



Research Article

The effect of career plateau on turnover intention among healthcare workers: A meta-analysis

Milad Piran Hamlabadi¹ , * Mohammad Narimani²

1. Department of Sport Sciences, Faculty of Humanities and Social Sciences, University of Ardakan, Ardakan, Iran.
2. Department of Psychology, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran

Use your device to scan
and read the article online



Citation: Piran Hamlabadi M, Narimani M, The effect of career plateau on turnover intention among healthcare workers: A meta-analysis. *Journal of Modern Medical Information Science*. 2025; 11(3):269-288. [In Persian]



10.48312/jmis.11.3.1024.1

Article Info:

Received: 26 Sep 2025

Accepted: 6 Dec 2025

Available Online: 22

Dec 2025

Key Words:

Career Plateau, Personnel
Turnover, Meta-Analysis,
Health Personnel.

ABSTRACT

Introduction: The present study aimed to conduct a meta-analysis of the effect of career plateau on turnover intention among healthcare workers.

Methods: This applied study was conducted using the meta-analysis method based on the PRISMA protocol. The statistical population comprised 1,584 studies identified from reputable national and international databases, published between October 2000 and February 2026. After applying inclusion and exclusion criteria, 24 studies with a total sample size of 8,381 participants were deemed eligible for analysis. Data were analyzed using Comprehensive Meta-Analysis (CMA) software, version 2, employing a random-effects model.

Results: The results indicated that career plateau had an effect size of 0.37 on turnover intention. Among the different dimensions of career plateau, hierarchical plateau demonstrated the greatest impact with an effect size of 0.54. Additionally, job content plateau showed a significant relationship with turnover intention, with an effect size of 0.36.

Discussion: Career plateau, particularly its hierarchical dimension, is a key factor in increasing employees' turnover intention among healthcare organization workers. Implementation of career development programs may be effective in reducing this negative effect.

* Corresponding Author:

Dr Mohammad Narimani

Address: University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.

E-mail: narimani@uma.ac.ir



Copyright © 2025 The Author[s].
This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License [CC-BY-NC: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legalcode.en>], which permits use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited and is not used for commercial purposes.



Extended Abstract

Introduction:

Healthy human resources are the most vital asset of any healthcare system. Globally, approximately 28 million people work in nursing, yet the world faces a serious nursing shortage. The WHO predicts that by 2030, about nine million nurses and midwives will be needed. The global nurse turnover rate ranges from 8% to 36%, and turnover intention among physicians is reported at 39%. Turnover intention represents an individual's intention to leave an organization. Identifying its influencing factors allows timely managerial intervention. Rodriguez identifies career plateau as one of the most important reasons for employees' desire to leave. Career plateau is recognized as a major source of workplace stress. Employees who feel they cannot advance lose motivation and experience decreased job satisfaction and organizational commitment. Career plateau refers to a point where the possibility of promotion seems very low. Researchers have distinguished between two primary forms of career plateau: structural plateau, which arises from constraints within the organizational hierarchy, and content plateau, which emerges when an individual has fully mastered their role and encounters no further learning opportunities or novel challenges. Despite decades of research, no study has systematically synthesized the evidence on the effect of career plateau on turnover intention in healthcare organizations. Most studies have considered career plateau as a unidimensional construct. A clear gap exists in comparing the role of structural and content plateau. Therefore, this meta-analysis was designed to fill this research gap. The study tested three hypotheses:

(1) the overall effect size of career plateau on turnover intention is large; (2) the effect size of structural career plateau is large; and (3) the effect size of content career plateau is large.

Methods:

This applied quantitative study was conducted using the meta-analysis method based on the PRISMA protocol. The statistical population comprised all studies published between January 2000 and February 2026 examining the effect of career plateau on turnover intention among health personnel.

A systematic search was performed in six databases including Semantic Scholar, Google Scholar, Magiran, Noormags, IranDoc, and Jihad University database using Persian and English keywords such as "career plateau," "structural plateau," "content plateau," and "turnover intention." The initial search yielded 1,584 studies. After removing duplicates ($n=453$) and studies published before 2000 ($n=12$) using Mendeley software, 1,119 studies underwent title and abstract screening. During this phase, 57 qualitative studies, 975 single-variable studies, 85 correlation-only studies, and 81 purely descriptive studies were excluded. Full-text review led to further exclusion of 29 studies due to insufficient sample size, 11 studies due to lack of validity and reliability, and 27 theses due to reporting only one variable or having a different target population. Ultimately, 24 studies (2 theses and 22 peer-reviewed articles) with a total sample size of 8,381 participants were included in the final meta-analysis. Among these, 11 studies examined general career plateau, 7 examined structural plateau, and 6 examined content plateaus. Data were analyzed using CMA version 2. Publication bias was assessed using funnel plots and Egger's regression test. Heterogeneity was assessed using Cochran's Q test and I^2 statistic. Due to significant heterogeneity, a random-effects model was employed. Cohen's interpretation system was used to interpret effect sizes.

Results:

The results of the random-effects model of the present study showed that the mean effect size for the first hypothesis, namely the effect of career plateau on employees' turnover intention in the samples of the present study, was 0.37 in a positive direction, with a significance level of 0.048. Furthermore, the results of the second hypothesis showed that the effect of hierarchical (structural) career plateau on employees' turnover intention was 0.54 in a positive direction, with a significance level of 0.001. On the other hand, regarding the third hypothesis, the results of the random-effects model examining the effect size of the third hypothesis, namely the effect of content career plateau on employees' turnover intention in the samples of the present study, was 0.36 in a positive direction, with a significance level of 0.001. Therefore, overall, it can be concluded that career plateau and its dimensions

have a significant effect on employees' turnover intention. That is, the higher the perception of career plateau, the greater the employees' intention to leave the organization (Table 1). Additionally, Fig-

ures 1 to 3 show the fixed and random combined effect sizes of the studies examined for the research hypotheses.

Table 1: Results of random-effects model

Hypothesis	Number of Studies	Effect Size	Lower Limit	Upper Limit	Z-Value	P-Value
Hypothesis 1	11	0.37	0.003	0.667	1.97	0.048
Hypothesis 2	7	0.54	0.34	0.69	4.73	0.001
Hypothesis 3	6	0.36	0.18	0.52	3.78	0.001

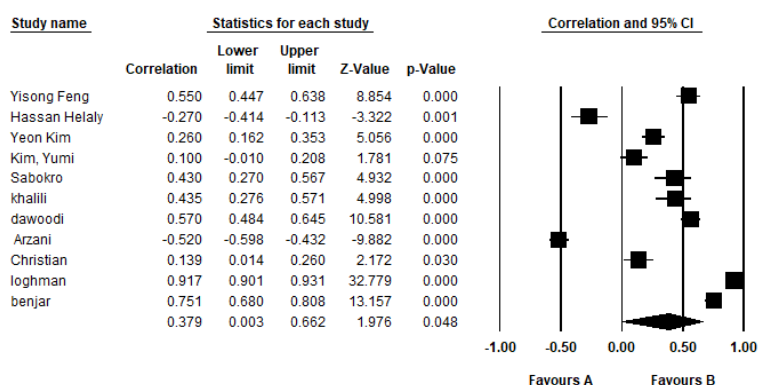


Figure 1: Fixed and random combined effect sizes of the studies examined for the first hypothesis

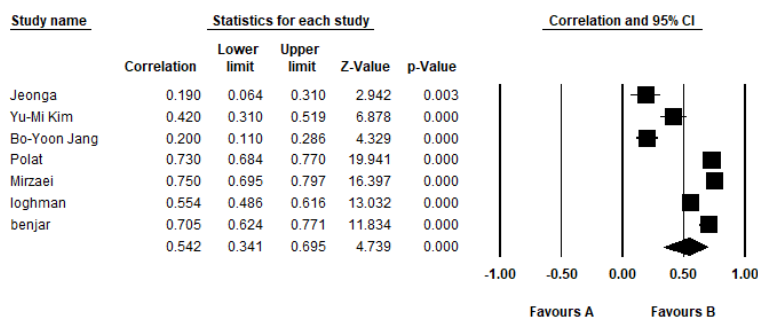


Figure 2: Fixed and random combined effect sizes of the studies examined for the second hypothesis

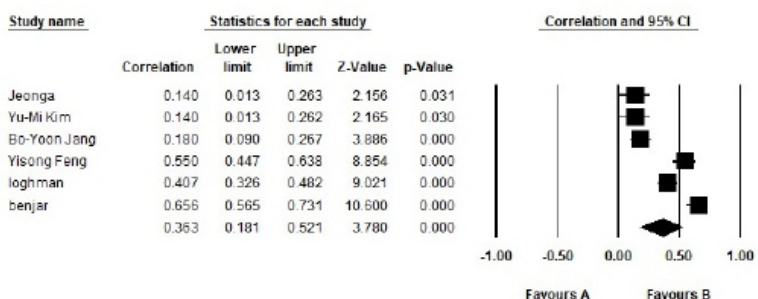


Figure 3: Fixed and random combined effect sizes of the studies examined for the third hypothesis



Conclusion:

The findings of this meta-analysis confirm that career plateau has a significant positive effect on turnover intention among health personnel, with an overall effect size of 0.37. Among the dimensions examined, structural (hierarchical) plateau showed the strongest effect (0.54), followed by content plateau (0.36). These results indicate that employees who perceive limited opportunities for vertical advancement or a lack of challenge in their current role are more likely to consider leaving their organization. The stronger effect of structural plateau can be explained by the highly hierarchical and specialized structure of hospitals and healthcare centers, where vertical advancement (e.g., from nurse to head nurse to nursing manager) is transparent, objective, and integral to professional identity. Consequently, the blockage of this path is perceived as a complete closure of the professional horizon. However, content plateau also plays an independent and significant role. In healthcare settings, due to the repetitive and procedural nature of many clinical tasks, this phenomenon has a high prevalence. Unlike structural plateau, which is often tied to macro-level organizational policies, content plateau is largely within the control of middle managers and can be addressed through job enrichment, job rotation, the assignment of special projects, and the design of dual career paths (professional and managerial). Therefore, healthcare policymakers and managers are strongly recommended to simultaneously address both structural and content dimensions of career plateau by revising vertical promotion structures and implementing regular intervention programs to reduce monotony and increase job challenge.

مقاله پژوهشی

اثر فلات‌زدگی شغلی بر قصد ترک شغل در بین کارکنان خدمات بهداشتی (یک مطالعه فراتحلیل)

میلاد پیران حمل آبادی^۱ ID، * محمد نریمانی^۲ ID

۱. گروه علوم ورزشی، دانشکده علوم انسانی و اجتماعی، دانشگاه اردکان، اردکان، ایران، ایران.
۲. گروه روانشناسی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

Use your device to scan
and read the article online

Citation: Piran Hamlabadi M, Narimani M, The effect of career plateau on turnover intention among healthcare workers: A meta-analysis. *Journal of Modern Medical Information Science*. 2025; 11(3):269-288. [In Persian]

doi 10.48312/jmis.11.3.1024.1

چکیده

هدف: هدف از مطالعه حاضر انجام فراتحلیل اثر فلات‌زدگی شغلی بر قصد ترک شغل در بین کارکنان خدمات بهداشتی بود.

روش‌ها: این مطالعه کاربردی با استفاده از روش فراتحلیل مبتنی بر پروتکل PRISMA انجام شد. جامعه آماری شامل ۱۵۸۴ مطالعه شناسایی شده از پایگاه‌های داده معتبر داخلی و بین‌المللی بود که بین اکتبر ۲۰۰۰ تا فوریه ۲۰۲۶ منتشر شده بودند. پس از اعمال معیارهای ورود و خروج، ۲۴ مطالعه با حجم نمونه کلی ۸۳۸۱ نفر واجد شرایط تشخیص داده شدند. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار جامع فراتحلیل (CMA)، نسخه ۲، با استفاده از مدل اثرات تصادفی تجزیه و تحلیل شدند.

نتایج: نتایج نشان داد که فلات‌زدگی شغلی با اندازه اثر ۰/۳۷ بر تمایل به ترک خدمت تأثیر دارد. از میان ابعاد مختلف فلات‌زدگی، فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی با اندازه اثر ۰/۵۴ بیشترین تأثیر را نشان داد. همچنین فلات‌زدگی محتوایی با اندازه اثر ۰/۳۶ رابطه معناداری با تمایل به ترک خدمت داشت.

نتیجه‌گیری: فلات‌زدگی شغلی به ویژه بعد سلسله‌مراتبی آن، عاملی کلیدی در افزایش تمایل کارکنان به ترک خدمت در بین کارکنان سازمان‌های خدمات بهداشتی است. اجرای برنامه‌های توسعه شغلی می‌تواند در کاهش این اثر منفی مؤثر باشد.

اطلاعات مقاله :

تاریخ دریافت: ۵ مهر ۱۴۰۴

تاریخ پذیرش: ۱۶ شهریور ۱۴۰۴

تاریخ انتشار: ۳۰ آذر ۱۴۰۴

کلیدواژه‌ها :

فلات‌زدگی شغلی، قصد ترک شغل، فراتحلیل، کارکنان خدمات بهداشتی.

*نویسنده مسئول:

دکتر محمد نریمانی

نشانی: دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.
پست الکترونیک: narimani@uma.ac.ir



Copyright © 2025 The Author[s].

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License [CC-BY-NC: <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/legal-code.en>], which permits use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited and is not used for commercial purposes.

مقدمه:

نیروی انسانی سالم، به عنوان بزرگ‌ترین و حیاتی‌ترین سرمایه هر نظام مراقبت بهداشتی و درمانی، نقشی انکارناپذیر در ارتقای سطح سلامت جامعه و تحقق پوشش همگانی خدمات سلامت ایفا می‌کند. به عنوان مثال در سطح جهان، حدود ۲۸ میلیون نفر در حرفه پرستاری فعالیت می‌کنند که از این میان، ۱۹ میلیون نفر را پرستاران حرفه‌ای تشکیل می‌دهند [۱]. اما جهان با چالش جدی کمبود پرستار مواجه است. سازمان جهانی بهداشت پیش‌بینی کرده است که تا سال ۲۰۳۰، به حدود نه میلیون پرستار و ماما نیاز خواهد بود و در حال حاضر بیش از ۱۵۰ کشور با کمبود نیروی پرستاری دست‌به‌گریبان هستند [۲]. کمبود نیروی پرستاری و چالش‌های مرتبط با حفظ و نگهداری این قشر زحمتکش، به یک مسئله جهانی با پیامدهای گسترده تبدیل شده است [۳]. بر اساس یافته‌های فراتحلیل‌های موجود، نرخ ترک خدمت پرستاران در سطح جهان بین ۸ تا ۳۶ درصد متغیر است و نرخ ترک‌یابی آن حدود ۱۶ درصد برآورد می‌شود [۴]. مطالعه دیگری که به بررسی قصد ترک شغل در میان پزشکان پرداخته، شیوع جهانی این پدیده را ۳۹ درصد گزارش کرده است [۵]. این آمار نگران‌کننده، ضرورت توجه به عوامل مؤثر بر قصد ترک شغل را به عنوان قوی‌ترین پیش‌بین‌کننده رفتار واقعی ترک خدمت، بیش از پیش آشکار می‌سازد [۵، ۶]. از این رو یک مطالعه مرور نظام‌مند، علل ترک خدمت پرستاران را در چهار دسته کلی شامل عوامل فردی، عوامل مرتبط با کار، عوامل بین‌فردی و عوامل سازمانی طبقه‌بندی می‌کند [۶]. در این میان، پدیده سکون مسیر شغلی یا فلات‌زدگی شغلی به عنوان یکی از مهم‌ترین عوامل مرتبط با کار شناسایی شده است که نقشی کلیدی در افزایش قصد ترک شغل و رفتار واقعی ترک خدمت پرستاران ایفا می‌کند [۷].

فلات‌زدگی شغلی به عنوان یکی از منابع اصلی ایجاد استرس در محیط کار شناخته می‌شود کارکنانی که احساس می‌کنند به نقطه‌ای رسیده‌اند که امکان پیشرفت بیشتری برای آنان وجود ندارد، انگیزه خود را از دست داده و با کاهش رضایت شغلی و تعهد سازمانی مواجه می‌شوند [۸].

این کاهش رضایت و تعهد، به نوبه خود می‌تواند پیامدهای منفی سازمانی متعددی را به دنبال داشته باشد که از جمله آن‌ها می‌توان به کاهش رفتار شهروندی سازمانی، افزایش استرس، افسردگی و افزایش تمایل ترک خدمت اشاره کرد. فلات‌زدگی شغلی به نقطه‌ای از مسیر شغلی فرد اشاره دارد که در آن امکان انتصاب عمودی یا ارتقا در آینده‌ای نزدیک، بسیار اندک به نظر می‌رسد [۹]. این پدیده تنها به کمبود فرصت‌های ارتقا محدود نمی‌شود، بلکه احساس ناکامی و ضعف روانشناختی کارمند درباره توقف پیشرفت او در کارراهه شغلی را نیز در بر می‌گیرد [۱۰]. محققان برای این پدیده دو نوع دسته‌بندی اصلی شامل فلات ساختاری و فلات محتوایی را بیان کرده‌اند. فلات ساختاری که ناشی از محدودیت‌های سلسله مراتب سازمانی است و فرد به بالاترین سطح ممکن در ساختار سازمان می‌رسد؛ فلات محتوایی که زمانی رخ می‌دهد که فرد بر شغل خود کاملاً مسلط شده و دیگر امکان یادگیری و چالش جدیدی برای او وجود ندارد. از این رو، این پدیده تنها به کمبود فرصت‌های ارتقای عمودی محدود نمی‌شود، بلکه فقدان تنوع و غنای کاری و فرصت‌های یادگیری در جایگاه فعلی را نیز در بر می‌گیرد [۱۱].

پدیده ترک خدمت کارکنان، به ویژه از نوع اختیاری آن، به عنوان یکی از چالش‌برانگیزترین مسائل حوزه مدیریت منابع انسانی، موجب اتلاف سرمایه‌های انسانی و مالی سازمان‌ها می‌شود [۱۲]. قصد ترک شغل، به عنوان قوی‌ترین و مستقیم‌ترین پیش‌آیند رفتار واقعی ترک خدمت، نشان‌دهنده تمایل ذهنی و نیت فرد برای قطع عضویت از سازمان است [۱۳]. شناسایی عوامل مؤثر بر شکل‌گیری این قصد، به مدیران این امکان را می‌دهد تا با مداخله به موقع، از خروج نیروهای کارآمد و باتجربه جلوگیری کنند. تمایل به ترک خدمت به صورت فرآیند فکر کردن، برنامه‌ریزی و قصد عمدی برای ترک سازمان تعریف می‌شود [۱۴]. به یکی از نگرانی‌های اصلی مدیریت منابع انسانی تبدیل شده است. بر اساس مدل‌های مطرح در این حوزه، هنگامی که کارکنان از شغل یا سازمان خود ناراضی باشند، به گزینه‌های جایگزین فکر کرده و اندیشه ترک سازمان در آنان تقویت می‌شود [۱۲]. در این زمینه،

که بیانگر تأثیر قابل توجه فلات‌زدگی بر تمایل به ترک خدمت در حرفه پرستاری بود [۱۹]. همچنین در مطالعه ارزانی و همکاران که با مشارکت ۲۷۰ پرستار انجام شد به اندازه اثر ۰/۵۲ ولی در جهت منفی دست یافت [۱۴]. برخی از مطالعات نیز به بررسی فلات ساختاری (سلسله مراتبی) بر تمایل ترک خدمت کارکنان خدمات بهداشتی پرداخته‌اند. به طوری که کیم و همکاران به بررسی اثر فلات ساختاری بر تمایل ترک خدمت کارکنان بیمارستان پرداختند و گزارش کردند که میزان اندازه اثر ۴۲ درصد می‌باشد [۲۰]. در مطالعه میرزایی و همکاران که با عنوان بررسی تأثیر فلات سلسله مراتبی بر قصد ترک شغل با نقش تعدیل‌گر بُعد تناسب فرد-شغل بر روی ۲۸۷ نفر از کارکنان خدمات سلامت انجام شد گزارش کردند که تأثیر فلات سلسله مراتبی بر قصد ترک شغل حدود ۷۵ درصد است [۲۱]. همچنین بر اساس یافته‌های مطالعات متعدد، فلات‌زدگی محتوایی تأثیر قابل توجهی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان دارد. پژوهش کوجونگا با نمونه آماری ۲۳۷ نفری اندازه اثر جزئی ۰/۱۴ را برای اثر فلات‌زدگی محتوایی بر تمایل به ترک خدمت کارکنان گزارش کرد [۲۲]. در مقابل، در مطالعه فنگ و همکاران با عنوان فلات محتوای شغلی و قصد ترک خدمت پزشکان فوق تخصص که بر روی ۲۰۸ پزشک متخصص انجام شد، اندازه اثر مثبت ۰/۵۵ را نشان دادند که حاکی از رابطه مستقیم و معنادار بین فلات‌زدگی محتوایی و تمایل به ترک خدمت بود [۲۳].

با وجود گذشت چند دهه از تحقیق در این حوزه و انباشت قابل توجهی از مطالعات تجربی درباره رابطه فلات‌زدگی شغلی و قصد ترک خدمت در سازمان‌های دولتی، تاکنون هیچ مطالعه‌ای به صورت نظام‌مند به ترکیب کمی این شواهد پراکنده نپرداخته است. از طرف دیگر بیشتر مطالعات، فلات‌زدگی را به عنوان یک سازه یک‌بعدی (عمدتاً ساختاری) در نظر گرفته‌اند. شکاف آشکاری در بررسی و مقایسه همزمان نقش ابعاد مختلف فلات‌زدگی مانند فلات‌زدگی ساختاری و فلات‌زدگی محتوایی بر قصد ترک خدمت در محیط سازمان‌های سلامت محو وجود دارد. از این رو فقدان یک مطالعه متاآنالیز که بتواند با گردآوری و تحلیل نتایج تمامی پژوهش‌های موجود، به

رودریگز یکی از مهم‌ترین دلایل تمایل کارکنان به خروج از خدمت را فلات‌زدگی شغلی می‌داند و خاطر نشان می‌سازند که بی‌توجهی به این پدیده، موجب کاهش رضایت شغلی، عملکرد و تعهد کاری شده و در نهایت، تمایل به ترک را شدت می‌بخشد [۱۵].

مطالعات متعدد نشان می‌دهد پدیده فلات شغلی اگرچه مفهومی تازه محسوب نمی‌شود، اما به عنوان چالشی فراگیر در محیط‌های سازمانی مختلف مشاهده می‌گردد [۱۶]. صاحب‌نظران حوزه توسعه شغلی بر این باورند که این پدیده از مسائل حیاتی مدیریت منابع انسانی به شمار می‌آید که غفلت از آن می‌تواند پیامدهای زیان‌باری برای سازمان‌ها و کارکنان به همراه داشته باشد [۱۳]. واکنش کارکنان در مواجهه با فلات شغلی دارای ماهیت دوگانه است که شامل پاسخ‌های سازنده‌ای مانند توسعه مهارت‌های جدید و به‌کارگیری مربیگری می‌شود و در مقابل، پاسخ‌های انفعالی مانند ترک خدمت، غیبت و کاهش عملکرد کاری را نیز در بر می‌گیرد [۱۴]. شواهد پژوهشی متعدد حاکی از آن است که فلات‌زدگی شغلی با پیامدهای منفی متعددی از جمله کاهش عملکرد شغلی، کاهش رضایت شغلی، تضعیف انگیزه و تعهد سازمانی و در نهایت افزایش قصد ترک شغل همراه است [۱۳]. در مطالعه‌ای که توسط کیم و همکاران انجام شد و به بررسی فراتحلیلی پیش‌بین‌کننده‌های قصد ترک شغل در پرستاران بیمارستانی کره جنوبی پرداخت، فلات‌زدگی شغلی به عنوان یکی از پیش‌بین‌کننده‌های معنادار قصد ترک شغل معرفی شد [۱۷]. پولات و همکاران در مطالعه مقطعی خود بر روی ۴۶۴ پرستار شاغل در بیمارستان‌های ترکیه نشان دادند که با افزایش سطح فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی، قصد ترک شغل در پرستاران نیز به طور معناداری افزایش می‌یابد [۱۸]. همچنین یافته‌های آنان حاکی از آن بود که پرستارانی که در سازمان‌های خصوصی کار می‌کردند و حرفه خود را به صورت داوطلبانه انتخاب کرده بودند، قصد ترک شغل کمتری داشتند [۱۸]. همچنین در مطالعاتی که در داخل ایران انجام شده است نتایج متفاوتی گزارش شده است به عنوان مثال داودی و همکاران در مطالعه خود که با مشارکت ۲۷۰ پرستار مرکز درمانی الزهراء انجام شد به اندازه اثر ۰/۵۷ دست یافتند

۲۰۲۶ انتخاب گردید. به عبارت دقیق تر، این جامعه شامل پایان نامه و مقالات چاپ شده در پایگاه های گوگل اسکولار، سمانتیک اسکولار، مگ ایران، ریسرچ گیت، جهاد دانشگاهی و پایگاه اطلاعاتی پایان نامه های ایران (ایراندک) می باشد. اطلاعات اولیه مطالعات توسط نرم افزار تحلیل استنادی Publish or Perish نسخه به روز رسانی شده ۲۰۲۳ با استفاده از کلیدواژه های فلات زدگی شغلی، فلات ساختاری، فلات محتوایی و تمایل ترک خدمت کارکنان به زبان فارسی و معادل آن ها به زبان انگلیسی در پایگاه گوگل اسکولار و سمانتیک اسکولار و از جست و جوی دستی در پایگاه های ایرانی و خارجی با کلیدواژه های ذکر شده برآورد شد. بطوری که در جستجوی اولیه در ۶ پایگاه معتبر سمانتیک اسکولار، گوگل اسکولار، مگیران، نورمگز، ایراندک و جهاد دانشگاهی شناسایی شد. در این فراتحلیل نتایج مطالعاتی که از پروتکل PRISMA توانسته بودند خارج شوند مورد بررسی قرار گرفتند (شکل ۱).

۲۴ مطالعه وارد پروتکل شده نیز شامل ۲ پایان نامه و ۲۲ مقاله علمی پژوهشی معتبر انتشار یافته در مجلات معتبر می بودند. تعداد نمونه های تحقیق نیز ۸۳۸۱ نفر برآورد شد و از ۲۲ مطالعه، ۶ مقاله مرتبط با مطالعات داخل ایران بودند و ۱۸ مطالعه به مطالعات خارج از ایران مربوط می شدند. داده های هر مطالعه وارد نرم افزار CMA نسخه ۲ شد، سپس اندازه اثر محاسبه شد. همچنین برای تحلیل استنباطی داده ها ابتدا مفروضات فراتحلیل بررسی شد، به طوری که سوگیری انتشار با کمک نمودار کیفی و روش رگرسیون خطی بررسی شد و ناهمگونی مطالعات با استفاده از آن بررسی شد. در آزمون، ناهمگونی بین مطالعات با در نظر گرفتن Q آنالیز شد و از اثرات تصادفی برای ترکیب نتایج و رسیدن به اندازه اثر استفاده شد. در این مدل تغییرات پارامترها در بین مطالعات نیز در محاسبات در نظر گرفته شده است. بنابراین می توان گفت که نتایج به دست آمده از مدل با اثرات تصادفی در شرایط ناهمگن نسبت به مدل با اثرات ثابت قابل تعمیم تر است. برای تفسیر نتایج از سیستم تفسیر کوهن استفاده شد. جدول ۱ خلاصه ای از اطلاعات مربوط به مطالعات مختلف در مورد تاثیر فلات زدگی شغلی بر تمایل ترک خدمت کارکنان را نشان می دهد.

یک برآورد کمی واحد و قابل اعتماد از اندازه اثر این رابطه دست یابد، به وضوح در ادبیات موضوع احساس می شود. بر این اساس، مطالعه متاآنالیز حاضر با هدف پر کردن این خلأ پژوهشی طراحی شده است. با توجه به اثرگذار بودن ابعاد فلات زدگی بر ترک خدمت فرضیات زیر به عنوان فرضیه های اصلی مطالعه در نظر گرفته می شود. دستیابی به پاسخی روشن برای این سوالات، نه تنها تصویر جامع و واضحی از میزان تأثیر فلات زدگی بر تمایل به ترک خدمت ارائه می دهد، بلکه می تواند به سیاست گذاران و مدیران در اولویت بندی مداخلات مدیریتی و تخصیص منابع برای کاهش این پدیده مخرب کمک شایانی کند.

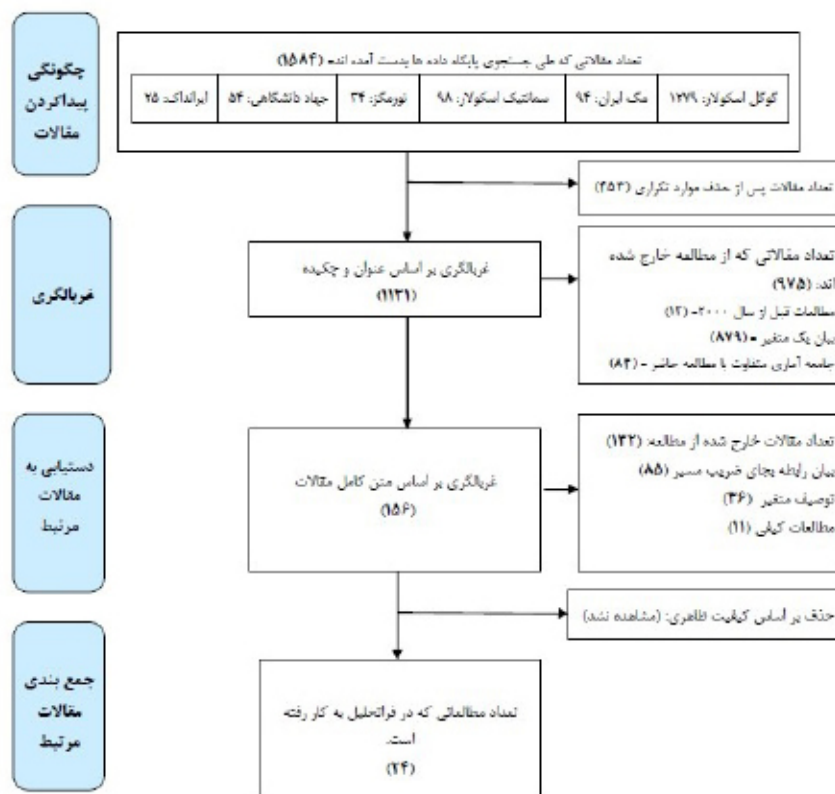
فرضیه ۱: اندازه اثر کلی تاثیر فلات زدگی شغلی بر قصد ترک خدمت در بین کارکنان خدمات بهداشتی بزرگ است.

فرضیه ۲: اندازه اثر کلی تاثیر فلات زدگی شغلی ساختاری بر قصد ترک خدمت در بین کارکنان خدمات بهداشتی بزرگ است.

فرضیه ۳: اندازه اثر کلی تاثیر فلات زدگی شغلی محتوایی بر قصد ترک خدمت در بین کارکنان خدمات بهداشتی بزرگ است.

مواد و روش ها:

این روش بررسی مطالعه حاضر از نوع تحقیق کاربردی است و با توجه به استفاده از استراتژی فراتحلیل و با توجه به ماهیت داده ها، در زمره تحقیقات کمی قرار گرفته است. جامعه مورد بررسی در تحقیقات انجام شده در ایران و جهان در زمینه تاثیر فلات زدگی شغلی بر تمایل ترک خدمت کارکنان سازمان های خدمات بهداشتی می باشد با توجه تحول مفهومی فلات زدگی شغلی از حالت صرفاً ساختاری از اوایل دهه ۲۰۰۰، کفایت تعداد مطالعات تجربی با جامعه هدف کارکنان بهداشتی پس از این سال، استانداردتر شدن گزارشدهی شاخص های آماری لازم برای فراتحلیل (مانند همبستگی و حجم نمونه) و به روز بودن مطالعات انجام شده در دنیا، مطالعات از سال ۲۰۰۰ به بعد انتخاب شدند از این رو بازه زمانی از سال ۲۰۰۰ تا پایان ماه فوریه سال



شکل ۱: نمودار جریانایی پریزما در مطالعه اثر فلات زدگی شغلی بر تمایل ترک خدمت کارکنان

جدول ۱: اطلاعات مربوط به مطالعات مختلف در مورد تاثیر فلات زدگی شغلی بر تمایل ترک خدمت کارکنان						
محقق و سال	عنوان	تعداد نمونه	زبان	نوع انتشار	نوع	یافته کلیدی
ییسونگ فنگ ۲۰۲۳ [۲۳]	Association between major match, job content plateau, and turnover intention of high-level medical talents	۲۰۸	انگلیسی	مقاله	فلات شغلی	فلات شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر قصد ترک شغل دارد
حسن هلالی ۲۰۲۴ [۲۴]	Career plateau, Abusive Supervision, and their Relation to Nurses' Intention to Quit at Mansoura Medical Specialty Hospital	۱۴۷	انگلیسی	مقاله	فلات شغلی منفی بر قصد ترک دارد	فلات شغلی تأثیر دارد
یئون کیم ۲۰۲۰ [۲۵]	The Influencing factors on the General Hospital Nurses' Turnover Intention	۳۶۴	انگلیسی	مقاله	فلات شغلی	ارتباط مثبت اما ضعیف بین فلات شغلی و ترک خدمت
کیم، یومی ۲۰۱۵ [۲۶]	Effects of Self-efficacy, Career Plateau, Job Embeddedness, and Organizational Commitment on the Turnover Intention of Nurses	۳۱۸	انگلیسی	مقاله	فلات شغلی	تأثیر ضعیف فلات شغلی بر ترک خدمت
سبک رو ۱۴۰۰ [۲۷]	The Effect of Mentoring on occupational fluctuation and Career Plateauing Nurses	۱۱۸	فارسی	مقاله	فلات شغلی	فلات شغلی پیش بینی کننده معنادار قصد ترک است
خلیلی ۱۳۹۸	تاثیر مرشدیت بر فلات زدگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کارکنان	۴۹۵	فارسی	پایان نامه	فلات شغلی	تأثیر متوسط و مثبت فلات شغلی بر ترک خدمت

جدول ۱: اطلاعات مربوط به مطالعات مختلف در مورد تاثیر فلات زدگی شغلی بر تمایل ترک خدمت کارکنان

محقق و سال	عنوان	تعداد نمونه	بنا	زبان	نوع انتشار	نوع	یافته کلیدی
شمس ۱۳۹۶ [۲۷]	تأثیر فلات زدگی شغلی بر تمایل به ترک خدمت پرستاران مرکز درمانی الزهراء از طریق فرسودگی شغلی	۲۷۰	۰/۵۷	فارسی	مقاله	فلات شغلی	فلات شغلی قوی ترین پیش بینی کننده قصد ترک
ارزانی ۲۰۲۵ [۱۴]	The mediating role of job burnout in the relationship between career plateau and turnover intention among nurses	۲۹۷	-۰/۵۲	انگلیسی	مقاله	فلات شغلی	فلات شغلی بر تمایل ترک خدمت تاثیر معناداری دارد
ساپوترو ۲۰۲۵ [۲۸]	The influence of career plateau and burnout on turnover intention with cynicism as a mediating variable: A study on health workers in East Java	۲۴۴	۰/۱۳	انگلیسی	مقاله	فلات شغلی	درک فلات زدگی شغلی برای هر پرسنل امکان ترک شغل را تا ۱۳ درصد تبیین می کند.
لقمان ۱۳۹۴	بررسی تاثیر فلات زدگی شغلی بر سکوت سازمانی و میل به ترک خدمت کارکنان پرستاری سازمان در مؤسسه خیریه کهریزک (آسایشگاه ۱ و ۲)	۴۳۹	۰/۹۱	فارسی	پایان نامه	فلات شغلی	فلات شغلی تأثیر بسیار قوی بر تمایل به ترک خدمت دارد
بنجار ۱۴۰۰ [۲۹]	بررسی رابطه مدیریت فلات زدگی شغلی بر ماندگاری منابع انسانی در اداره کل بهزیستی زاهدان	۱۸۵	۰/۷۵	فارسی	مقاله	فلات شغلی	فلات شغلی تأثیر فلات شغلی بالایی بر قصد ترک دارد
یو-می کیم ۲۰۱۶ [۲۰]	The Impact of career plateau on Job satisfaction and turnover intention of Hospital nurses	۲۳۹	۰/۴۲	انگلیسی	مقاله	فلات ساختاری	فلات ساختاری تأثیر معناداری بر ترک خدمت دارد
جونگا ۲۰۱۸ [۲۲]	Relationship between Career Plateau, Career Planning, Social Support, and Turnover Intention in Nurses	۲۳۷	۰/۱۹	انگلیسی	مقاله	فلات ساختاری	تأثیر ضعیف فلات ساختاری بر تمایل ترک خدمت
شهرناز پولات ۲۰۲۵ [۱۸]	The effect of nurses' individual and occupational characteristics and perceptions of hierarchical career plateau on their turnover intention: A cross-sectional study	۴۶۴	۰/۷۳	انگلیسی	مقاله	فلات ساختاری	فلات ساختاری قوی ترین پیش بینی کننده قصد ترک در نمونه ترکیه
بو یون جانگ ۲۰۱۹ [۳۰]	The Effect of the Career Plateau and Distributive Justice on Turnover Intention of Nurses: Moderating Effect of Proactivity	۴۵۹	۰/۲۱	انگلیسی	مقاله	فلات ساختاری	فلات ساختاری تأثیر مثبت اما ضعیفی بر تمایل ترک خدمت دارد
میرزایی ۱۴۰۲ [۲۱]	The effect of nurses' individual and occupational characteristics and perceptions of hierarchical career plateau on their turnover intention: A cross-sectional study	۲۸۷	۰/۷۵	فارسی	مقاله	فلات ساختاری	فلات ساختاری تأثیر قوی بر قصد ترک در بیمارستان های ایران دارد
لقمان ۱۳۹۴	بررسی تاثیر فلات زدگی شغلی بر سکوت سازمانی و میل به ترک خدمت کارکنان پرستاری سازمان در مؤسسه خیریه کهریزک (آسایشگاه ۱ و ۲)	۴۳۹	۰/۵۵	فارسی	پایان نامه	فلات ساختاری	تأثیر متوسط فلات ساختاری بر ترک خدمت

جدول ۱: اطلاعات مربوط به مطالعات مختلف در مورد تاثیر فلات زدگی شغلی بر تمایل ترک خدمت کارکنان						
محقق و سال	عنوان	تعداد نمونه	بنا	زبان	نوع انتشار	نوع یافته کلیدی
بنجار ۱۴۰۰	بررسی رابطه مدیریت فلات زدگی شغلی بر ماندگاری منابع انسانی در اداره کل بهزیستی زاهدان	۱۸۵	۰/۷۰	فارسی	مقاله ساختاری	تأثیر قوی فلات ساختاری بر تمایل ترک خدمت
جونگا ۲۰۱۸ [۲۲]	Relationship between Career Plateau, Career Planning, Social Support, and Turnover Intention in Nurses	۲۳۷	۰/۱۴	انگلیسی	مقاله محتوایی	تأثیر ضعیف فلات محتوایی بر تمایل ترک خدمت
یو-می کیم ۲۰۱۶	The Impact of career plateau on Job satisfaction and turnover intention of Hospital nurses	۲۳۹	۰/۱۴	انگلیسی	مقاله محتوایی	فلات محتوایی تأثیر کمتری نسبت به فلات ساختاری در تمایل ترک خدمت کارکنان دارد اما در تمایل ترک خدمت کارکنان موثر است.
بو یون جانگ ۲۰۱۹ [۳۰]	The Effect of the Career Plateau and Distributive Justice on Turnover Intention of Nurses: Moderating Effect of Proactivity	۴۵۹	۰/۱۸	انگلیسی	مقاله محتوایی	فلات محتوایی تأثیر مثبت اما ضعیفی بر قصد ترک دارد
ییسونگ فنگ ۲۰۲۳ [۲۳]	Association between major match, job content plateau, and turnover intention of high-level medical talents	۲۰۸	۰/۵۵	انگلیسی	مقاله محتوایی	فلات محتوایی تأثیر متوسطی بر قصد ترک دارد
لقمان ۱۳۹۴	بررسی تاثیر فلات زدگی شغلی بر سکوت سازمانی و میل به ترک خدمت کارکنان پرستاری سازمان در مؤسسه خیریه کهریزک (آسایشگاه ۱ و ۲)	۴۳۹	۰/۴۰	فارسی	پایان نامه محتوایی	فلات محتوایی تأثیر کمتری نسبت به دو نوع دیگر فلات زدگی دارد ولی تاثیر فلات محتوایی بر تمایل ترک خدمت قابل توجه است.
بنجار ۱۴۰۰	بررسی رابطه مدیریت فلات زدگی شغلی بر ماندگاری منابع انسانی در اداره کل بهزیستی زاهدان	۱۸۵	۰/۶۵	فارسی	مقاله محتوایی	فلات محتوایی تأثیر قابل توجهی در نمونه های مطالعه دارد

یافته ها:

وجود ناهمگنی معنادار، مدل تصادفی انتخاب می شود و در بررسی ها فرض می گردد که متغیر مستقل بر متغیر وابسته تأثیر دارد. همان طور که در جدول ۲ مشاهده می شود، بر اساس نتایج همگنی سه فرضیه مطالعه می توان گفت با اطمینان ۹۹ درصد فرض صفر مبنی بر همگن بودن مطالعات انجام شده رد می شود و فرض ناهمگونی میان پژوهش ها تأیید می شود. به علاوه شاخص مجذور I مؤید

ابتدا مهم ترین پیش فرض های فراتحلیل که شامل همگن بودن مطالعات انجام شده و بررسی خطای انتشار است، برای هر سه فرضیه مورد بررسی قرار می گیرد و در مرحله بعد نتیجه کلی فراتحلیل گزارش می شود.

بررسی همگن بودن مطالعات: در این آزمون، در صورت

استفاده کرد. درواقع این آزمون به ما می گوید که تاثیر فلات زدگی شغلی و ابعاد آن بر تمایل ترک خدمت کارکنان، به شدت به لحاظ ویژگی ها و مشخصات مطالعات متفاوت هستند .

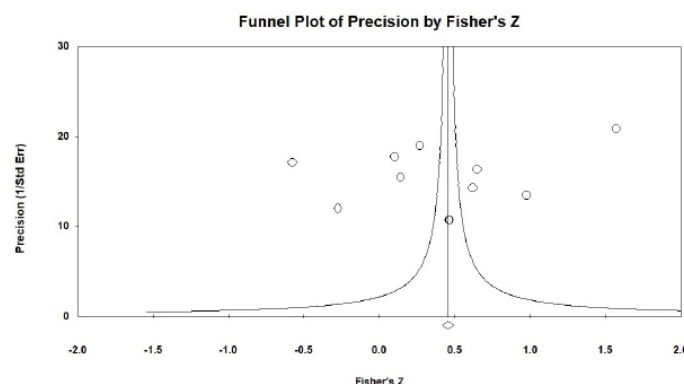
این مطلب است که در فرضیه اول ۹۹ درصد و در فرضیه دوم حدود ۹۷ درصد و در فرضیه سوم حدود ۹۴ درصد از پراکنش ها واقعی و ناشی از کل مطالعات و ناهمگنی آن ها مربوط می باشد. لذا تلفیق آن ها با مدل اثر ثابت موجه نیست و باید از مدل اثر تصادفی به منظور ترکیب نتایج

جدول : آزمون همگنی مطالعات				
شاخص	آزمون Q	درجه آزادی	سطح معنی داری (P)	مجذور I
نتایج فرضیه اول	۱۰۷۲/۸۰۷	۱۰	۰/۰۰۱	۹۹/۰۶۸
نتایج فرضیه دوم	۲۱۹/۸۷	۶	۰/۰۰۱	۹۷/۲۷۱
نتایج فرضیه سوم	۸۵/۶۶	۵	۰/۰۰۱	۹۴/۱۶۳

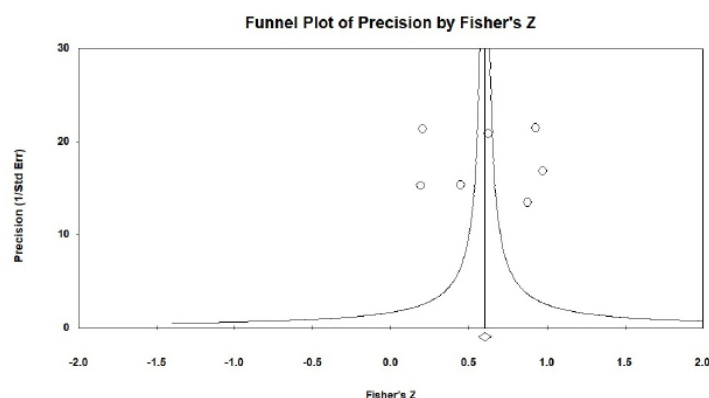
تفسیری در نمودارهای فائل یا کیفی شکل، مطالعاتی که خطای استاندارد پایین دارند و در بالای قیف جمع می شوند دارای سوگیری انتشار نیستند. اما هر چه مطالعات به سمت پایین قیف کشیده می شوند، خطای استاندارد آن ها بالا می رود و سوگیری انتشار بالا می رود [۳۱]. نتایج حاصل از نمودار کیفی وارونه تقریباً تداعی کننده تقارن نسبی مطالعات انجام شده می باشد اما قضاوت صریحی در این مورد نمی توان انجام داد و می بایست برای این منظور از آزمون های آماری مربوطه (روش رگرسیونی خطی اگر) استفاده شود در این روش فرض صفر بیانگر متقارن بودن نمودار و عدم سوگیری انتشار می باشد و فرض خلاف یعنی (H1) بیانگر عدم تقارن نمودار کیفی و سوگیری انتشار می باشد.

بررسی سوگیری انتشار: یکی از مشکلاتی که موجب مخدوش شدن اعتبار نتایج فراتحلیل می شود عدم دسترسی محقق به تمام مطالعاتی است که در فاصله زمانی خاص در موضوع مورد بررسی انجام شده اند. به منظور بررسی این مفروضه از نمودار کیفی و روش رگرسیونی اگر استفاده می شود.

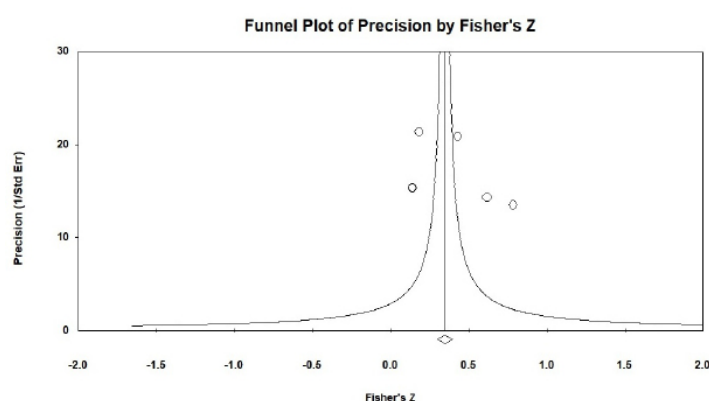
نمودار کیفی: معمول ترین و ساده ترین روش شناسایی سوگیری انتشار، استفاده از یک نمودار پراکندگی دوبعدی به نام نمودار فائل یا کیفی است که در آن اثر مداخله برآورد شده از هر مطالعه در مقابل اندازه نمونه آن مطالعه رسم می شود. اگر سوگیری انتشار وجود نداشته باشد انتظار این است که نمودار متقارن باشد و مقدار پراکندگی حول اندازه اثر مداخله با افزایش اندازه نمونه کاهش یابد. از لحاظ



شکل ۲: نمودار کیفی شکل فرضیه ۱



شکل ۳: نمودار کیفی شکل فرضیه ۲



شکل ۴: نمودار کیفی شکل فرضیه ۳

است. اگر برش خط رگرسیونی با سطح مورد انتظار تفاوت داشته باشد علت آن ممکن است سوگیری انتشار باشد [۳۱]. نتایج حاصل از بررسی روش رگرسیون خطی اگر، به منظور بررسی سوگیری انتشار به شرح جدول ۳ می باشد.

روش رگرسیون اگر: در نبود سوگیری انتشار انتظار می رود در تحقیقات کوچک اثر استاندارد کوچک و در تحقیقات بزرگ، اثر استاندارد بزرگ مشاهده شود. این حالت خط رگرسیونی را ایجاد می کند که برشی از خط رگرسیون اصلی

جدول ۳: نتایج روش رگرسیون اگر				
شاخص	قدر مطلق عرض از مبدا	خطای استاندارد (SE)	T-Value	سطح معناداری (P-Value)
نتایج فرضیه اول	-۱۱/۸۵	۱۵/۵۶	۰/۷۶	یک دامنه ۰/۲۳ دو دامنه ۰/۴۶
نتایج فرضیه دوم	۰/۹۹	۱۴/۶۱	۰/۰۶	یک دامنه ۰/۴۷ دو دامنه ۰/۹۴
نتایج فرضیه سوم	۸/۴۸	۹/۳۸	۰/۷۰	یک دامنه ۰/۲۰ دو دامنه ۰/۴۱

مشاهده می شود که سطح معناداری هر سه فرضیه چه در یک دامنه و چه در دو دامنه بالای ۰/۰۵ می باشد و مطالعه دچار تورش نشده است.

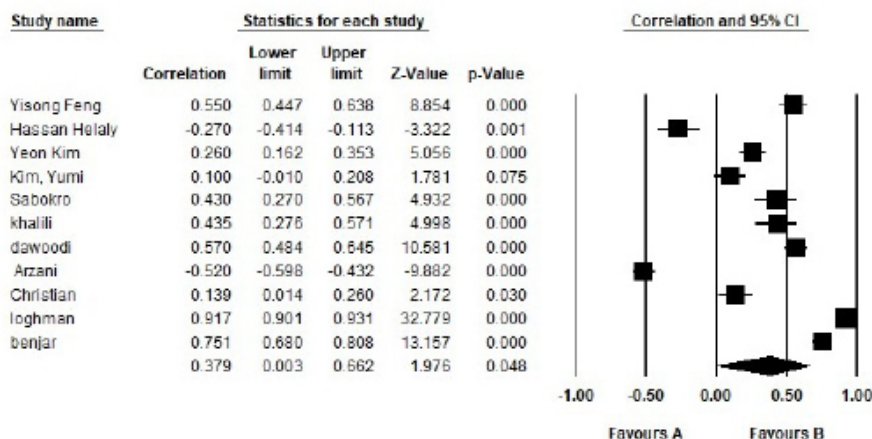
روش بگ و مازومدار: از آزمون همبستگی رتبه ای استفاده می کند و هر گاه مقدار P آن از ۰/۰۵ بیشتر باشد فرض H_0 تایید می شود و بیانگر آن است که داده ها متقارن هستند و مطالعه ما دچار تورش نشده است. مطابق با جدول ۴

جدول ۴: نتایج روش بگ و مازندر				
شاخص	Tau	Z-Value	سطح معناداری (P-Value)	
	همبستگی کندال	همبستگی کندال	یک دامنه	دو دامنه
نتایج فرضیه اول	۰/۳۶	۰/۱۵	۰/۴۳	۰/۸۷
نتایج فرضیه دوم	۰/۱۴	۰/۴۵	۰/۳۲	۰/۶۵
نتایج فرضیه سوم	۰/۷۳	۲/۰۶	۰/۱۵	۰/۳۸

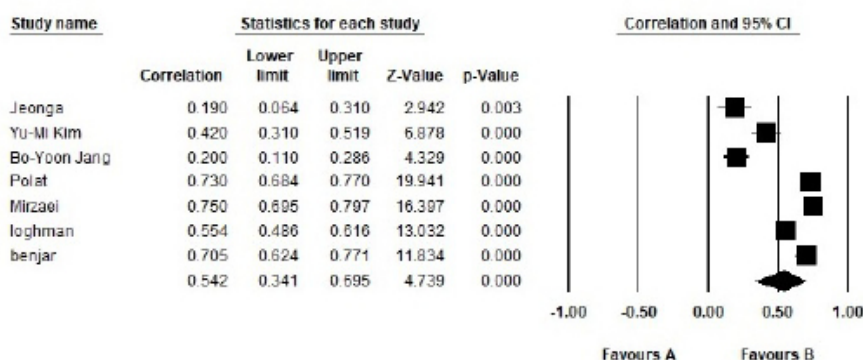
ترک خدمت کارکنان در نمونه‌های مطالعه حاضر برابر با ۰/۳۶ در جهت مثبت و سطح معناداری برابر با ۰/۰۱ می‌باشد. پس به‌طور کلی می‌توان گفت فلات‌زدگی شغلی و ابعاد آن بر تمایل ترک خدمت کارکنان تاثیر معناداری دارد یعنی هر چقدر درک فلات شغلی بیشتر باشد کارکنان تمایل بیشتری به ترک سازمان خواهند داشت (جدول ۵). همچنین اشکال ۵ تا ۷ اندازه اثر ترکیبی ثابت و تصادفی مطالعات مورد بررسی در فرضیه‌های تحقیق را نشان می‌دهد.

نتیجه اثرات ترکیبی تصادفی مطالعه حاضر نشان داد که میانگین اندازه اثر فرضیه اول یعنی تاثیر فلات‌زدگی شغلی بر تمایل ترک خدمت کارکنان در نمونه‌های مطالعه حاضر ۰/۳۷ در جهت مثبت و سطح معناداری برابر با ۰/۴۸ می‌باشد. همچنین نتایج فرضیه دوم نشان داد که اثر فلات‌زدگی سلسله مراتبی بر تمایل ترک خدمت کارکنان برابر با ۰/۵۴ در جهت مثبت و سطح معناداری برابر با ۰/۰۱ می‌باشد. از طرف دیگر در بررسی فرضیه سوم مشاهده شد که در بررسی نتیجه اثرات ترکیبی تصادفی در تبیین اندازه اثر فرضیه سوم یعنی تاثیر فلات‌زدگی محتوایی بر تمایل

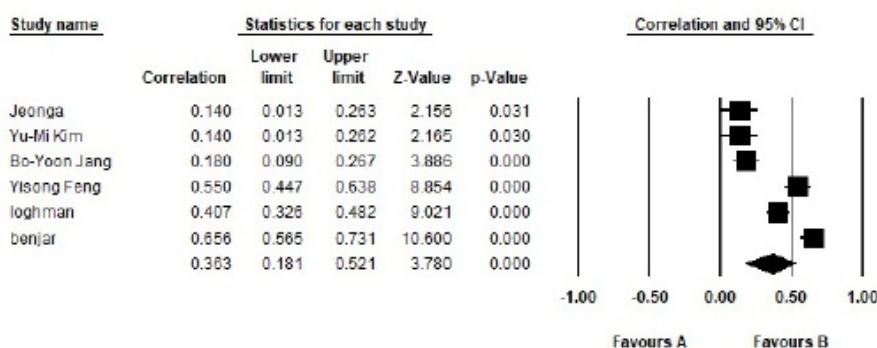
جدول ۵: نتیجه اثرات ترکیبی تصادفی						
فرضیه	تعداد مطالعه	اندازه اثر	حد پایین	حد بالا	Z-Value	P-Value
فرضیه اول	۱۱	۰/۳۷	۰/۰۰۳	۰/۶۶۷	۱/۹۷	*۰/۰۴۸
فرضیه دوم	۷	۰/۵۴	۰/۳۴	۰/۶۹	۴/۷۳	*۰/۰۰۱
فرضیه سوم	۶	۰/۳۶	۰/۱۸	۰/۵۲	۳/۷۸	*۰/۰۰۱



شکل ۵: اندازه اثر ترکیبی ثابت و تصادفی مطالعات مورد بررسی در فرضیه اول



شکل ۶: اندازه اثر ترکیبی ثابت و تصادفی مطالعات مورد بررسی در فرضیه دوم



شکل ۷: اندازه اثر ترکیبی ثابت و تصادفی مطالعات مورد بررسی در فرضیه سوم

بحث و نتیجه گیری:

توسط سازمان نادیده گرفته شده است، خود را متقابلاً ملزم به کاهش تعهد و افزایش قصد ترک خدمت می دانند [۳۲]. مکانیسم این رابطه را می توان از طریق تئوری حفظ منابع نیز تبیین کرد به این صورت که تجربه فلات زدگی به عنوان یک عامل استرس زای مزمن، منابع ارزشمند روانشناختی فرد از قبیل احساس شایستگی، خودکارآمدی و انگیزه پیشرفت را تحلیل می برد و در نتیجه، تمایل به خروج از محیطی که این فرسایش را ایجاد می کند، تشدید می شود [۳۳]. شدت اندازه اثر به دست آمده نیز نشان می دهد که فلات زدگی یکی از پیش بین کننده های کلیدی قصد ترک خدمت محسوب می شود، یافته ای که توسط مطالعه ویدرز و همکارانش در بخش ادارات دولتی تأیید شده است. آنان گزارش کردند که کارکنانی که به سقف ترقی خود رسیده اند، به طور میانگین ۴۲ درصد بیشتر از هم تایان خود در معرض تفکر جدی درباره ترک سازمان قرار دارند [۳۴]. گزارش شده است که در سازمان های سلامت محور، سطح کلی استرس و بار کاری به طور معمول بسیار بالا

هدف از مطالعه حاضر فراتحلیل تاثیر فلات زدگی شغلی بر تمایل ترک خدمت در بین کارکنان خدمات بهداشتی بود. یافته پژوهش حاضر در بررسی فرضیه های مطالعه نشان داد که فلات زدگی شغلی و ابعاد آن شامل فلات زدگی ساختاری و فلات محتوایی بر تمایل ترک خدمت کارکنان سازمان های دولتی به لحاظ آماری تاثیر معناداری دارد ($P < 0.05$).

نتیجه اثرات ترکیبی تصادفی مطالعه حاضر نشان داد که اندازه اثر فرضیه اول یعنی تاثیر فلات زدگی شغلی بر تمایل ترک خدمت کارکنان در نمونه های مطالعه حاضر ۰/۳۷ در جهت مثبت می باشد که گویای رابطه ای مثبت، قوی و معنادار بین فلات زدگی شغلی و تمایل به ترک خدمت است. نتیجه به دست آمده کاملاً با چارچوب نظریه مبادله اجتماعی همسو است که طبق آن کارکنانی که احساس می کنند فرصت های رشد و پیشرفت آنان (عدالت توزیعی)

است. در چنین بافتی، کارکنان ممکن است تا حدی به شرایط سخت عادت کرده باشند یا ممکن است فلات‌زدگی تنها به عنوان یک عامل استرس‌زای دیگر در میان عوامل متعدد ادراک شده ربط داده شود [۳۵]. یافته فرضیه دوم که نشان می‌دهد فلات‌زدگی سلسله مراتبی با اندازه اثر ۰/۵۴ رابطه‌ای قوی و مثبت با تمایل به ترک خدمت دارد، به خوبی مؤید این مفهوم است که مسدود شدن مسیر پیشرفت عمودی، یک محرک روانشناختی قدرتمند برای جستجوی فرصت‌های شغلی خارج از سازمان است [۳۶]. این رابطه را می‌توان از منظر نظریه برابری به این صورت تبیین کرد که کارکنانی که برای سال‌ها در یک پست ثابت می‌مانند و شاهد ارتقای دیگران هستند، احساس بی‌عدالتی شدیدی کرده و ترک سازمان را راهکاری برای خود می‌دانند [۳۷]. این نتیجه به وضوح موقعیت فلات‌زدگی سلسله مراتبی را به عنوان یکی از پیش‌بین‌کننده‌های اصلی قصد ترک خدمت در ادبیات مدیریت منابع انسانی تثبیت می‌کند، یافته‌ای که توسط مطالعه ژو و همکارانش نیز تأیید شده است [۳۸]. گزارش شده است که فلات‌زدگی سلسله مراتبی به منزله از بین رفتن یک هدف عینی و برجسته یعنی ارتقا برای بسیاری از کارکنان است که به نوبه خود منجر به کاهش انگیزه درونی و افزایش ناامیدی می‌شود [۳۹]. این نتیجه را می‌توان با در نظر گرفتن ساختار بسیار سلسله‌مراتبی و مبتنی بر تخصص در بیمارستان‌ها و مراکز سلامت توضیح داد، جایی که مسیر پیشرفت عمودی مانند ارتقا از پرستار به سرپرستار و سپس مدیر پرستاری بسیار شفاف، عینی و نقش بسیار موثری در هویت حرفه‌ای افراد دارد؛ بنابراین مسدود شدن این مسیر، به معنای انسداد کامل چشم‌انداز حرفه‌ای تلقی می‌شود [۱۸]. در مقابل، در بسیاری از سازمان‌های دولتی عمومی، مسیرهای ارتقا کمتر قابل پیش‌بینی، مبهم، کندتر هستند و بیشتر تحت تأثیر عواملی غیر از شایستگی (مانند ارشدیت) قرار دارند، در نتیجه کارکنان از ابتدا انتظارات کمتری از پیشرفت سریع دارند و فلات سلسله مراتبی را به عنوان یک هنجار سازمانی بیشتر می‌پذیرند که این امر از قدرت رابطه آن با تمایل به ترک می‌کاهد [۴۰].

از نظر نظریه هویت حرفه‌ای برای متخصصان سلامت

(مانند پرستاران، درمانگران)، ارتقای سلسله‌مراتبی اغلب با به رسمیت شناخته شدن تخصص و شایستگی آنان گره خورده است؛ لذا تجربه فلات‌زدگی نه تنها یک ناکامی شغلی، بلکه یک تهدید برای هویت حرفه‌ای و منزلت اجتماعی آنان محسوب می‌شود و همین امر می‌تواند، تمایل به ترک را به شدت تقویت می‌کند [۱۸]. از طرف دیگر ممکن است این متخصصان، فقدان ارتقا را نه به عنوان یک ایستایی ساده، بلکه به عنوان نشانه‌ای از ناتوانی سیستم در قدردانی از فداکاری‌های فوق‌العاده آنان در دوران بحران (مانند همه‌گیری کووید-۱۹) تفسیر کنند که عمق آسیب را چند برابر می‌کند [۴۱]. یافته فرضیه سوم نیز نشان داد فلات‌زدگی محتوایی با اندازه اثر ۰/۳۶ رابطه‌ای مثبت و معنادار با تمایل به ترک خدمت دارد. این مفهوم مؤید آن است که ایستایی در رشد مهارت‌ها و یادگیری، حتی به تنهایی، می‌تواند به عنوان یک عامل فشارزای شغلی قدرتمند عمل کند [۴۲]. این یافته به وضوح با مدل ویژگی‌های شغلی همسو است که بر اهمیت تنوع مهارت و هویت وظیفه به عنوان عوامل کلیدی در ایجاد انگیزش درونی و رضایت شغلی تأکید می‌کند؛ مسدود شدن این ویژگی‌ها مستقیماً به کاهش انگیزش و افزایش قصد ترک منجر می‌شود [۴۳].

یافته‌های این فراتحلیل به وضوح تأیید می‌کند که پدیده فلات‌زدگی شغلی در بین کارکنان سازمان‌های خدمات بهداشتی به عنوان یک عامل تهدیدکننده جدی برای ثبات نیروی انسانی عمل می‌کند. بررسی ابعاد سه‌گانه فلات‌زدگی نشان می‌دهد که اگرچه همه ابعاد با تمایل به ترک خدمت رابطه معنادار دارند، اما فلات‌زدگی سلسله مراتبی با اندازه اثر ۰/۵۴ قوی‌ترین پیش‌بین‌کننده در این زمینه است که نشان‌دهنده حساسیت بالای کارکنان به مسدود بودن مسیر پیشرفت عمودی در ساختارهای سازمان می‌باشد که این امر نیاز به توجه فوری سیاست‌گذاران حوزه سلامت دارد. اما فلات محتوایی نیز نقشی مستقل و قابل توجه ایفا می‌کند. برخلاف فلات ساختاری که اغلب به عوامل کلان سازمانی و محدودیت پست‌های مدیریتی گره خورده است، فلات محتوایی تا حد زیادی در حیطه اختیارات مدیران میانی قرار دارد و از طریق راهکارهایی نظیر

تعارض منافع

هیچ گونه تضاد منافی از سوی پژوهشگران گزارش نشده است.

تشکر و قدردانی

نویسندگان این مقاله از تمام کسانی که در بهبود مطالعه حاضر کمک داشتند، کمال تشکر و قدردانی را دارند.

غنی سازی شغل، چرخش شغلی، واگذاری پروژه های ویژه و طراحی مسیرهای دوگانه پیشرفت (تخصصی و مدیریتی) قابل پیشگیری و مدیریت است. بنابراین به سیاستگذاران و مدیران حوزه سلامت توصیه می شود توجه ویژه ای به کاهش یکنواختی و افزایش چالش پذیری خود شغل داشته باشند، چرا که رویکرد ترکیبی به هر دو بعد فلات زدگی، می تواند به طور مؤثرتری تمایل به ترک خدمت را کاهش داده و ثبات نیروی انسانی در سیستم بهداشت و درمان را تضمین کند. در مجموع، می توان اذعان کرد که سیستم های ارتقاء و توسعه شغلی در این سازمان ها پاسخگوی نیازهای رشد و پیشرفت کارکنان نبوده و این شکاف به شکل گیری پدیده فلات زدگی و پیامدهای منفی آن منجر شده است.

این مطالعه با محدودیت هایی روبرو بوده است که تعمیم پذیری و عمق نتایج را می تواند تحت تأثیر قرار دهد. از جمله این محدودیت ها می توان به عدم بررسی نقش متغیرهای تعدیل گر مانند جنسیت و سطح تحصیلات و متغیرهای میانجی کلیدی مانند فرسودگی شغلی و تعهد سازمانی در رابطه بین فلات زدگی و تمایل به ترک، درک جامع تری از مکانیسم های تأثیرگذار را مختل ساخته است که برای مطالعات آینده، بررسی این متغیرها پیشنهاد می شود.

ملاحظات اخلاقی:

پیروی از اصول اخلاق در پژوهش

این مطالعه دارای تاییدیه اخلاقی به شماره IR.UMA. REC.1404.090 از دانشگاه محقق اردبیلی است.

حامی مالی

این مقاله بدون دریافت حمایت مالی انجام شده است.

مشارکت نویسندگان

میلاد پیران حمل آبادی: طراحی، اجرا، داده، تحلیل داده ها، نگارش اولیه مقاله، اصلاحات و تایید نهایی مقاله؛ محمد نریمانی: طراحی، راهنمایی، اجرا، نگارش اولیه مقاله، اعمال اصلاحات و تایید نهایی مقاله.



References

- World Health Organization. State of the world's nursing 2020: Investing in education, jobs and leadership. World Health Organization; 2020. [Link](#)
- Luoma-aho S, Peltola S, Vierula J, Ikonen R, Soikeli-Jalonen A, Haavisto E. Registered nurses' desire to work in nursing: An integrative review. *Nord J Nurs Res*. 2025; 45:20571585241304888. DOI: [10.1177/20571585241304888](#)
- Drennan VM, Ross F. Global nurse shortages-the facts, the impact and action for change. *Br Med Bull*. 2019; 130(1):25-37. DOI: [10.1093/bmb/ldz014](#) PMID: [31086957](#)
- Zhang X, Tai D, Pforsich H, Lin VW. United states registered nurse workforce report card and shortage forecast: A revisit. *Am J Med Qual*. 2018; 33(3):229-36. DOI: [10.1177/1062860617738328](#) PMID: [29183169](#)
- Wang J, Lv H, Qin Q, Jiang H, Ren W, Mohd Shariff N. A global prevalence of turnover intention among doctors: A systematic review and meta-analysis. *Sci Rep*. 2025; 15(1):22645. DOI: [10.1038/s41598-025-07019-0](#) PMID: [40594550](#)
- Fabiano G, Bustamante JP, Codjia L, Siyam A, Zurn P. Dimensions of health workforce performance: A scoping review. 2024. [Link](#)
- Park S, Lee T. Factors influencing Korean nurses' intention to stay: A systematic review and meta-analysis. *J Korean Acad Nurs Adm*. 2018; 24(2):139-48. DOI: [10.1111/jkana.2018.24.2.139](#)
- Ng K, Yang WN. Feeling stuck and feeling bad: Career plateaus, negative emotions, and counterproductive work behaviors. *Hum Resour Manag J*. 2024; 34(4):921-41. DOI: [10.1111/1748-8583.12539](#)
- Joo BK, Xu L, Forrest J, Solano R. Staying power: Factors influencing knowledge worker retention. *OMJ*. 2026; 23(2):245-58. DOI: [10.1108/omj-09-2023-1959](#)
- Noerchoidah N, Widowati D, Mahmudah S, Estiasih SP. Career plateau forms turnover intention: The important role of affective commitment and career satisfaction. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*. 2023; 10(2):261-78. DOI: [10.24252/minds.v10i2.39583](#)
- Ng CT, Chen HC, Chen IH, Wu CY. Career planning and turnover intention: A moderated moderation model of career plateau and risk-taking propensity. In *Evidence-based HRM: A Global Forum for Empirical Scholarship*. EBHRM. 2024; 12(3):630-42. DOI: [10.1108/ebhrm-03-2022-0058](#)
- Schaap P, Olckers C. Relationships between employee retention factors and attitudinal antecedents of voluntary turnover: An extended structural equation modelling approach. 2020. DOI: [10.4102/sajhrm.v18i0.1358](#)
- Hassan A, Zakaria A, Kassem A. Effect of career plateau on HEAD nurses' career and job satisfaction, and turnover intention. *MNJ*. 2020; 7(2):18-31. DOI: [10.21608/mnj.2020.179748](#)
- Arzani S, Amerzadeh M, Alizadeh A, Moosavi S, Kalhor R. The mediating role of job burnout in the relationship between career plateau and turnover intention among nurses. *Sci Rep*. 2025; 15(1):35508. DOI: [10.1038/s41598-025-19518-1](#) PMID: [41073760](#)
- Rodriguez JM, Orejola MB, Palallos LQ. Relationship between job attitude and promotions: Basis for career advancement. *IJNREFM*. 2023; 11(6):11-24. DOI: [10.61463/ijnrefm.vol.1.issue1.103](#)
- Bai Y, Zhou J, He W. How employee job burnout, work engagement, and turnover intention relate to career plateau during the epidemic. *Soc Sci*. 2023; 12(7):394. DOI: [10.3390/socsci12070394](#)
- Kim H, Kim EG. A meta-analysis on predictors of turnover intention of hospital nurses in South Korea (2000-2020). *Nurs Open*. 2021; 8(5):2406-18. DOI: [10.1002/nop2.872](#) PMID: [33826252](#)
- Polat Ş, Sevim TY, Şen HT. The effect of nurses' individual and occupational characteristics and perceptions of hierarchical career plateau on their turnover intention: A cross-sectional study. *PLoS One*. 2025; 20(4):e0316895. DOI: [10.1371/journal.pone.0316895](#) PMID: [40168362](#)
- Shams Shahrehabaki S, Davoodi SM, Kyani Ashtarjani J. The effect of job plateauing on the tendency to leave the service of nurses in Al-Zahra Medical Center through job burnout. *JTIHR*. 2023; 4(1):100-20. [In Persian] DOI: [10/jtihr.2023.1980904.1145](#)
- Kim YM, Lee JY, Kang HS. The impact of career plateau on job satisfaction and turnover intention of hospital nurses. *J Korea Acad-Ind Cooper Soc*. 2016; 17(12):459-69. DOI: [10.5762/kais.2016.17.12.459](#)
- Mirzaei V, Bahrami M, Akbari Nooghabi MS. Investigating the impact of hierarchical plateau on turnover intention with the moderating role of person-job fit facet. *Psychol Researches Manage*. 2022; 8(2):9-34. [In Persian] DOI: [10.21621/sajms.2021152.04](#)
- Ko J, Kim H. Relationship between career plateau, career planning, social support, and turnover intention in nurses. *J Korean Acad Nurs Adm*. 2018; 24(1):97-106. DOI: [10.1111/jkana.2018.24.1.97](#)
- Feng Y, Cui J. Association between major match, job con-

tent plateau, and turnover intention of high-level medical talents. 2023. DOI: [10.22541/au.168260947.78167496/v1](https://doi.org/10.22541/au.168260947.78167496/v1)

24. Helaly SH, Abd El Salam FA. Career plateau, abusive supervision, and their relation to nurses' intention to quit at mansoura medical specialty hospital. *ASNJ*. 2024; 12(45):359-69. DOI: [10.21608/asnj.2024.297112.1842](https://doi.org/10.21608/asnj.2024.297112.1842)
25. Kim SY, Cho HK. The influencing factors on the general hospital nurses' turnover intention. *J Korea Converge Soc*. 2020; 11(9):417-24. DOI: [10.47116/apjcri.2021.07.11](https://doi.org/10.47116/apjcri.2021.07.11)
26. Kim Y, Kang Y. Effects of self-efficacy, career plateau, job embeddedness, and organizational commitment on the turnover intention of nurses. *J Korean Acad Nurs Adm*. 2015; 21(5):530-41. DOI: [10.1111/jkana.2015.21.5.530](https://doi.org/10.1111/jkana.2015.21.5.530)
27. Sabokro M, Hosseini E. The effect of mentoring on occupational fluctuation and career plateauing nurses. *MMS*. 2021; 4(2):96-120. [In Persian] DOI: [10.22034/mmr.2021.288072.1037](https://doi.org/10.22034/mmr.2021.288072.1037)
28. Saputro RE. Pengaruh career plateau dan burnout terhadap turnover intention dengan cynicism sebagai variabel mediasi: Studi pada tenaga kesehatan di Jawa Timur Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim. 2025. DOI: [10.47467/alkharaj.v7i7.9130](https://doi.org/10.47467/alkharaj.v7i7.9130)
29. Shahidi-Banjar, Fareshte. Investigating the relationship between job plateau management and human resource retention in the General Welfare Directorate of Zahedan. *Management and Accounting Studies*. 2019; 21(5):176-93. [In Persian] [Link](#)
30. Jang BY, Kim KJ, Park OW. The effect of the career plateau and distributive justice on turnover intention of nurses: Moderating effect of proactivity. *Korean J Heal Serv Manag*. 2019; 13(4):53-65. DOI: [10.12811/kshsm.2019.13.4.053](https://doi.org/10.12811/kshsm.2019.13.4.053)
31. Niazi M, Behroozian B, Sakhaei A, Hoseynizadeh SS. Meta-analysis studies the relationship between perceived organizational justice and work culture. *Public Organizations Management*. 2017; 5(2):43-60. [In Persian] [Link](#)
32. Foy T, Dwyer RJ, Nafarrete R, Hammoud MS, Rockett P. Managing job performance, social support and work-life conflict to reduce workplace stress. *International Journal of Productivity and Performance Management*. 2019; 68(6):1018-41. DOI: [10.1108/ijppm-03-2017-0061](https://doi.org/10.1108/ijppm-03-2017-0061)
33. Holmgren L, Tirone V, Gerhart J, Hobfoll SE. Conservation of resources theory: Resource caravans and passageways in health contexts. *The handbook of stress and health: A guide to research and practice*. 2017:443-57. DOI: [10.1002/9781118993811.ch27](https://doi.org/10.1002/9781118993811.ch27)
34. Withers MC, Lee KH, Bermiss YS, Boivie S. Upper echelon employment: A review of the fundamental questions related to the executive labor market. *J Manag*. 2024; 50(1):71-121. DOI: [10.1177/01492063231171382](https://doi.org/10.1177/01492063231171382)
35. Shanafelt TD, West CP, Sinsky C, Trockel M, Tutty M, Satele DV, et al. Changes in burnout and satisfaction with work-life integration in physicians and the general US working population between 2011 and 2017. *Mayo Clin Proc*. 2019; 94(9):1681-94. DOI: [10.1016/j.mayocp.2018.10.023](https://doi.org/10.1016/j.mayocp.2018.10.023) PMID: [30803733](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/30803733/)
36. Taneva SK, Arnold J, Nicolson R. The experience of being an older worker in an organization: A qualitative analysis. *Work Aging Retire*. 2016; 2(4):396-414. DOI: [10.1093/workar/waw011](https://doi.org/10.1093/workar/waw011)
37. Klein FB, Hill AD, Hammond R, Stice-Lusvardi R. The gender equity gap: A multistudy investigation of within-job inequality in equity-based awards. *J Appl Psychol*. 2021; 106(5):734. DOI: [10.1037/apl0000809](https://doi.org/10.1037/apl0000809)
38. Zhu D, Kim PB, Milne S, Park IJ. A meta-analysis of the antecedents of career commitment. *J Career Assess*. 2021; 29(3):502-24. DOI: [10.1177/1069072720956983](https://doi.org/10.1177/1069072720956983)
39. Locke EA, Latham GP. The development of goal setting theory: A half century retrospective. *Motiv Sci*. 2019; 5(2):93. DOI: [10.1037/mot0000127](https://doi.org/10.1037/mot0000127)
40. Osborne SP. Public management research over the decades: What are we writing about?. *Public Manag Rev*. 2017; 19(2):109-13. DOI: [10.1080/14719037.2016.1252142](https://doi.org/10.1080/14719037.2016.1252142)
41. Mantri S, Song YK, Lawson JM, Berger EJ, Koenig HG. Moral injury and burnout in health care professionals during the COVID-19 pandemic. *J Nerv Ment Dis*. 2021; 209(10):720-26. DOI: [10.1097/NMD.0000000000001367](https://doi.org/10.1097/NMD.0000000000001367) PMID: [34582400](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/34582400/)
42. Clausen T, Pedersen LR, Andersen MF, Theorell T, Madsen IE. Job autonomy and psychological well-being: A linear or a non-linear association?. *Eur J Work Organ Psychol*. 2022; 31(3):395-405. DOI: [10.1080/1359432x.2021.1972973](https://doi.org/10.1080/1359432x.2021.1972973)
43. van Hooft EAJ, Kammeyer-Mueller JD, Wanberg CR, Kanfer R, Basbug G. Job search and employment success: A quantitative review and future research agenda. *J Appl Psychol*. 2021; 106(5):674-13. DOI: [10.1037/apl0000675](https://doi.org/10.1037/apl0000675) PMID: [32658493](https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/32658493/)

