

Investigating the impact of hierarchical plateau on turnover intention with the moderating role of person-job fit facet

Vahid Mirzaei¹, Mahdi Bahrami², Mohammad Sadegh Akbari Nooghabi³

¹Assistant Professor, Department of Management, Faculty of Humanities, Islamic Azad University, Bojnourd, Iran.
Email: dr_mirzaei@bojnourdiau.ac.ir

²PhD student in Public Administration, Bojnourd Branch of Islamic Azad University, Bojnourd, Iran.

³PhD student in Public Administration, Shahid Beheshti University, Tehran, Iran.

Abstract

The lack of nurses and the high rate of their turnover is still the most important issues that health centers are planning to provide appropriate solutions to solve it. One of these important issues, is the career plateauing of nurses. Accordingly, this study aims to examine the impact of hierarchical plateau on turnover intention with the moderating role of the person job-fit facet. This is an applied descriptive-survey study in which the statistical population includes 1132 registered and contract registered nurses of Imam Reza Hospital in Mashhad. Cochran's method was used to determine the sample size. Based on this, 287 of them were selected as a statistical sample with the Random sampling method. To collect data, the questionnaire of Hierarchical plateau of Hossain and Shirazi (2018), p-j fit questionnaire of Ab Hamid et al. (2017), and Demand-Abilities of Memon et al. (2014) were used. To evaluate the validity of the questionnaire, content validation and for Questionnaire reliability Cronbach's alpha were used. Data analysis was performed with SPSS24 software. The results showed a positive and significant impact of hierarchical plateau on turnover intention. On the other hand, the p-j facet does not moderate the relationship between the hierarchical plateau and turnover intention.

Keywords: Hierarchical plateau, Person-job fit, Turnover intention.

Citation: Mirzaei, Vahid; Bahrami, Mahdi & Akbari Nooghabi, Mohammad Sadegh (2022). Investigating the impact of hierarchical plateau on turnover intention with the moderating role of person-job fit facet. *Psychological researches in management*, 8(2), 9-34. (in Persian)



بررسی تأثیر فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی بر قصد ترک شغل با نقش

تعدیل‌کننده جنبه تناسب شغل-شاغل*

وحید میرزایی

استادیار، گروه مدیریت، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران. رایانامه نویسنده مسئول:

dr_mirzaei@bojnourdiau.ac.ir

مهدی بهرامی

دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش منابع انسانی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران.

محمد صادق اکبری نوقابی

دانشجوی دکتری مدیریت دولتی گرایش رفتار سازمانی، دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه شهید بهشتی، تهران، ایران.

چکیده

کمبود پرستار و نرخ بالای ترک شغل آن‌ها، همچنان یکی از مهم‌ترین مسائل سازمان‌های متولی بهداشت و درمان است. یکی از دلایل مهم آن، سکون و عدم پیشرفت شغلی و حرفه‌ای پرستاران است. بر این اساس، پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی بر قصد ترک شغل با نقش تعدیل‌کننده جنبه تناسب شغل-شاغل صورت پذیرفت. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و از نظر روش و ماهیت، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه آماری پژوهش شامل ۱۱۳۲ پرستار رسمی، پیمانی و قراردادی بیمارستان امام رضا (ع) مشهد مقدس است. برای تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد. بر این اساس، تعداد ۲۸۷ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. به منظور گردآوری داده‌های پژوهش از پرسش‌نامه فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی حسین و شیرازی (۲۰۱۸)، پرسش‌نامه تناسب شغل-شاغل عبدالحمید و همکاران (۲۰۱۷) و قصد ترک شغل ممون و همکاران (۲۰۱۴) استفاده شد. برای سنجش روایی از روایی محتوای و جهت سنجش پایایی از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها با نرم‌افزار اسپس انجام گرفت. نتایج پژوهش، بیانگر تأثیر مثبت و معنادار فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی بر قصد ترک شغل بود. از طرفی، نتایج نشان داد که جنبه‌های تناسب شغل-شاغل، رابطه بین فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی و قصد ترک شغل را تعدیل نمی‌نمایند.

کلیدواژه‌گان: فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی، قصد ترک شغل، تناسب شغل-شاغل.

استناد: میرزایی، وحید؛ بهرامی، مهدی و اکبری نوقابی، محمدصادق (۱۴۰۱). بررسی تأثیر فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی بر قصد ترک شغل با نقش تعدیل‌کننده جنبه تناسب شغل-شاغل. پژوهش‌های روانشناختی در مدیریت، ۸(۲)، ۹-۳۴.

مقدمه

شواهد تجربی، حاکی از آن است که سازمان‌هایی که به طور مؤثر، کارکنان کلیدی خود را حفظ می‌کنند در نهایت، موفق‌تر خواهند بود. در دنیای فناورانه امروز، حفظ نیروی کار واجد شرایط، ضروری است؛ چرا که این دسته از کارکنان دارای دانش و تجربه چشمگیری هستند. جایگزین کردن کارمندانی که سطح مهارت بالایی دارند، برای سازمان، بسیار گران تمام می‌شود (Ertürk & Vurgun, 2015). کارکنانی که سازمان را ترک می‌نمایند، عموماً کسانی هستند که دارای سطوح بالاتری از تناسب شغلی هستند و در صورت برخورد غیرمنطقی با آن‌ها سازمان خود را ترک خواهند کرد. شاخصه‌ها و عناصر محیط کاری که می‌توانند تأثیر منفی این گونه از رفتارها را در خصوص حفظ و نگهداشت کارمندان کاهش دهند، هنوز ناشناخته مانده است (Lin et al., 2018). صرف نظر از این نتایج، سازمان‌ها در سراسر جهان به طور مداوم با تعداد زیادی از اهداف قصد ترک شغل مواجه هستند. بر این اساس، پژوهشگران و کارشناسان مربوطه اتفاق نظر دارند که سرمایه انسانی، مهم‌ترین مزیت برای یک سازمان است؛ به طوری که حفظ کارکنان با استعداد، همواره یکی از چالش‌های مهم تلقی می‌گردد (Holtom et al., 2005). به همین دلیل، سازمان‌ها همواره در پی یافتن راه‌حل‌های اثربخش برای مدیریت مسیر شغلی کارکنان هستند (فیاضی و ضیایی، ۱۳۹۳). تمایل زیاد به ترک شغل توسط کارکنان، اهداف کلیدی سازمان‌ها را مختل و زیان قابل توجهی را بر مدیریت سازمان تحمیل می‌کند (Juhdi et al., 2013). بدون شک، از دست دادن کارمندان دارای مهارت بالا، درآمدزایی و سودآوری سازمان و نیز تعهد سازمانی کارکنان تازه‌وارد را کاهش می‌دهد و در نهایت بر چشم‌انداز سازمانی تأثیر می‌گذارد (Bitzer et al., 2006). این مسئله وقتی اهمیت بیشتری می‌یابد که بخش زیادی از تمایل به ترک خدمت، در میان کارکنان با سابقه باشد. ترک خدمت کارکنان باتجربه، مشکل بزرگی را برای سازمان‌ها به وجود می‌آورد؛ زیرا باعث از دست رفتن تجربه و دانشی که کارکنان در طول سالیان متمادی با فعالیت در سازمان و انس گرفتن با جوّ کاری سازمان کسب کرده‌اند و هزینه دوباره کارمندیابی و استخدام می‌شود (آرمان و نیک‌خواه کیارمش، ۱۳۹۶).

بخشی از مشکلات سازمان‌ها در حوزه منابع انسانی به موضوع قصد ترک شغل^۱ کارکنانشان بر می‌گردد. ایرادات موجود در روند نگهداشت نیروی انسانی در سازمان‌ها می‌تواند یکی از دلایل این سرعت شتابان در قصد ترک شغل باشد. به بیان ساده‌تر می‌توان این گونه عنوان کرد: کارکنانی که توانایی‌های آن‌ها با محیط سازمان تناسب ندارد، نهایتاً برای یافتن تناسب بهتر در محیطی دیگر، آن سازمان را ترک می‌کنند (Kumar et al., 2021). به منظور کاهش یا خنثی‌سازی اثرات منفی قصد ترک شغل، پژوهشگران تلاش کرده‌اند تا عوامل هدایت‌کننده مؤثر بر این مهم و عناصر مشتمل بر عوامل فردی را کشف کنند. به عنوان مثال، مهارت‌های کنترلی، عوامل مرتبط با کار، هدایتگری مدیر سازمان، ابهام شغلی و حمایت مدیریت ارشد سازمان، نمونه‌هایی از این موارد هستند. یکی از این عوامل مهم که سازمان‌ها در مواجهه با آن قرار دارند، این است که چگونه با فراهم‌سازی چالش‌های بیشتر در شغل، امیال و آرزوهای کارکنان خود

^۱ Turnover Intention

را ترغیب نمایند و آن‌ها را با چشم‌اندازهای سازمان سازگار سازند. این در حالی است که هر مقدار، ساختار سازمان مسطح‌تر باشد، کارکنان زیادی مجبور به ماندگاری در همان سطح و شغل می‌شوند و فلات‌زدگی شغلی به مراتب سریع‌تر از زمان طبیعی خود اتفاق می‌افتد و در نهایت منجر به ناامیدی و از دست رفتن انگیزه کارکنان می‌شود. فراهم‌سازی زمینه بروز فلات‌زدگی می‌تواند عملیات سازمان‌ها را با مشکلات عدیده‌ای مواجه سازد؛ به گونه‌ای که در این نوع از شرایط، کارکنان احساس می‌کنند که در مسیر پیشرفت حرفه‌ای خود به آخر خط رسیده‌اند و احساس نارضایتی می‌کنند (Rotondo & Perrewe, 2000). به هر میزانی که کارکنان در یک سازمان گرایش به فلات‌زدگی شغلی بالاتری را تجربه نمایند، تعهد و وفاداری آن‌ها به سازمان کمتر می‌شود و در نتیجه منجر به ترک شغل می‌گردد (Foster et al., 2011). فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی^۱ به عنوان نقطه‌ای در مسیر شغلی یک کارمند توصیف می‌شود؛ به گونه‌ای که ترفیعات آینده به نحوی در سازمان فعلی، غیرممکن به نظر می‌رسد و احتمال ارتقای بیشتر در آن کم است (FERENCE et al., 1977). اتخاذ تصمیمات مختلف توسط مدیریت ارشد با توجه به سطح سلسله‌مراتبی در یک سازمان اجتناب‌ناپذیر است. قیاس و صدیقی^۲ (۲۰۱۲)، در پژوهش خود تحت عنوان تأثیر رضایت شغلی بر قصد ترک شغل در کارکنان صنعت داروسازی شهر کراچی، بیان کردند که پیوند معناداری میان ابعاد قصد ترک شغل و ارتقا در سازمان وجود دارد. ارتقا، یک متغیر تعیین‌کننده مهم برای کاهش قصد ترک شغل محسوب می‌گردد. در مجموع، موفقیت در زندگی حرفه‌ای تمامی کارکنان تا آنجایی است که ترفیعات آتی در شغل آن‌ها به عنوان یک موضوع قابل توجه و با اهمیت بالا برای سازمان‌ها قلمداد گردد؛ بنابراین، کارمندان زیادی قبل از دستیابی به اهداف حرفه‌ای خود به سطوح مختلف فلات‌زدگی می‌رسند. تا کنون فقط تعداد اندکی از پژوهش‌ها توانسته‌اند معیارهایی را برای اجتناب از اثرات نامطلوب فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی عنوان نمایند (Kumar et al., 2021). یکی دیگر از عوامل مهم در این زمینه، تناسب شغل-شاغل^۳ است که به عنوان تطابق بین توانایی‌های کارمند و تقاضاهای شغلی و یا بین نیازهای کارمند و شرایط کاری تعریف می‌شود. تناسب شغل-شاغل، سازگاری و تطابق کلی میان ساختارهای حمایتی از فعالیت کارمند و نحوه قرارگیری در جایگاه مناسب شأن وی را نشان می‌دهد (Bani-Melhem et al., 2020).

موضوع قصد ترک شغل در بین پرستاران بیمارستان‌ها نیز به یکی از مهم‌ترین نگرانی‌های مدیران حوزه بهداشت و درمان تبدیل شده است. یکی از عواملی که به حفظ و نگهداشت پرستاران بیمارستان‌ها کمک می‌کند، موضوع رسیدگی به فلات‌زدگی شغلی است؛ به طوری که اگر این مهم مورد توجه قرار نگیرد بر قصد ترک شغل پرستاران، تأثیر زیادی خواهد داشت. سیاست‌های جلوگیری از ترک خدمت داوطلبانه کارکنان حوزه بهداشت و درمان به دلیل این که ترک شغل این کارکنان بر عملکرد کل نظام سلامت، تأثیر بسزایی می‌گذارد، از اهمیت بالایی برخوردار است (Steinmetz et al., 2014). پژوهش‌های بسیاری بر روی فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی و قصد ترک شغل انجام گرفته است

¹ Hierarchical plateau

² Ghayas & Siddiqui

³ Person-job fit

اما تا کنون پژوهشی که اثر تناسب شغل-شاغل را در رابطه میان فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی و قصد ترک شغل بررسی نماید، صورت نپذیرفته است. بیمارستان امام رضا (ع) مشهد مقدس به عنوان بزرگ‌ترین مرکز درمانی شرق کشور، همه ساله پذیرای تعداد زیادی از بیماران است؛ بنابراین وجود برنامه‌ریزی صحیح توسط مدیران این بیمارستان در خصوص هر گونه خدمت‌رسانی شایسته از اهمیت بالایی برخوردار است. یکی از عوامل مؤثری که می‌تواند نقش بسزایی در کمیت و کیفیت ارائه خدمات ایفا نماید، جذب پرستارانی متعهد جهت انجام خدمت است که البته ایجاد شرایط حفظ و نگهداشت چنین پرستارانی جز از طریق فراهم‌سازی بستر رشد و شکوفایی هرچه بیشتر استعدادها و بروز توانایی آن‌ها در مسیر زندگی کاری ایشان میسر نمی‌گردد. طبق گزارش‌ها و مشاهدات صورت گرفته، تعداد زیادی از پرستاران این بیمارستان که در ابتدای اشتغال به شغل شریف پرستاری از تعهد قوی و سخت‌کوشی بالایی برخوردار بوده‌اند، به مرور زمان در انجام امور مربوط به حوزه خود دچار نوعی روزمرگی، سکون و فلات‌زدگی در مسیر ارتقا شده‌اند و به صورت مداوم در پی ترک شغل از طرق مختلف نظیر غیبت، استعفا، بازنشستگی پیش از موعد، مهاجرت، تغییر رسته و شغل مورد تصدی و یا متقاضی انتقال به سایر بیمارستان‌ها -خصوصاً بیمارستان‌های سایر نهادها از جمله تأمین اجتماعی، نیروهای مسلح و...- بوده‌اند. از طرفی مشاهدات، بیانگر عدم توجه به فرایندهای منسجم متناسب‌سازی فرد و محیط در خصوص جذب و گزینش پرستاران است که این موضوع باعث عدم رضایت شغلی شده و در نهایت منجر به قصد ترک شغل گردیده است. بر این اساس، مسئله قصد ترک شغل در بین پرستاران این بیمارستان، یکی از دغدغه‌های مدیران این مرکز درمانی می‌باشد که ضروری است با اتخاذ تدابیر لازم برای آنچه در این پژوهش بدان اشاره می‌شود، زمینه‌های شکل‌گیری این عارضه خطرناک سازمانی به حداقل برسد و این بیمارستان، خدمت‌رسانی شایسته‌تری را به منصفه ظهور برساند. بنابراین هدف از پژوهش حاضر، بررسی نقش تعدیل‌کننده تناسب شغل-شاغل در رابطه میان فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی و قصد ترک شغل در میان پرستاران بیمارستان امام رضا (ع) مشهد مقدس است.

مبانی نظری

فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی

واژه فلات، مفهومی به عاریه گرفته شده از جغرافیا است که اخیراً در پیوند با مدیریت مسیر شغلی^۱ کارکنان مفهومی با عنوان فلات‌زدگی شغلی را به وجود آورده است که مبین حالتی است که در آن فرد در همین سطحی که هست به کار خود ادامه می‌دهد و امکان پیشرفت و ارتقا برای وی وجود ندارد (شریعت‌نژاد و همکاران، ۱۳۹۵). فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی به دلیل هرمی بودن سلسله‌مراتب یک سازمان تا حدی اجتناب‌ناپذیر است؛ بنابراین از فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی به عنوان فلات‌زدگی ساختاری^۲ نیز یاد می‌شود (Bardwick, 1986). فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی هنگامی اتفاق می‌افتد که یک شغل به انتهای استاندارد خودش می‌رسد و خسته‌کننده می‌شود؛ به گونه‌ای که احتمالاً ارتقا بیشتر

¹ Career management

² Structural plateau

برای کارمند در محل کار وجود نخواهد داشت (Xie et al., 2016). فلات ساختاری هنگامی اتفاق می‌افتد که افراد به بالاترین سطح سازمانی که در توان دارند می‌رسند. فلات ساختاری ناشی از محدودیت‌های موجود در سلسله‌مراتب ساختار سازمانی است زیرا هر چه فرد به رده‌های بالاتر در سازمان می‌رود، پست‌های محدودتری وجود دارد و یا فرد همه مهارت‌ها و توانایی‌های لازم برای رفتن به مرحله بعدی را ندارد. در برخی موارد نیز اصلاً پست بالاتری وجود ندارد (فیاضی و ضیایی، ۱۳۹۳). با افقی‌تر شدن ساختار سازمان‌ها، پیشرفت در شغل و حرکت و ارتقا به صورت عمودی در سازمان، امری دشوار و رقابتی قلمداد می‌گردد. بدین ترتیب، بیشتر کارکنان پیش از دستیابی به اهداف شغلی خود به پدیده فلات‌زدگی شغلی دچار می‌شوند (Salami, 2010).

قصد ترک شغل

نوعی میل درونی در افراد است که از عوامل مختلفی مانند فشارهای روانی، ارزش‌های فردی و سازمانی و عدالت سازمانی نشئت می‌گیرد و هزینه‌هایی چون هزینه مربوط به پست بلاتصدی، هزینه استخدام کارکنان جدید، هزینه آموزش و هزینه کاهش بهره‌وری را در برمی‌گیرد (Griffith & Hume, 1945؛ به نقل از حقیقت، ۱۳۹۵). قصد ترک شغل بیانگر تمایل آگاهانه کارمند برای خروج از سازمان در آینده نزدیک است (Harpert, 2013). قصد ترک شغل، آخرین مرحله از فرآیند تصمیم‌گیری شناختی است؛ جایی که کارمند به معنای واقعی، تصمیم به جدایی از سازمان می‌گیرد (Khan, 2015). این بدین معنی است که کارکنان به یک باره، سازمان را ترک نمی‌کنند، بلکه تمایل به ترک شغل را به صورت تدریجی در خود پرورش می‌دهند و پس از در نظر گرفتن همه شرایط و مناسب بودن فرصت‌های استخدامی در سازمان‌های دیگر، اقدام به ترک شغل می‌نمایند (Hariri et al., 2012؛ به نقل از ارشدی و همکاران، ۱۳۹۸).

قصد ترک شغل کارکنان همواره از مسائل دارای اهمیت سازمان‌ها بوده است زیرا میزان بالای قصد ترک شغل، اضطراب و فشار زیادی را برای کارکنان سازمان ایجاد می‌نماید و آن‌ها را از وفاداری و تعهدشان نسبت به انجام کارها باز می‌دارد (lin et al., 2018). علاوه بر این، مدیریت سازمان‌ها، هزینه‌های بیشتری را برای جذب و آموزش کارکنان تازه‌وارد به دلیل نرخ بالای ترک شغل احتمالی، متحمل خواهند شد (Juhdi et al., 2013). بنابراین قصد ترک شغل کارکنان، بسیار پرهزینه است و برای سازمان‌ها به یک عامل بسیار حیاتی تبدیل شده است که می‌تواند در عملکرد کل سازمان، تأثیر بسزایی داشته باشد (Busari et al., 2017).

تبیین فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی و قصد ترک شغل

نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهند که برای بسیاری از کارمندانی که حدود سه سال از آغاز فعالیت کاری آن‌ها گذشته باشد، به منظور این که فعالیت کاری رضایت‌بخشی داشته باشند، لازم است که چالش‌های جدیدی برای آن‌ها به وجود آید. خروج یا ترک خدمت کارکنان از سازمان به دو شکل داوطلبانه و غیر داوطلبانه رخ می‌دهد. در شکل غیر داوطلبانه، فرد خواهان خروج از سازمان نیست ولی کارفرما می‌خواهد که وی خارج شود و به شکل‌های بازخرید، بازنشستگی یا اخراج سازمان را رها کند. در شکل داوطلبانه، کارفرما خواهان خروج فرد نیست ولی فرد می‌خواهد سازمان را ترک کند

(قلی‌پور، ۱۳۹۳). خروج داوطلبانه به یکی از دغدغه‌های اصلی مدیریت در قرن حاضر تبدیل شده است؛ زیرا سازمان‌ها سرمایه‌گذاری‌های هنگفتی را بر روی کارکنان خود از نظر جذب، آموزش، توسعه و حفظ و نگهداشت آن‌ها انجام می‌دهند. به عنوان یک قاعده، رسیدن به یک سطح سکون شغلی (حد بی‌کفایتی)، تأسّف‌بار و ناراحت‌کننده تلقی می‌شود و با خلق و خوی منفی کاری مرتبط است؛ همچنین موجب ناامیدی از شغل و -به‌وفور- ترک خدمت می‌شود. اگر کارمندی احساس کند که شغل او هیچ‌گونه پتانسیلی برای رشد فردی‌اش فراهم نمی‌کند، این احساس در نهایت منجر به ایجاد نگرش منفی نسبت به کار، افزایش غیبت و عملکرد ضعیف وی خواهد شد (Noe & Kodwani, 2010). بر طبق نتایج آخرین پژوهش‌ها، نسبت ترک شغل به دلیل فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی به‌طور قابل توجهی افزایش یافته است. بر اساس نظریه سازگاری شغلی^۱ پژوهش‌های تجربی نشان داده‌اند کارکنانی که تناسب شغلی فوق‌العاده خوبی دارند، درجات بالاتری از رضایت شغلی، مسئولیت‌پذیری، دستیابی به نتایج سازمان‌یافته‌تر در سلسله‌مراتب سازمانی و نیز کاهش قصد و عمل به ترک شغل را از خود بروز می‌دهند (Awan & Tahir, 2015). تاکنون پژوهش‌های متعددی بر روی این موضوع حیاتی که کارکنان ناراضی از سلسله‌مراتب سازمانی دائماً در فکر ترک سازمان‌شان هستند انجام پذیرفته است؛ بنابراین فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی، مرحله‌ای از زندگی حرفه‌ای را به تصویر می‌کشد که در آن کارمند، احتمال پایینی برای دستیابی به ترفیعات شغلی موردنظر یا عدم وجود چالش‌های لازم را در شغل خود می‌بیند. فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی هیچ‌گونه بدگمانی را نشان نمی‌دهد بلکه صرفاً به عنوان مرحله‌ای مشاهده می‌شود که کارمند ممکن است در حرفه خود به آن برسد؛ جایی که در آن احساس ناراحتی می‌کند و از شغل خود در محل کار، لذت نمی‌برد (Veiga, 1981). به طور کلی نتایج حاصل از پژوهش‌ها، ارتباط واقعی میان فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی و قصد ترک شغل را آشکار کرده‌اند؛ بر اساس مطالب فوق، فرضیه زیر مطرح می‌گردد:

فرضیه ۱: میان فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی و قصد ترک شغل کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

تناسب شغل-شاغل

تناسب شغل-شاغل متشکل از دو جنبه است:

۱. نیازها-تأمین‌ها: زمانی که نیازهای فرد توسط شغل برآورده می‌شود و می‌گوید که شغل من نیازهای مورد انتظار من را برآورده می‌کند.
۲. تقاضاها-توانایی‌ها: زمانی که توانایی‌های فرد نیازهای شغل را برآورده می‌نماید و می‌گوید که توانایی‌ها و مهارت‌های من همان توانایی‌ها و مهارت‌هایی است که شغل نیاز دارد (طاهری گودرزی و نوروزی، ۱۳۹۸).

¹ TWA theory

² Needs-Supplies

³ Demands-Abilities

تناسب نیازها-تأمین‌ها

این نوع از تناسب شغل-شاغل با میل و اشتیاق کارکنان در خصوص همخوانی و هماهنگی با شغلی که دارند یا آنچه سازمان در اختیارشان می‌گذارد در ارتباط است. تناسب نیازها-تأمین‌ها را می‌توان این‌گونه عنوان کرد که تا چه اندازه نیازها، خواسته‌ها و علایق کارکنان با شغلی که انجام می‌دهند و مزایایی که در برابر آن دریافت می‌کنند، برآورده می‌شود (Chi & Pan, 2012). این نوع از خواسته‌ها می‌تواند به شیوه‌های مختلف از جمله توفیق حرکت در سلسله‌مراتب سازمانی، ترفیعات شغلی، علاقه و مشارکت فعال در حیطه کاری، میزان حقوق و دستمزد، انگیزه‌ها و محرک‌ها ابراز گردد که این مهم خود می‌تواند برای هر کارمند در مقاطع زمانی و جایگاه مختلف در سلسله‌مراتب سازمانی، متفاوت باشد. علی‌رغم این واقعیت که هیچ توافق جامع و یکپارچه‌ای در مورد عوامل بروز قصد ترک شغل وجود ندارد اما می‌توان از تناسب شغل-شاغل که به طور عمیقی با قصد ترک شغل در ارتباط است به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل نام برد (Atitsogbui et al., 2019). در تناسب نیازها-تأمین‌ها، کارمندان، این موضوع را تجربه می‌نمایند که به ازای توانایی‌ها و کیفیت کاری خود، حقوق و مزایایی مداوم و پیوسته دریافت می‌نمایند. به عنوان مثال شغل چالش‌برانگیز، مسیر باز جهت ارتقا، مورد تقدیر قرار گرفتن، اقدامات حفظ و نگهداشت و فراهم‌سازی شرایط عالی کاری برای آنان، از جمله این موارد است. از دیگر الزامات در خصوص این جنبه از تناسب شغل-شاغل، نیاز به استقلال کاری، کنترل بر نتایج و دارا بودن نقشی مهم در کمک به سازمان در مسیر دستیابی به اهداف عالیه آن به عنوان شاخص‌های حیاتی مؤثر بر رضایت شغلی، مسئولیت‌پذیری کارکنان و حفظ آنان است (Tetrick & LaRocco, 1987).

تناسب تقاضاها-توانایی‌ها

تناسب تقاضاها-توانایی‌ها، به هماهنگی اطلاعات، مهارت‌ها و توانایی‌های کارمندان با شغل آن‌ها و آن چه واقعاً در عمل مورد نیاز است، مرتبط می‌شود. در واقع، این تناسب به دنبال پاسخ به این پرسش است که آیا بین مهارت‌ها، اطلاعات و توانایی‌هایی که کارمندان در سازمان عرضه می‌دارند با آنچه شغل یا وظیفه از آن‌ها می‌خواهد، همخوانی و تطابق وجود دارد یا خیر (Bretz et al., 1994). این نوع از تناسب شغل-شاغل، اشاره به همبستگی بین خواسته‌های کاری و دانش کارکنان، مهارت‌ها و توانایی‌های آنان دارد (خوش‌نظر پرشکوهی، ۱۳۹۸). نظریه سازگاری شغلی تأکید می‌کند زمانی که این نوع از تناسب وجود داشته باشد، کارکنان، مدت بیشتری در شغل خود حضور و مشارکت خواهند داشت و مشوقی برای آن‌ها در استفاده از فعالیت‌ها، استعدادها و ظرفیت‌هایشان است. به طور مشابه، کارکنان نیز تلاش می‌کنند تا بین توانمندی‌ها و قابلیت‌هایی که به وسیله آن شناخته می‌شوند و نیازها و تقاضاهای شغلی خود تناسب برقرار نمایند (Greguras & Diefendorff, 2009). اگر چه متخصصان حوزه منابع انسانی، موافق این قضیه هستند که تناسب تقاضاها-توانایی‌های ادراک‌شده با نتایج مثبت شغلی، مرتبط است اما برخی از پژوهش‌های انجام‌گرفته در این حوزه از کشف نتیجه و مصداق تجربی این رابطه، غفلت ورزیده‌اند. مشاغل رضایت‌بخشی که با خصوصیات کارمند، سازگار است، به انجام کارهای مهم و تعهد قابل توجه کارکنان در سازمان منجر می‌شود (Zhu et al., 2004).

تبیین جنبه تناسب شغل-شاغل و قصد ترک شغل

تعهد سازمانی^۱ غالباً با هدف تناسب شغل-شاغل و ادامه همکاری کارمند با سازمان در ارتباط است؛ بدین ترتیب که هر اندازه، تعهد سازمانی گسترش پیدا نماید، انتظار برای ادامه همکاری با سازمان به طور مشابه افزایش خواهد یافت (Lin et al., 2018). به بیان ساده‌تر، کارکنانی که با سازمان خود تناسب بیشتری دارند، متعهدتر هستند و تمایل دارند که در سازمان باقی بمانند (Lauver et al., 2001). از این موضوع، این گونه برداشت می‌شود: زمانی که اطلاعات، مهارت‌ها و توانایی‌های کارکنان با پیش‌نیازهای شغل، مطابقت داشته باشد یا زمانی که ارزش‌ها، خصوصیات و توانمندی‌های آنان با سازمان هم‌راستا و در یک جهت باشد، کوشش و تعهد آن‌ها افزایش می‌یابد و قصد ترک شغل کمتری را خواهند داشت (Kumar et al., 2021). چانگ^۲ و همکاران (۲۰۱۰)، یک ارتباط سازنده میان تناسب شغل-شاغل و قصد ترک شغل مشاهده کردند. نتایج آن‌ها نشان داد کارمندی که اطلاعات و توانایی‌هایش با الزامات شغلی که در حال انجام آن است هماهنگ و هم‌راستا نیست، احتمالاً به طور متوالی گزینه‌هایی را در جای دیگر پیدا می‌کند و ممکن است آن کار به علت تطبیق‌پذیری ظاهری با توانایی‌هایش، وی را تحت تأثیر قرار دهد و در پی آن، تصمیم به جدایی از سازمان بگیرد. در نتیجه، تناسب شغل-شاغل قطعاً با رضایت شغلی و بالعکس، با قصد ترک شغل مرتبط خواهد بود؛ بنابراین شغل سازمانی مناسب در ارتباط بین تناسب شغل-شاغل و عدم ترک شغل کارکنان، تأثیرگذار است (Lauver & Kristof-Brown, 2001). از سویی سازمان نباید به هر وسیله و با اجبار، جلوی خروج داوطلبانه را بگیرد و کارکنان را با گرفتن ضمانت‌های متعدد در سازمان نگه دارد. در این صورت، پدیده کناره‌گیری شغلی^۳ رخ می‌دهد که فرد به لحاظ فیزیکی، ذهنی و یا احساسی با شغل خود عجین نمی‌شود و صرفاً یک حضور فیزیکی حداقلی دارد (قلی‌پور، ۱۳۹۳). در پژوهش فراتحلیل توسط کریستف-بروان^۴ و همکاران (۲۰۰۵)، مشاهده شد که میان تناسب شغل-شاغل و قصد ترک شغل، ارتباط وجود دارد؛ همچنین مشخص شد که قصد ترک شغل با توسعه و بهبود تناسب شغل-شاغل کاهش یافته است (Patra et al., 2015). در پژوهشی که توسط ورزلباچر^۵ و همکاران (۲۰۱۶) بر روی کارکنان یک سازمان انجام پذیرفت، نشان داده شد که تناسب شغل-شاغل به شدت بر انتظار ترک شغل تأثیر می‌گذارد. بر اساس مطالب فوق، فرضیه ۲ و ۳ به شرح ذیل مطرح می‌گردد:

فرضیه ۲: جنبه تناسب شغل-شاغل (نیازها-تأمین‌ها) رابطه میان فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی و قصد ترک شغل کارکنان را تعدیل می‌کند.

فرضیه ۳: جنبه تناسب شغل-شاغل (تقاضاها-توانایی‌ها) رابطه میان فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی و قصد ترک شغل کارکنان را تعدیل می‌کند.

¹ Organizational commitment

² Chang

³ Job withdrawal

⁴ Kristof-Brown

⁵ Wurzelbacher

پیشینه پژوهش

به دنبال سال‌ها تحقیق و تعداد زیادی از نشریات که موضوع قصد ترک شغل کارکنان را مورد بررسی قرار داده‌اند، همچنان این مسئله، یک موضوع اساسی و مهم جهت تحقیق و مطالعه است (Hom et al., 2017). عوامل متعدد در بروز این حادثه سازمانی دخیل هستند. در حالی که مطالعات زیادی از تأثیر این عوامل بر قصد ترک شغل انجام شده است، لیکن فلات زدگی سهم کمتری از این تحقیقات را به خود اختصاص داده است؛ لذا امروزه مدیریت فلات زدگی کارکنان به دغدغه مهم و جدی متخصصان منابع انسانی و پژوهشگران تبدیل شده است. از آن جایی که میزان بالای قصد ترک شغل پرستاران می‌تواند اثرات منفی جدی بر مدیریت سازمان‌های بهداشتی و درمانی داشته باشد (Brewer et al., 2012). لذا پژوهش حاضر می‌تواند به عنوان منبعی باارزش برای مدیران این نوع از سازمان‌ها باشد.

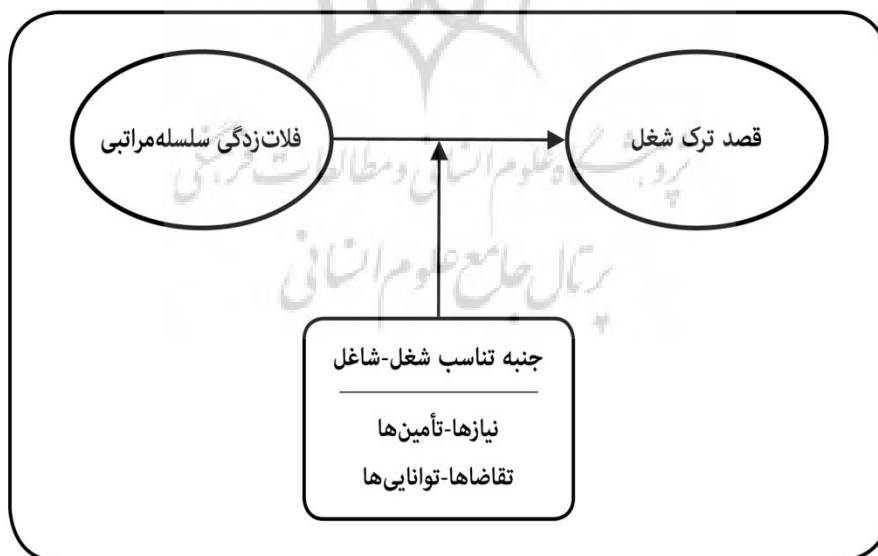
جدول (۱) پیشینه داخلی پژوهش

ردیف	نویسندگان (سال)	عنوان مقاله	نتیجه‌گیری
۱	رجبی فرجاد و همکاران (۱۴۰۰)	بررسی رابطه سازگاری شغلی با فلات زدگی شغلی با نقش تعدیل گر خودکارآمدی شغلی	یافته‌های این پژوهش نشان داد که خودکارآمدی شغلی به عنوان تعدیل گر رابطه بین سازگاری شغلی و فلات زدگی شغلی می‌باشد. فلات زدگی، مهم‌ترین عامل خروج کارکنان است.
۲	نامدار بادل و همکاران (۱۳۹۸)	تأثیر تناسب فرد-سازمان بر قصد ترک شغل با نقش میانجی تناسب فرد-گروه	نتایج پژوهش نشان داد که اثرات مستقیم و غیرمستقیم تناسب فرد-سازمان و تناسب فرد-گروه بر قصد ترک شغل پرستاران منفی و معنادار است. اثر میانجی تناسب فرد-گروه بین تناسب فرد-سازمان بر قصد ترک شغل تأیید شد.
۳	احمدی و نادی (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	نتایج نشان می‌دهد که متغیرهای پیشرفت کارکنان، تعهد عاطفی و دل‌بستگی شغلی بر ادراک از عدالت سازمانی تأثیرگذارند. بین متغیرهای پیشرفت کارکنان، تعهد عاطفی، دل‌بستگی شغلی و فلات زدگی شغلی با تمایل به ترک کار رابطه معناداری وجود نداشت.
۴	طاهری گودرزی و نوروزی (۱۳۹۸)	بررسی تأثیر انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر سکون زندگی در مسیر پیشرفت شغلی با نقش میانجی تناسب فرد-شغل و تناسب فرد-سازمان	نتایج نشان داد که انطباق‌پذیری مسیر شغلی، تناسب فرد-شغل و تناسب فرد-سازمان بر سکون زندگی در مسیر پیشرفت شغلی اثر مثبت و معناداری دارند. انطباق‌پذیری مسیر شغلی با نقش میانجی تناسب فرد-شغل و تناسب فرد-سازمان بر سکون زندگی در مسیر پیشرفت شغلی اثر منفی و معناداری دارد.
۵	Fajar et al. (2021)	بررسی تأثیر تناسب شغل-شاغل بر قصد ترک شغل با شاغل بر قصد ترک شغل	نتایج نشان می‌دهد تناسب شغل-شاغل بر قصد ترک کار پرستاران تأثیر مثبت دارد. مشارکت کارکنان و تعهد شغلی کارکنان تأثیر

		نقش میانجی تعهد شغلی	مثبتی بر قصد ترک شغل آن‌ها دارد. تناسب شغل-شاغل منجر به ایجاد نگرش‌ها و رفتارهای مثبت مرتبط با انجام کار می‌شود.
۶	Hassan et al. (2020)	بررسی تأثیر فلات‌زدگی شغلی بر کار راهه و رضایت شغلی و قصد ترک خدمت	یافته‌ها نشان می‌دهد ارتباط معناداری بین فلات‌زدگی شغلی، کار راهه و رضایت شغلی و قصد ترک شغل در میان سرپرستاران وجود ندارد.
۷	Atitsogbui (2019)	بررسی قصد ترک شغل و تناسب شغل-شاغل با نقش میانجی جو روانی	نتایج نشان داد که بین قصد ترک شغل پرستاران و تناسب شغل-شاغل آنان رابطه معناداری وجود ندارد.
۸	Gokhan (2018)	بررسی تأثیر تناسب شغل-شاغل بر قصد ترک شغل با نقش تعدیل‌کننده رضایت از پاداش	نتایج نشان می‌دهد که هنگامی که تناسب شغل-شاغل و رضایت از پاداش و انعام افزایش می‌یابد، قصد ترک شغل کاهش پیدا می‌کند.

مدل مفهومی پژوهش

برای پاسخ به فرضیه‌های پژوهش، با مرور ادبیات نظری پیرامون فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی، قصد ترک شغل و تناسب شغل-شاغل، مدل پژوهش مطابق شکل زیر مطرح گردید.



شکل ۱) مدل مفهومی پژوهش (اقتباس شده از Kumar et al., 2021)

روش پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی و از منظر روش و ماهیت اجرا، توصیفی از نوع همبستگی است. پرستاران به عنوان یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های نظام بهداشت و درمان هر کشوری محسوب می‌شوند و نقش غیر قابل انکاری در تأمین و حفظ سلامت مردمان یک جامعه دارد. حراست و ارتقای منزلت این قشر زحمتکش و فداکار همواره از دغدغه‌های مسئولان عالی کشور بوده است. با وجود این، همه‌ساله تعداد زیادی از پرستاران به فکر ترک شغل و محل کار خود هستند. به عنوان مثال لی^۱ (۲۰۰۸) در تایوان نشان داد که بیش از ۸۰٪ پرستاران در فکر تغییر شغل بودند و میزان ترک شغل پرستاری در این کشور بیش از ۴۰٪ بوده است (نامدار، ۱۳۹۸). همچنین در پژوهش بلیک و همکاران^۲ (۲۰۱۳) نشان داده شد که نرخ ترک خدمت در میان پرستارانی که به مدت دو سال از شروع به کارشان گذشته است بین ۱۰ تا ۳۰ درصد است. در حالی که پژوهش‌های بسیاری بر روی فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی و قصد ترک شغل در گذشته انجام گرفته است اما تاکنون پژوهشی که اثر تناسب شغل-شاغل را در رابطه میان فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی و قصد ترک شغل بر روی پرستاران انجام داده باشد، صورت نپذیرفته است. بر این اساس، تعداد ۱۱۳۲ پرستار رسمی، پیمانی و قراردادی بیمارستان امام رضا (ع) مشهد مقدس به عنوان جامعه آماری پژوهش تعیین شدند که تعداد ۲۸۷ نفر با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب گردیدند. اطلاعات مورد نیاز در بخش نظری از طریق مطالعات کتابخانه‌ای و داده‌های موردنیاز در جهت آزمون فرضیه‌های پژوهش از طریق توزیع پرسش‌نامه فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی حسین و شیرازی^۳ (۲۰۱۸)، پرسش‌نامه تناسب شغل-شاغل عبدالحمید^۴ و همکاران (۲۰۱۷) و قصد ترک شغل ممون^۵ و همکاران (۲۰۱۴) جمع‌آوری گردید. جهت سنجش روایی پرسش‌نامه‌ها از روایی محتوا و جهت پایایی پرسش‌نامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که مطابق جدول زیر، نتایج نشان‌دهنده تأیید پایایی پرسش‌نامه‌ها است. همچنین در پژوهش حاضر برای تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده، از رگرسیون سلسله‌مراتبی و نرم‌افزار SPSS24 استفاده شد.

جدول ۲) ضرایب آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

متغیر	ضریب آلفای کرونباخ
فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی	۰/۷۲۹
قصد ترک شغل	۰/۹۱۶
جنبه شغل-شاغل (تقاضاها-توانایی‌ها)	۰/۷۰۳
جنبه شغل-شاغل (نیازها-تأمین‌ها)	۰/۹۴۹

^۱ Lee

^۲ Blake

^۳ Hossain & Shirazi

^۴ Abdul Hamid

^۵ Memon

یافته‌ها

با استفاده از پرسش‌نامه که ابزار پژوهش حاضر است، سؤالاتی به منظور دستیابی به مشخصات کلی آزمودنی‌ها ارائه شد. مشخصات جمعیت‌شناختی شامل جنسیت، سن، وضعیت تأهل، میزان تحصیلات، سابقه فعالیت و نوع استخدام افرادی که در این پژوهش شرکت نموده‌اند، در جدول زیر بیان گردیده است.

جدول ۳) متغیرهای جمعیت‌شناختی پژوهش

متغیر	فراوانی	درصد فراوانی	مجموع
جنسیت	زن	۱۵۱	۵۲/۶
	مرد	۱۳۶	۴۷/۴
سن	۲۰ تا ۳۰ سال	۱۲۱	۴۲/۲
	۳۰ تا ۴۰ سال	۱۰۷	۳۷/۳
	۴۰ تا ۵۰ سال	۴۴	۱۵/۳
	بالتر از ۵۰ سال	۱۵	۵/۲
وضعیت تأهل	متاهل	۲۶۱	۹۰/۹
	مجرد	۲۶	۹/۱
میزان تحصیلات	دیپلم	۱۳	۴/۵
	فوق‌دیپلم	۱۳	۴/۵
	کارشناسی	۲۱۷	۷۵/۶
	کارشناسی ارشد	۴۴	۱۵/۳
سابقه فعالیت	۵ سال و کمتر	۹۳	۳۲/۴
	بین ۵ تا ۱۰ سال	۶۷	۲۳/۳
	بین ۱۰ تا ۱۵ سال	۲۹	۱۰/۱
	بین ۱۵ تا ۲۰ سال	۸۳	۲۸/۹
	بیشتر از ۲۰ سال	۱۵	۵/۲
نوع استخدام	قراردادی	۸۱	۲۸/۲
	پیمانی	۲۶	۹/۳
	رسمی	۱۸۰	۶۲/۷

آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

با توجه به جدول ۴، آمار توصیفی کلیه متغیرهای پژوهش از نظر شاخص‌های آماری به شرح زیر می‌باشد.

جدول ۴) آمار توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد نمونه	کمترین	بیشترین	میانگین	انحراف معیار
فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی	۲۸۷	۱	۴/۷۱	۳/۳۶	۰/۸۶
قصد ترک شغل	۲۸۷	۱/۲۰	۵	۳/۳۸	۱/۰۵
جنبه شغل-شاغل (تقاضاها-توانایی‌ها)	۲۸۷	۱/۱۳	۳/۸۸	۲/۱	۰/۶۳
جنبه شغل-شاغل (نیازها-تأمین‌ها)	۲۸۷	۱	۴/۶۷	۲/۴۲	۱/۱۴

بررسی نرمال بودن داده‌ها

پیش‌نیاز انجام تمامی آزمون‌های پارامتری، نرمال بودن توزیع آماری متغیرهاست. به طور کلی می‌توان گفت که آزمون‌های پارامتری، عموماً بر میانگین و انحراف معیار استوارند. حال اگر توزیع جامعه نرمال نباشد، نمی‌توان استنباط درست از نتایج داشت. در این بخش، از آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف جهت بررسی نرمال بودن توزیع داده‌ها استفاده شده است. نتایج این آزمون در جدول زیر ارائه شده است. با توجه به این که سطح معناداری آزمون (sig) بالاتر از ۰/۰۵ می‌باشد؛ بنابراین داده‌ها از توزیع نرمال برخوردار هستند.

جدول ۵) آزمون کولموگوروف-اسمیرنوف

متغیر	N	انحراف معیار	سطح معناداری (sig)	نتیجه آزمون
فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی	۲۸۷	۰/۷۶	۰/۲۰۰	نرمال بودن
تمایل به ترک شغل	۲۸۷	۰/۹۸	۰/۲۰۰	نرمال بودن
تقاضا-توانایی	۲۸۷	۰/۵۷	۰/۰۵۳	نرمال بودن
نیاز-عرضه	۲۸۷	۱/۰۹	۰/۱۰۵	نرمال بودن

بررسی رابطه بین متغیرها

قبل از بررسی فرضیه‌های تحقیق با روش رگرسیون، باید رابطه بین متغیرها توسط ضریب همبستگی سنجیده شود. همبستگی، اندازه رابطه خطی بین متغیرهاست. توجه کنید که ممکن است دو متغیر رابطه داشته باشند ولی این رابطه، خطی نباشد. برای یافتن همبستگی میان دو متغیر، با توجه به نوع متغیر مورد مطالعه تصمیم گرفته می‌شود که باید از چه روشی استفاده شود. زمانی همبستگی پیرسون مورد استفاده قرار می‌گیرد که هر دو متغیر مان‌کمی (پیوسته) باشند و از توزیع نرمال پیروی کنند. حتی اگر یکی از متغیرها از توزیع نرمال پیروی نکند، باید از ضریب همبستگی اسپیرمن استفاده شود. مقدار ضریب همبستگی بین -۱ و +۱ تغییر می‌کند. مقدار صفر نشان می‌دهد که هیچ رابطه خطی بین

متغیرها وجود ندارد. با توجه به ماتریس همبستگی اگر مقدار معنی‌داری برای دو شاخص کمتر از ۰/۰۵ باشد؛ بدین معناست که ضریب همبستگی بین این دو شاخص، معنی‌دار است و دو شاخص از همبستگی بالایی برخوردارند. در پژوهش حاضر برای بررسی ارتباط میان متغیرهای پژوهش از همبستگی پیرسون استفاده شده است. مطابق مندرجات جدول زیر چون مقدار مقادیر ضریب همبستگی، بالا و معناداری متناظر با ضرایب همبستگی پیرسون کوچک‌تر از ۰/۰۵ به دست آمده است؛ بنابراین بین متغیرهای پژوهش، رابطه معناداری برقرار است.

جدول ۶) ضریب همبستگی پیرسون بین متغیرهای تحقیق

متغیر	فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی	تمایل به ترک شغل	تقاضا-توانایی	نیاز-عرضه
فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی	۱	۰/۷۴۰ سطح معناداری ۰/۰۰	-۰/۴۹۱ سطح معناداری ۰/۰۰	-۰/۵۵۰ سطح معناداری ۰/۰۰
تمایل به ترک شغل	۰/۷۴۰ سطح معناداری ۰/۰۰	۱	-۰/۶۴۱ سطح معناداری ۰/۰۰	-۰/۷۰۶ سطح معناداری ۰/۰۰
تقاضا-توانایی	-۰/۴۹۱ سطح معناداری ۰/۰۰	-۰/۶۴۱ سطح معناداری ۰/۰۰	۱	۰/۶۴۴ سطح معناداری ۰/۰۰
نیاز-عرضه	-۰/۵۵۰ سطح معناداری ۰/۰۰	-۰/۷۰۶ سطح معناداری ۰/۰۰	۰/۶۴۴ سطح معناداری ۰/۰۰	۱

آزمون فرضیات پژوهش

در این قسمت، بررسی آزمون فرضیات پژوهش با استفاده از نرم‌افزار SPSS24 صورت پذیرفته است.

بررسی فرضیه اول

برای بررسی این فرضیه از روش رگرسیون استفاده خواهد شد. نتایج بررسی این فرضیه در جدول زیر مشاهده می‌شود.

جدول ۷) خلاصه مدل رگرسیون

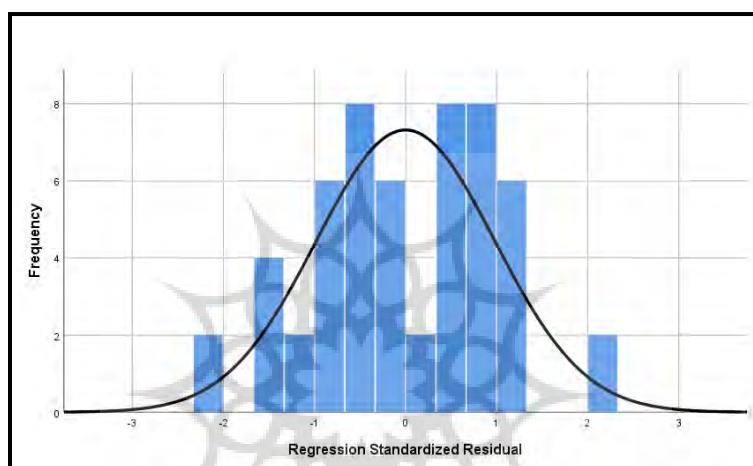
مدل	متغیرهای پیش‌بین	ضریب استاندارد	آماره آزمون T	سطح معناداری
۱	فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی	۰/۷۵۴	۵/۰۰۴	۰/۰۰۰

همان‌گونه که در جدول بالا مشاهده می‌گردد، ضریب رگرسیون مسیر فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی بر قصد ترک شغل

۰/۷۵۴ می‌باشد. با توجه به آماره آزمون T و سطح معناداری ۰/۰۰۰، این ضریب رگرسیون، معنادار است. این بدین معناست که فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی، اثر مثبت و مستقیمی بر قصد ترک شغل دارد؛ بنابراین این فرضیه تأیید می‌گردد.

بررسی فرضیه دوم

در پژوهش حاضر جهت بررسی نقش تعدیل‌کننده متغیر جنبه شغل-شاغل (نیازها-تأمین‌ها) از رگرسیون گام به گام استفاده شد. پیش از اجرای تحلیل، بررسی مفروضات رگرسیون شامل نرمال بودن توزیع خطاها، استقلال خطاها و هم‌خطی چندگانه بین متغیرهای پیش‌بین صورت پذیرفت. بررسی نرمال بودن توزیع خطاها با استفاده از نمودار انجام گرفت. توزیع نرمال خطاها در شکل زیر آورده شده است. شکل ۲ نشان‌دهنده توزیع نرمال خطاهاست.



شکل ۲) توزیع خطاها

بررسی استقلال خطاها با استفاده از آزمون دوربین-واتسون انجام شد. این آزمون به دنبال بررسی استقلال خطاهاست. اگر خطاها با یکدیگر همبستگی داشته باشند، از رگرسیون نمی‌توان استفاده کرد و باید به اصلاح داده‌ها پرداخت. اگر آماره دوربین-واتسون بین ۱/۵ تا ۲/۵ باشد، استقلال خطاها محقق شده است. نتایج بررسی این مفروضه برای مدل رگرسیون معادل ۱/۸۶ به دست آمد که بر این اساس می‌توان خطاها را مستقل از یکدیگر دانست. سومین فرض تحلیل رگرسیون، عدم هم‌خطی متغیرهای پیش‌بین است. بررسی این فرض با دو شاخص تلرانس و VIF صورت می‌گیرد. نتایج بررسی هم‌خطی متغیرهای مستقل نشان داد که میزان تلرانس برای هر دو متغیر فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی و نیازها-تأمین‌ها ۰/۶۶۸ و شاخص VIF برابر با ۱/۴۹۷ است. این ضرایب حاکی از عدم هم‌خطی متغیرهای مستقل است. پس از تحقق مفروضات رگرسیون، به تحلیل رگرسیون گام به گام پرداخته شد. جدول زیر، نتایج حاصل از محاسبات رگرسیون بررسی اثر تعدیل‌گری متغیر نیازها-تأمین‌ها را نشان می‌دهد. در ابتدا متغیرهای فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی و نیازها-تأمین‌ها در مدل اول وارد شدند و سپس اثر متقابل آن‌ها وارد مدل دوم گردید.

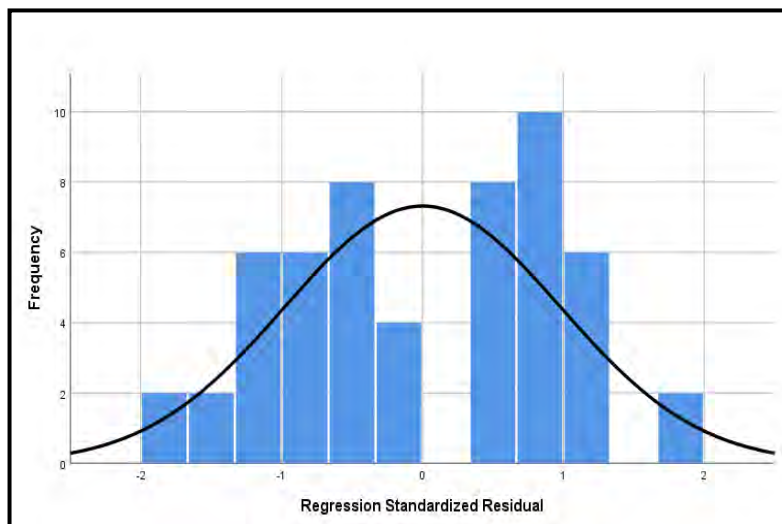
جدول ۸) خلاصه مدل رگرسیون

مدل	متغیرهای پیش‌بین	R	R ²	Fchange	سطح معناداری تغییرات F	ضریب استاندارد	آماره T	سطح معناداری
۱	فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی	۰/۸۴۰	۰/۷۰۶	۲۱/۵۹۲	۰/۰۰۰	-۰/۴۹۳	۳/۱۵۲	۰/۰۰۶
	نیازها-تأمین‌ها					-۰/۴۵۳	-۲/۸۹۸	۰/۰۱۰
۲	فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی	۰/۸۴۱	۰/۷۰۷	۰/۰۸۲	۰/۷۷۸	۰/۴۵۲	۲/۰۹۶	۰/۰۱۵
	نیازها-تأمین‌ها					-۰/۴۶۲	-۲/۸۲۹	۰/۰۱۲
	اثر تعاملی فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی و نیازها-تأمین‌ها					۰/۰۵۳	۰/۷۷۸	۰/۷۷۸

با در نظر گرفتن متغیر نیازها-تأمین‌ها به عنوان متغیر مستقل ضریب تعیین ۰/۷۰۶ محاسبه شده است و در مدل دوم با اضافه شدن اثر متقابل متغیر تعدیل گر، ضریب تعیین، تغییر زیادی نکرده و به عدد ۰/۷۰۷ رسیده است. معنی‌دار بودن مقدار Fchange بدین معناست که متغیرهای اضافه شده در آن مرحله به طور معناداری، پیش‌بینی را بهبود می‌دهند. با توجه به عدم معناداری این آماره در جدول بالا (مقدار ۰/۷۷۸ بزرگ‌تر از ۰/۰۵ است)، نتیجه گرفته می‌شود که اضافه کردن اثر تعاملی در مدل دوم باعث بهبود مدل نمی‌شود. همچنین ضریب رگرسیونی استاندارد مربوط به اثر تعاملی معنادار نیست. در نتیجه، متغیر نیازها-تأمین‌ها رابطه میان فلان‌زدگی سلسله‌مراتبی و قصد ترک شغل را تعدیل نمی‌کند؛ بنابراین فرضیه دوم تأیید نمی‌گردد.

بررسی فرضیه سوم

پیش از اجرای تحلیل، بررسی مفروضات رگرسیون شامل نرمال بودن توزیع خطاها، استقلال خطاها و هم‌خطی چندگانه بین متغیرهای پیش‌بین صورت پذیرفت. بررسی نرمال بودن توزیع خطاها با استفاده از نمودار انجام گرفت. توزیع نرمال خطاها در شکل زیر آورده شده است. شکل ۳ نشان‌دهنده توزیع نرمال خطاهاست.



شکل ۳) توزیع خطاها

نتایج بررسی آماره دوربین-واتسون برای این مدل رگرسیون معادل $1/658$ به دست آمد. بر این اساس می توان خطاها را مستقل از یکدیگر دانست. نتایج بررسی هم خطی متغیرهای مستقل نشان داد که میزان تلرانس برای هر دو متغیر فلات زدگی سلسله مراتبی و تقاضا-توانایی ها $0/742$ و شاخص VIF برابر با $1/349$ است. این ضرایب حاکی از عدم هم خطی متغیرهای مستقل است. پس از تحقق مفروضات رگرسیون، به تحلیل رگرسیون گام به گام پرداخته شد. جدول زیر نتایج حاصل از محاسبات رگرسیون، بررسی اثر تعدیل گری متغیر تقاضاها-توانایی ها را نشان می دهد. در ابتدا متغیرهای فلات زدگی سلسله مراتبی و تقاضاها-توانایی ها در مدل اول وارد شد و سپس اثر متقابل آن ها وارد مدل دوم گردید.

جدول ۹) خلاصه مدل رگرسیون

مدل	متغیرهای پیش بین	R	R^2	Fchange	سطح معناداری تغییرات F	ضریب استاندارد	آماره T	سطح معناداری
۱	فلات زدگی سلسله مراتبی	$0/825$	$0/680$	$19/137$	$0/000$	$0/557$	$3/597$	$0/002$
	تقاضاها - توانایی ها					$-0/388$	$-2/506$	$0/022$
۲	فلات زدگی سلسله مراتبی					$0/636$	$3/985$	$0/001$
	تقاضاها - توانایی ها	$0/846$	$0/716$	$2/137$	$0/162$	$-0/483$	$-2/952$	$0/009$
	اثر تعاملی فلات زدگی سلسله مراتبی و تقاضاها - توانایی ها					$0/242$	$-1/462$	$0/162$

با در نظر گرفتن متغیر تقاضاها-توانایی‌ها به عنوان متغیر مستقل، ضریب تعیین $0/680$ محاسبه شده است و در مدل دوم با اضافه شدن اثر متقابل متغیر تعدیل گر، ضریب تعیین، تغییر زیادی نکرده و به عدد $0/716$ رسیده است. معنی‌دار بودن مقدار Fchange بدین معناست که متغیرهای اضافه شده در آن مرحله به‌طور معناداری پیش‌بینی را بهبود می‌دهند. با توجه به عدم معناداری این آماره در جدول بالا (مقدار $0/162$ بزرگ‌تر از $0/05$ است)، نتیجه گرفته می‌شود که اضافه کردن اثر تعاملی در مدل دوم باعث بهبود مدل نمی‌شود. همچنین ضریب رگرسیونی استاندارد مربوط به اثر تعاملی معنادار نیست. در نتیجه، متغیر تقاضاها-توانایی‌ها رابطه بین فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی و قصد ترک شغل را تعدیل نمی‌کند. بنابراین فرضیه سوم تأیید نمی‌گردد.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف بررسی تأثیر فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی بر قصد ترک شغل با نقش تعدیل‌کننده جنبه تناسب شغل-شاغل انجام شده است. امروزه، عارضه فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی به یکی از مهم‌ترین چالش‌ها و مسائل سازمان‌ها تبدیل شده و توجه مدیران را جهت کنترل و مدیریت آن به خود جلب نموده است. با بررسی پژوهش‌های پیشین به این نکته پی می‌بریم که ترک شغل کارمندان، موضوع مهم پژوهش‌ها بوده و همچنان نیز همین گونه است. ترک شغل زیاد برای سازمان‌ها پرهزینه است و همچنین بر ذهنیت کارکنان تأثیر منفی می‌گذارد. این بدان معنی است که هنگامی که کارمندی که هیچ رشدی در آینده کاری خود در سازمان فعلی مشاهده نمی‌کند، نمی‌تواند بهترین عملکرد را در آن سازمان داشته باشد. در گذشته، پژوهش‌های بسیاری در مورد دلایل و عوامل قصد ترک شغل انجام شده است؛ در حالی که تعداد بسیار کمی از آن‌ها به تأثیر فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی پرداخته‌اند. بر این اساس، این پژوهش با هدف بررسی این که آیا فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی، تأثیر معناداری بر قصد ترک شغل در جامعه مورد نظر دارد، انجام شد و نتیجه مثبت بود. بنابراین مشخص گردید که فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی، تأثیر معناداری بر قصد ترک شغل در میان پرستاران رسمی، پیمانی و قراردادی بیمارستان امام رضا (ع) مشهد مقدس داشته است و فرضیه اول با مقدار T بیشتر از $1/96$ و P کمتر از $0/05$ پذیرفته شد. این نتیجه با پژوهش رجبی فرجاد و همکاران (1400)، جانگ^۱ و همکاران (2019)، کیم و جونگ^۲ (2019) و زی^۳ و همکاران (2016) همسو است. از طرفی می‌توان دلیل ناهمسویی با پژوهش احمدی و نادری (1398) را در تفاوت بین بافت و جامعه آماری، نوع وظایف، فرهنگ سازمانی و حیطه فعالیت‌های شغلی جستجو نمود؛ زیرا ماهیت کار پرستاری که در زمره مشاغل عملیاتی است با نوع و حیطه وظایف منعطف کارکنان شاغل در دانشگاه اصفهان و مسیر پیشرفت شغلی آن‌ها همخوانی و هماهنگی ندارد. در تبیین چرایی ناهمسویی نتیجه این فرضیه از

¹ Jang

² Kim & Jeong

³ Xie

پژوهش حاضر با پژوهش حسن و همکاران (۲۰۲۰)، می‌توان به موقعیت و جایگاه جامعه مورد مطالعه اشاره کرد؛ زیرا همان گونه که در ادبیات پژوهش نیز اشاره شد ارضای نیازها، خواسته‌ها و علایق کارکنان با توجه به جایگاه مختلف آن‌ها در سلسله مراتب سازمانی، متفاوت است. در پژوهش فوق‌الذکر، تأثیر فلات زدگی سلسله مراتبی بر قصد ترک شغل بر روی جامعه سرپرستاران انجام پذیرفته است که در مقایسه با پژوهش حاضر، پست و جایگاه سازمانی جامعه آماری در مراتب بالاتری قرار دارد. بر اساس این یافته‌ها، لازم است برنامه‌های لازم در جهت کاهش بروز پدیده فلات زدگی شغلی و ترک شغل پرستاران برنامه‌ریزی و پیاده‌سازی شود. یکی از این برنامه‌ها، استفاده از روش‌های طراحی شغل مانند روش غنی‌سازی شغلی می‌باشد. با استفاده از این روش مهم می‌توان مسئولیت‌های جدید و مهارت‌های متنوع‌تر را به شغل فعلی اضافه کرد تا کارکنان از استقلال و آزادی عمل کافی برخوردار باشند و کارشان برای آنان معنادار گردد. به این وسیله، شغل از حالت تکراری در می‌آید و چالشی و پراهمیت می‌گردد. بدین جهت پیشنهاد می‌شود مدیران بیمارستان امام رضا (ع) مشهد مقدس با به‌کارگیری مدل ویژگی‌های شغلی هاگمن و اولدهام^۱ نسبت به افزایش انگیزه و خروج از باتلاق فلات زدگی پرستاران شاغل در این مرکز درمانی اهتمام ورزند. نتایج فرضیه دوم و سوم پژوهش حاضر نشان داد که جنبه‌های تناسب شغل-شاغل (تقاضاها-توانمندی‌ها و نیازها-تأمین‌ها) رابطه میان فلات زدگی سلسله مراتبی و قصد ترک شغل را تعدیل نمی‌کنند. نتایج با یافته‌های آتیتسوگو و آمپونساه-تاویاه^۲ (۲۰۱۹)، الیاس^۳ (۲۰۱۳) و چانگ^۴ و همکاران (۲۰۱۰) همسو می‌باشد. دلیل ناهمسویی نتایج با پژوهش‌های نامدار بادل و همکاران (۱۳۹۸) و فجر و همکاران (۲۰۲۱) را می‌توان تخصصی بودن ماهیت انجام وظیفه و نیز فشار کاری بالا در دوران کرونا دانست. برخلاف جامعه مورد مطالعه پژوهش‌های اشاره شده، نوع فعالیت و خدمت‌رسانی بیمارستان امام رضا (ع) به عنوان یک بیمارستان دانشگاهی، منحصر به انجام خدمتی خاص در بیمارستان نیست و در تمامی ابعاد بهداشتی و درمانی خدمات ارائه می‌دهد. همچنین این بیمارستان به عنوان مرکز اصلی و نخستین مرکز پذیرش بیماران کرونایی در شهر مقدس مشهد فعال بوده است؛ بنابراین ضروری است به این موضوع مهم توجه شود که متغیر مورد نظر در جامعه پژوهش‌های فوق‌الذکر قبل از همه‌گیری ویروس کرونا مورد آزمون و سنجش قرار گرفته است. از طرفی دلیل ناهمسویی نتیجه این فرضیه با نتایج حاصل از پژوهش‌های طاهری گودرزی و نوروزی (۱۳۹۸) و گوخان^۵ (۲۰۱۸) را می‌توان در تفاوت بین بافت و جامعه آماری، خصوصیات منحصر به فرد هر کدام از آن‌ها و همچنین موضوع مهم اندازه جامعه مورد نظر، جستجو نمود. با توجه به این موضوع، یکی از متغیرهای اساسی و قابل توجه در این زمینه اندازه سازمان است که در واقع تعداد کل کارکنان یک سازمان را شامل می‌شود. به عبارتی وقتی سازمان بزرگ می‌شود، تمایل سازمان به افزایش پیچیدگی، رسمی‌سازی و عدم تمرکز افزایش می‌یابد و در نتیجه مدیریت عالی می‌تواند به طور مستقیم بر همه فعالیت‌های درون سازمان، نظارت کند و آن‌ها را کنترل نماید. در بیمارستان امام رضا (ع) مشهد مقدس این موضوع،

¹ Hackman & Oldham

² Atitsogbo & Amponsah-Taviah

³ Ilyas

⁴ Chang

⁵ Gokhan

صدق می‌کند و کاملاً قابل مشاهده و درک است. به تبع، به دلیل تنوع امور بیمارستانی و نیز گسترده بودن حوزه‌های مربوطه، وظیفه اصلی توجه به فعالیت‌های پرستاران شاغل در این بیمارستان به حوزه خدمات پرستاری این مرکز درمانی محول شده و اختیارات لازم به آن محول گردیده است. یکی از این اختیارات، موضوع تعیین محل خدمت پرستاران در بخش‌های مختلف درمانی می‌باشد. متأسفانه طبق گزارش‌ها و مشاهدات صورت گرفته، به دلایل مختلف از فرایند منسجم و نظام‌مند تناسب شغل-شاغل، بهره‌برداری لازم نشده است و صرفاً به جهت پوشش شیفت بخش‌های مختلف، تعیین محل خدمت پرستاران صورت می‌پذیرد. این نوع از تعیین محل خدمت که بدون توجه به نوع توانایی‌های پرستار جهت شروع به کار در بخش درمانی خاصی صورت می‌پذیرد، مشکلات عدیده‌ای را در این مسیر ایجاد نموده است. کار در آنجایی بدتر می‌شود که پرستار پس از مدتی، تقاضای جابجایی به بخش مورد نظر را دارد ولی به دلایل مختلفی، تقاضای وی مورد موافقت قرار نمی‌گیرد. از این رو همواره مشاهده می‌شود که پرستاران این بیمارستان بنا به دلایل اشاره شده و نیز سنگینی انجام شیفت‌ها، به دنبال خروج از این مرکز درمانی هستند. از طرفی به این موضوع، واقف هستند که می‌توانند با انجام شیفت کمتر و فشار کاری مناسب‌تر در بیمارستان دیگر، همان حقوق و مزایا و البته فرصت رشد و شکوفایی بهتری را در قالب مترون یا معاون پرستاری و سرپرستاری به دست آورند. طبق ادبیات پژوهش، کارمندی که اطلاعات و توانایی‌هایش با الزامات شغلی که در حال انجام آن است هماهنگ و هم‌راستا نیست، احتمالاً به طور متوالی، گزینه‌هایی را در جای دیگری پیدا می‌کند و ممکن است آن کار به علت تطبیق‌پذیری ظاهری با توانایی‌هایش، وی را تحت تأثیر قرار دهد و در پی آن تصمیم به جدایی از سازمان بگیرد. بنابراین در این پژوهش، نقش تعدیل‌کننده جنبه تناسب شغل-شاغل با دو سازه مختلف مد نظر قرار گرفت تا مشخص گردد که کدام یک از آن‌ها (تقاضاها-توانایی‌ها یا نیازها-تأمین‌ها) رابطه بین متغیر مستقل و وابسته را تعدیل می‌کند. نتایج نشان داد که نه تقاضاها-توانایی‌ها و نه نیازها-تأمین‌ها، این رابطه را تعدیل نمی‌کنند و هر دو فرضیه با مقادیر P بیشتر از $0/05$ رد شدند. این بدان معناست که اگر خواسته‌های پرستاران مانند مهارت‌ها و دانش مورد نیاز، برآورده گردد تا تناسب خوبی بین این مرکز و پرستار ایجاد شود، باز هم به ترک شغل و سازمان، فکر خواهند کرد. به طور مشابه اگر تناسب نیازها-تأمین‌ها اتفاق بیفتد به این معنی که این بیمارستان نیازها، خواسته‌ها و ترجیحات پرستار را برآورده کند، باز هم قصد ترک این مرکز درمانی را خواهند داشت. بر اساس نتیجه این فرضیه، پیشنهاد می‌گردد که مدیران بیمارستان امام رضا (ع) نسبت به تقویت فرهنگ سازمانی، ممارست نمایند. ایجاد و تقویت وفاداری، وظیفه‌شناسی، تعهد سازمانی، هویت سازمانی و در نتیجه کاهش قصد ترک شغل، از پیامدهای مثبت فرهنگ سازمانی قوی است. از آنجایی که فرهنگ سازمانی قوی با ارزش‌های سازمانی که توسط همگان، پذیرفته شده است در ارتباط است، لازم است جهت اتخاذ تصمیمات و اخذ قوانین و رویه‌ها در این مجتمع، طی یک مسیر و راهکار عقلایی، نظر و خواست متولیان آن که همان پرستاران این بیمارستان هستند، شناسایی شود. از طرفی انتظار می‌رود با به کارگیری برنامه نردبان شغلی به منظور افزایش ارتقا و میزان ماندگاری پرستاران این بیمارستان و دستیابی به عملکرد برتر سازمانی، زمینه بروز فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی و در نتیجه قصد ترک شغل در میان آن‌ها به حداقل ممکن برسد.

بر این اساس، پیشنهادهای کاربردی زیر ارائه می‌شود:

۱. از مهم‌ترین مشکلات و مسائلی که در مراکز درمانی به چشم می‌خورد، عدم استفاده از متخصصان منابع انسانی و رفتار سازمانی جهت استفاده از مشورت ایشان درباره تصمیمات آتی است. لذا لازم و ضروری است که مدیران بیمارستانی در جلسات تخصصی از وجود چنین متخصصانی بهره‌مند شوند تا از بروز مشکلات مشابه، جلوگیری به عمل آید.

۲. پیشنهاد می‌شود در فواصل زمانی معین از برنامه‌هایی همچون توسعه و چرخش شغلی استفاده شود. بدین منظور لازم است پرستارانی که در بخش‌های غیر از اورژانس، مشغول به انجام خدمت هستند با پرستاران مشغول در این بخش جابجا شوند تا با فعالیت و استانداردهای شغلی گسترده‌تری، مواجه شوند و زمینه فلات‌زدگی آن‌ها به حداقل برسد. از طرفی لازم است جهت تصدی پست‌هایی همچون سرپرستاری مدت زمان معینی، پیش‌بینی گردد تا تعداد بیشتری از پرستاران بتوانند ارتقای پست سازمانی را تجربه نمایند.

سپاسگزاری

نویسندگان مراتب قدردانی خود را از کلیه پرستاران بیمارستان امام رضا (ع) مشهد مقدس اعلام می‌دارند.

تعارض منافع

در این پژوهش، هیچ گونه تعارض منافع وجود ندارد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

منابع

۱. آرمان، مانی و نیکخواه کیارمش، روح‌الله (۱۳۹۶). بررسی رابطه بین شهرت سازمانی ادراک‌شده توسط کارکنان و تمایل به ترک خدمت با میانجیگری رضایت شغلی. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، دوره ۱۵، شماره ۳، ص ۵۲۷-۵۰۳.
۲. احمدی، شهرزاد و نادی، محمدعلی (۱۳۹۸). بررسی تأثیر پیشرفت شغلی، فلات‌زدگی شغلی، تعهد عاطفی، دل‌بستگی شغلی و فرسودگی شغلی بر ادراک کارکنان از عدالت سازمانی و تمایل به ترک خدمت. *پژوهشنامه مدیریت تحول*، دوره ۲۱، شماره ۱۱، ص ۱۰۶-۱۳۲.
۳. ارشدی، نسرین؛ محمودی‌کیا، مریم؛ بشلیده، کیومرث و نیسی، عبدالکاسم (۱۳۹۸). طراحی و آزمودن الگویی از برخی پیشایندهای قصد ترک شغل. *روش‌ها و مدل‌های روانشناختی*، دوره ۳۷، شماره ۱۰، ص ۲۴-۱.
۴. حقیقت، مهدیه (۱۳۹۵). *بررسی تأثیر هوش هیجانی و انعطاف‌پذیری بر تمایل به ترک شغل فروشندگان (مورد مطالعه: شرکت بیمه ایران واقع در آذربایجان شرقی)*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد: دانشگاه تبریز، تبریز.
۵. خوش‌نظر پرشکوهی، حمید (۱۳۹۸). *بررسی تأثیر رهبری تحول‌آفرین بر وابستگی شغلی با توجه به نقش میانجی تناسب فرد-شغل (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه علوم پزشکی و خدمات بهداشتی درمانی استان گیلان)*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد: مؤسسه آموزش عالی قدیر، لنگرود.
۶. رجبی فرجاد، حاجیه؛ اسماعیلی، احمدرضا و فرجامی، مهدی (۱۴۰۰). بررسی رابطه سازگاری شغلی با فلات‌زدگی شغلی با نقش تعدیل‌گر خودکارآمدی شغلی (مورد مطالعه: کارکنان معاونت نیروی انسانی ناجا). *توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی*، دوره ۱۴، شماره ۶۰، ص ۱-۲۶.
۷. شریعت‌نژاد، علی؛ اسماعیلی، محمودرضا و عارف‌نژاد، محسن (۱۳۹۵). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل ایجادکننده فلات‌زدگی شغلی در سازمان‌های دولتی با استفاده از روش دلفی فازی. *فرایند مدیریت و توسعه*، دوره ۲۹، شماره ۴، ص ۱۴۵-۱۶۵.
۸. طاهری گودرزی، حجت و نوروزی، ندا (۱۳۹۸). تأثیر انطباق‌پذیری مسیر شغلی بر سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی: با تبیین نقش میانجی تناسب فرد-شغل و تناسب فرد-سازمان. *فرایند مدیریت و توسعه*، دوره ۳۲، شماره ۳، ص ۲۳-۳.
۹. فیاضی، مرجان و ضیایی، ثریا (۱۳۹۳). تأثیر فلات‌زدگی شغلی بر فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کتابداران. *مدیریت تحول*، دوره ۱۱، شماره ۶، ص ۷۳-۹۱.
۱۰. قلی‌پور، آرین (۱۳۹۳). *جامعه‌شناسی سازمان‌ها: رویکرد جامعه‌شناختی به سازمان و مدیریت*. تهران: سمت.
۱۱. نامدار بادللو، براتعلی؛ شیرازی، علی و مهارتی، یعقوب (۱۳۹۸). تأثیر تناسب فرد-سازمان بر قصد ترک شغل با نقش میانجی تناسب فرد-گروه در بین پرستاران بیمارستان‌های تخصصی دولتی شهرستان مشهد. *افق توسعه آموزش علوم پزشکی*، دوره ۱۰، شماره ۱، ص ۱۹-۱۰.
12. Abdul Hamid, M. R., Sami, W., & Sidek, M. M. (2017). Discriminant validity assessment: Use of Fornell & Larcker criterion versus HTMT criterion. *In Journal of Physics: Conference Series*, 890(1), 1-5.

13. Atitsogbui, J., & Amponsah-Tawiah, K. (2019). Turnover intention and job fit among nurses in Ghana: Does psychological climate matter?. *Nursing open*, 6(2), 546-557.
14. Awan, A. G., & Tahir, M. T. (2015). Impact of working environment on employee's productivity: A case study of Banks and Insurance Companies in Pakistan. *European Journal of Business and Management*, 7(1), 329-345.
15. Bani-Melhem, S., Quratulain, S., & Al-Hawari, M. A. (2020). Customer incivility and frontline employees' revenge intentions: interaction effects of employee empowerment and turnover intentions. *Journal of Hospitality Marketing & Management*, 29(4), 450-470.
16. Bardwick, J. M. (1986). *The plateauing trap: how to avoid it in your career*. Amacom, New York, NY.
17. Bitzer, S., & Van Der Smagt, P. (2006). Learning EMG control of a robotic hand: towards active prostheses. In *Proceedings 2006 IEEE International Conference on Robotics and Automation*, 2819-2823.
18. Blake, N., Leach, L. S., Robbins, W., Pike, N., & Needleman, J. (2013). Healthy work environments and staff nurse retention: The relationship between communication, collaboration, and leadership in the pediatric intensive care unit. *Nursing administration quarterly*, 37(4), 356-370.
19. Bretz Jr, R. D., Boudreau, J. W., & Judge, T. A. (1994). Job search behavior of employed managers. *Personnel Psychology*, 47(2), 275-301.
20. Brewer, C. S., Kovner, C. T., Greene, W., Tukov-Shuser, M., & Djukic, M. (2012). Predictors of actual turnover in a national sample of newly licensed registered nurses employed in hospitals. *Journal of advanced nursing*, 68(3), 521-538.
21. Busari, A. H., Mughal, Y. H., Khan, S. N., Rasool, S., & Kiyani, A. A. (2017). Analytical cognitive style moderation on promotion and turnover intention. *Journal of Management Development*, 36(3), 438-464.
22. Chang, H. T., Chi, N. W., & Chuang, A. (2010). Exploring the moderating roles of perceived person-job fit and person-organisation fit on the relationship between training investment and knowledge workers' turnover intentions. *Applied Psychology*, 59(4), 566-593.
23. Chi, N. W., & Pan, S. Y. (2012). A multilevel investigation of missing links between transformational leadership and task performance: The mediating roles of perceived person-job fit and person-organization fit. *Journal of Business and Psychology*, 27(1), 43-56.
24. Ertürk, A., & Vurgun, L. (2015). Retention of IT professionals: Examining the influence of

- empowerment, social exchange, and trust. *Journal of Business Research*, 68(1), 34-46.
25. Fajar, N., Haryadi, H., & Darmawati, D. (2021). Person-Job Fit On Turnover Intention: Mediated Employee Engagement. *ICORE*, 5(1), 320-327.
 26. Ference, T. P., Stoner, J. A., & Warren, E. K. (1977). Managing the career plateau. *Academy of Management review*, 2(4), 602-612.
 27. Foster, B. P., Lonial, S., & Shastri, T. (2011). *Mentoring, Career Plateau Tendencies, Turnover Intentions And Implications For Narrowing Pay And Position Gaps Due To Gender Structural Equations Modeling*, 27(6), 71-84.
 28. Ghayas, M. M., & Siddiqui, S. J. (2012). Impact of job satisfaction on turnover intentions in the pharmaceutical industry of Karachi. *South Asian Journal of Management Sciences*, 6(2), 42-49.
 29. Gokhan, K (2018). The effect of person-job fit on turnover intention: the moderator role of tipping satisfication: Academic Studies in Social. *Human and Administrative Sciences*, 22(1), 37-49.
 30. Greguras, G. J., & Diefendorff, J. M. (2009). Different fits satisfy different needs: Linking person-environment fit to employee commitment and performance using self-determination theory. *Journal of applied psychology*, 94(2), 465-477.
 31. Harpert, V. L. (2013). *Job satisfaction, perceived availability of job alternatives and turnover intentions: the case of the alumina industry in Suriname*. Maastricht School of Management.
 32. Hassan, A., Zakaria, A., & Kassem, A. (2020). Effect of Career Plateau on Head Nurses' Career and Job Satisfaction, and Turnover Intention. *Mansoura Nursing Journal*, 7(2), 18-31.
 33. Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Inderrieden, E. J. (2005). Shocks as causes of turnover: What they are and how organizations can manage them. Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration. *The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 44(3), 337-352.
 34. Hom, P. W., Lee, T. W., Shaw, J. D., & Hausknecht, J. P. (2017). One hundred years of employee turnover theory and research. *Journal of applied psychology*, 102(3), 530.
 35. Hossain, T., & Shirazi, H. (2018). Quality of Work Life among Women Employees Working in RMG Sector of Bangladesh. *Global Disclosure of Economics and Business*, 7(1), 27-40.
 36. Ilyas, S. (2013). Combined effects of person job fit and organization commitment on attitudinal outcomes such as job satisfaction and intention to quit. *In The WEI International Academic Conference*

- Proceeding*, 81-87, Retrieved from <http://www.westeastinstitute.com/wp-content/uploads/2013/07/Saqib-Ilyas.pdf>
37. Jang, B. Y., Kim, K. J., & Park, O. W. (2019). The Effect of the Career Plateau and Distributive Justice on Turnover Intention of Nurses: Moderating Effect of Proactivity. *The Korean Journal of Health Service Management*, 13(4), 53-65.
 38. Juhdi, N., Pa'wan, F., & Hansaram, R. M. K. (2013). HR practices and turnover intention: the mediating roles of organizational commitment and organizational engagement in a selected region in Malaysia. *The International Journal of Human Resource Management*, 24(15), 3002-3019.
 39. Khan, S. I. (2015). *Transformational leadership and turnover intention: The mediating effects of trust and job performance*, Doctoral dissertation, Bangkok University.
 40. Kim, S. H., & Jeong, N. O. (2019). Influence of career plateau on the job satisfaction and nursing competency of general hospital nurses. *Korean Journal of Occupational Health Nursing*, 28(3), 138-147.
 41. Kremer, M., Brannen, C., & Glennerster, R. (2013). The challenge of education and learning in the developing world. *Science*, 340(6130), 297-300.
 42. Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis OF person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel psychology*, 58(2), 281-342.
 43. Kumar, R., Akbar, W., & Khan, N. R. (2021). Moderating Role of Person Job-Fit Facet between Hierarchical Plateau and Turnover Intention. *South Asian Journal of Management*, 15(2), 176-190.
 44. Lauver, K. J., & Kristof-Brown, A. (2001). Distinguishing between employees' perceptions of person-job and person-organization fit. *Journal of vocational behavior*, 59(3), 454-470.
 45. Lin, Y. C., Chen, A. S. Y., & Lai, Y. T. (2018). *Breach or bridge your career? Understanding the relationship between career plateau and internal employability*. *Personnel Review*, 47, 991-1007.
 46. Memon, M. A., Salleh, R., Baharom, M. N. R., & Harun, H. (2014). Person-organization fit and turnover intention: the mediating role of employee engagement. *Global Business & Management Research*, 6(3), 205-209.
 47. Noe, R. A., & Kodwani, A. D. (2018). *Employee training and development*, 7e. McGraw-Hill Education.
 48. Patra, S. M., Chakraborty, S., Shahane, G., Prasanna, X., Sengupta, D., Maiti, P. K., & Chattopadhyay,

- A. (2015). Differential dynamics of the serotonin1A receptor in membrane bilayers of varying cholesterol content revealed by all atom molecular dynamics simulation. *Molecular membrane biology*, 32(4), 127-137.
49. Rotondo, D. M., & Perrewé, P. L. (2000). Coping with a career plateau: An empirical examination of what works and what doesn't. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(12), 2622-2646.
50. Rahman, A., Naqvi, S. M. M. R., & Ramay, M. I. (2008). Measuring turnover intention: A study of it professionals in Pakistan. *International Review of Business Research Papers*, 4(3), 45-55.
51. 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.
52. Steinmetz, S., de Vries, D. H., & Tijdens, K. G. (2014). Should I stay or should I go? The impact of working time and wages on retention in the health workforce. *Human resources for health*, 12(1), 1-12.
53. Tetrick, L. E., & LaRocco, J. M. (1987). Understanding, prediction, and control as moderators of the relationships between perceived stress, satisfaction, and psychological well-being. *Journal of Applied psychology*, 72(4), 538-543.
54. Veiga, J. F. (1981). Plateaued versus nonplateaued managers: Career patterns, attitudes, and path potential. *Academy of Management journal*, 24(3), 566-578.
55. Wurzelbacher, S. J., Al-Tarawneh, I. S., Meyers, A. R., Bushnell, P. T., Lampl, M. P., Robins, D. C., ... & Schnorr, T. M. (2016). Development of methods for using workers' compensation data for surveillance and prevention of occupational injuries among State-insured private employers in Ohio. *American journal of industrial medicine*, 59(12), 1087-1104.
56. Xie, B., Xin, X., & Bai, G. (2016). Hierarchical plateau and turnover intention of employees at the career establishment stage. *Career Development International*, 21(5), 518-533.
57. Zhu, W., May, D. R., & Avolio, B. J. (2004). The impact of ethical leadership behavior on employee outcomes: The roles of psychological empowerment and authenticity. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 11(1), 16-26.