطالعات برنامه‌ریزی آموزشی*، ۸(۱۵)، ۱۴۸-۱۷۵.

دامغانیان، حسین، شهپاز، عرفان. (۱۳۹۹). تأثیر فلات شغلی بر روی سکوت سازمانی. *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۲۹(۹۷)، ۴۱-۶۸.

زردشتیان، شیرین، حسینی، مریم، کریمی، جواد. (۱۳۹۶). اثر فلات‌زدگی شغلی بر تمایل به ترک خدمت با ملاحظه نقش میانجی فرسودگی شغلی در دبیران تربیت‌بدنی استان کرمانشاه. *فصلنامه علمی - پژوهشی مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*، ۴(۳)، ۶۱-۶۹.

فیاضی، مرجان، ضیایی، ثریا. (۱۳۹۳). تأثیر فلات زدگی شغلی بر فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کتابداران. *پژوهش‌نامه مدیریت تحول*، ۶(۱)، ۷۳.

- Allen, T. D. (2007). Mentoring relationships from the perspective of the mentor. *The handbook of mentoring at work: Theory, research, and practice*, 123-147.
- Allen, T. D. Lentz, E. & Day, R. (2006). Career success outcomes associated with mentoring others: A comparison of mentors and nonmentors. *Journal of Career Development*, 32(3), 272-285.
- Allen, T. D. Potteet, M. L. & Russell, J. E. (1998). Attitudes of managers who are more or less career plateaued. *The Career Development Quarterly*, 47(2), 159-172.
- Andrades Barrientos, L. & Valenzuela Suazo, S. (2007). Quality of life associated factors in Chileans hospitals nurses. *Revista latino-americana de enfermagem*, 15(3), 480-486.
- Aston, E. Aston, L. & Hallam, P. (2014). *Successful mentoring in nursing: Learning Matters*.
- Blanco-Donoso, L. M. Moreno-Jiménez, J. Hernández-Hurtado, M. Cifri-Gavela, J. L. Jacobs, S. & Garrosa, E. (2021). Daily work-family conflict and burnout to explain the leaving intentions and vitality levels of healthcare workers: Interactive effects using an

- experience-sampling method. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(4), 1932.
- Bozionelos, N. (2004). Mentoring provided: Relation to mentor's career success, personality, and mentoring received. *Journal of Vocational Behavior*, 64(1), 24-46.
- Busch, C. Dreyer, R. & Janneck, M. (2021). Blended recovery and burnout coaching for small-business copreneurs. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 73(1), 65.
- Cantrell, N. & Sarabakhsh, M. (1991). Correlates of non-institutional food service turnover. *Hospitality Review*, 9(2), 6.
- Chang, E. M. Daly, J. W. Hancock, K. M. Bidewell, J. Johnson, A. Lambert, V. A. & Lambert, C. E. (2006). The relationships among workplace stressors, coping methods, demographic characteristics, and health in Australian nurses. *Journal of professional nursing*, 22(1), 30-38.
- Chao, G. T. (1990). Exploration of the conceptualization and measurement of career plateau: A comparative analysis. *Journal of Management*, 16(1), 181-193.
- Cho, C. S. Ramanan, R. A. & Feldman, M. D. (2011). Defining the ideal qualities of mentorship: a qualitative analysis of the characteristics of outstanding mentors. *The American journal of medicine*, 124(5), 453-458.
- 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.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Dall'Ora, C. & Saville, C. (2021). Burnout in Nursing: what have we learnt and what is still unknown. *Nursing Times*, 43-44.
- Denvir, A. & McMahon, F. (1992). Labour turnover in London hotels and the cost effectiveness of preventative measures. *International Journal of Hospitality Management*, 11(2), 143-154.
- Egan, T. M. & Song, Z. (2008). Are facilitated mentoring programs beneficial? A randomized experimental field study. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3), 351-362.
- Elsass, P. M. & Ralston, D. A. (1989). Individual responses to the stress of career plateauing. *Journal of Management*, 15(1), 35-47.
- Feldman, D. C. & Weitz, B. A. (1988). Career plateaus reconsidered. *Journal of Management*, 14(1), 69-80.
- Ference, T. P. Stoner, J. A. & Warren, E. K. (1977). Managing the career plateau. *Academy of management review*, 2(4), 602-612.
- Flynn, W. J. Valentine, S. R. & Meglich, P. (2021). *Healthcare human resource management*. Cengage Learning.
- Fornell, C. & Larcker, D. F. (1981). Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics. *Journal of marketing research*, 382-388.

- Gerpott, T. J. & Domsch, M. (1987). R&D professionals' reactions to the career plateau: Mediating effects of supervisory behaviours and job characteristics. *R&D Management*, 17(2), 103-118.
- 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.
- Greenhaus, J. H. Callanan, G. A. & Godshalk, V. M. (2010). *Career management*: Sage.
- Habib, S. & Shirazi, M. (2003). Job satisfaction and mental health among the employees of a general hospital. *Iranian journal of psychiatry and Clinical psychology*, 8(4), 64-73.
- Hart, E. W. (2011). *Seven keys to successful mentoring* (Vol. 165): John Wiley & Sons.
- Harvey, S. Blouin, C. & Stout, D. (2006). Proactive personality as a moderator of outcomes for young workers experiencing conflict at work. *Personality and individual differences*, 40(5), 1063-1074.
- Heilmann, S. G. Holt, D. T. & Rilovick, C. Y. (2008). Effects of career plateauing on turnover: A test of a model. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(1), 59-68.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American psychologist*, 44(3), 513.
- Hobfoll, S. E. (2001). The influence of culture, community, and the nested self in the stress process: Advancing conservation of resources theory. *Applied psychology*, 50(3), 337-421.
- Hobfoll, S. E. & Shirom, A. (2001). Conservation of resources theory: Applications to stress and management in the workplace.
- Hunt, D. M. & Michael, C. (1983). Mentorship: A career training and development tool. *Academy of management review*, 8(3), 475-485.
- 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.
- Ismail, H. (2015). Job insecurity, burnout and intention to quit. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 5(4).
- Jung, J.h. & 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.
- Kim, C.H. Yang, S.S. Kim, Y.J. Son, Y.J. You, M. & Song, J.E. (2009). A structural equation model of nurses' turnover intention. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 15(4), 550-562.
- Konstantinos, N. & Christina, O. (2008). FACTORS INFLUENCING STRESS AND JOB SATISFACTION OF NURSES WORKING IN PSYCHIATRIC UNITS: A RESEARCH REVIEW. *Health science journal*, 2(4).
- Lapalme, M.È. Tremblay, M. & Simard, G. (2009). The relationship between career plateauing, employee commitment and psychological distress: The role of organizational

- and supervisor support. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(5), 1132-1145.
- Lee, P. C. B. (2003). Going beyond career plateau: Using professional plateau to account for work outcomes. *Journal of Management Development*.
- Lentz, E. & Allen, T. D. (2009). The role of mentoring others in the career plateauing phenomenon. *Group & Organization Management*, 34(3), 358-384.
- 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(2), 282-299.
- McNabb, N. S. (2009). *The daily floggings will continue until morale improves: An examination of the relationships among organizational justice, job satisfaction, organizational commitment and intention to turnover*. The University of Oklahoma.
- Miles, S. (2010). Job satisfaction, perceived career plateau, and the perception of promotability: A correlational study in television media: Walden University.
- Mobley, W. H. (1977). Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover. *Journal of applied psychology*, 62(2), 237.
- Parker, S. K. & Sprigg, C. A. (1999). Minimizing strain and maximizing learning: the role of job demands, job control, and proactive personality. *Journal of applied psychology*, 84(6), 925.
- Paulsen, N. Callan, V. J. Grice, T. A. Rooney, D. Gallois, C. Jones, E. Bordia, P. (2005). Job uncertainty and personal control during downsizing: A comparison of survivors and victims. *Human Relations*, 58(4), 463-496.
- Rotondo, D. M. & Perrewé, P. L. (2000). Coping With a Career Plateau: An Empirical Examination of What Works and What Doesn't 1. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(12), 2622-2646.
- Salamzadeh, A. Tajpour, M. & Hosseini, E. (2020). Exploring the Impact of Social Networks on Entrepreneurial Intention. *Media Studies*, 15(48), 111-124.
- Singh, V. Bains, D. & Vinnicombe, S. (2002). Informal mentoring as an organisational resource. *Long Range Planning*, 35(4), 389-405.
- Srivastava, S. (2016). Mentoring and psychological empowerment: Relationship with turnover intentions of managers: A study on private sector banks of Delhi-NCR region. *Jindal Journal of Business Research*, 5(2), 145-156.
- Stefanovska-Petkovska, M. Stefanovska, V. V. Bojadjieva, S. & Bojadjiev, M. I. (2020). Psychological distress, burnout, job satisfaction and intention to quit among primary healthcare nurses. *Health Services Management Research*, 0951484820971444.
- Tajpour, M. & Hosseini, E. (2021). Entrepreneurial intention and the performance of digital startups: the mediating role of social media. 13 (7), 2-15.
- Tremblay, M. Roger, A. & Toulouse, J.M. (1995). Career plateau and work attitudes: An empirical study of managers. *Human Relations*, 48(3), 221-237.

- Wang, J., Bu, L., Li, Y., Song, J., & Li, N. (2021). The mediating effect of academic engagement between psychological capital and academic burnout among nursing students during the COVID-19 pandemic: A cross-sectional study. *Nurse Education Today*, 102, 104938.
- Wang, Y.H. Hu, C. Hurst, C. S. & Yang, C.C. (2014). Antecedents and outcomes of career plateaus: The roles of mentoring others and proactive personality. *Journal of Vocational Behavior*, 85(3), 319-328.
- Wheeler, H. & Riding, R. (1994). Occupational stress in general nurses and midwives. *British Journal of Nursing*, 3(10), 527-534.
- White, E. M. Aiken, L. H. & McHugh, M. D. (2019). Registered nurse burnout, job dissatisfaction, and missed care in nursing homes. *Journal of the American Geriatrics Society*, 67(10), 2065-2071.

