

Factor Structure, Validity, and Reliability of the Career Plateauing Experiences Scale (CPES) Among Teachers in Kermanshah City

Shayan Karami, Mohammad Reza Abedi², Azam Naghavi³

1. Ph.D. Student in Counseling, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

2. Professor, Department of Counseling, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

3. Associate Professor, Department of Counseling, Faculty of Education and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran.

*Corresponding Author: **Mohammad Reza Abedi**, E-mail: m.r.abedi@edu.ui.ac.ir

Abstract

Background and Aim: The primary objective of this study was to assess the Factor Structure, validity and reliability of the Persian adaptation of the Career Plateauing Experiences Scale (2020).

Methods: The research design employed in this study is descriptive and correlational in nature. The study population encompassed teachers from kermanshah, Iran, from whom 200 participants were selected to take part in the research through a convenient sampling method. The data were collected using the Career Plateauing Experiences Scale, the Career Plateau Scale, the Maslach Burnout Inventory, and the Job Satisfaction Questionnaire – Short Form. The analyses were conducted using SPSS26 and AMOS26 software.

Results: The results showed that the career plateauing experiences scale has concurrent validity (positive and significant correlation with the career plateau scale), convergent validity (positive and significant correlation with Maslach Burnout Inventory) and Discriminant validity (negative and significant correlation with Job Satisfaction Questionnaire). Also, using the structural equation model, the factor structure of the scale was confirmed. Also, the results showed that the career plateauing experiences scale (2020) has good internal consistency and test-retest reliability, which was conducted on two occasions with an interval of three weeks to one month between 40 of the participants.

Conclusion: Overall, it can be concluded that the Career Plateauing Experiences Scale (2020) demonstrates strong validity and reliability, making it a valuable tool for assessing career plateaus, particularly concerning its newly introduced dimensions.

Keywords: career plateau, validity, reliability, psychometric features.

DOI: 10.22098/pbeo.2025.17772.1061

Received: 2024/06/11

Accepted: 2024/09/10

ساختار عاملی، روایی و پایایی مقیاس تجربه های فلات مسیر شغلی در معلمان شهر کرمانشاه

شایان کرمی^۱، محمدرضا عابدی^۲، اعظم نقوی^۳

۱. دانشجوی دکتری مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

۲. استاد گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

۳. دانشیار گروه مشاوره، دانشکده علوم تربیتی و روان شناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.

* نویسنده مسئول: محمدرضا عابدی، رایانامه: m.r.abedi@edu.ui.ac.ir E-mail:

چکیده

زمینه و هدف: هدف اصلی این مطالعه، ارزیابی ساختار عاملی، روایی و پایایی نسخه فارسی مقیاس تجربه های فلات مسیر شغلی (۲۰۲۰) بود.

روش: طرح پژوهش مورد استفاده در این مطالعه از نوع توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری شامل معلمان شهر کرمانشاه بود که از میان آنها ۲۰۰ نفر به روش نمونه گیری در دسترس برای شرکت در پژوهش انتخاب شدند. داده ها با استفاده از مقیاس تجربه های فلات مسیر شغلی، مقیاس فلات مسیر شغلی، سیاهه فرسودگی شغلی، پرسشنامه رضایت شغلی - فرم کوتاه جمع آوری شد و با نرم افزارهای SPSS26 و AMOS26 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته ها: نتایج نشان داد که ساختار عاملی مقیاس تجربه های فلات مسیر شغلی با استفاده از مدل معادلات ساختاری، مورد تأیید قرار گرفت. همچنین، مقیاس از روایی همزمان (همبستگی مثبت و معنادار با مقیاس فلات مسیر شغلی) روایی همگرا (همبستگی مثبت و معنادار با سیاهه فرسودگی شغلی) و روایی واگرا (همبستگی منفی و معنادار با پرسشنامه رضایت شغلی) برخوردار است. علاوه بر این، نتایج نشان داد که مقیاس تجربه های فلات مسیر شغلی (۲۰۲۰) دارای همسانی درونی مناسب و پایایی بازآزمایی است که با فاصله سه هفته تا یک ماه روی ۴۰ نفر از شرکت کنندگان انجام شد.

نتیجه گیری: به طور کلی، می توان نتیجه گرفت که مقیاس تجربه های فلات مسیر شغلی (۲۰۲۰) از ساختار عاملی، روایی و پایایی برخوردار است و ابزاری ارزشمند برای ارزیابی فلات مسیر شغلی به شمار می رود، به ویژه در ارتباط با ابعاد جدید معرفی شده در این مقیاس.

واژه های کلیدی: فلات مسیر شغلی، روایی، پایایی، ویژگی های روان سنجی.

DOI: 10.22098/pbeo.2025.17772.1061

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۲۲

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۶/۲۰

مقدمه

پدیده ها و عوامل متعددی وجود دارند که تأثیرات منفی بر مسیر شغلی افراد، به ویژه در میان کسانی که در سازمان ها مشغول به کار هستند، می گذارند. یکی از این پدیده های شایع که کارکنان سازمانی با آن مواجه می شوند، پدیده فلات مسیر شغلی^۱ است. این مفهوم اولین بار توسط فرنس^۲ و همکاران (۱۹۷۷) معرفی شد و به وضعیتی اشاره دارد که در آن اعضای سازمان فرصت چندانی برای ارتقای عمودی یا جابجایی افقی در کار ندارند (کاوان^۳، ۲۰۲۲). به طور کلی، کارکنان ممکن است با دو نوع مختلف از فلات مسیر شغلی مواجه شوند. نخستین نوع، فلات ساختاری یا سلسله مراتبی است که زمانی رخ می دهد که افراد فرصت های زیادی برای پیشرفت در مسیر شغلی درون سازمان ندارند. نوع دوم، فلات محتوای شغلی است که در آن افراد به جایی می رسند که کار برایشان چالشی ایجاد نمی کند و به شکلی یکنواخت، تکراری و کسل کننده می شود (پورناوانتی و ریزال^۴، ۲۰۲۲).

مرور پژوهش های انجام شده درباره فلات مسیر شغلی نشان می دهد که افرادی که این وضعیت را تجربه می کنند، معمولاً پیامدهای منفی عاطفی مانند کاهش رضایت شغلی و کاهش سلامت روانی را گزارش می کنند. علاوه بر این، آنها اغلب پیامدهای نامطلوبی مرتبط با کار، از جمله کاهش عملکرد شغلی، کاهش تعهد سازمانی و افزایش تمایل به ترک سازمان از خود نشان می دهند (عبیدین^۵ و همکاران، ۲۰۲۱؛ عبدالرحیم و السید^۶، ۲۰۲۲؛ مارتینز^۷ و همکاران، ۲۰۲۳؛ لاپالم^۸ و همکاران، ۲۰۰۹؛ کو و کیم^۹، ۲۰۱۸؛ زین آبادی و همکاران، ۱۴۰۱). به تازگی در مطالعه ای (شیخ و همکاران، ۱۴۰۴) نشان داده شده که عواملی همچون اضافه بار کاری^{۱۰} با فلات مسیر شغلی رابطه مثبت و معنادار دارد. همچنین در مطالعه جدید دیگری (آقابابایی و رحیمی، ۱۴۰۴) مشخص شده که هرچه فلات مسیر شغلی بیشتر باشد سکوت سازمانی و رفتار انحرافی میان کارکنان بیشتر رخ می دهد. همینطور اخیراً این یافته به دست آمده است که فلات مسیر شغلی بر بی حوصلگی شغلی معلمان تأثیر گذار است (حامد هادی و همکاران، ۱۴۰۴).

یکی از مسائل مهم در زمینه پژوهش های مرتبط با فلات مسیر شغلی، ارزیابی و سنجش این پدیده است. بدیهی است که فلات مسیر شغلی، مانند بسیاری از پدیده های انسانی دیگر، زمانی به خوبی شناخته و بررسی می شود که ابعاد و ویژگی های آن به درستی سنجیده و ارزیابی شوند. تاکنون چندین پژوهشگر و روان شناس تلاش کرده اند تا ابزارهای مختلفی برای ارزیابی و

¹. career plateau

². Ference

³. Kwon

⁴. Purnawanti & Rizal

⁵. Abideen

⁶. Abdelaliem & El-Sayed

⁷. Martins

⁸. Lapalme

⁹. Ko & Kim

¹⁰ Work Overload

سنجش فلات مسیر شغلی طراحی کنند. برای مثال، باردویک^۱ (۱۹۸۶)، میلین^۲ (۱۹۹۲) و آلن^۳ و همکاران (۱۹۹۹) مقیاس هایی را معرفی کرده اند که در میان مطالعات و محققان برای سنجش فلات مسیر شغلی شهرت زیادی کسب کرده و به طور مکرر در پیشینه علمی این حوزه به آنها استناد شده است. با این حال، ویژگی غالب این مقیاس های شناخته شده این است که تنها بر سنجش دو بُعد از فلات مسیر شغلی تمرکز دارند: فلات ساختاری و فلات محتوایی. البته مقیاس باردویک (۱۹۸۶) در این خصوص استثناست؛ چراکه مفهومی به نام «فلات زندگی» را معرفی می کند که به وضعیتی اشاره دارد که فرد در جنبه های دیگر زندگی خود با یکنواختی و تکرار روبه رو می شود. با این حال، پژوهش ها در مورد فلات مسیر شغلی، به ویژه در ارتباط با سنجش آن، عمدتاً بر همان دو بُعد اصلی فلات تأکید داشته اند (یانگ^۴ و همکاران، ۲۰۱۹).

با توجه به اهمیت فلات مسیر شغلی و تأثیر چشمگیر آن بر عملکرد کارکنان و پویایی های سازمانی، ضروری است که بر بررسی ابعاد بیشتری برای سنجش و ارزیابی مؤثر این پدیده تمرکز شود. به تازگی، مقیاس جدیدی به نام مقیاس تجربه های فلات مسیر شغلی توسط رامگولام^۵ (۲۰۲۰) معرفی شده است تا فلات مسیر شغلی را مورد سنجش قرار دهد. این مقیاس علاوه بر سنجش فلات سلسله مراتبی و محتوایی، دو بُعد جدید به نام فلات روان شناختی و فلات ابقاء را نیز در بر می گیرد. فلات روان شناختی به احساسات مرتبط با عملکرد و بهره وری کاری اشاره دارد، در حالی که فلات ابقاء به فقدان انگیزه فرد برای ارتقاء یا پذیرش وضعیت موجود دلالت می کند (رامگولام، ۲۰۲۰). بنابراین، در مقیاس تجربه های فلات مسیر شغلی (۲۰۲۰)، فلات مسیر شغلی به مثابه شرایطی تعریف می شود که در آن: (۱) احتمال پیشرفت سلسله مراتبی در مسیر شغلی فرد کاهش می یابد (فلات سلسله مراتبی/ساختاری)، (۲) فرد دانش کاملی درباره کار کسب کرده و با چالش جدیدی روبه رو نمی شود (فلات محتوایی)، (۳) فرد از وضعیت کنونی شغلی خود رضایت دارد (فلات ابقاء)، و (۴) فرد در شغل فعلی خود احساس نارضایتی، سرخوردگی و فقدان انگیزه دارد (فلات روان شناختی).

همان طور که اشاره شد، مقیاس تجربه های فلات مسیر شغلی (۲۰۲۰) به دلیل گنجاندن ابعاد جدید و کاربردی در این حوزه، اهمیت ویژه ای نسبت به مقیاس های پیشین دارد و می تواند شناخت جامع تری از این پدیده فراهم آورد. در سنجش موضوع مهمی مانند فلات مسیر شغلی، استفاده از ابزارهای معتبر و روزآمد ضروری است؛ زیرا بدون چنین ابزارهایی امکان فهم دقیق وضعیت کارکنان و طراحی مداخلات اثربخش وجود ندارد. با وجود این، تاکنون هیچ پژوهشی در ایران گزارش نشده است که از این مقیاس استفاده کرده یا نسخه بومی سازی شده و فارسی آن را در دسترس قرار داده باشد. در نتیجه، یک خلأ علمی و کاربردی در این زمینه وجود دارد و بررسی روایی و پایایی این مقیاس در بافت فرهنگی و سازمانی ایران ضروری به نظر می رسد.

1. Bardwick

2. Milliman

3. Allen

4. Yang

5. Ramgoolam

از سوی دیگر، انتخاب معلمان به عنوان جامعه پژوهش نیز از ضرورت های عملی این مطالعه ناشی می شود. معلمان نقش محوری در نظام آموزشی دارند و کیفیت عملکرد آن ها به طور مستقیم بر یادگیری و پرورش نسل آینده تأثیر گذار است. در عین حال، شرایط شغلی در سازمان های آموزشی زمینه را برای بروز پدیده فلات مسیر شغلی در میان معلمان فراهم می کند؛ موضوعی که می تواند پیامدهای منفی بر انگیزش، تعهد و کارایی سازمانی داشته باشد (خنifer و همکاران، ۲۰۲۱)؛ نقیلو و همکاران، ۲۰۲۲). بنابراین، شناسایی و سنجش دقیق ابعاد جدید فلات مسیر شغلی در این قشر نه تنها خلأ پژوهشی موجود را برطرف می کند، بلکه می تواند مبنایی برای تدوین برنامه ها و راهبردهای عملی به منظور پیشگیری از پیامدهای منفی و ارتقای کیفیت آموزش در کشور باشد.

روش

این مطالعه از یک طرح پژوهشی توصیفی همبستگی استفاده کرده است. برای ارزیابی روایی مقیاس، روش های مختلفی به کار گرفته شد. این روش ها شامل این موارد بودند: روایی همزمان، از طریق همبستگی با مقیاس فلات مسیر شغلی آلن و همکاران (۱۹۹۹)؛ روایی همگرا، از طریق همبستگی با سیاهه فرسودگی شغلی مسلش (۱۹۸۱)؛ و روایی واگرا، از طریق همبستگی با پرسشنامه رضایت شغلی بریفیلد و روث (۱۹۵۱). همچنین برای تحلیل ساختار عاملی مقیاس از تحلیل عاملی تأییدی^۱ (CFA) استفاده شد. برای ارزیابی پایایی مقیاس تجربه های فلات مسیر شغلی، از روش بازآزمایی با فاصله زمانی سه هفته تا یک ماه استفاده شد. علاوه بر این، همسانی درونی نیز با روش آلفای کرونباخ ارزیابی شد. جامعه آماری پژوهش شامل تمامی معلمان شهر کرمانشاه در سال ۱۴۰۲ بود. طبق نظر کلاین (۲۰۲۳)، حداقل حجم نمونه مورد نیاز برای تحلیل عاملی تأییدی ۲۰۰ نمونه است. بنابراین، مجموعاً ۲۰۰ معلم با استفاده از روش نمونه گیری در دسترس برای شرکت در پژوهش انتخاب شدند. علاوه بر این، برای انجام تحلیل بازآزمایی، یک زیرمجموعه از ۴۰ معلم به صورت در دسترس تعیین شد که پرسشنامه را در دو نوبت جداگانه با فاصله زمانی سه هفته تا یک ماه تکمیل کردند. معیارهای ورود برای شرکت در پژوهش شامل سکونت در شهر کرمانشاه، اشتغال به حرفه معلمی، و تمایل به شرکت در مطالعه بود. روند اجرای پژوهش بدین صورت بود که در ابتدا، نسخه کامل مقیاس تجربه های فلات مسیر شغلی (۲۰۲۰) از انگلیسی به فارسی ترجمه شد. برای این فرآیند، از روش ترجمه معکوس بریزلین^۲ (۱۹۷۰) استفاده گردید. پس از این مرحله، پرسشنامه ها به صورت الکترونیکی با استفاده از نرم افزار گوگل فرم طراحی و آماده شدند. پس از انجام بازیابی نهایی و اطمینان از دقت و روانی گویه ها، لینک پاسخ دهی برای جمع آوری داده ها در اختیار معلمان قرار گرفت. تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزارهای SPSS26 و AMOS26 انجام شد. به طور خاص، روش های تحلیل داده ها در این پژوهش عبارت بودند از همبستگی و تحلیل مسیر. در این مطالعه، به منظور رعایت ملاحظات اخلاقی، کد اخلاق با شناسه [پنهان برای بازیابی همتا] اخذ گردید. همچنین، تمامی اقدامات لازم برای حفظ محرمانگی اطلاعات شرکت کنندگان و رعایت سایر اصول اخلاقی صورت پذیرفت. ابزارهای مورد استفاده در پژوهش عبارت بودند از:

¹ Confirmatory factor analysis (CFA)

². Brislin

۱) مقیاس تجربه های فلات مسیر شغلی^۱. در سال ۲۰۲۰، رامگولام این مقیاس را برای ارزیابی فلات مسیر شغلی ابداع کرد. برخلاف مقیاس های قبلی که عمدتاً بر فلات های سلسله مراتبی و محتوایی تمرکز داشتند، این ابزار جدید دو بعد دیگر به نام های فلات روان شناختی و فلات ابقاء را در بر می گیرد. این گسترش، سنجش جامع تری از پدیده فلات مسیر شغلی ارائه می دهد. طبق گفته رامگولام (۲۰۲۰)، فلات روان شناختی به احساساتی اشاره دارد که افراد به دلیل فلات محتوای شغلی و فلات سلسله مراتبی/ساختاری تجربه می کنند. افرادی که فلات ابقاء را تجربه می کنند معمولاً از شغل فعلی خود رضایت دارند و به طور فعال به دنبال ارتقاء شغلی نیستند. این مقیاس شامل ۲۰ گویه است که به منظور اندازه گیری چهار زیرمقیاس ذکر شده طراحی شده است. هر یک از این زیرمقیاس ها با پنج سوال اختصاصی ارزیابی می شوند. در رابطه با پایایی مقیاس، رامگولام (۲۰۲۰) مقدار آلفای کرونباخ ۰/۹۴ را برای کل مقیاس گزارش کرده است. از نظر روایی، رامگولام (۲۰۲۰) از روایی سازه و تحلیل عاملی استفاده کرده که هر دو روایی مقیاس را تأیید کرده اند. در مطالعه حاضر، ضریب آلفای کرونباخ برای این مقیاس محاسبه شد که مقدار ۰/۷۳ برای کل مقیاس به دست آمد.

۲) مقیاس فلات مسیر شغلی^۲. این مقیاس در سال ۱۹۹۹ توسط آلن و همکاران برای سنجش فلات مسیر شغلی توسعه یافت. در این مقیاس، آلن و همکاران ۱۲ گویه از ۱۶ گویه مقیاس میلیم (۱۹۹۹) را انتخاب کردند و برخی از گویه ها را تغییر دادند (برای مثال، زمان فعل های خاصی را از آینده به گذشته تغییر دادند). علاوه بر این، به جای استفاده از مقیاس ۷ درجه ای لیکرت که در مقیاس میلیم (۱۹۹۹) به کار رفته بود، آن ها از مقیاس ۵ درجه ای لیکرت برای نمره دهی به گویه ها استفاده کردند (از کاملاً مخالف = ۱ تا کاملاً موافق = ۵). این مقیاس دو بُعد از فلات مسیر شغلی را ارزیابی می کند: فلات ساختاری (که توسط شش گویه اول نشان داده می شود) و فلات محتوایی (که توسط شش گویه بعدی نشان داده می شود). نمره بالا در هر یک از این زیرمقیاس ها نشان دهنده سطح بالای فلات مسیر شغلی است. آلن و همکاران (۱۹۹۹) برای ارزیابی پایایی مقیاس از روش همسانی درونی استفاده کردند و ضریب ۰/۸۳ را برای خرده مقیاس فلات محتوایی و ضریب ۰/۸۵ را برای خرده مقیاس فلات ساختاری گزارش کردند. در این مطالعه، ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۸۶ به دست آمد.

۳) سیاهه فرسودگی شغلی مسلش^۳ (MBI). این مقیاس در سال ۱۹۸۱ توسط مسلش و جکسون برای سنجش فرسودگی شغلی طراحی شد. این ابزار شامل ۲۲ گویه و سه خرده مقیاس است: خستگی عاطفی (گویه های ۱، ۲، ۳، ۶، ۸، ۱۳، ۱۴، ۱۶ و ۲۰)، مسخ شخصیت (گویه های ۵، ۱۰، ۱۱، ۱۵ و ۲۲) و عملکرد فردی (گویه های ۴، ۷، ۹، ۱۲، ۱۷، ۱۸، ۱۹ و ۲۱). برای پاسخ به این گویه ها از مقیاس ۷ درجه ای لیکرت استفاده شده است که از «هرگز = ۱» تا «همیشه = ۷» متغیر است. در این مقیاس، گویه های ۴، ۷، ۱۰، ۱۲، ۱۷، ۱۸ و ۱۹ به صورت معکوس نمره دهی می شوند. برای تعیین پایایی این مقیاس، مسلش و جکسون از روش آلفای کرونباخ استفاده کردند. ضرایب به دست آمده برای هر خرده مقیاس به صورت زیر گزارش شده است: ۰/۹۲ (خستگی

1. Career plateauing experiences scale

2. Career plateau scale

3. Maslach Burnout Inventory

عاطفی)، ۰/۷۹ (مسخ شخصیت) و ۰/۷۱ (عملکرد فردی). در مطالعه حاضر، ضریب آلفای کرونباخ برای این مقیاس ۰/۹۰ به دست آمد.

۴) پرسشنامه رضایت شغلی - نسخه کوتاه^۱. این پرسشنامه در سال ۱۹۵۱ توسط بریفیلد و روث برای سنجش رضایت شغلی توسعه یافت. این پرسشنامه شامل ۱۹ گویه است که بر اساس مقیاس پنج درجه ای لیکرت طراحی شده است (از «کاملاً مخالفم = ۱» تا «کاملاً موافقم = ۵»). گویه های ۴، ۵، ۷، ۹، ۱۱، ۱۲، ۱۵، ۱۷ و ۱۹ به صورت معکوس نمره دهی می شوند. این پرسشنامه یک مؤلفه ای است و خرده مقیاسی ندارد. بریفیلد و روث ضریب پایایی این پرسشنامه را با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۸ گزارش کردند. در مطالعه حاضر، ضریب آلفای کرونباخ برای این پرسشنامه برابر با ۰/۹۱ محاسبه شد.

یافته ها

میانگین سن شرکت کنندگان در این مطالعه ۳۷ سال بود و انحراف معیار آن ۹/۸ بود. از کل شرکت کنندگان، ۱۳۶ نفر (۶۸٪) زن و ۶۴ نفر (۳۲٪) مرد بودند. سطح تحصیلات شرکت کنندگان به این صورت بود: ۱۰۲ نفر (۵۱٪) دارای مدرک کارشناسی و ۹۸ نفر (۴۹٪) دارای مدرک کارشناسی ارشد یا بالاتر بودند. توزیع شرکت کنندگان بر اساس سابقه کاری به این شرح بود: ۷۷ نفر (۳۸/۵٪) دارای سابقه کاری ۵ سال یا کمتر، ۴۴ نفر (۲۲٪) دارای سابقه کاری بین ۶ تا ۱۰ سال، و ۷۹ نفر (۳۹/۵٪) دارای سابقه کاری بیش از ۱۰ سال بودند. وضعیت استخدامی شرکت کنندگان نشان داد که ۱۳۰ نفر (۶۵٪) دارای استخدام رسمی و ۷۰ نفر (۳۵٪) در سایر دسته های استخدامی قرار داشتند. از نظر وضعیت تأهل، ۱۳۵ نفر (۶۴/۵٪) متأهل و ۶۵ نفر (۳۲/۵٪) مجرد بودند.

جدول ۱ میانگین و انحراف معیار اندازه گیری ها را نشان می دهد. از آنجا که چولگی و کشیدگی متغیرها در محدوده قابل قبول (۲±) قرار دارد، فرض نرمال بودن توزیع متغیرها تأیید شده است. کفایت حجم نمونه نیز با استفاده از شاخص KMO^2 بررسی شد که نتیجه آن مقدار ۰/۸۴ بود؛ این مقدار نشان دهنده مناسب بودن حجم نمونه برای این مطالعه است. علاوه بر این، با توجه به اینکه پرسشنامه به صورت الکترونیکی و با پاسخ های اجباری به همه سوالات توزیع شد، هیچ داده ای گم شده ای شناسایی نشد. در نهایت، چهار داده پرت شناسایی شد که خارج از محدوده مطالعه بودند و با مراجعه به پرسشنامه ها اصلاح شدند.

جدول ۱ میانگین، انحراف معیار، چولگی و کشیدگی

ابزار	میانگین	انحراف معیار	چولگی	کشیدگی
مقیاس تجربه های فلات مسیر شغلی	۵۸/۰۳	۱۳/۷۳	۰/۸۱	۰/۵۳
مقیاس فلات مسیر شغلی	۲۹/۷۵	۸/۸۷	۰/۶۴	۰/۵۲

¹. Job Satisfaction Questionnaire-Short Form

². Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) test

سیاهه فرسودگی شغلی	۵۲/۰۶	۱۸/۷۸	۱/۰۱	۰/۹۲
پرسشنامه رضایت شغلی - فرم کوتاه	۷۳/۴۱	۱۲/۴۹	-۱/۲۴	۲/۰۱

برای تحلیل عاملی تأییدی مقیاس تجربه های فلات مسیر شغلی، گام اولیه شامل ایجاد مدلی در نرم افزار AMOS بود. این مدل بر اساس مبانی نظری پرسشنامه ساخته شد. طبق نظر کلاین (۲۰۲۳)، گویه هایی که بار عاملی منفی دارند یا مقدار بار عاملی آن ها کمتر از ۰/۴ یا بیشتر از ۱ باشد، قابل قبول نیستند و باید از مدل حذف شوند. پس از ترسیم مدل و بررسی بارهای عاملی استاندارد گویه ها، مشخص شد که گویه های ۴، ۱۶ و ۱۷ با بارهای عاملی ۰/۰۸، ۰/۲۱- و ۰/۲۴ به ترتیب، مناسب نیستند و از مدل حذف شدند. مدل مجدداً آزمون شد و نتایج بارهای عاملی هر گویه در جدول ۲ قابل مشاهده است. طبق این جدول، همه گویه ها دارای بار عاملی مناسب هستند و به عبارت دیگر، به خوبی عوامل پنهان را بیان می کنند.

جدول ۲ تحلیل عاملی تأییدی و بار عاملی استاندارد شده هر گویه

گویه ها	عامل ۱ فلات ابقاء	عامل ۲ فلات روان شناختی	عامل ۳ فلات ساختاری	عامل ۴ فلات محتوایی
۱ به طور کلی، از شغلم راضی ام.	۰/۹۵***			
۲ از انجام فعالیت های کاری روزانه خود لذت می برم.	۰/۷۳***			
۳ در حال حاضر، به دنبال شغل دیگری نیستم.	۰/۴۴***			
۴ دغدغه ترفیع گرفتن ندارم.	۰/۰۸			
۵ از فرصت هایی که برای آموزش و پیشرفت در اختیارم قرار گرفته راضی ام.	۰/۴۹***			
۶ احساس می کنم نمی توانم وظایف شغلی ام را به خوبی انجام دهم.	۰/۵۲***			
۷ اخیراً متوجه بدتر شدن عملکرد کاری خود شده ام.	۰/۶۲***			
۸ علاقه ام به کار کمتر شده است.	۰/۸۹***			
۹ به طور کلی، برای کارم اشتیاق ندارم.	۰/۸۴***			
۱۰ اغلب در مورد عملکرد کاری خود احساس اضطراب می کنم.	۰/۴۵***			
۱۱ نگرانم که دیگر ترفیع نگیرم.	۰/۳۷***			
۱۲ انتظار ندارم به بالاتر از سطح شغلی فعلی ام پیشرفت کنم.	۰/۶۴***			

۱۳	فرصت های من برای ارتقاء در آینده محدود است.	۰/۸۳***
۱۴	بعید است پست بالاتری بگیرم.	۰/۹۳***
۱۵	بیشتر از این در سازمانم پیشرفت نمی کنم.	۰/۸۶***
۱۶	مشکلات مهمی در شغلم احساس نمی کنم.	-۰/۲۱
۱۷	تکالیف کاری چالش برانگیزی دریافت نمی کنم.	۰/۲۴
۱۸	دیگر قادر به یادگیری و پیشرفت در شغل فعلی ام نیستم.	۰/۶۴***
۱۹	به من فرصتی داده نمی شود که ایده های جدید را امتحان کنم.	۰/۷۳***
۲۰	کارم روتین و تکراری است.	۰/۷۶***

 $p < 0.001$

مقدار خی دو مدل برابر با ۲۴۵/۸۱ و درجه آزادی ۱۱۳ ($p < ۰/۰۵$) بود. همچنین شاخص های برازش مدل مورد بررسی قرار گرفتند. همان طور که در جدول ۳ نشان داده شده است، به طور کلی می توان گفت که مدل از برازش قابل قبولی برخوردار است.

جدول ۳ شاخص های برازش مدل

شاخص	CFI	TLI	IFI	RMSEA
مدل	۰/۹	۰/۹	۰/۹۱	۰/۰۷

در نهایت، با استفاده از مدل معادلات ساختاری، همبستگی بین خرده مقیاس ها تعیین شد. همان طور که در جدول ۴ مشاهده می شود، مطابق با مدل نظری مقیاس، فلات ابقاء با فلات روان شناختی، فلات ساختاری و فلات محتوایی همبستگی منفی و معناداری نشان داده است. سه عامل دیگر، یعنی فلات روان شناختی، فلات ساختاری و فلات محتوایی، همان طور که انتظار می رفت، با یکدیگر همبستگی مثبت و معناداری دارند.

جدول ۴ همبستگی عامل های مقیاس تجربه های فلات مسیر شغلی

عامل	۱	۲	۳
۱. فلات ابقاء	-		
۲. فلات روان شناختی	۰/۶۸**	-	
۳. فلات ساختاری	۰/۳۴*	۰/۵۰**	-
۴. فلات محتوایی	۰/۶۱**	۰/۶۶**	۰/۶۵**

** $p < ۰/۰۱$ ؛ * $p < ۰/۰۵$

طبق جدول ۵، نتیجه بررسی همبستگی مقیاس تجربه های فلات مسیر شغلی با مقیاس فلات مسیر شغلی برای سنجش روایی همزمان برابر $0/64$ به دست آمد که نشان دهنده همبستگی مثبت و معنادار در سطح معناداری $0/01$ است. همچنین، نتیجه همبستگی مقیاس تجربه های فلات مسیر شغلی با سیاهه فرسودگی شغلی مسلش برای سنجش روایی همگرا برابر $0/54$ بود که نشان دهنده همبستگی مثبت و معنادار در سطح معناداری $0/01$ است. در نهایت، نتیجه همبستگی مقیاس تجربه های فلات مسیر شغلی با پرسشنامه رضایت شغلی برای سنجش روایی واگرا برابر $0/44$ - به دست آمد که نشان دهنده همبستگی منفی و معنادار در سطح معناداری $0/01$ است. همچنین، مقیاس فلات مسیر شغلی همبستگی های مثبت و معناداری با پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش نشان داد و همبستگی های منفی و معناداری با پرسشنامه رضایت شغلی داشت (به ترتیب $0/63 = r$ ؛ $-0/63 = r$ ؛ $p < 0/01$). در نهایت، پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش همبستگی منفی و معناداری با پرسشنامه رضایت شغلی نشان داد ($p < 0/01$ ، $r = -0/78$). جدول ۵ این همبستگی ها را نشان می دهد.

جدول ۵ همبستگی مقیاس های پژوهش با یکدیگر

مقیاس	۱	۲	۳
۱. تجربه های فلات مسیر شغلی	-		
۲. فلات مسیر شغلی	۰/۶۴**	-	
۳. فرسودگی شغلی	۰/۵۴**	۰/۶۳**	-
۴. رضایت شغلی	۰/۴۴**	۰/۶۳**	۰/۷۸**

همان طور که در جدول ۶ مشاهده می شود، نتایج بررسی همسانی درونی با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس برابر ۰/۷۳ و برای خرده مقیاس های فلات ابقاء، فلات روان شناختی، فلات ساختاری و فلات محتوایی به ترتیب ضریب ۰/۷۰، ۰/۸۱، ۰/۸۵ و ۰/۷۵ به دست آمد. همچنین، پایایی ترکیبی هر عامل محاسبه شد که نتایج آن در جدول ۶ قابل مشاهده است. آستانه قابل قبول برای پایایی ترکیبی بالاتر از ۰/۷ است (حیی و کلاهی، ۲۰۲۲). بنابراین، می توان گفت که ساختارها یا عوامل مقیاس دارای پایایی ترکیبی بالایی هستند.

جدول ۶ همسانی درونی مقیاس تجربه های فلات مسیر شغلی و پایایی ترکیبی

خرده مقیاس	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی
فلات ابقاء	۰/۷۰	۰/۷۴
فلات روان شناختی	۰/۸۱	۰/۸۰
فلات ساختاری	۰/۸۵	۰/۸۵
فلات محتوایی	۰/۷۵	۰/۷۵
پایایی کل	۰/۷۳	

همچنین، به منظور بررسی پایایی مقیاس تجربه های فلات مسیر شغلی، روش باز آزمایی نیز استفاده شد. در این روش، نتایج همبستگی بین نمرات یک نمونه ۴۰ نفری از شرکت کنندگان در دو نوبت با فاصله زمانی سه هفته تا یک ماه محاسبه شد. این ضرایب همبستگی برای خرده مقیاس های فلات ابقاء، فلات روان شناختی، فلات ساختاری و فلات محتوایی به ترتیب ۰/۷۲، ۰/۷۰، ۰/۷۰ و ۰/۴۷ به دست آمد و برای کل مقیاس برابر ۰/۵۰ بود که مثبت و معنادار در سطح معناداری ۰/۰۱ است. این مقادیر همبستگی و همچنین مقادیر میانگین و انحراف معیار شرکت کنندگان در دو نوبت در جدول ۷ قابل مشاهده است.

جدول ۷ همبستگی بین نمرات شرکت کنندگان در نوبت اول و دوم

خرده مقیاس	نوبت اول		نوبت دوم		بازآزمایی
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	
فلات ابقاء	۲۲/۱۵	۶/۰۴	۲۳/۳۳	۷/۰۱	۰/۷۲**
فلات روان شناختی	۹/۳۰	۴/۸۳	۹/۴۰	۵/۸۲	۰/۷۰**
فلات ساختاری	۱۱/۲۵	۶/۶۰	۱۲/۴۵	۸/۴۶	۰/۷۰**
فلات محتوایی	۱۴/۲۷	۴/۸۵	۱۳/۰۵	۴/۹۶	۰/۴۷**
کل مقیاس	۵۶/۸۵	۱۱/۹۲	۵۸/۱۸	۱۳/۶۷	۰/۵۰**

** $p < 0.01$; N: ۴۰

بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی ویژگی های روان سنجی مقیاس تجربه های فلات مسیر شغلی (CPES) در نمونه ای از جامعه ایرانی انجام شد. نتایج تحلیل عاملی تاییدی، ساختار دو عاملی این مقیاس را، مطابق با پژوهش اصلی رامگولام (۲۰۲۰)، تأیید کرد. این امر نشان می دهد که ابعاد نوین فلات مسیر شغلی که در این مقیاس اندازه گیری می شوند، در بافت فرهنگی ایران نیز قابل شناسایی هستند. با این حال، نتایج ما یک تفاوت کلیدی با پژوهش اصلی داشت: سه گویه از مقیاس (گویه های ۴، ۱۶ و ۱۷) دارای بارهای عاملی ضعیفی بودند. این موضوع می تواند ناشی از ترجمه فرهنگی و محتوایی این گویه ها باشد؛ به این معنی که ممکن است معانی دقیق این گویه ها در جامعه فرهنگیان ایرانی به درستی منتقل نشده باشد. این یافته، اهمیت بومی سازی ابزارهای روان سنجی را پیش از استفاده در بافت های فرهنگی مختلف، برجسته می کند. در مقابل، یافته های مربوط به روایی همزمان، همگرا و واگرا کاملاً با نتایج پژوهش های پیشین هم خوانی داشتند.

روایی همزمان و همگرا؛ همبستگی مثبت و معنادار مقیاس تجربه های فلات مسیر شغلی با مقیاس فلات مسیر شغلی و پرسشنامه فرسودگی شغلی، نشان می دهد که این ابزار نه تنها به لحاظ نظری با سازه های مشابه هم راستا است، بلکه در عمل نیز قادر است تجارب فلات مسیر شغلی را به طور معتبر منعکس کند. به ویژه، رابطه مثبت با فرسودگی شغلی نشان می دهد که تجربه های فلات شغلی می توانند به فرسودگی عاطفی، کاهش انرژی روانی و احساس ناکامی در محیط کار منجر شوند؛ موضوعی که با انبوهی از تحقیقات پیشین (کالهور و همکاران، ۲۰۲۲؛ اندیشمند و شکوه، ۲۰۱۹؛ کاوان، ۲۰۲۲) همسو است. این یافته به طور نظری بر این نکته تأکید دارد که فلات مسیر شغلی یک وضعیت ایستا و صرفاً شغلی نیست، بلکه پیامدهای روان شناختی عمیقی بر کارکنان دارد و می تواند کیفیت عملکرد سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد.

روایی واگرا؛ همبستگی منفی و معنادار مقیاس تجربه های فلات مسیر شغلی با رضایت شغلی نیز تأیید کرد که این مقیاس قادر است بین سازه های مرتبط و غیرمرتبط تمایز قائل شود. کاهش رضایت شغلی در افرادی که فلات مسیر شغلی را تجربه می کنند، از منظر نظری قابل توضیح است؛ زیرا احساس رکود و نبود فرصت پیشرفت، انگیزش درونی را کاهش داده و به

دلسردی و نارضایتی شغلی می انجامد. این نتیجه نیز با یافته های مطالعات پیشین (ابیدین و همکاران، ۲۰۲۱؛ عبدالعلیم و الساید، ۲۰۲۲؛ هی و اوک، ۲۰۱۹) هم راستا است.

پایایی؛ نتایج آلفای کرونباخ و پایایی بازآزمایی نشان داد که نسخه فارسی CPES از همسانی درونی و ثبات زمانی مطلوبی برخوردار است. این امر نشان می دهد که ابزار ترجمه شده نه تنها از لحاظ نظری معتبر است، بلکه از نظر روان سنجی نیز قابلیت اتکای لازم برای استفاده در پژوهش ها و مداخلات سازمانی را دارد. بنابراین، پژوهش حاضر با فراهم کردن شواهد روایی و پایایی، امکان سنجش دقیق تر پدیده فلات مسیر شغلی در بافت فرهنگی ایران را فراهم ساخته و می تواند مبنای مطالعات بعدی و طراحی راهبردهای پیشگیرانه در حوزه مدیریت منابع انسانی و آموزش باشد.

این مطالعه با وجود دستاوردهای خود، محدودیت هایی نیز داشت. مهم ترین محدودیت، استفاده از نمونه در دسترس و محدود به جامعه فرهنگیان بود. این امر تعمیم پذیری یافته ها را به سایر گروه های شغلی و اجتماعی محدود می کند. همچنین، علی رغم تأیید ساختار عاملی، بارهای عاملی ضعیف برخی گویه ها نشان داد که احتمالاً ترجمه فارسی آن ها به دقت نیاز دارد. بر این اساس، پیشنهاد می شود پژوهش های آتی موارد زیر را مد نظر قرار دهند: (۱) بررسی در نمونه های متنوع تر؛ توصیه می شود نسخه فارسی مقیاس تجربه های فلات مسیر شغلی در نمونه های گسترده تر و متنوع تری از مشاغل و صنایع (مانند کارمندان بخش دولتی، کارکنان بخش خصوصی، کارگران صنعتی و غیره) مورد بررسی قرار گیرد تا ویژگی های روان سنجی آن در جوامع مختلف شغلی نیز تأیید شود، (۲) اصلاح گویه های ضعیف: پیشنهاد می شود با استفاده از روش هایی مانند تحلیل مصاحبه های شناختی، ترجمه گویه های ضعیف تر (۴، ۱۶، و ۱۷) مورد بازبینی قرار گیرد تا اطمینان حاصل شود که معنی اصلی آن ها در بافت فرهنگی ایران به درستی منتقل می شود، (۳) بررسی رابطه با سایر سازه ها: پژوهش های آینده می توانند به بررسی رابطه مقیاس تجربه های فلات مسیر شغلی با سازه های دیگری مانند عوامل استرس زا در محل کار، عملکرد شغلی، قصد ترک شغل، و حمایت اجتماعی بپردازند تا تصویر کامل تری از پیامدهای فلات مسیر شغلی در ایران به دست آید.

منابع

- آقابابایی، راضیه؛ رحیمی، حمید. (۱۴۰۴). اثر فلات زدگی شغلی بر عملکرد شغلی: نقش میانجی رفتارهای کاری انحرافی و سکوت سازمانی. مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی، ۱۲(۱)، ۱۲۵-۱۴۲.
- حامد هادی، مامون؛ نصیری، محمد؛ حردان العلوانی، ماهر عبدالحمز؛ نصر اصفهانی، داود. (۱۴۰۴). طراحی مدل فلات زدگی شغلی بر بی حوصلگی شغلی معلمان ورزش عراق با نقش میانجی باورهای انگیزشی. مدیریت، آموزش و توسعه در عصر دیجیتال. ۱-۱۴.
- زین آبادی، حسن رضا؛ عبدلهی، بیژن؛ عباسیان، حسین؛ کائیدی، زهرا. (۱۴۰۱). تأملی بر ویژگی های معلمان مبتلا به فلات شغلی: یافته های یک مرور نظام مند. مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۴(۱)، ۶۵-۸۰.
- شیخ، محمود؛ قربانی، سجاد؛ و بای، ناصر. (۱۴۰۴). رابطه بین اضافه بار کاری و فلات شغلی معلمان ورزش: نقش میانجی ثبات عاطفی. مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی، ۱۲(۱)، ۷۶-۸۰.

- Abdelaliem, S. M. F., & El-Sayed, A. A. I. (2022). The Effect of career plateauing as a mediating factor on nurses' job satisfaction and promotability. *JONA: The Journal of Nursing Administration*, 52(10), 519-524.
- Abideen, Z., Rashid, M., & Tufail, H. (2021). Career plateau, job satisfaction and organizational commitment: An islamic work ethics perspective. *Asian Social Studies and Applied Research*, 2(4), 14-24.
- Allen, T. D., Russell, J. E. A., Poteet, M. L., & Dobbins, G. H. (1999). Learning and development factors related to perceptions of job content and hierarchical plateauing. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 1113-1137
- Andishmand, V., shokoo shamsoldini, Z., (2019). The relationship between job burnout and social wear and career plateau in school employees. *Journal of new developments in psychology, educational sciences and education*, 2(18), 30-41. [In Iran]
- Bardwick, J. M. (1986). *The plateauing trap: How to avoid it in your career... and your life*. American Management Association.
- Brayfield, A. H., & Rothe, H. F. (1951). An index of job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 35(5), 307.
- Brislin, R. W. (1970). Back-translation for cross-cultural research. *Journal Of Cross-Cultural Psychology*, 1(3), 185-216.
- Ference, T. P., Stoner, J. A., & Warren, E. K. (1977). Managing the career plateau. *Academy of Management review*, 2(4), 602-612.
- Habibi, A., & Kolahi, B. (2022). *Structural equation modeling and factor analysis*. Academic Jihad Publications. [In Iran]
- Hee, S., & Ok, N. (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.
- Kalhor, R., Arzani, SH., & Alizade, A. (2022). *The relationship between Career Plateau on Intention to Quit Job in hospitals nurses affiliated to Qazvin University of Medical sciences with Mediating Role Of job Burnout*. PhD Thesis. Qazvin University of Medical Sciences, Qazvin, Iran.
- Khanifar, H., Ebrahimi, S., & Gholami, B. (2021). The Impact of Structural and Content Career Plateau on the Teachers Motivation. *survey in teaching humanities*, 7(22), 1-22. [20.1001.1.27172260.1400.7.22.1.9](https://doi.org/10.1001.1.27172260.1400.7.22.1.9) [In Iran]
- Kline, R. B. (2023). *Principles and practice of structural equation modeling*. Guilford publications.
- Ko, J., & Kim, H. (2018). Relationship between career plateau, career planning, social support, and turnover intention in nurses. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*, 24(1), 97-106.
- Kwon, J. E. (2022). The Impact of Career Plateau on Job Burnout in the COVID-19 Pandemic: A Moderating Role of Regulatory Focus. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(3).
- Lapalme, M. È., Tremblay, M., & Simard, G. (2009). The relationship between career plateauing, employee commitment and psychological distress: The role of organizational and supervisor support. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(5), 1132-1145.
- Martins, P., Nascimento, G., & Moreira, A. (2023). Leadership and Turnover Intentions in a Public Hospital: The Mediating Effect of Organisational Commitment and Moderating Effect by Activity Department. *Administrative Sciences*, 13(1), 18.

- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). *Maslach Burnout Inventory--ES Form (MBI)* [Database record]. APA PsycTests.
- Milliman, J. F. (1992). Consequences and moderators of career plateauing: An empirical investigation. *Annual Meeting of the Academy of Management, Las Vegas, Nevada*.
- Naghiloo, Z., Kotobi, F., & Namvar, M. (2022). The Effect of Quality of Work Life on the Career Plateau of Sport Teachers. *Bi-Quarterly Journal of Educational and Scholastic Studies*, 11(1), 101-119. [20.1001.1.2423494.1401.11.1.4.6](https://doi.org/10.2423494.1401.11.1.4.6) [In Iran]
- Purnawanti, L. K., & Rizal, A. (2022). Factors Affecting the Career Plateau Mediated Job Satisfaction. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 5(2), 9703-9716.
- Ramgoolam, S. (2020). *Development and validation of the career plateauing experiences scale in relation to job satisfaction, motivation, and work engagement in the South African Police Service*. (Doctoral dissertation). University of south africa.
- Yang, W. N., Niven, K., & Johnson, S. (2019). Career plateau: A review of 40 years of research. In *Journal of Vocational Behavior* (Vol. 110, pp. 286–302). Academic Press Inc.

