

رابطه فلات شغلی (محتوایی و ساختاری) با رضایت شغلی و تعهد سازمانی و نقش میانجی انگیزه درونی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی

صلاح الدین ابراهیمی^۱، مرجان فیاضی^۲، امیر طیاری^۳، علی سیفی^۴

تاریخ دریافت: ۹۹/۰۲/۰۱ تاریخ پذیرش: ۹۹/۰۵/۲۵

چکیده

هدف: کتابخانه‌های دانشگاهی نقش تعیین کننده‌ای در کیفیت آموزش و پژوهش کشور ایفا می‌کنند و رضایت، تعهد و انگیزه شغلی کتابداران این کتابخانه‌ها، اهمیت زیادی در بازدهی مطلوب خدمات آنان دارد لذا در این پژوهش به بررسی رابطه فلات‌زدگی شغلی (محتوایی و ساختاری) با رضایت و تعهد و نقش میانجی انگیزه درونی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی پرداخته شده است.

روش: روش اجرای این پژوهش توصیفی (غیرآزمایشی) و طرح پژوهش همبستگی از نوع تحلیل مسیر است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی ایران می‌باشد که از این تعداد با توجه به تعداد کتابداران در هر دانشگاه، براساس فرمول تعیین حجم نمونه و به روش طبقه‌ای تصادفی، ۵۳۷ نفر به عنوان نمونه مورد نظر تحقیق انتخاب شده‌اند. همچنین برای اندازه‌گیری فلات شغلی در این پژوهش از پرسشنامه فیاضی (۱۳۹۳) استفاده شده است.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که از میان متغیرهای تحقیق، رضایت شغلی (-۰/۲۸)، تعهد سازمانی (-۰/۲۵) و انگیزه درونی (-۰/۱۵)، به ترتیب دارای بالاترین ضریب همبستگی منفی با فلات شغلی بوده‌اند. همچنین اثر فلات شغلی بر تعهد سازمانی، رضای شغلی و انگیزه درونی منفی و معنادار است.

اصالت اثر: این از محدود پژوهش‌هایی است که به بررسی اثرات پدیده فلات شغلی روی کتابداران دانشگاهی پرداخته است. نتایج این پژوهش می‌تواند برای بهبود وضعیت کارکنان فلات‌زده بکار گرفته شود.

واژه‌های کلیدی: فلات‌زدگی شغلی، فلات شغلی محتوایی، فلات شغلی ساختاری، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، انگیزش.

۱ دکتری تخصصی مدیریت آموزشی دانشگاه تهران s.ebrahimi@ut.ac.ir

۲ استادیار مدیریت منابع انسانی، دانشکده مدیریت، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

۳ کارشناس ارشد مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

۴ کارشناس ارشد مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

مقدمه

پژوهش‌ها نشان داده است کارکنانی که در مسیر شغلی مناسبی در سازمان در حال پیشرفت هستند، با انگیزه بیش‌تری کار می‌کنند، عملکرد نقشی و فرآینقی بیش‌تری دارند، راضی‌ترند و تمایل به ترک سازمان و غیبت در بین آن‌ها کم‌تر مشاهده می‌شود. امروزه پژوهشگران بر بررسی مدیریت مسیر شغلی کارکنان^۱ در سازمان‌های مختلف تمرکز کرده‌اند تا عواملی را که سبب بهبود مدیریت مسیر شغلی می‌شود شناسایی نمایند (خیفیفر، ابراهیمی و غلامی، ۱۳۹۹). به همین دلیل سازمان‌ها همواره در پی یافتن راه‌حل‌های اثربخش برای مدیریت مسیر شغلی کارکنان هستند (اونگوری و آگولا^۲، ۲۰۱۹). یکی از عواملی که در چرخه مسیر شغلی به عنوان عاملی اثرگذار بر پیامدهای سازمانی در کتابداران شناسایی شده است، پدیده فلات شغلی^۳ است. فلات شغلی نقطه‌ای در مسیر شغلی فرد است که احتمال حرکت در سلسله‌مراتب سازمان در آینده برای فرد بسیار کم می‌شود. افراد با ورود به دنیای کار و سازمان به دنبال رشد و ترقی هستند (فرنس، استونر و وارن^۴، ۱۹۷۷) و هنگامی که کارکنان احساس می‌کنند به نقطه‌ای رسیده‌اند که دیگر امکان ارتقاء و پیشرفت برای آن‌ها وجود ندارد، انگیزه کار کردن خود را از دست می‌دهند و رضایت شغلی و تعهد سازمانی کمتری را تجربه می‌کنند (روتوندو و پروو^۵، ۲۰۱۰).

پدیده فلات شغلی یکی از عواملی است که در چرخه مسیر شغلی به عنوان عاملی اثرگذار به پیامدهای سازمانی در کتابداران شناسایی شده است (فیاضی، ۱۳۹۳). کارکنان، هنگامی با فلات شغلی مواجه می‌شوند که دیگر، احتمال ارتقا آنان بسیار اندک بوده (اوریارو، آگبیم، اوویچو^۶، ۲۰۱۳) و یا به عبارتی دیگر، پیشرفت در کارراه شغلی، غیرممکن باشد (کلارک^۷، ۲۰۱۴). فلات شغلی هنگامی اتفاق می‌افتد که فرد، دیگر نتواند مسئولیت‌های بیش‌تر شغلی را بپذیرد (گوردون و استورلی^۸، ۲۰۱۳) و هنگامی که فلات شغلی اتفاق بیفتد، کارکنان احساس کسالت و ناشایستگی شغلی می‌کنند (شریفیان، پیرایش و رحیمی^۹، ۲۰۱۳). فلات در مسیر شغلی به دلایل مختلفی اتفاق می‌افتد و دارای انواع مختلف ساختاری، محتوایی، زیستی، روانی و فرهنگی است (خیفیفر، ۱۳۸۵). بر طبق نظر آلن، راسل، پوتیت و دابینز^{۱۰} (۱۹۹۹) و بارویک^{۱۱} (۱۹۸۶) افراد

¹ Employee career path management

² Ongori & Agolla

³ Career plateau

⁴ Ference, Stoner & Warren

⁵ Rotondo & Perewe

⁶ Oriarewo, Agbim & Owoicho

⁷ clark

⁸ Gordon & Storlie

⁹ sharifian, pirayesh & rahimi

¹⁰ Allen, Russell, Poteet & Dobbins

¹¹ Barwick

ممکن است دو نوع فلات شغلی محتوایی و ساختاری را تجربه کنند. فلات شغلی ساختاری یا سلسله‌مراتبی زمانی رخ می‌دهد که فرد شناس کمی برای پیشرفت عمودی دارد، از طرف دیگر فلات شغلی محتوایی زمانی اتفاق می‌افتد که فرد به شغل کاملاً تسلط پیدا می‌کند و دیگر امکان یادگیری بیشتر ندارد (هیت^۱، ۲۰۱۹).

در کشور ما کتابخانه‌های دانشگاهی در زمره پویاترین کتابخانه‌ها به‌شمار می‌آیند چراکه پژوهشگران و دانشجویان زیادی از داخل و خارج دانشگاه با کتابخانه دانشگاه در ارتباط هستند و از طریق آن تغذیه اطلاعاتی می‌شوند و روشن است که هدایت چنین مجموعه‌ای امری بسیار حساس است (ریاحی‌نیا و نوه‌ابراهیم، ۱۳۹۱). روشن است که ارتقاء در سطح خدمات این نوع از کتابخانه‌ها احتیاج به کتابدارانی دارد که با سطح مهارت و انگیزه بیشتر، خدماتی با کیفیت‌تر از گذشته برای کاربران خود فراهم آورند (زندیان، ریاحی‌نیا و کشاورز، ۱۳۹۰). از این‌رو، با پیشرفت و گسترش سازمان‌ها و پیچیدگی ابزارهای اطلاع‌رسانی، کتابداران به‌عنوان جزئی از نظام اطلاع‌رسانی مورد توجه دست‌اندرکاران امر اطلاع‌رسانی قرار گرفته‌اند و به‌عنوان واسطه بین منابع اطلاعاتی از یک طرف و مراجعان از طرف دیگر، مهم‌ترین نقش را در ارائه خدمات بهتر و در نهایت تأمین نیازهای اطلاعاتی مراجعان دارند (دردی پور، ۱۳۹۱). بنابراین رضایت، تعهد و انگیزش شغلی آنها بسیار مهم و ضروری است و هدف اصلی این پژوهش، رابطه فلات شغلی (محتوایی و ساختاری) با رضایت شغلی و تعهد سازمانی و نقش میانجی انگیزه درونی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی است.

امکان ارتقاء و پیشرفت در سازمان و برخورداری از احساس رضایت شغلی^۲ از جمله عواملی است که باید به‌طور ویژه به آن توجه شود (اشرفی‌ریزی و کاظم‌پور، ۱۳۸۸؛ حریری و اشرفی‌ریزی، ۱۳۸۸؛ فیاضی، ۱۳۹۳). به‌طور کلی، رضایت شغلی نوعی احساس خشنودی و رضایت خاطر فرد از شغل خود در سازمان است که از کار مناسب با استعدادها، میزان موفقیت در شغل، تأمین نیازهای منطقی، شکوفایی استعدادها، پیشرفت شغلی، تجربه‌های موفق، روابط، محیط و جو سازمانی پدید می‌آید (میرکمالی، ۱۳۹۳). با توجه به عوامل مؤثر در ایجاد رضایت شغلی و نقشی که رضایت شغلی در عملکرد حرفه‌ای کارکنان ایفا می‌کند، رضایت کارکنان کتابخانه‌های عمومی از وجوه مختلف شغلی، به‌طور قطع این کتابخانه‌ها را در سازگاری با شرایط در حال دگرگونی امروز، در موقعیت مساعدتری قرار می‌دهد و باعث افزایش کارایی و احساس رضایت در فرد می‌گردد (کینگ^۳، ۲۰۱۷).

¹ Hitt, M.A

² Job Satisfaction

³ King

از دیگر مؤلفه‌های تأثیرگذار در سازمان‌ها میزان تعهد سازمانی کارکنان آن است که در دهه ۱۹۷۰ حجم گسترده‌ای از مباحث مدیریت را به خود اختصاص داده است (فیلیپس و راپر^۱، ۲۰۱۹). به اعتقاد آلن و مایر (۱۹۹۰) تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری سه بعد مهم تعهد سازمانی است و بیشتر تحقیقات انجام شده در بخش تعهد سازمانی بر روی تعهد عاطفی متمرکز هستند. تعهد عاطفی عبارت از وابستگی عاطفی کارکنان به مشخص نمودن هویت با سازمان و درگیر شدن در فعالیت‌های سازمانی می‌باشد (گونلو، آکسارایلی، پرسین^۲، ۲۰۱۰). کارکنان با تعهد عاطفی بالا، دارای عقاید محکم‌تر و با ثبات‌تری نسبت به سازمان هستند و ارزش‌ها و اهداف سازمان را راحت‌تر می‌پذیرند. (اپلبام و فاینستون^۳، ۲۰۱۵).

نتایج تحقیقات مختلف نشان می‌دهد، از مهم‌ترین عواملی که باعث پیشرفت، خلاقیت و انجام امور سازمان به صورت مطلوب می‌شود عامل انگیزه است (عبداللهی، جوکار، ترک‌زاده و شیخ‌الاسلامی، ۱۳۹۴). انگیزش تمایل به انجام کار است و در گرو توانایی فرد، تا بدان وسیله نوعی نیاز تأمین گردد (رابینز^۴، ۱۳۹۷). انگیزه‌ها چراغ‌های رفتار هستند. آن‌ها موجب آغاز و ادامه فعالیت می‌شوند و جهت کلی رفتار فرد را معین می‌کنند (هرسی و بلانچارد^۵، ۱۳۹۰). کارمندانی که از جنبه‌های ذاتی وظایف کاری خود تحریک می‌شوند، می‌خواهند کار خود را ادامه دهند. آن‌ها مجذوب کارهایی هستند که انجام می‌دهند (اسمیت، کندال و هیولین^۶، ۱۹۶۹). طبق تئوری هرزبرگ (۱۹۸۲) انگیزش به عنوان عامل درونی موجب افزایش رضایت شغلی کارکنان خواهد شد (به نقل از فیاضی، ۱۳۹۳).

با وجود آنکه فلات شغلی موضوع جدیدی نیست ولی بسیاری از مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی در حالی نگران این مسئله هستند (سلامی^۷، ۲۰۱۰) که به خصوص در کشور ما پژوهش‌های انجام شده در این زمینه اندک‌شمارند و به پژوهش‌های بیشتری برای بررسی پدیده فلات شغلی و اثرات آن در میان کتابداران نیاز است زیرا ساختار کتابخانه‌ها و ماهیت شغلی کتابداران آن‌ها را در معرض به دام افتادن در فلات شغلی قرار می‌دهد (مونتگمری^۸، ۲۰۱۲). به طور کلی دلایلی که بررسی پدیده فلات شغلی را برای سازمان‌ها پر اهمیت می‌کند به دو دسته تقسیم می‌شود:

۱. تغییرات محیطی و تغییر شکل سازمان‌ها و افزایش پدیده فلات شغلی و نیاز به پژوهش عملی در این زمینه.

¹ Phillips & Roper

² Gunlu, Aksarayli & Perçin

³ Apelbaum & Finestone

⁴ Rabbins

⁵ Hersey & Blanchard

⁶ Smith, Kendall & Hulin

⁷ Salami

⁸ Montgomery

۲. جلوگیری از اثرات منفی این پدیده.

نتایج تحقیقات کاپوتو^۱ (۱۹۹۱) نشان می‌دهد که کتابداران به دلایل بسیاری از جمله پیشرفت سریع فناوری، تعارض نقش، ابهام نقش، کاهش فرصت برای پیشرفت، حجم کار زیاد، کمی پرداخت و بازخورد مثبت ناکافی مستعد ابتلا به فرسودگی شغلی هستند (هاپریچ^۲، ۲۰۱۷) و با توجه به ساختار سازمان هرمی شکل دانشگاه‌ها و به دلیل ساختار سازمانی در شغل کتابداران که انعطاف‌پذیری و تنوع کاری در آن حداقل می‌شود دیر یا زود مسیر شغلی کتابداران به نقطه‌ای می‌رسد که احتمال پیشرفت و ارتقا در سازمان باز هم کم‌تر می‌شود (جونگ و تاک^۳، ۲۰۰۸). با این وجود، رسیدن به فلات شغلی اغلب اجتناب‌ناپذیر است و اکنون بسیاری از کتابداران در فلات شغلی خود به سر می‌برند (فیاضی، ۱۳۹۳) لذا از آنجایی که فلات شغلی این گروه تأثیر مستقیم در روند آموزش، پژوهش و عملکرد شغلی کتابداران دارد، پرداختن به مسائل و مشکلات آنان در بهبود سلامت روان کتابداران مهم و اساسی است (رتوفی، ۱۳۹۳). با توجه به مطالبی که بیان شد و نظر به اهمیتی که خشنودی، آرامش و امنیت کتابداران در بازدهی مطلوب خدمات آنان دارد و با توجه به اینکه کتابخانه‌های دانشگاهی کشور نقش تعیین‌کننده‌ای در کیفیت آموزش و پژوهش کشور ایفا می‌کنند، پژوهش در زمینه رضایت، تعهد و انگیزه کتابداران و مشکلات شغلی آنها، اهمیت و ضرورتی خاص می‌یابد. بنابراین هدف پژوهش حاضر پاسخگویی به این سؤالات خواهد بود: آیا فلات شغلی (محتوایی و ساختاری) با رضایت شغلی و تعهد سازمانی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی رابطه دارد؟ و نقش میانجی انگیزه درونی چگونه است؟

به دلیل ساختار سازمانی در شغل کتابداران رسیدن به فلات شغلی اغلب اجتناب‌ناپذیر است و اکنون بسیاری از آنها در فلات شغلی خود به سر می‌برند (فیاضی، ۱۳۹۳؛ نویل و هنری، ۲۰۱۷). یکی از دلایل انتخاب موضوع این پژوهش شیوع فلات‌زدگی شغلی در بین کتابداران کشور است و شناسایی اثرات فلات‌زدگی شغلی بر پیامدهای کاری و سازمانی به شناخت هر چه بیش‌تر این پدیده کمک می‌کند و می‌تواند به مدیران ارشد و مدیران منابع انسانی کمک کند تا راه‌حل‌های مناسبی جهت تعدیل این پدیده اتخاذ کنند.

پیشینه تجربی پژوهش

ابراهیمی (۱۳۹۹) نشان داد که کارکنان از فلات شغلی رنج می‌برند و فلات شغلی تأثیرات منفی زیادی بر انگیزش و رضایت شغلی دارد. پژوهش خنیفر، ابراهیمی و غلامی (۱۳۹۹) نشان داد که فلات شغلی ساختاری

¹ Caputo

² Huprich

³ Jung & tak

و محتوایی تأثیر منفی روی انگیزش شغلی کارکنان دارند. یوسفی (۱۳۹۸)، در پژوهش خود نشان داد که متغیرهای فلات شغلی محتوایی (۰/۴۷) و فلات شغلی ساختاری (۰/۴۴) با فرسودگی شغلی کارکنان رابطه دارد و باعث کاهش تعهد شغلی کارکنان می‌شود. نتایج پژوهش میرکمالی و همکاران (۱۳۹۸)، نشان داد که فلات شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری با پیامدهای کاری منفی کارکنان دارد، استرس و فرسودگی را تقویت و انگیزش را کاهش می‌دهد. فیاضی (۱۳۹۳) در پژوهش خود نشان داد که فلات‌زدگی شغلی بر پیامدهای مثبت و منفی سازمانی در بین کتابداران تأثیر مثبت و معناداری دارد.

نتایج پژوهش سالم^۱ (۲۰۱۹) تأثیر فلات شغلی بر بیگانگی شغلی و لزوم غنی‌سازی و چرخش شغلی به منظور مقابله با فلات شغلی و بیگانگی شغلی را نشان داد. نتایج پژوهش‌ها و پارک^۲ (۲۰۱۸) حاکی از تأثیر منفی فلات شغلی بر موفقیت شغلی درونی (رضایت شغلی و تعهد شغلی) داشت. نتایج پژوهش کو و کیم^۳ (۲۰۱۸) نشان داد که بین فلات شغلی با قصد ترک خدمت رابطه مثبت، اما بین فلات شغلی با برنامه‌ریزی شغلی، حمایت اجتماعی و پشتیبانی همسالان رابطه منفی وجود دارد. نویل و هنری^۴ (۲۰۱۷) به بررسی فلات شغلی در بین کتابداران ارشد با استفاده از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته پرداختند. نتایج حاکی از آن بود که ۶۰٪ شرکت‌کنندگان در پژوهش احساس می‌کردند از نظر محتوا جذب نشده‌اند و به فلات شغلی محتوایی دچار بودند. لی^۵ (۲۰۱۳) اثر فلات حرفه‌ای را بر سه متغیر رضایت از (۱) مسیر شغلی، (۲) رضایت شغلی و (۳) تمایل به ترک خدمت بررسی می‌کند و نتیجه می‌گیرد که فلات‌زدگی حرفه‌ای تأثیر معناداری بر این پیامدهای کاری دارد. پژوهش چودری و همکاران^۶ (۲۰۱۳)، نشان داد که رسیدن به وضعیت فلات شغلی اثرات منفی روی کارکنان و سازمان می‌گذارد. کارکنانی که از فلات شغلی ساختاری رنج می‌برند، معمولاً غیبت بیشتری داشته و رضایت کم‌تری از سرپرستان دارند، انگیزه کم‌تری برای ماندن دارند، مشکلات بهداشتی بیشتری را تجربه می‌کنند، استرس شغل زیادی داشته و نرخ خروج از خدمت بالایی دارند. روتوندو و پروو (۲۰۱۲) نشان دادند در بین کارکنانی که دچار فلات‌زدگی بودند فعالیت‌های مثبت مانند گسترده ساختن وظایف شغلی، منتورینگ، مسیرهای شغلی فنی و وظیفه‌ای، پروژه‌ها یا تیم‌ها با نگرش‌های مثبت و عملکرد رابطه مثبت داشت. در پژوهشی دیگر سلامی (۲۰۱۰) در نیجریه نتایج نشان داد فلات‌زدگی شغلی تعهد و رضایت را کاهش و تمایل به ترک خدمت را افزایش می‌دهد. جانگک و تک (۲۰۰۸) نشان دادند که

¹ Salem

² Ha & Park

³ Ko & Kim

⁴ Neville & Henry

⁵ Lee

⁶ Choudhary, Ramzan, & Riaz

فلات زدگی ادراک شده رابطه‌ای منفی با رضایت شغلی و تعهد سازمانی آن‌ها دارد. تحلیل نشان داد انگیزه شغلی نقش میانجی بین رابطه فلات زدگی و تعهد سازمانی را بازی می‌کند. چاو^۱ (۱۹۹۰) در مطالعه‌ای ۱۷۵۵ فارغ‌التحصیل از یک دانشگاه آمریکایی را بررسی کرد و دریافت فلات زدگی شغلی اثری منفی بر پیامدهای مثبت کاری از جمله رضایت شغلی دارد.

با بررسی تحقیقات انجام شده متوجه می‌شویم که در ایران پژوهش‌های انجام شده درباره فلات شغلی اندک‌شمارند و تا کنون چنین پژوهشی در بین کتابداران انجام نشده است. بررسی اثرات فلات شغلی در بین مشاغل مختلف می‌تواند گامی در جهت برابر کردن فرصت‌ها برای افراد جامعه باشد. هر چه مشاغل غنی‌تر و فرصت پیشرفت در سازمان برای افراد برابر باشد افراد با عملکردی بهتر به فعالیت می‌پردازند، انگیزه و تعهد بیشتری دارند و در نهایت از سلامت بیشتری برخوردارند. کتاب‌داران دانشگاهی یکی از حلقه‌های زنجیره نظام آموزشی کشور هستند. نظامی که در تربیت نیروی کار و نسل جوان کشور موثر است. در صورتی که شرایط کاری آن‌ها مناسب و عملکرد خوبی داشته باشند به عنوان بخشی از زنجیره نظام آموزش می‌توانند بر عملکرد کل نظام دانشگاهی اثرگذار باشند.

روش‌شناسی

روش اجرای این پژوهش توصیفی (غیرآزمایشی) و طرح پژوهش همبستگی از نوع تحلیل مسیر است. از نظر هدف این پژوهش از نوع تحقیقات کاربردی می‌باشد.

کتابخانه‌های ایران طبق دسته‌بندی پایگاه اطلاع‌رسانی کتابخانه‌های ایران به چهار نوع (۱) عمومی، (۲) دانشگاهی و (۳) تخصصی تقسیم می‌شود که تعداد کتابخانه‌های عمومی ۳۱۷، دانشگاهی ۱۰۰ و تخصصی ۷۸ است. در این پژوهش کتابخانه‌های دانشگاهی کشور مورد بررسی قرار گرفته‌اند. جامعه آماری این تحقیق کلیه کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی ایران می‌باشد که تعداد آنها ۱۸۶۰ نفر بوده و از این تعداد با توجه به تعداد کتابداران در هر دانشگاه، براساس فرمول تعیین حجم نمونه کوکران و به روش تصادفی ساده، حداقل حجم نمونه ۳۱۹ نفر بدست آمد که مضافاً ۵۳۷ نفر به عنوان نمونه مورد نظر پژوهش انتخاب شده‌اند.

$$n = \frac{650(1/96)^2(0/5)^2}{650(.08)^2 + (1/96)^2(0/5)^2} = 319$$

در این پژوهش برای جمع‌آوری اطلاعات مربوط به ادبیات موضوع و پیشینه پژوهش از مطالعات کتابخانه‌ای استفاده شده است و مهم‌ترین ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه بود. متغیر اصلی

¹ Chao

مورد نظر در این پژوهش فلات شغلی است که برای اندازه‌گیری فلات شغلی در این پژوهش از پرسشنامه فیاضی (۱۳۹۳) که بر اساس پرسشنامه میلیمن^۱ (۱۹۹۲) ساخته شده است، استفاده شده است. در این پژوهش هم سابقه کار و هم مقیاس‌های ذهنی برای اندازه‌گیری فلات شغلی به کار گرفته شده است. جدول زیر مقیاس‌ها و منابع استخراج آن‌ها نشان می‌دهد.

جدول ۱: متغیرهای پژوهش و مقیاس‌های سنجش آن‌ها

منبع	منبع استخراج	تعداد سوالات	متغیرهای تحقیق
فیاضی، مرجان (۱۳۹۳). بررسی اثرات فلات زدگی شغلی بر پیامدهای کاری مثبت و منفی در کتابداران کشور. دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، طرح پژوهشی.	فیاضی (۱۳۹۳)	۶	فلات شغلی مستقل
فیاضی، مرجان (۱۳۹۳). بررسی اثرات فلات زدگی شغلی بر پیامدهای کاری مثبت و منفی در کتابداران کشور. دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، طرح پژوهشی.	فیاضی (۱۳۹۳)	۶	فلات شغلی محتوایی
Smith, P. C., Kendall, L. M. & Hulin, C. L. (2009). <i>The measurement of satisfaction in work and retirement</i> . Chicago: Rand McNally.	اسمیت و همکاران (۲۰۰۹)	۵	رضایت شغلی متغیرهای وابسته
Meyer, J. P., & Allen, N. J. (2007). A three-component <i>Human</i> commitment conceptualization of organizational <i>Resource Management Review</i> , 1 (1), 61–89.	مایر و آلن (۲۰۰۷)	۸	تعهد عاطفی به سازمان
Bakker, Arnold B. (2008). The work-related flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF. <i>Journal of Vocational Behavior</i> , Vol 72(3), 400-414.	باکر (۲۰۰۸)	۵	انگیزه درونی متغیر میانجی

قابل ذکر است که سؤالات این پرسشنامه بسته و چند درجه‌ای طیف لیکرت هستند. شکل کلی و امتیازبندی این طیف‌ها در تحقیق حاضر، به صورت ذیل می‌باشد:

جدول ۲: طیف لیکرت مربوط به سؤالات پرسش‌نامه

شکل کلی نظرات	کاملاً موافق	موافق	بی‌نظر	مخالف	کاملاً مخالف
امتیازبندی	۵	۴	۳	۲	۱

روایی پرسش‌نامه قبلاً توسط پژوهشگران تأیید شده و در این پژوهش با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی بررسی شد. پایایی ابزار اندازه‌گیری نیز با استفاده از آلفای کرونباخ اندازه‌گیری شد. مشاوران طرح روایی صوری پرسشنامه را تأیید کردند. در این تحقیق برای تعیین پایایی پرسشنامه، نخست تعداد ۵۰ پرسشنامه به صورت پیش‌آزمون توزیع گردید. همچنین از روش تحلیل عاملی تأییدی برای روایی سازه ابزارهای پژوهش استفاده شد که نتایج آن در جدول شماره ۳ آمده است.

¹ Milliman

جدول ۳: شاخص‌های برازش نتایج عاملی تأییدی سازه‌های پژوهش

شاخص برازندگی	فلات شغلی	رضایت شغلی	تعهد شغلی	انگیزه درونی
(χ^2/df)	۱/۶۸	۱/۴۹	۲/۱۵	۲/۰۴
(RMSEA)	۰/۰۵۸	۰/۰۴۹	۰/۰۶۲	۰/۰۵۸
(GFI)	۰/۹۸	۰/۹۷	۰/۹۴	۰/۹۸
(AGFI)	۰/۹۴	۰/۹۴	۰/۹۰	۰/۹۲
(CFI)	۰/۹۸	۰/۹۹	۰/۹۸	۰/۹۹
(NFI)	۰/۹۷	۰/۹۷	۰/۹۷	۰/۹۹

ضریب آلفای کرونباخ برای تعهد سازمانی، رضایت شغلی، فلات شغلی محتوایی، فلات شغلی ساختاری و انگیزش، به ترتیب برابر با ۰/۷۸۲، ۰/۷۵۱، ۰/۶۴۶، ۰/۹۰۳ و ۰/۹۲۴ محاسبه شد. در نهایت جهت تحلیل داده‌ها از روش‌های تحلیل توصیفی، تحلیل همبستگی و تحلیل مسیر با نرم‌افزار SPSS و لیزرل استفاده شده است.

یافته‌ها

در این قسمت به ارائه شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش می‌پردازیم. در جدول ۴ این شاخص‌ها ارائه شده‌اند. شاخص‌های میانگین و انحراف استاندارد متغیرها نشانگر پراکندگی مناسب داده‌ها و شاخص‌های چولگی و کشیدگی نشانگر نرمال بودن توزیع می‌باشند.

جدول ۴: شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی	n
فلات شغلی محتوایی	۲/۹۹	۰/۶۲۸	۰/۹۰	۰/۶۲۸	۵۳۷
فلات شغلی ساختاری	۲/۸۴	۰/۶۲۵	۰/۶۹	۰/۱۰	۵۳۷
رضایت شغلی	۳/۴۰	۰/۶۸۳	۰/۸۲	-۰/۴۳	۵۳۷
تعهد سازمانی	۳/۶۵	۰/۶۷	۰/۲۶۵	-۰/۵۴۷	۵۳۷
انگیزه درونی	۳/۳۸	۰/۷۶	۰/۱۹۶	-۰/۱۵۴	۵۳۷
فلات کلی	۲/۹۱	۰/۵۳	۰/۵۹۸	۰/۰۲۸	۵۳۷

با توجه به آنکه کجی توزیع داده‌ها در آزمون کلموگورف-اسمیرنوف معنادار نبوده است، بنابراین برای بررسی ارتباط‌های مورد نظر از آزمون همبستگی پیرسون و تحلیل مسیر استفاده شده است. همچنین از آنجا که مبنای تجزیه و تحلیل مدل‌های علی، ماتریس همبستگی می‌باشد، ماتریس همبستگی متغیرهای مورد بررسی در جدول ۵ ارائه شده است.

جدول ۵: ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

شماره	متغیر	۱	۲	۳	۴	۵	۶
۱	فلات ساختاری	۱					
۲	فلات محتوایی	۰/۴۳**	۱				
۳	رضایت شغلی	-۰/۲۷**	-۰/۲۱**	۱			
۴	تعهد سازمانی	-۰/۱۶**	-۰/۲۶**	۰/۵۵**	۱		
۵	انگیزه درونی	-۰/۱*	-۰/۱۶**	۰/۴۵**	۰/۵۰**	۱	
۶	فلات کلی	۰/۸۳**	۰/۸۴**	-۰/۲۸**	-۰/۲۵**	-۰/۱۹**	۱

*p<0.05, **p<0.01

همانطور که در جدول فوق مشاهده می‌شود، رابطه بین همه متغیرهای پژوهش، به جز رابطه بین فلات شغلی ساختاری و انگیزه درونی شغلی در سطح اطمینان ۰/۹۹ درصد معنی دار می‌باشد. رابطه بین فلات شغلی ساختاری و انگیزه درونی شغلی در سطح اطمینان ۰/۹۵ درصد معنی دار می‌باشد. از میان متغیرهای تحقیق، رضایت شغلی (-۰/۲۸)، تعهد سازمانی (-۰/۲۵) و انگیزه درونی (-۰/۱۹)، به ترتیب دارای بالاترین ضریب همبستگی منفی با فلات شغلی می‌باشند. تحلیل مسیر علاوه بر برآورد ضرایب مستقیم، قابلیت آن را دارد که اثرات غیرمستقیم متغیرها بر همدیگر را نیز تعیین و برآورد کند. آثار غیرمستقیم به این دلیل بوجود می‌آید که یک متغیر می‌تواند به عنوان متغیر میانجی، رابطه بین متغیرهای دیگر را تعدیل کند (هومن، ۱۳۹۷).

مقدار ثابتی برای مطلوب بودن دو شاخص GFI, AGFI وجود ندارد، اما هر چه این مقادیر به عدد ۱ نزدیکتر باشند، مدل برازش مناسب تری دارد. شاخص RMSEA نیز برای مدل‌های خوب از ۰/۰۵ کمتر است و از آنجایی که نسبت مربع کای به درجه آزادی (X^2/df) مقدار مناسبی را نشان نداده است، ما شاخص برازندگی (GFI)، شاخص تعدیل یافته برازندگی (AGFI) و ریشه دوم برآورد تغییرات خطای تقریب (RMSEA) را مد نظر قرار داده‌ایم. بر اساس این شاخص‌ها می‌توان نتیجه گرفت که مدل مفروض برازش نسبتاً خوبی با داده‌ها دارد.

جدول ۶: شاخص‌های برازش مدل

شاخص	GFI	AGFI	RMSEA	df	p
برآورد	۱	0.99	0.04	1	0.05

در جدول ۶ ضرایب استاندارد شده مستقیم، غیر مستقیم و کل به همراه ضریب تبیین مربوط به هر متغیر نمایش داده شده است. مطابق با جدول، ۳۲ درصد از تغییرات تعهد سازمانی توسط متغیرهای فلات شغلی ساختاری، فلات شغلی محتوایی، انگیزه درونی، و رضایت شغلی تبیین شده است. نتایج نشان می‌دهد، فلات شغلی ساختاری اثر معنی داری بر روی تعهد سازمانی ندارد ($P>0.05$). انگیزه درونی و رضایت شغلی اثر

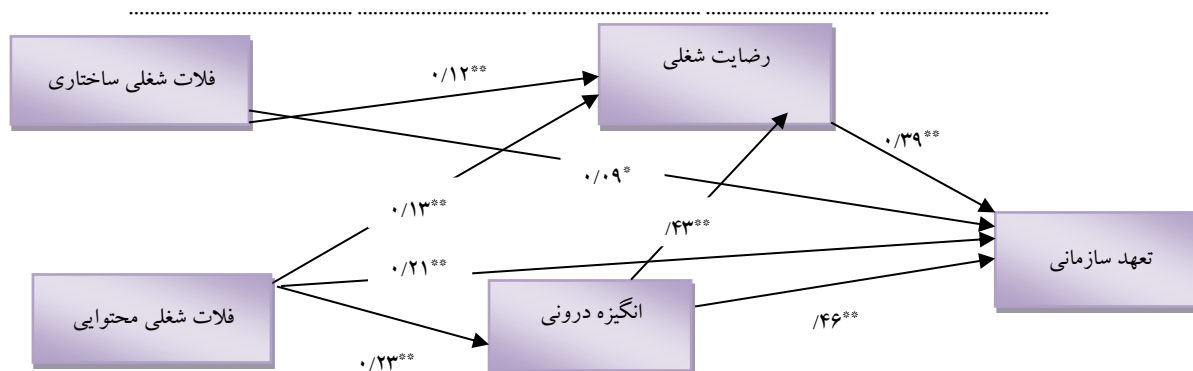
مثبت و مستقیم معنی داری ($p < 0.01$) با تعهد سازمانی دارند که انگیزه درونی بیشترین اثر را دارد و فلات شغلی محتوایی، اثر منفی و مستقیم معنی داری ($p < 0.01$) با تعهد سازمانی دارد.

اثرات غیر مستقیم فلات شغلی ساختاری به واسطه رضایت شغلی؛ فلات محتوایی به واسطه انگیزه درونی و رضایت شغلی؛ و انگیزه درونی به واسطه رضایت شغلی اثر غیر مستقیم و معنی داری با تعهد سازمانی دارد ($p < 0.01$). همچنین برای بررسی تبیین واریانس رضایت شغلی، ۲۱ درصد از تغییرات آن توسط متغیرهای فلات محتوایی، فلات ساختاری و انگیزه درونی تبیین شده است. فلات ساختاری، فلات محتوایی، و انگیزه درونی اثر مستقیم و معنی داری ($p < 0.01$) با خودتنظیمی دارد. در بین اثرات غیر مستقیم، فلات محتوایی به واسطه انگیزه درونی و انگیزه درونی به واسطه فلات محتوایی، اثر معنی داری بر رضایت شغلی ($p < 0.01$) دارد و فلات ساختاری اثر غیر مستقیمی بر رضایت شغلی ندارد.

جدول ۷: ضرایب استاندارد شده اثرات مستقیم، اثرات غیرمستقیم و اثرات کل مدل

مسیرها	اثرات مستقیم	اثرات غیرمستقیم	اثرات کل	واریانس تبیین شده
به روی تعهد سازمانی از:				
فلات ساختاری	-	-۰/۰۹۹(-۲/۴۹)	-۰/۰۹۹(-۲/۴۹)	۰/۳۲
فلات محتوایی	-۰/۱۳۳(-۲/۸۵)	-۰/۰۸۷(-۲/۱۳)	-۰/۲۱(-۳/۹۸)	
انگیزه درونی	۰/۳۰۵(۴/۱۱)	۰/۱۶۳(۳/۱۲)	۰/۴۶۸(۵/۸۸)	
رضایت شغلی	۰/۳۸۷(۴/۴۵)	۰/۰۷(۲/۱)	۰/۳۹۴(۴/۸۷)	
به روی رضایت شغلی از:				
فلات ساختاری	-۰/۲۲۰(-۳/۹)	-	-۰/۱۲۰(-۳/۹)	۰/۲۱
فلات محتوایی	-۰/۱۲۰(-۲/۹۰)	-۰/۰۱(-۰/۵۶)	-۰/۱۳۲(-۲/۹)	
انگیزه درونی	۰/۴۲۱(۵/۴۶)	۰/۰۱(۰/۵۶)	۰/۴۳۱(۵/۵)	
به روی انگیزه درونی از:				
فلات محتوایی	-۰/۲۳(۴)	-	-۰/۲۳(۴)	۰/۱۴

مقادیر t بالاتر از $\pm 1/96$ در سطح ۰/۰۵ معنی دار و مقادیر بالاتر از $\pm 2/58$ در سطح ۰/۰۱ معنی دار می باشد. با توجه به مجموع جداول ارائه شده، می توان در نموداری اطلاعات مهم مربوط به مدل را به صورت تفکیکی برای تأثیر بر تعهد سازمانی به شکلی خلاصه ارائه نمود.



شکل ۱: الگوی برازش شده پیش بینی تعهد سازمانی

بحث و نتیجه‌گیری

به دلیل ساختار سازمانی در شغل کتابداران، رسیدن به فلات شغلی اغلب اجتناب‌ناپذیر است و اکنون بسیاری از آن‌ها در فلات شغلی خود به سر می‌برند (فیاضی، ۱۳۹۳). از این رو، هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی رابطه فلات شغلی (محتوایی و ساختاری) با رضایت شغلی و تعهد سازمانی و نقش تعدیل‌کننده انگیزه درونی کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی بود و نتایج نشان داد رضایت شغلی، تعهد سازمانی و انگیزه درونی، به ترتیب دارای بالاترین ضریب همبستگی منفی با فلات شغلی هستند.

فلات‌زدگی شغلی بر رضایت شغلی کتابداران تأثیر معنادار و منفی دارد. به طوری که با افزایش فلات‌زدگی شغلی، رضایت شغلی کتابداران کاهش می‌یابد. کاهش رضایت شغلی کتابداران نیز به نوبه خود با پیامدهای منفی کاری مانند غیبت، ترک خدمت و کاهش سلامت جسمی و روانی کتابداران در ارتباط است. بنابر اهمیت موضوع، رابطه فلات شغلی با رضایت شغلی در تحقیقات بسیاری مورد توجه قرار گرفته است. نتیجه حاصل از این پژوهش نیز با یافته‌های این تحقیقات هم‌خوانی دارد. برای مثال، تحقیقات صورت گرفته توسط ابراهیمی (۱۳۹۹)، خنیفر و همکاران (۱۳۹۹)، چاو (۱۹۹۰)، لی (۲۰۱۳)، جانگک و تک (۲۰۰۸)، سلامی (۲۰۱۰)، چودری و همکاران (۲۰۱۳) و ها و پارک (۲۰۱۸) از این دسته‌اند.

همانطور که در جدول ۷ مشاهده می‌شود، فلات‌زدگی شغلی بر تعهد سازمانی کتابداران تأثیر معنادار و منفی دارد. به بیان دیگر، فلات‌زدگی شغلی با تعهد سازمانی کتابداران به طور معکوس رابطه دارد. به طوری که با افزایش فلات‌زدگی شغلی در کتابداران، تعهد سازمانی آن‌ها کاهش خواهد یافت. عدم احساس تعهد سازمانی مشکل بزرگی به وجود می‌آورد که عملکرد نیروی انسانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. فقدان تعهد سازمانی اثراتی از قبیل افزایش تمایل به ترک شغل، افزایش ترک شغل، غیبت و تأخیر بیشتر و

عملکرد ضعیف تر به دنبال دارد که بر اثربخشی و کارآیی سازمانی تاثیر منفی دارد. بنا به جدول ۷، اثر فلات شغلی بر تعهد سازمانی در سطح ۰/۰۱ منفی و معنادار است. نتیجه حاصل از این قسمت، از نتایج حاصل از پژوهش های یوسفی (۱۳۹۸)، میرکمالی و همکاران (۱۳۹۸)، فیاضی (۱۳۹۳)، جانگ و تک (۲۰۰۸)، سلامی (۲۰۱۰) و ها و پارک (۲۰۱۸) حمایت می کند.

رابطه بین فلات شغلی و انگیزه درونی شغلی درصد معنی دار بوده و اثر کل فلات شغلی محتوایی بر انگیزه درونی معنادار بوده که نشان از رابطه منفی بین این دو است. شریفیان و همکاران (۲۰۱۳) به این نتیجه رسیده اند که در عصر حاضر، فلات، یک مانع انگیزش شغلی برای کارکنان است. جانگ و تک (۲۰۰۸)، انگیزه درونی شغلی را به عنوان متغیر واسطه ای بین فلات و نتایج آن بررسی کرده اند و به این نتیجه رسیده اند که فلات شغلی درک شده، به صورت منفی (معکوس) با رضایت شغلی و تعهد سازمانی رابطه دارد. به اعتقاد این محققان، کسی که انگیزه شغلی درونی زیادی دارد، اهداف واقع بینانه تری برای مسیر شغلی خود در نظر می گیرد و در شرایط محیطی منفی اعتماد به نفس بیشتری دارد که باعث می شود در شرایط فلات زدگی، رضایت شغلی و تعهد سازمانی بیشتری از خود نشان دهد. باکر^۱ (۲۰۰۸) نیز به این نتیجه رسیده است که کارکنانی که از شغل خود لذت می برند، دارای رضایت درونی شغلی بالاتری هستند. همچنین، کارکنانی که دارای انگیزه درونی شغلی هستند، در مقایسه با سایر کارکنان فلات زده، وضعیت بهتری دارند.

کتابداری که با فلات شغلی مواجه هستند، فرصت های لازم برای رشد و توسعه کارراه خود را ندارند (فیلیپس و راپر، ۲۰۱۹) و از میزان تلاش های خود می کاهند و به میزان کم تری برای انجام کارهایی فراتر از وظایف شان، انگیزه می شوند. این موضوع به دلیل آن است که، آنها باوری به قدردانی و پاداش این نوع کارها، ندارند (هارست، کانگ و فلوت، ۲۰۱۷). افرادی دارای رضایت کم تری هستند زیرا کارکنانی که فلات کارراه را تجربه کرده اند، به این موضوع رسیده اند که کارفرمایان شان، آنها را رها کرده اند. این موضوع سبب از دست دادن روحیه آنها می شود (خنیفر و همکاران، ۱۳۹۹).

اگر نظام آموزشی بتواند مأموریت و رسالت را خود مبنی بر توسعه فردی و اجتماعی به درستی انجام دهد، زمینه مساعدی نیز برای رشد فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و اجتماعی در جامعه فراهم می شود (خنیفر، ابراهیمی، نادری بنی، فیاضی و رحمتی، ۱۳۹۸). و در این زمینه با توجه به اهمیت نظام آموزش عالی و اهمیت کتابخانه های دانشگاهی در دانشگاه ها، یافته های این پژوهش می تواند مبنای معیار خوبی برای مدیران و مسئولین ذیربط ارزیابی، اصلاح و بهبود خدمات کتابداری و اطلاع رسانی سازمان متبوعه خود از جنبه های مختلف هم

^۱ Bakker

از جهت نیروی انسانی (که سلامت روان آنها از اهمیت بخصوصی برای بقای یک سازمان و استمرار خدمات با کیفیت آن به‌ویژه در یک کتابخانه دانشگاهی که با جامعه دانشگاهیان سروکار دارد و به نوعی گلوگاه آموزشی و پژوهشی دانشگاه محسوب می‌شود) و هم از جنبه‌های رفاهی، خدماتی و تجهیزاتی باشد.

پیشنهادات و محدودیت‌های پژوهش

نتایج این پژوهش می‌تواند برای بهبود وضعیت کارکنان فلات‌زده به کار گرفته شود. همچنین می‌توان با توجه به نتایج این پژوهش که نشان داد فلات شغلی اثرات منفی روی رضایت، تعهد و انگیزش شغلی کتابداران دارد پیشنهادهای اجرایی زیر را در این زمینه مطرح کرد:

- ✓ سنجش و بررسی وضعیت فلات‌زدگی شغلی کتابداران به صورت هر چند وقت یک‌بار و دوره‌ای و همچنین بررسی علل، راه‌های مقابله و تعدیل این پدیده بر اساس نتایج به دست آمده؛
- ✓ کاهش ابهام در مورد وضعیت مسیر شغلی؛
- ✓ ایجاد انگیزه در کارکنان فلات‌زده؛
- ✓ تلاش برای کاهش میزان فلات شغلی و نتایج منفی فلات‌زدگی در بین کتابداران و برگزاری جلسات مشاوره‌ای با حضور روانشناسان متخصص و مجرب برای افراد فلات‌زده؛
- ✓ ایجاد سیستم مربی‌گری برای کتابداران فلات‌زده؛
- ✓ تقویت احساس رضایت از کار در کارکنان فلات‌زده؛
- ✓ غنی‌سازی مشاغل، چرخش شغلی، امکان انتقال‌های افقی و طراحی مجدد مشاغل.
- ✓ برنامه‌های آموزشی برای کتابداران و توانمندسازی کتابداران و توسعه فرصت‌های ارتقاء؛
- ✓ افزایش مشارکت کتابداران در تصمیم‌گیری‌های سازمانی؛

با توجه به هدف و نتایج این پژوهش، می‌توان بر اساس یافته‌های این تحقیق، پیشنهادهایی را برای محققان

آتی در نظر گرفت:

- ✓ استفاده از یک روش کیفی به‌وسیله مشاهده و مصاحبه با کتابداران در راستای عمق بخشی به نتایج تحقیق؛
- ✓ بررسی تطبیقی فلات‌زدگی شغلی بین کتابداران دانشگاهی ایرانی و خارجی؛
- ✓ بررسی تأثیر فلات شغلی بر پیامدهای منفی کاری (فرسودگی شغلی، ترک خدمت، استرس شغلی) در بین کتابداران کتابخانه‌های دانشگاهی؛
- ✓ تمرکز بر شناسایی واکنش‌های افراد در رابطه با فلات شغلی؛
- ✓ شناسایی عوامل فرهنگی و اجتماعی ایجادکننده فلات؛
- ✓ انجام مطالعات طولی درباره فلات شغلی نیز توسط محققان در پژوهش‌های آتی.

این پژوهش نیز با وجود تلاش محققان در جهت برخورداری متدلوژی پژوهش از دقت بالا، دارای محدودیت‌ها و مشکلاتی است که به آن‌ها اشاره می‌شود:

- ✓ توزیع پرسش‌نامه‌ها با دشواری بسیاری همراه بود؛
- ✓ برخی از کتاب‌داران به دلیل نداشتن تجربه در زمینه کارهای تحقیقاتی، ترس از تأثیر نتایج حاصل از پژوهش بر عملکرد آن‌ها در سازمان و یا مشغله زیاد کاری ممکن است دقت لازم را در پاسخ‌گویی به سؤالات پرسش‌نامه رعایت نکرده باشند؛
- ✓ کمبود وقت کتاب‌داران جهت پاسخ‌دهی به پرسش‌نامه و مشکلات دسترسی و توجیه آنان؛
- ✓ هم‌چنین، فقدان تحقیقات مشابه انجام شده در داخل کشور در زمینه پدیده فلات شغلی و اثرات آن و عدم دسترسی به پایان‌نامه‌های لاتین از دیگر محدودیت‌های پژوهش حاضر هستند.

منابع

ابراهیمی، صلاح‌الدین (۱۳۹۹). نقش حمایت سازمانی و حمایت مافوق بر فلات شغلی، محتوایی و ساختاری معلمان. *توسعه حرفه‌ای معلم*، ۵(۱): ۱۳-۱.

اشرفی‌ریزی، حسن؛ کاظم پور، زهرا (۱۳۸۸). رضایت شغلی کتابداران، مفهومی فراموش شده در مدیریت کتابخانه‌ها با تأکید بر کتابخانه‌های دانشگاهی: پژوهشی در متون. *تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی*، ۴۳(۵۰): ۷۱-۹۴.

حریری، نجلا، اشرفی‌ریزی، حسن (۱۳۸۸). بررسی میزان رضایت شغلی کتابداران شاغل در کتابخانه‌های عمومی وابسته به نهاد کتابخانه‌های عمومی در مراکز استانها. *کتابداری و اطلاع‌رسانی*، ۱۲(۴۵): ۳۰-۵.

خنیفر، حسین (۱۳۸۵). بررسی ابعاد روانی فلات شغلی و ارائه راهکارهای عملی برون رفت. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۴(۲): ۱۱۱-۸۳

خنیفر، حسین؛ ابراهیمی؛ صلاح‌الدین؛ غلامی، بهمن (۱۳۹۹). تأثیر فلات شغلی ساختاری و محتوایی بر انگیزش شغلی کارکنان. *نشریه پویا در آموزش علوم انسانی*، ۶(۲۲): ۱-۲۲.

خنیفر، حسین؛ نادری‌بنی، ناهید؛ ابراهیمی، صلاح‌الدین؛ فیاضی، مرجان؛ رحمتی، محمدحسین (۱۳۹۸). شناسایی شایستگی مدیران مدارس جهت استفاده در کانون ارزیابی. *مدیریت مدرسه*، ۷(۱): ۲۰-۱.

دردی پور، عبدالقیوم (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین سرسختی روان‌شناختی با فرسودگی شغلی و رضایت شغلی در کتابداران دانشگاهی شهر اهواز. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*. دانشگاه شهید چمران اهواز، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی.

رابینز، استیفن پی (۱۳۹۷). *مبانی رفتار سازمانی* (علی پارسائیان و سید محمد اعرابی، مترجم). تهران: دفتر پژوهش‌های فرهنگی.

ریاحی نیا، نصرت؛ نوه ابراهیم، عبدالرحیم (۱۳۹۱). ارزیابی عملکرد مدیران کتابخانه‌های مرکزی دانشگاه‌های دولتی شهر تهران. *مطالعات کتابداری و علم اطلاعات*، ۱۹(۱۰): ۱-۱۸.

رئوفی، کبری (۱۳۹۳). شناسایی شاخص‌های عملکرد مدیران کتابخانه‌های دانشگاهی و تأثیر آن بر فرسودگی شغلی کتابداران. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*. دانشگاه خوارزمی، رشته علم اطلاعات و دانش‌شناسی.

زندیان، فاطمه؛ ریاحی نیا، نصرت؛ کشاورز، لیلا (۱۳۹۰). شناسایی سبک مدیریت مدیران کتابخانه‌های دانشگاه‌های دولتی شهر تهران و ارتباط آن با رضایت شغلی کتابداران. *تحقیقات کتابداری و اطلاع‌رسانی دانشگاهی*، ۴۵(۳): ۸۷-۱۰۹.

عبداللهی، معصومه؛ جوکار، عبدالرسول؛ ترک زاده، جعفر؛ شیخ‌الاسلامی، راضیه (۱۳۹۴). بررسی عوامل محتوایی و فرایندی مؤثر بر انگیزش کتابداران کتابخانه‌های عمومی فارس. *تحقیقات اطلاع‌رسانی و کتابخانه‌های عمومی*، ۲۱(۴): ۶۰۵-۶۲۷.

فیاضی، مرجان (۱۳۹۳). بررسی اثرات فلات زدگی شغلی بر پیامدهای کاری مثبت و منفی در کتابداران کشور. *دانشکده مدیریت دانشگاه تهران*، طرح پژوهشی.

- میرکمالی، سید محمد (۱۳۹۳). رفتار و روابط در سازمان و مدیریت. تهران: نشر یسپرون.
- میرکمالی، سید محمد؛ ابراهیمی، صلاح الدین؛ خلیل‌بیگی، کمال؛ فتحی، ادريس (۱۳۹۸). رابطه فلات شغلی با تمایل به ترک خدمت، استرس شغلی و فرسودگی شغلی کارکنان. فصلنامه مدیریت توسعه و تحول، ۳۶ (۱۳۹۸): ۹-۱.
- هرسی، پال؛ بلانچارد، کنث (۱۳۹۰). مدیریت رفتار سازمانی: کاربرد منابع انسانی (علی‌علاقه‌بند، مترجم). تهران: مؤسسه انتشارات امیرکبیر.
- هومن، حیدر علی (۱۳۹۷). مدل‌یابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم‌افزار لیزرل. تهران: انتشارات سمت.
- یوسفی، محمد (۱۳۹۸). شناسایی عوامل موثر با فرسودگی شغلی کارکنان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد علوم تحقیقات تهران، رشته مدیریت آموزشی.

References

- Allen, T. D., Russell, J. E., Poteet, M. L., & Dobbins, G. H. (1999). Learning and development factors related to perceptions of job content and hierarchical plateauing. *Journal of Organizational Behavior*, 20(7), 1113-1137.
- Apelbaum, S. H., & Finestone, D. (2015). Revisiting Career Plateauing: Same old problem-Avant-grade solutions. *Journal of Managerial Psychology*, 9 (5): 12-21.
- Bakker, A. B. (2008). The workrelated flow inventory: Construction and initial validation of the WOLF. *Journal of Vocational Behavior*, 72 (3): 400-414.
- Barwick, J. M. (1986). *The plateauing trap*. New York: Amacom.
- Caputo, J. S. (1991). *Stress and burnout in library service*. Oryx Pr.
- Chao, G. T. (1990). Exploration of the conceptualization and measurement of career plateau: A comparative analysis. *Journal of management*, 16(1), 181-193.
- 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.
- Clark, J. W. (2014). Marketing management implications of career plateauing. *Problems and perspectives in management*, (4), 201-205.
- Ference, T. P., Stoner, J. A., & Warren, E. K. (1977). Managing the career plateau. *Academy of Management review*, 2(4), 602-612.
- 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.
- Gunlu, E., Aksarayli, M., & Perçin, N. Ş. (2010). Job satisfaction and organizational commitment of hotel managers in Turkey. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 1 (1):61-89.
- Ha, J. C., & Park, H. S. (2018). Effect of regional public corporation women employee's career plateau upon subjective career success. *International Journal of Industrial Distribution & Business*, 9 (10): 51-61.
- Hitt, M. A. (2019). *Organizational Behavior a Strategic Approach*. New York: John wihey & son's.
- Huprich, J (2017). Burnout in Academic Libraries. *Library Worklife*. 4 (10): 1-13.
- Hurst, S. C., Kungu, K., & Flott, P. (2017). Stress, Organizational Citizenship Behaviors, and Coping: Comparisons among Plateaued and Non-Plateaued Employees. *Business and Management Research*, 1 (3): 17-27.
- 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.
- King, K. A. (2017). The talent climate: Creating an organisational context supportive of sustainable talent development through implementation of a strong talent system. *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 4 (4): 298-314.

- Ko, J., & Kim, H. (2018). Relationship between career plateau, career planning, social support, and turnover intention in nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 24(1), 97-106.
- Lee, P. C. B. (2013). Going beyond career plateau: Using professional plateau to account for work outcomes, *Journal of Management Development*, 22 (6): 538-551.
- Miles, S., Gordon, J., & Storlie, C. (2013). Job Satisfaction, Perceived Career Plateau, and the Perception of Promotability: A Correlational Study. *The Journal of International Management Studies*, 8 (1): 1-9.
- Milliman, J. (1992). Consequences and moderators of career plateauing: an empirical investigation, paper presented at the national meeting of the academy of management. *Las Vegas*, 93-97.
- Montgomery, D. L. (2012). Happily Ever After: Plateauing as a Means for Long-Term Career Satisfaction. *Library Trends*, 50 (4): 702-716.
- Neville, T. M., & Henry, D. B. (2017). Career plateauing among senior librarians. *Journal of Library Administration*, 57(6), 651-673.
- Oriarewo, O. G., Agbim, C. K., & Owoicho, M. (2013). Entrepreneurial Success, Knowledge Workers Plateauing and Turnover: The Impact of Relatedness. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3, (6), 1-7.
- Phillips, D. R. & Roper, K. O. (2019). A framework for talent management in real estate. *Journal of Corporate Real Estate*, 11 (1): 7-16.
- Rotondo, D. M., & Perrewé, P. L. (2010). 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.
- Salami, S. O. (2010). Career plateauing and work attitudes: Moderating effects of mentoring others with Nigerian employees. *Europe's Journal of Psychology*, 6(4), 71-92.
- Salem, A. M. (2019). The effect of career plateau in career alienation An exploratory Study of opinions of workers the State Company for Drugs Industry & Medical Appliances in Samarra. *Tikrit Journal of Administration and Economics Sciences*, 15(45 Part 2), 159-172.
- Sharifian, E., Pirayesh, M., & Rahimi, G. (2013). Relationship between Work Positive Attitudes and Employees, Vocational Plateau of Offices of Sport and Youth in Kerman Province of Iran. *National Park-forschung in der schweiz*, 102, (10), 986-997.
- Smith, P. C., Kendall, L. M. & Hulin, C. L. (1969). *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.