

Research Article

Industrial and Organizational Psychology Studies

Ind Organ Psychol Stud  
Fall & Winter 2022, 9(2), 259-278  
DOI: 10.22055/jiops.2022.39128.1255

Received: 08.11.2021  
Accepted: 24.04.2022

The Effect of Job Adjustment on Career Plateau with  
Moderating Role of Job Self-Efficacy

Saeid Farjam<sup>1\*</sup>, Ashraf Allahyari<sup>2</sup>, Mohammad Mehdi Davali<sup>3</sup>

1. Assistant Professor, Department of Business Administration, Payam Noor University, Tehran, Iran
2. Graduate MA, Payam Noor University, Kish, Iran
3. Assistant Professor, Department of Public Administration, Payam Noor University, Tehran, Iran

**Citation:** Farjam, S., Allah Yari, A., & Davali, M. M. (2022). The effect of job adjustment on career plateau with moderating role of job self-efficacy. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 9(2), 259-278.

Abstract

Introduction

Today, Career plateau is one of the most common and familiar words that we all deal with in some way. Career plateau has a bad effect on the manpower of government offices and companies. Conducting research on Career plateau in organizations can guide managers to apply the right human resource management strategies. The aim of this study was to investigate the effect of job adjustment on Career plateau and the moderating role of job self-efficacy.

\* **Corresponding Author:** Saeid Farjam  
**Email:** s.farjam@pnu.ac.ir



© 2022 The Author(s). Published by Shahid Chamran University of Ahvaz. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (<http://creativecommons.org/licenses/by/4.0>), which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

## Method

According to the hypotheses and questions of this research, a quantitative method with questionnaires has been used. The research method was performed using structural equation modeling. The statistical population included 400 teachers in Kish Island. From this population, 196 teachers have been selected as research sample. Instruments included Dawis and Lofquist's (1978) job adjustment, Milliman's (1992) job Career plateau, and Riggs and Knight's (1994) job self-efficacy questionnaires. Data were analyzed using PLS software based on multivariate regression method and partial least squares technique. The fit of the model was confirmed in terms of validity and reliability criteria.

## Results

The results showed that the effect of job adjustment on career plateaus with moderating effect of job self-efficacy was rejected. Job adjustment has significant effects on career plateau, and job self-efficacy. According to this study, job self-efficacy as a moderator does not reduce career plateau.

## Discussion

Based on the results, it can be stated that the managers of the organizations should try to eliminate the monotony and boring aspects of the work environment and create a warm and friendly environment. By increasing the manager's social support for employees and providing fair rewards, they can prevent Career plateau and create employees' compatibility with the environment.

**Keywords:** job adjustment, career plateau, job self-efficacy

## مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۸/۱۷

پاییز و زمستان ۱۴۰۱، ۲۹(۲)، ۲۷۸-۲۵۹

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۱/۰۲/۰۴

DOI: 10.22055/jiops.2022.39128.1255

## تأثیر سازگاری شغلی بر فلات زدگی شغلی با نقش تعدیل‌گر خودکارآمدی شغلی

سعید فرجام<sup>۱\*</sup>، اشرف الهیاری<sup>۲</sup>، محمد مهدی دوالی<sup>۳</sup>

۱. استادیار گروه مدیریت بازرگانی دانشگاه پیام نور، تهران، ایران

۲. دانش‌آموخته کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام‌نور، کیش، ایران

۳. استادیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه پیام‌نور، تهران، ایران

## چکیده

امروزه فلات‌زدگی یکی از واژه‌های بسیار شایع و آشنایی است که بسیاری افراد به نحوی با آن درگیرند. فلات‌زدگی تأثیر بدی روی منابع انسانی ادارات دولتی و شرکت‌ها دارد. انجام تحقیقات پژوهشی روی فلات‌زدگی در سازمان‌ها می‌تواند مدیران را جهت بکارگیری استراتژی‌های درست مدیریت منابع انسانی راهنمایی کند. این تحقیق با هدف بررسی تأثیر میزان سازگاری شغلی بر فلات‌زدگی شغلی و نقش تعدیل‌گر خودکارآمدی شغلی بر فلات‌زدگی صورت گرفته است. با توجه به فرضیه‌ها و سؤالات مورد نظر در این تحقیق از روش کمی و پرسش‌نامه‌ای با استفاده از روش الگویابی معادلات ساختاری استفاده شده است. جامعه آماری ۴۰۰ نفر می‌باشد که با استفاده از جدول کوکران تعداد ۱۹۶ نفر از معلمان جزیره کیش انتخاب شده‌اند. در این مطالعه از پرسش‌نامه‌های سازگاری شغلی دیویس و لافکوایست (۱۹۷۸)، فلات‌زدگی شغلی میلین (۱۹۹۲)، و خودکارآمدی ریگز و نایت (۱۹۹۴) استفاده شد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار پی‌ا.اس براساس روش رگرسیون چندمتغیری و تکنیک حداقل مربعات جزئی مورد تحلیل قرار گرفتند. برازش مدل از نظر معیارهای روایی و پایایی مورد تایید قرار گرفتند. نتایج نشان داد که تأثیر سازگاری شغلی بر فلات‌زدگی شغلی با نقش

\* نویسنده مسئول: سعید فرجام

رایانامه: s.farjam@pnu.ac.ir



تعدیل‌گر خودکارآمدی شغلی تأیید نشد. تأثیر سازگاری شغلی بر فلات‌زدگی شغلی و خودکارآمدی بر فلات‌زدگی مورد تأیید قرار گرفت. براساس نتایج می‌توان بیان نمود که مدیران سازمان باید تلاش کنند تا یکنواختی و جنبه‌های کسالت‌آور محیط کار برطرف شود و یک محیط گرم و صمیمی ایجاد کنند. با افزایش حمایت‌های اجتماعی مدیر از کارکنان و ارائه پاداش‌های عادلانه موجب جلوگیری از فلات‌زدگی شغلی و ایجاد سازگاری با محیط شوند.

**کلیدواژگان:** سازگاری شغلی، فلات‌زدگی شغلی، خودکارآمدی شغلی

## مقدمه

فلات‌زدگی شغلی به نقطه‌ای از شغل و حرفه سازمانی یک فرد گفته می‌شود که تحرک‌پذیری رو به بالا (به عبارتی ترفیع) غیرممکن می‌باشد و توانایی‌های وی با نیازهای شغلی مطابقت نداشته باشد، نیازهایی که به‌طور عادی روی مسیر شغلی‌اش قرار دارد و به همین خاطر فرد تصمیم به عدم جستجوی پیشرفت بیشتر می‌گیرد (McCleese et al., 2007). در واقع، زمانی که نرخ رشد سازمان‌ها کاهش می‌یابد و به همان نسبت تعداد نیروی کار تحصیل کرده با انتظارات عملکردی بالا افزایش می‌یابد، زمان انتظار برای ارتقای شغلی افزایش یافته و چشم‌انداز افراد نسبت به امکان ارتقاء یا جابه‌جایی درون‌سازمانی دچار اختلال می‌شود. اساساً هر فردی نیازمند آن است که احساس کند با چالش‌یادگیری مسائل جدید و ناآشنا در شغل خود روبه‌رو بوده و به واسطه یادگیری مسائل جدید است که فرد به رضایت شغلی دست می‌یابد (Tabarsa et al., 2015). از سوی دیگر، از دیدگاه شناختی و اجتماعی، باورهای خودکارآمدی افراد می‌تواند پیش‌بینی‌کننده موفقیت و پیشرفت افراد در رشته یا شغل آن‌ها باشد (Farrokhi & Ahmadrad, 2020). نقص در خودکارآمدی، می‌تواند به اجتناب یا تعلل در مسیر شغلی و به عدم رشد شغلی افراد منجر شود (Hashemi et al., 2019). تأثیرات تعدیل‌کننده خودکارآمدی شغلی کارکنان، هنگامی که بدون مشکل در شغل فعلی خود، احساس کنند که کار آن‌ها روال عادی و خسته‌کننده‌ای داشته است ممکن است به محتوای شغلی برسند. تحقیقات قبلی حاکی از آن است که درک از فلات‌زدگی شغلی با پیامدهای منفی فردی و سازمانی، از جمله نارضایتی شغلی، فرسودگی عاطفی و استرس شغلی همراه است (Wang et al., 2014). کاهش تعهد عاطفی، مانع پیشرفت شغلی و گردش مالی و مقاصد بازنشستگی زودهنگام دارد

(Hurst et al., 2017). با توجه به این تأثیرات منفی بالقوه فلات‌زدگی شغلی، در این پژوهش عوامل مختلفی به‌عنوان راهبردهای مداخله بالقوه برای جلوگیری از فلات‌زدگی شغلی مورد بررسی قرار گرفت. انطباق شغلی، می‌تواند باعث کاهش تجربیات منفی مانند فلات‌زدگی شغلی شود تا افراد بتوانند در شغل خود مثبت و پایدار بمانند (McCleese et al., 2007). بنابراین یکی از مسائلی که می‌تواند باعث دغدغه پژوهشگر شود و لازم است که حل شود، تمرکز روی منابع خودتنظیمی، به ویژه سازگاری شغلی و خودکارآمدی شغلی به عنوان مقدمات فلات‌زدگی شغلی است که حل آن در ادارات می‌تواند بسیار بارز باشد (McCleese et al., 2007). این در حالی است که اگر در سازمانی فلات‌زدگی شغلی را تجربه کنند، شغل آن‌ها فرصت‌های یادگیری با ارزشی را برایشان فراهم کند، ممکن است قادر به حفظ سطح رضایت خود بوده و تمایلات ترک خدمت پایینی داشته باشند. فلات‌زدگی زندگی کاری عموماً زمانی اتفاق می‌افتد که فرد بیش از حد غرق مسیر شغلی خود شده و از زندگی شخصی خود باز می‌ماند.

اهمیت انتخاب موضوع تأثیر سازگاری شغلی بر فلات‌زدگی شغلی با نقش تعدیل‌گر خودکارآمدی شغلی در آموزش و پرورش کیش، از آن جهت می‌باشد که معلمان محترم نقش پررنگ و غیرقابل انکاری در تربیت فرزندانمان دارند. لذا نیاز است که معلمان، آموزش و پرورش در بالاترین سطح روحی و جسمی قرار داشته باشند و چون فلات‌زدگی شغلی، عدم خودکارآمدی شغلی و ناسازگاری شغلی اثر مخربی بر کارکنان و معلمان خواهد داشت و بالتبع این اثرات محیط کاری و نهایتاً دانش‌آموزان را تحت‌الشعاع قرار خواهد داد. لذا از این جهت بر آن شدیم که این موضوع را در بین معلمان مورد بررسی قرار دهیم و بتوانیم به سؤالی اصلی این پژوهش که آیا سازگاری شغلی با اثر تعدیل‌کننده خودکارآمدی شغلی، بر فلات‌زدگی شغلی تأثیر دارد؟ پاسخ داده شود.

**سازگاری شغلی** توانایی فرد برای کنار آمدن با وظایف، گذارها و چالش‌های فعلی و آینده است. این تعریف مختص به یک سن و یا جمعیت شناختی فرهنگی نیست (Fraser, 2017). هم‌چنین در تعریفی دیگر، سازگاری شغلی به مجموعه‌ای از منابع فردی برای مقابله با وظایف توسعه، مشارکت در زندگی کاری و انطباق با نیازهای غیر منتظره مربوط به تغییرات بازار کار و شرایط شغلی گفته می‌شود (Savickas & Porfeli, 2012) و در واقع، به وظایف کار و انتقال نقش‌ها اشاره دارد که افراد برای مقابله با آن‌ها و به همین دلیل منابع لازم برای رسیدگی به آن‌ها لازم است. به عبارت دیگر، این

فرایندی است که توسط آن افراد به‌طور فعال زندگی شغلی خود را ایجاد می‌کنند، در حالی که با تغییر موقعیت‌هایی که در زمینه‌های اجتماعی خود تجربه می‌کنند مقابله می‌کنند (Savickas, 2013).

فلات‌زدگی شغلی به‌عنوان نقطه‌ای از شغل و حرفه تعریف شده است که احتمال ترفیع سلسله‌مراتبی، بسیار پایین می‌باشد (Hall & Lawrence, 1985). به عبارت دیگر، فلات‌زدگی شغلی به نقطه‌ای از شغل و حرفه سازمانی یک فرد گفته می‌شود که تحرک‌پذیری رو به بالا (به عبارتی ترفیع) غیر ممکن می‌باشد. این مفهوم نسبتاً قدیمی است که توسط محققان بسیاری مورد مطالعه قرار گرفته است. تیپ‌های مختلفی از فلات‌زدگی وجود دارد. اولاً، می‌توان بین دو سطح از فلات‌زدگی شغلی تمایز قایل شد: فلات‌زدگی ساختاری (که فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی نیز نامیده می‌شود) و فلات‌زدگی محتوایی (Drucker-Godard et al., 2015). به عبارت دیگر، افراد دو شکل متفاوت از فلات‌زدگی شغلی تجربه می‌کنند: ساختاری (به عبارتی سلسله‌مراتبی) و محتوایی. فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی زمانی حاصل می‌گردد که یک فرد شانس کمی برای حرکت عمودی در یک سازمان داشته باشد. از طرف دیگر، فلات‌زدگی محتوایی زمانی رخ می‌دهد که فرد با کار یا مسئولیت‌های شغلی‌اش به چالش کشیده نشده باشد (Buitendach & Witte, 2005).

**خودکارآمدی شغلی**، براساس دیدگاه شناختی-اجتماعی، باورهای خودکارآمدی افراد بیش از سایر متغیرهای انگیزشی مانند خودپنداره یا عزت‌نفس و حتی در مواردی بیش از متغیرهایی مثل توانایی یا استعداد می‌تواند پیش‌بینی‌کننده انتخاب رشته و شغل، تکمیل موفق یک حرفه و مشارکت در فعالیت‌های اجتماع باشد. منظور از باورهای خودکارآمدی میزان اطمینانی است که هر فرد به توانایی خود در زمینه اجرای یک رشته امور یا انجام یک تکلیف خاص ابراز می‌نماید. افرادی که در یک زمینه دارای باور خودکارآمدی بالا هستند اهداف چالش‌انگیزتری را که مستلزم تلاش بیشتری است انتخاب می‌کنند، استقامت و پشتکار بیشتری در انجام تکالیف دارند و واکنش منفی کمتری نسبت به شکست نشان می‌دهند (Karimi et al., 2016). خودکارآمدی تغییراتی در پردازش شناختی و انگیزشی بین افراد به ثبت می‌رساند، و در زمینه کار ممکن است منجر به اختلاف در تفسیر شغل افراد شود (Strunk, 2015). به عنوان مثال، خودکارآمدی بالاتر شغل ممکن است افراد را قادر به دیدن صرف کند. بنابراین، کارکنان دارای خودکارآمدی بالا، صرف نظر از تصدی، ممکن است نیاز جدی به روی آوردن به منابع سازگاری شغلی خود احساس نکنند. یعنی با افزایش خودکارآمدی شغلی، اثر

تعدیل‌کننده تصدی شغل تمایل به کاهش پیدا می‌کند. در واقع، افراد در صورت داشتن سطح پایین‌تر از باورهای خودکارآمدی، نسبت به پویایی تصدی (مثلاً تعامل بین تصدی و انطباق شغلی) واکنش نشان می‌دهند (Savickas, 2013).

Karami et al. (2020) در پژوهشی با عنوان "بررسی رابطه فلات‌زدگی شغلی با درگیری شغلی با نقش میانجی گر تعهد سازمانی" بیان کردند تحقیقات متعدد تأثیر برنامه‌ریزی مسیر شغلی بر نگرش‌های کارکنان را مورد تأکید قرار داده‌اند. این تحقیق با درک اهمیت نگرش‌هایی مانند درگیری شغلی و تعهد سازمانی به بررسی تأثیر پدیده فلات بر این دو متغیر در هلدینگ ساختمانی با تعداد کارکنان ۱۳۰ نفر که تعداد ۹۷ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند، پرداخته است. به منظور گردآوری اطلاعات پرسش‌نامه‌ای شامل ۵۲ سؤال (متشکل از سه پرسش‌نامه استاندارد با پایایی بالای ۰/۷) استفاده شد و در مجموع ۹۴ پرسش‌نامه مورد تأیید جمع‌آوری و داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار PLS تحلیل گردید. تأثیر فلات‌زدگی شغلی محتوایی بر تعهد هنجاری مورد تأیید قرار نگرفت. فلات‌زدگی ساختاری بر همه ابعاد تعهد سازمانی و نیز بر درگیری شغلی دارای تأثیر منفی می‌باشد و فلات‌زدگی محتوایی نیز بجز بر تعهد هنجاری بر سایر ابعاد تعهد سازمانی و نیز بر درگیری شغلی تأثیر منفی دارد. همچنین نقش میانجی درگیری شغلی مورد تأیید قرار گرفت. به بیان دیگر فلات‌زدگی با کاهش درگیری شغلی کارکنان می‌تواند موجب کاهش تعهد سازمانی شود. Enderami et al. (2020) در پژوهشی با عنوان "رابطه ادراک از سیاست سازمانی و مدیریت مسیر شغلی با فلات‌زدگی شغلی" جامعه آماری عبارت بود از کلیه کارکنان دانشگاه فرهنگیان منطقه ۸ کشور استان‌های سمنان و گلستان و مازندران در سال ۹۷-۹۶ به تعداد ۲۲۱ نفر بودند که از این بین ۱۴۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای مرحله‌ای انتخاب شدند. ابزار اندازه‌گیری شامل پرسش‌نامه استاندارد ادراک سیاسی، مدیریت مسیر شغلی و فلات‌زدگی شغلی بود. برای بررسی ارتباط بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون، جهت برازش مدل رگرسیون از رگرسیون چندگانه و در نهایت با استفاده از برازش مدل معادلات ساختاری مدل پژوهش نهایی محاسبه شد. یافته‌ها نشان داد رابطه مثبت و معنی‌داری بین ادراک سیاست سازمانی و ابعاد آن با فلات‌زدگی شغلی و ابعاد آن یافت شد. همچنین ارتباط منفی و معنی‌داری بین مدیریت مسیر شغلی با فلات‌زدگی شغلی و ابعاد آن در بین کارکنان دانشگاه فرهنگیان یافت شد. نتایج پژوهش نشان داد هنگامی کارکنان دچار فلات‌زدگی شغلی زیستی می‌شوند که هیچ‌گونه علاقه و لذتی را در کار خود احساس نکنند. لذا با

غنی‌سازی و توسعه دوره‌های آموزشی برای ارتقای رتبه علمی و توسعه روحیه فردی استادان از طریق دادن بورس و تداوم دوره‌های آموزشی کوتاه‌مدت و بلندمدت در داخل و خارج کشور می‌توان نقش مهمی در کاهش فلات‌زدگی شغلی داشت.

Yang et al. (2018) در پژوهشی با عنوان "بررسی طولی تأثیر انتظارات برآورده نشده و سن در رابطه بین فلات‌زدگی شغلی و نگرش‌های شغلی" بیان کردند فلات‌زدگی شغلی اغلب با پیامدهای نامطلوب همراه است، اما دلایل این ارتباط مشخص نیست و شواهدی برای اثرات فلات به‌طور عمده مقطعی بوده‌است. مطالعه حاضر یک طرح طولی سه موجی برای بررسی مکانیسم بالقوه اثرات منفی فلات‌زدگی شغلی روی نگرش‌های شغلی اتخاذ می‌کند. با توجه به قراردادهای روانشناسی و ادبیات شغلی، آن‌ها تاکید کردند که انتظارات برآورده نشده تأثیر دو شکل مهم از فلات‌زدگی شغلی یعنی فلات سلسله‌مراتبی و فلات‌زدگی شغلی را میانجی‌گری می‌کند و این تأثیرات میانجی با افزایش سن تغییر خواهند کرد. تحلیل رگرسیون روی ۱۱۰ نفر در یک دوره ۸ ماهه، تنها دو اثر اصلی را نشان داد، با همان میزان رضایت شغلی که با رضایت شغلی پایین و نیت ترک خدمت بالاتر مرتبط است. با این حال، اثرات غیرمستقیم هر دو نوع فلات بر رضایت شغلی و تمایل به ترک خدمت و اثرات غیرمستقیم فلات سلسله‌مراتبی روی تعهد سازمانی از طریق انتظارات برآورده نشده وجود دارد. اگر چه تجربه فلات‌زدگی شغلی به‌طور مثبتی با سن کارگران ارتباط داشت، اما اثرات میانجی فلات‌زدگی شغلی بر نگرش شغلی بدون توجه به سن کارگران مشاهده شد. این مطالعه با ارائه یک توضیح جدید به این موضوع می‌پردازد که چرا فلات‌زدگی با ارائه شواهدی از ارتباط طولی بین فلات‌زدگی شغلی و نگرش‌های شغلی، نگرش‌های شغلی نامطلوب ایجاد می‌کنند.

Jiang et al. (2018) در مطالعه‌ای با عنوان "سازگاری شغلی و فلات‌زدگی اثرات تعدیل‌کننده دوره تصدی و خودکارآمدی شغلی" بیان کردند این تحقیق رابطه بین سازگاری شغلی و فلات‌زدگی شغلی را مورد بررسی قرار می‌دهد، که بر نقش‌های تعدیل‌کننده تصدی شغل و خودکارآمدی شغلی تمرکز دارد. در مطالعه ۱، آزمایشی مبتنی بر سناریو در میان بزرگسالان مشغول به کار انجام شد تا مشخص کند که آیا تصدی مشاغل اثر سازگاری شغلی را در فلات‌زدگی شغلی تعدیل می‌کند یا نه. نتایج نشان داد که این اثر در بین کارمندان با مدت زمانی



طولانی قوی‌تر بود. مطالعه ۲ این نتیجه را براساس داده‌های جمع‌آوری شده از نمونه دیگری از کارگران با استفاده از یک پیمایش میدانی تأیید کرد. علاوه بر این، نتایج حاصل از مطالعه ۲ نشان داد که نقش تعدیل‌کننده تصدی مشاغل برای کارمندان با سطح خودکارآمدی پایین قوی‌تر بود. مشخص شد که رابطه بین سازگاری شغلی و سطح شغل قوی‌ترین زمانی بود که کارمندان یک دوره تصدی طولانی و سطح پایین خودکارآمدی شغلی را گزارش کردند. این یافته‌ها بینش‌های مفیدی را برای مدیران سازمانی برای برنامه‌ریزی و اجرای استراتژی‌های توسعه کارمند، و برای مشاوران شغلی برای طراحی مداخلات روان‌شناختی فراهم کرده‌اند، و شرایطی را در نظر می‌گیرند که قابلیت سازگاری شغلی بیش‌ترین تأثیر را روی تجربیات مرتبط با شغل ایجاد خواهد کرد (به عنوان مثال، فلات‌زدگی شغلی).

#### جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

با توجه به این‌که هدف این تحقیق تعیین رابطه سازگاری شغلی با فلات‌زدگی شغلی با نقش تعدیل‌گر خودکارآمدی شغلی در آموزش و پرورش کیش بود، تحقیق از نظر هدف، از نوع کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها از نوع توصیفی-پیمایشی می‌باشد. با توجه به جامعه آماری پژوهش که کل کارکنان آموزش و پرورش کیش به تعداد ۴۰۰ نفر بود لذا براساس فرمول کوکران تعداد ۱۹۶ نفر به‌عنوان نمونه آماری جهت توزیع پرسش‌نامه‌ها به روش تصادفی ساده انتخاب شدند. جهت آزمون فرضیه‌ها نیز از روش الگویابی معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد.

تعداد ۲۸ نفر از پاسخ‌دهندگان مرد یعنی ۱۴/۳ درصد از پاسخ‌دهندگان و تعداد ۱۶۸ نفر هم زن بوده‌اند یعنی ۸۵/۷ درصد از پاسخ‌دهندگان. تعداد ۱۹ نفر از پاسخ‌دهندگان در بازه سنی زیر ۲۶ سال قرار دارند و ۹/۷ درصد حجم نمونه را تشکیل می‌دهند. تعداد ۲۶ نفر از افراد پاسخ‌دهنده ۲۶ تا ۳۵ سال سن دارند که ۱۳/۳ درصد از حجم نمونه است. ۶۵ نفر نیز ۳۶ الی ۴۵ سال سن دارند که ۳۳/۱ درصد حجم نمونه است و ۸۶ نفر بالای ۴۵ سال که ۴۳/۹ درصد از نمونه را تشکیل می‌دهند که از بیشترین فراوانی برخوردارند. تعداد ۱۵ نفر از افراد مدرک دیپلم دارند که حدود ۷/۶ درصد حجم نمونه است. تعداد ۱۷ نفر از پاسخ‌دهندگان نیز مدرک تحصیلی فوق دیپلم دارند که ۸/۷ درصد

از حجم نمونه شامل می‌شود. افرادی که مدرک تحصیلی لیسانس دارند نیز ۱۱۴ نفر می‌باشند که ۵۸/۲ درصد از حجم نمونه‌اند که دارای بیشترین فراوانی هستند. و افراد دارای مدرک فوق‌لیسانس و بالاتر نیز ۵۰ نفر می‌باشند که ۲۵/۵ درصد از حجم نمونه را تشکیل می‌دهند. تعداد ۷۶ نفر شامل ۳۸/۸ درصد از حجم نمونه سابقه کاری بالای ۲۵ سال دارند که بیشترین حجم نمونه را در بر می‌گیرد.

### ابزار پژوهش

**پرسش‌نامه سازگاری شغلی (Job Adjustment Questionnaire):** این ابزار توسط Dawis & Lofquist (1978) تهیه شده که دارای ۳۶ سؤال می‌باشد. پاسخ سؤالات بر اساس روش لیکرت پنج گزینه‌ای = ۵ خیلی زیاد تا = ۱ خیلی کم نمره‌گذاری می‌شود. این ابزار شامل ۷ عامل ارزش پیشرفت (سؤالات ۲، ۲۴، ۲۸)، ارزش راحتی (سؤالات ۱، ۳، ۴، ۵، ۶، ۷، ۱۴، ۱۵، ۱۸، ۲۰، ۲۹، ۳۰، ۳۱)، ارزش نوع‌دوستی (سؤالات ۱۰، ۱۱، ۱۳، ۳۴، ۳۳)، ارزش پایگاه (سؤالات ۳۲، ۲۵، ۸، ۹)، ارزش ایمنی (سؤالات ۱۲، ۱۶، ۱۹، ۲۶، ۳۵، ۳۶)، ارزش خودمختاری (۱۷، ۲۷) و ارزش سبک سازگاری (سؤالات ۲۱، ۲۲، ۲۳) می‌باشد. ضریب پایایی این ابزار را با استفاده از آلفای کرونباخ ۰/۸۴ گزارش شد.

**فلات‌زدگی شغلی (Career Plateau Questionnaire):** این ابزار توسط Milliman (1992) به منظور سنجش فلات‌زدگی شغلی طراحی و تدوین شده است. این ابزار دارای ۱۲ سؤال و دو مؤلفه فلات ساختاری و فلات محتوایی می‌باشد و بر اساس طیف پنج گزینه‌ای لیکرت با سؤالاتی مانند (احتمال کمی وجود دارد تا دوران بازنشستگی‌ام، ارتقای شغلی پیدا کنم) به سنجش فلات‌زدگی شغلی می‌پردازد. Milliman (1992) ضریب پایایی پرسش‌نامه فلات شغلی با استفاده از روش آلفای کرونباخ بالای ۰/۷۰ به‌دست‌آمد. (Fayyazi & Ziyae (2014) ضریب آلفای برای پرسش‌نامه فلات‌زدگی شغلی ۰/۸۴ و برای دو مؤلفه فلات ساختاری ۰/۷۶ و برای فلات محتوایی ۰/۸۱ گزارش نمودند. به‌علاوه شاخص کفایت نمونه کیسر (KMO) ۰/۷۴۲ و مقدار کای دو کرویت بارتلت ۰/۰۰۱ به‌دست‌آمد.

**پرسش‌نامه خودکارآمدی شغلی (Job Self-Efficacy Questionnaire):** این پرسش‌نامه توسط Riggs & Knight (1994) ساخته شده مشتمل بر ۳۱ سؤال در طیف لیکرت پنج گزینه‌ای

(کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) و در چهار گروه برای سنجش باورهای خودکارآمدی فردی (سؤالات ۱ تا ۱۰)، انتظار پیامدهای فردی (سؤالات ۱۱ تا ۱۸)، باورهای کارآمدی جمعی (سؤالات ۱۹ تا ۲۵) و انتظار پیامدهای جمعی (سؤالات ۲۶ تا ۳۱) است. دامنه‌ای از ۳۱ تا ۱۵۵ خواهد داشت و هر چه این امتیاز بالاتر باشد، بیانگر خودکارآمدی شغلی بیشتر خواهد بود و برعکس. پایایی این مقیاس در Riggs & Knight (1994) بین ۰/۸۵ تا ۰/۸۸ و پایایی به روش آلفای کرونباخ برای باورهای خودکارآمدی فردی ۰/۸۶، انتظار پیامدهای فردی ۰/۸۸، باورهای کارآمدی جمعی ۰/۸۸ و انتظار پیامدهای جمعی ۰/۸۵ گزارش نمودند. همبستگی درونی بین خرده‌مقیاس‌ها بین ۰/۰۶ تا ۰/۵۶ گزارش شده است. Zarei & Arshad Hoseini (2019) ضریب پایایی این پرسش‌نامه به روش آلفای کرونباخ ۰/۸۹ به‌دست‌آمد.

## یافته‌ها

### روایی و پایایی مدل اندازه‌گیری

به‌منظور تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق، آزمون فرضیه‌ها و برازندگی مدل از مدل‌یابی معادلات ساختاری و روش حداقل مربعات جزئی (PLS) استفاده شده است. به‌طور کلی، مدل‌یابی PLS توسط دو مدل، مدل اندازه‌گیری (Measurements Model) و مدل ساختاری تفسیر می‌شود. در مرحله اول فاز تجزیه و تحلیل داده‌ها، باید با مدل اندازه‌گیری سنجیده شود تا مشخص گردد که مدل دارای سطح قابل قبولی از روایی و پایایی می‌باشد. با بررسی این مدل رابطه بین متغیرها و نشانگرهای مشاهده‌شده تعیین می‌شود. این معیارها شامل بارهای عاملی، آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرا و واگرا می‌باشد. در مدل اولیه با تمام سوالات در نظر گرفته‌شده، مشخص شد که برخی از متغیرها سؤال‌های مربوط به آن‌ها دارای بار عاملی زیر ۰/۵ می‌باشد که باید حذف گردند تا روایی و پایایی مدل به سطح قابل قبول برسد. متغیر ارزش راحتی - ایمنی - نوع دوستی - پایگاه - پیشرفت - فلات ساختاری و خودکارآمدی به اصلاح نیاز داشتند. باید برخی سوالات که بار عاملی آن‌ها کمتر از ۰/۵ بودند حذف می‌شدند تا نتیجه روایی و پایایی مناسب شود. نتایج جدول ۱ با حذف سوالات با بار عاملی کمتر از ۰/۵ می‌باشد.

**Table 1. Validity and reliability results after model modification**

Variables	Subscales	Question symbol	Factor load	Cronbach's alpha	Combined reliability	Convergent validity
Job adjustment	Comfort value	q1	0.771	0.917	0.930	0.571
		q3	0.792			
		q4	0.785			
		q5	0.786			
		q6	0.808			
		q13	0.759			
	Base value	q14	0.743	0.811	0.888	0.726
		q19	0.695			
		q29	0.705			
		q30	0.702			
		q8	0.830			
		q24	0.805			
	Altruism value	q31	0.918	0.788	0.876	0.703
		q9	0.833			
		q32	0.771			
	Safety value	q33	0.906	0.731	0.830	0.551
		q15	0.658			
		q25	0.779			
Self-determination value	q34	0.791	0.828	0.920	0.852	
	q35	0.735				
Improvement Value	q16	0.907	0.865	0.936	0.881	
	q26	0.939				
Adjustment Value	q23	0.946	0.811	0.888	0.725	
	q27	0.931				
	q20	0.850				
Structural plateau	q21	0.860	0.827	0.896	0.743	
	q22	0.846				
	q38	0.839				
	q39	0.893				
	q40	0.852				
	q41	0.764				
Content Plateau	q42	0.778	0.847	0.887	0.568	
	q43	0.783				
	q44	0.753				
	q45	0.785				
	q46	0.649				
	q47	0.700				
Job self-efficacy	-	q48	0.776	0.796	0.837	0.300
		q50	0.711			
		q51	0.658			
		q52	0.731			
		q53	0.638			
		q54	0.725			
		q56	0.647			
		q58	0.790			

پس از سنجش پایایی و روایی همگرا، روایی واگرا یا آزمون فورنل-لاکر باید گرفته شود. معیار فورنل لاکر ادعا می‌کند که یک متغیر باید در مقایسه با معرف‌های سایر متغیرهای مکنون، پراکندگی بیشتری را در بین معرف‌های خودش داشته باشد. بنابراین از نظر آماری، AVE هر متغیر مکنون باید بیشتر از بالاترین توان دوم همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای مکنون

باشد. برای کاهش محاسبات می‌توان از روش معادل یعنی مقایسه جذر AVE با همبستگی‌ها بهره برد. نتایج معیار فورنل لارکر در (جدول ۲) آمده است.

**Table 2. Fornell-Larcker criterion**

No.	Structure	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Altruism value	0.838									
2	Safety value	0.686	0.743								
3	self-determination value	0.584	0.657	0.923							
4	Comfort value	0.604	0.625	0.484	0.756						
5	Base value	0.698	0.683	0.626	0.632	0.852					
6	Improvement Value	0.591	0.556	0.526	0.606	0.576	0.938				
7	Adjustment Value	0.666	0.637	0.554	0.735	0.677	0.763	0.852			
8	Job self-efficacy	0.682	0.680	0.592	0.595	0.709	0.433	0.591	0.710		
9	Structural plateau	-0.638	-0.570	-0.547	-0.570	-0.625	-0.498	-0.629	-0.646	0.862	
10	Content Plateau	-0.601	-0.613	-0.602	-0.480	-0.620	-0.441	-0.565	-0.675	0.670	0.754

برازش مدل ساختاری: با دو معیار کلی از جمله ضریب تعیین و استون گیسر بررسی می‌شود: معیار  $R^2$ : R squares معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برون‌زا بر یک متغیر درون‌زا را دارد، و سه مقدار ۰/۲۵، ۰/۵۰ و ۰/۷۵ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط، و قوی  $R^2$  در نظر گرفته می‌شود. مطابق با جدول ۳، مقدار  $R^2$  برای سازه‌های درون‌زای پژوهش محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک مناسب بودن برازش مدل ساختاری را تأیید می‌سازد.

معیار استون گیسر: این معیار قدرت پیش‌بینی مدل را نشان می‌دهد و در صورتی که مقدار استون گیسر در مورد یک متغیر وابسته (درون‌زا) سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش‌بینی ضعیف، متوسط و قوی متغیر یا متغیرهای مستقل (برون‌زا) مربوط به آن متغیر وابسته است. در واقع کیفیت مدل ساختاری را برای هر بلوک درون‌زا اندازه‌گیری می‌کند.

**Table 3. Structural model fit indices**

Dependent Variable	R Square( $R^2$ )	Stone Geiser( $Q^2$ )	Subscales	R Square	Stone Geiser
Career plateau	0.614	0.306	Structural plateau	0.760	0.541
			Content plateau	0.899	0.488

با توجه به این که فرض بر این بود که خودکارآمدی شغلی نقش تعدیل‌گر در مطالعه دارد. لذا مدل با وارد کردن نقش تعدیل‌گر آن ران شد. نتایج در جدول ۴ و شکل ۱ نشان داده شده است. بر اساس خروجی مدل و تحلیل مسیر به دست آمده در حالت ضریب استاندارد و معنی‌داری مدل، با توجه به این که مقدار آماره (t) در مسیر فرضیه اول کوچک‌تر از ۱/۶۴ می‌باشد، می‌توان چنین بیان کرد که خودکارآمدی شغلی نقش تعدیل‌گر بر تأثیر سازگاری شغلی بر فلات‌زدگی شغلی ندارد.

هم‌چنین بر اساس خروجی مدل و تحلیل مسیر به دست آمده در حالت ضریب استاندارد و معنی‌داری مدل، با توجه به این که مقدار آماره (t) بزرگتر از ۲/۵۷ می‌باشد، می‌توان چنین بیان کرد که در سطح اطمینان ۹۹/۹۹ درصد و سطح خطای ۰/۰۱ سازگاری شغلی بر فلات‌زدگی شغلی تأثیر دارد. مقدار ضریب مسیر به دست آمده برای دو سازه منفی می‌باشد، یعنی سازگاری شغلی بر فلات‌زدگی شغلی تأثیر منفی و معنی‌داری داشته است.

بر اساس خروجی مدل و تحلیل مسیر به دست آمده در حالت ضریب استاندارد و معنی‌داری مدل، با توجه به این که مقدار آماره (t) در مسیر فرضیه سوم بزرگتر از ۲/۵۷ می‌باشد، می‌توان چنین بیان کرد که در سطح اطمینان ۹۹/۹۹ درصد و سطح خطای ۰/۰۱ خودکارآمدی شغلی بر فلات‌زدگی شغلی تأثیر دارد. مقدار ضریب مسیر به دست آمده برای دو سازه منفی می‌باشد، یعنی خودکارآمدی شغلی بر فلات‌زدگی شغلی تأثیر منفی و معنی‌داری داشته است.

Table 4. Hypotheses test results

Hypothesis path	Path coefficient	Standard error	Statistics of t.	P value
Job adjustment → Job self-efficacy → Career plateau	-0.015	0.040	0.388	0.698
Job adjustment → Career plateau	-0.451	0.071	6.375	0.000
Job self-efficacy → Career plateau	-0.401	0.069	5.845	0.000

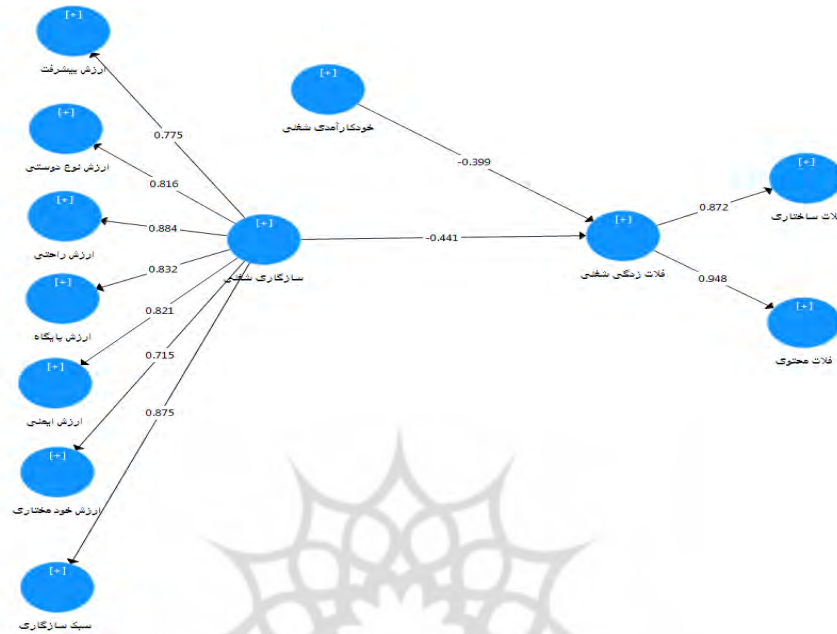


Figure 1. Model results in standard coefficient estimation mode (without moderator variable)

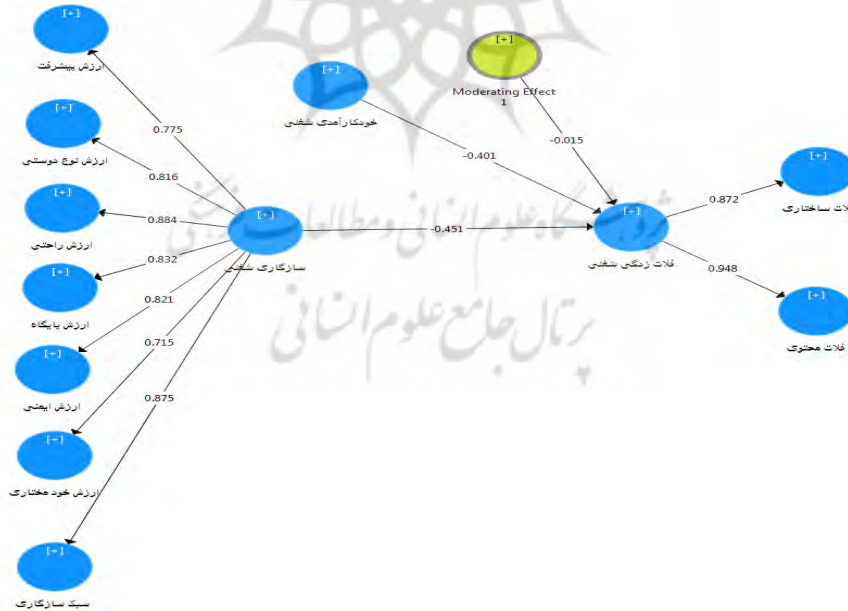


Figure 2. Model results in standard coefficient estimation mode (with moderator variable)

براساس شکل‌های ۱ و ۲ نیز مشخص است که با و بدون حضور متغیر تعدیل‌گر تغییر محسوسی در روابط بین متغیرها ایجاد نمی‌شود. همان‌طور که نتایج تحلیلی نشان داد در مدل بدون متغیر تعدیل‌گر مقدار  $R^2$  که برابر ۰/۶۱۴ می‌باشد نسبت به مدل با حضور متغیر تعدیل‌گر تغییری نداشته است. لذا با توجه به این‌که نقش تعدیلی خودکارآمدی شغلی بر روابط بین سازگاری شغلی و فلات‌زدگی شغلی در این مطالعه رد شده است اما نقش مستقیم خودکارآمدی شغلی بر فلات‌زدگی شغلی در سطح اطمینان ۹۹ درصد مورد تأیید قرار گرفته است می‌توان بیان داشت در این مطالعه با این نمونه آماری در نظر گرفته‌شده نقش مستقیم خودکارآمدی در کاهش فلات‌زدگی شغلی آنقدر بزرگ و چشمگیر می‌باشد که نتایج آماری اثر مستقیم آن را مهم‌تر از نقش تعدیلی برآورد می‌کند.

### بحث و نتیجه‌گیری

فلات‌زدگی شغلی می‌تواند پیامدهایی را به همراه داشته باشد که موجب ناکارآمدی کارکنان شود. ناکارآمدی نیز موجب استرس و آشفتگی روانی کارکنان در سازمان است. عدم سازگاری با شغل نیز می‌تواند از اثرات عدم ارتباط مناسب با شغل و پیامد فلات‌زدگی شغلی باشد. به عبارت دیگر، سازش شغلی از حالت سازگار و مساعد روانی فرد نسبت به شغل مورد نظر پس از اشتغال اشاره دارد و از ترکیب مجموعه عوامل روانی و غیر روانی تشکیل می‌شود. فرسودگی شغلی یکی از عوامل اساسی در کاهش کارایی، از دست رفتن نیروی انسانی، ایجاد عوارض جسمی و روانی، کاهش کیفیت خدمات می‌باشد که همه این موارد پیامدهای منفی برای سازمان و افراد به همراه دارد. این یافته‌ها برای کارکنان و حتی مدیران مدارس بسیار مهم است و ارزش‌های ضمنی و کاربردی زیادی دارد. از جمله این‌که: هر چه در سازمان، کارکنان سازگاری شغلی بیشتری داشته باشند، فلات‌زدگی شغلی کمتر خواهد بود و بهره‌وری بالاتری تجربه می‌کنند. همچنین خودکارآمدی کارکنان موجب می‌شود که فلات‌زدگی شغلی کمتر تجربه شود. در انتها قابل ذکر است که این موضوع بخصوص در حرفه‌ای مانند معلمی که با خدمات انسانی سر و کار دارد بسیار حائز اهمیت است و از حساسیت بیشتری برخوردار است. معلمان به واسطه ماهیت شغلی خود با استرس‌های متعددی سر و کار دارند اما مشکلات زمانی بروز پیدا می‌کند که توانایی برای جلوگیری از آن به اندازه کافی نداشته باشند و موجب فرسودگی شغلی شود. فرسودگی شغلی تبعات زیادی



دارد که عوارضی که به خود شخص برمی‌گردد مانند کاهش عملکرد شغلی و تعامل با دیگران، افزایش غیبت از کار، ترک شغل، عدم رضایت از شغل و کاهش تعهد شغلی.

با توجه به یافته‌های فرضیه اصلی، رابطه بین سازگاری شغلی و فلات‌زدگی شغلی، با خودکارآمدی تعدیل نمی‌شود، لذا تنها توجه به سازگاری شغلی برای جلوگیری از فلات‌زدگی شغلی کفایت می‌کند بنابراین بهتر است تناسب بین کارکنان و محیط کاری برقرار شود. چون کارکنانی که شغلشان با روحیه آنها تطابق نداشته باشد نمی‌توانند با محیط و شغل خود سازگار شوند و دچار فرسودگی و فلات‌زدگی شغلی می‌شوند. مدیران سازمان تلاش کنند تا یکنواختی و جنبه‌های کسالت‌آور محیط کاری برطرف شود و یک محیط گرم و صمیمی ایجاد کنند. با افزایش حمایت‌های اجتماعی مدیران از کارکنان و ارائه پاداش‌های عادلانه موجب جلوگیری از فلات‌زدگی شغلی و ایجاد سازگاری با محیط شود. نکته قابل توجه این است که از آنجا که نقش خودکارآمدی به‌عنوان تعدیل‌گر رد شد ولی به‌عنوان متغیر مستقل بر فلات‌زدگی مؤثر واقع شده است، این نشان از اهمیت موضوع خودکارآمدی شغلی در بین معلمان جزیره کیش دارد لذا مدیران که مهم‌ترین عامل برای ایجاد خودکارآمدی کارکنانشان هستند باید به موضوع اهمیت داده تا از این طریق نیز بتوانند بر کاهش فلات‌زدگی شغلی کارکنانشان فائق آیند.

هم‌چنین با توجه به یافته‌ها، بررسی مدل ساختاری نشان می‌دهد که ضریب مسیر سازگاری شغلی و فلات‌زدگی شغلی برابر با  $0/451$  - می‌باشد که در سطح اطمینان ۹۹ درصد است. منفی بودن بودن ضریب مسیر حاکی از آن است که این تأثیر از نوع مستقیم و در جهت منفی است. پیشنهاد می‌شود که مدیران و دست‌اندرکاران با برگزاری کلاس‌های کارگاهی و جلسات آموزشی و توجیهی، توانایی معلمان را در زمینه‌های تحصیلی و آموزشی بالا ببرند تا حس خودکارآمدی در معلمان ایجاد و افزون شود. برای معلمان کتاب‌هایی تهیه شود که در زمینه نحوه تدریس و افزایش اطلاعات علمی به‌روز و مهارت اداره و کنترل کلاس را به معلمان آموزش دهد. دوره‌های ضمن خدمت و کارگاه‌های آموزشی و مهارت‌های توان‌بخشی برگزار شود و از روانشناسان و متخصصان این حوزه برای آموزش در زمینه مهارت‌های هوش هیجانی دعوت شود.

در انتها، با توجه به یافته‌ها بررسی مدل ساختاری نشان می‌دهد که ضریب مسیر خودکارآمدی شغلی بر فلات‌زدگی شغلی برابر با  $0/401$  - می‌باشد که در سطح اطمینان ۹۹ درصد است. منفی بودن بودن ضریب مسیر حاکی از آن است که این تأثیر از نوع مستقیم و در جهت منفی است.

بنابراین پیشنهاد می‌شود: در طول خدمت نیز به‌طور پیوسته از تغییرات کارآمدی کارکنان در جهت مثبت و منفی اطلاع حاصل نموده تا از هدر رفت منابع انسانی جلوگیری نمایند. در راستای استخدام کارکنان، از میزان و چگونگی سرمایه‌های روان‌شناختی افراد نسبت به شغل اطلاع حاصل نموده، جنبه‌های کارآمدی فردی و شغلی آن‌ها را مورد بررسی قرار دهند.

با توجه به این‌که هر مطالعه‌ای با محدودیت‌هایی روبه‌رو می‌باشد، محدودیت‌های این مطالعه بدین صورت بود: ۱- عدم همکاری برخی از کارکنان آموزش و پرورش کیش در زمینه پاسخ به پرسش‌نامه. ۲- این پژوهش روی کارکنان آموزش و پرورش کیش انجام گرفته لذا قابلیت تعمیم‌دهی به کل سازمان‌ها را ندارد. ۳- در این پژوهش به منظور زمینه‌یابی از پرسش‌نامه استفاده گردید، در نتیجه ممکن است برخی از افراد از ارائه پاسخ واقعی خودداری کرده و پاسخ غیرواقعی داده باشند. ۴- این پژوهش به صورت مقطعی انجام شده است. به این دلیل، نتیجه‌گیری درباره علیت را دشوار می‌سازد.

### تشکر و قدردانی

نویسندگان بر خود لازم می‌دانند از افراد مشارکت‌کننده در مراحل مختلف پژوهش تشکر و قدردانی نمایند.

### تضاد منافع

هیچ‌گونه تعارض منافع توسط نویسندگان بیان نشده است.

### References

- Andrami, S. M., Zamani, F., & Enayati, T. (2020). The relationship between perception of organizational policy and career path management with the job plateau (in order to provide a model). *Research in Educational Systems*, 14(Special), 23-225. (Persian).
- Buitendach, J. H., & De Witte, H. (2005). Job insecurity, extrinsic and intrinsic job satisfaction and affective organizational commitment of maintenance workers in a parastatal. *South African Journal of Business Management*, 36(2), 27-37.

- Dawis, R., & Lofquist, L. H. (1978). A note on the dynamics of work adjustment. *Journal of Vocational Behavior, 12*(1), 76-79.
- Drucker-Godard, C., Fouque, T., Gollety, M., & Le Flanchec, A. (2015). Career plateauing, job satisfaction and commitment of scholars in French universities. *Public Organization Review, 15*, 335-351.
- Enderami, S. M., Zamani, F., & Enayati, T. (2020). Managing organizational media perception and job boundary management with the job plateau. *Research in Educational Science, 14*(Special Issue), 225-238.
- Farrokhi, N., & Ahmadrad, F. (2020). The relationship of job-related affective well-being and job stress with job satisfaction: the mediating role of job self-efficacy. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies, 7*(2), 283-300.
- Fayyazi, M., & Ziyae, S. (2014). The effects of career plateau on burnout and intention to quit job among librarian. *Transformation Management Journal, 6*(11), 73-91. (Persian)
- Fraser, R. (2017). *Why you should care about career adaptability*. Available at: <https://theundercoverrecruiter.com/care-career-adaptability/>
- Hall, & B. S. Lawrence. (1985). *The handbook of career theory* (pp. 41–60). Cambridge: Cambridge University Press.
- Hashemi, N., Rahimi Pordanjani, T., & Barabadi, H. A. (2019). The effectiveness of group reality therapy based on glasers choice theory on career self-efficacy. *Industrial and Organizational Psychology Studies, 5*(2), 103-120. (Persian)
- Hurst, C. S., Baranik, L. E., & Clark, S. (2017). Job content plateaus justice, job satisfaction, and citizenship behavior. *Journal of Career Development, 44*(4), 283–296.
- Jiang, Z., Hu, X., & Wang, Z. (2018). Career adaptability and plateaus: The moderating effects of tenure and job self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior, 104*, 59-71.
- Karami, S., Mohammadesmaeli, N., & Hajjiasgari Nooshabadi, S. (2020). The relationship between occupational plateauing and job involvement with the mediating role of organizational commitment (Case Study: State Pension Fund Affiliated Building Holding). *Public Management Researches, 13*(47), 135-160. (Persian)
- Karimi, S. B., Soltani, A., Nozohori, R., & Mahmoodi, F. (2016). The relationship between perceptions of organizational politics and self-efficacy and job involvement. *Career and Organizational Counseling, 7*(22), 82-93. (Persian).
- McCleese, C. S., Eby, L. T., Scharlau, E. A., & Hoffman, B. H. (2007). Hierarchical, job content, and double plateaus: A mixed-method study of stress, depression and coping responses. *Journal of Vocational Behavior, 71*(2), 282–299.
- Milliman, J. F. (1992). *Causes, consequences, and moderating factors of career plateauing*. Unpublished Doctoral Dissertation, University of Southern California Los Angeles.

- Riggs, M. L., & Knight, P. A. (1994). The impact of perceived group success-failure on motivational beliefs and attitudes: A causal model. *Journal of Applied Psychology, 79*(5), 755.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career envelopments and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed., pp. 147-183). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior, 80*(3), 661-673
- Strunk, J. C. (2015). *Exploring the convergence of ministry, tenure and efficacy: A phenomenological study of long-tenured pastors*. Liberty University, Lynchburg, Virginia, United States.
- Tabarsa, G. A., Rezaeian, A., Hadizadeh Moghaddam, A., & Jamali Nazari, A. (2014). Design and Define Job Frostbite Management Model Plateau in Iranian Organizations (Case Study: Ministry of Industry, Mine and Trade). *Public Organizations Management, 3*(1), 90-103. (Persian).
- 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.
- Yang, W. N., Johnson, S., & Niven, K. (2018). "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, 107*, 71-85.
- Zarei, S., & Arshad Hoseini, A. (2019). The effectiveness of mindfulness-based therapy on job stress and job self-efficacy of physical education instructors. *Sport Psychology Studies, 7*(26), 45-60. (Persian)