

Applied Research of Sport Management

Vol. 14(4), (Series 56): 99-116/ 2026

 DOI: [10.30473/arism.2025.71468.3889](https://doi.org/10.30473/arism.2025.71468.3889)

E-ISSN: 2345-5551

P-ISSN: 2538-5879

ORIGINAL ARTICLE

Presenting a Model for Eliminating Job Plateaus with Career Paths Among the Iraqi Football Federation

MirHassan Seyedameri^{1*}, Ammar Sami Eidan Ghali²

1. Professor, Department of Sports Management, Urmia University, Urmia, Iran.

2. Ph.D Student, Department of Sports Management, Urmia University, Urmia, Iran.

*Correspondence

Mirhassan Seyedameri

E mail: m.ameri@urmia.ac.ir

Receive Date: 02/Jun/2024

Accept Date: 14/July/2025

Published Online: 22/Mar/2026

How to cite

Seyedameri, M., & Sami Eidan Ghali, A (2026). Presenting a model for eliminating job plateaus with career paths among the Iraqi Football Federation. *Applied Research of Sport Management*, 14(4), 99-116.

EXTENDED A B S T R A C T

Introduction

Human resources are the most valuable asset of any organization and country, and their development is considered the main factor of progress. Global changes have increased employee expectations from organizations, and one of the important challenges in this regard is job plateauing; that is, the point at which the possibility of hierarchical promotion becomes very limited. Career management in the modern approach is a tool for creating a balance between the needs of the individual and the organization, and can balance the psychological contract between job security and personal development. In the Iraqi Football Federation, due to the specific organizational structure and specialization of activities, the promotion path is limited and the activities are monotonous. This situation reduces motivation and causes job plateauing. Studies have shown that the share of education and learning in employee costs is very small and there are no diverse career paths. Therefore, the present study was conducted with the aim of designing a model to eliminate job plateauing with a career approach in employees of the Iraqi Football Federation, and the main research questions focused on identifying the components, their ranking, the relationships between the components of the model, and the degree of fit of the model among employees.

Methodology

This research was conducted in two stages. The first stage was qualitative and exploratory, and its aim was to identify the components and design a model. The statistical population of this section included executive experts and professors of sports and business management, 15 of whom were selected using the snowball sampling method. The data collection tool was a semi-structured interview and an initial questionnaire based on the Delphi technique, which was implemented in three stages, and in each stage, the indicators were refined based on the average score and importance coefficient to finally extract a final set of

components. Theme analysis and the Delphi technique were used to analyze the data, and the validity of the tool was confirmed through interpretive and theoretical validity, and reliability through test-retest and agreement between two coders. The second stage was quantitative and explanatory research, and its aim was to test the model and apply the results. The statistical population of this section was all employees of the Iraqi Football Federation, 173 people, and the sample size was determined by using the Cochran formula to 120 people. Non-random sampling method was available and researcher-made questionnaire was used to collect data. The validity of the instrument in this section was confirmed in terms of face and content and reliability was confirmed with Cronbach's alpha. Data were analyzed using descriptive statistics, confirmatory factor analysis and structural equations in SmartPLS software.

Findings

The findings of the study showed that the proposed model has high validity for resolving job plateau. The GOF index was 0.546, indicating the strong quality of the model. The results of the path analysis showed that organizational dimensions with a coefficient of 0.635 and a statistic of 7.303, environmental dimensions with a coefficient of 0.904 and a statistic of 33.696, job dimensions with a coefficient of 0.823 and a statistic of 19.198, and individual dimensions with a coefficient of 0.731 and a statistic of 10.878 all have a significant effect on job plateau. These findings were consistent with previous studies and showed that various factors at the organizational, environmental, job, and individual levels all play a role in the formation or resolution of job plateau. Based on these results, it was suggested that valid tests such as NEO be used in the recruitment and hiring process to select individuals with high emotional intelligence and self-control. It is also necessary for employees to be trained in such a way that they consider serving in the Federation a national honor. Creating job variety through job rotation and experience in different areas can enhance employees' skills and capabilities and prepare them to face unpredictable challenges. In addition, granting more freedom in performing tasks can increase motivation and job satisfaction and reduce monotony. Investment in training and learning should also be considered as a serious part of human resource costs to strengthen employees' specialized capabilities.

Discussion and Conclusion

In the discussion and conclusion of the study, it was emphasized that job plateauing in the Iraqi Football Federation is caused by a combination of organizational, environmental, occupational, and individual factors, and to resolve it, a career path approach must be implemented comprehensively. Smart hiring by selecting people with appropriate personality traits, creating a positive organizational culture and a sense of pride in service, increasing the diversity of tasks through job rotation, granting freedom of action, and investing in training were introduced as key solutions. The designed model was able to identify the dimensions affecting job plateauing and explain the relationships between them, and its high

validity shows that it can be used as an applicable model for the Iraqi Football Federation and other sports organizations. Implementing this model can increase employee motivation, create diverse career paths, and ultimately improve organizational productivity. It was also suggested to researchers to conduct similar research in the field of designing job plateauing resolution models with a career path approach in other organizations to examine the challenges of this system more closely.

KEY WORDS

Career Plateau, Career Path.

Copyright © 2026 The Authors. Published by Payame Noor University.



This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>). Non-commercial uses of the work are permitted, provided the original work is properly cited.

<https://arsmb.journals.pnu.ac.ir/>

ارائه الگوی رفع فلات‌زدگی شغلی با رویکرد کارراهه شغلی در بین کارکنان فدراسیون فوتبال عراق

میرحسین سیدعامری^{۱*}، عمار سامی عیدان غالی^۲

چکیده

هدف از پژوهش حاضر ارائه الگوی رفع فلات‌زدگی شغلی با رویکرد کارراهه شغلی در بین کارکنان فدراسیون فوتبال عراق می‌باشد. پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی، از نظر شیوه گردآوری اطلاعات توصیفی پیمایشی و از نظر ماهیت ترکیبی از نوع کیفی و کمی می‌باشد. جامعه آماری در بخش کیفی را خبرگان اجرایی که آشنایی کامل با مدیریت ورزشی داشتند، تشکیل دادند که تعداد ۱۵ نفر از استادان گروه‌های مدیریت ورزشی و مدیریت بازرگانی به‌عنوان نمونه جهت مصاحبه انتخاب شد. همچنین در بخش کمی جامعه آماری شامل کلیه کارکنان فدراسیون فوتبال عراق به تعداد ۱۷۳ نفر می‌باشد که با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری غیرتصادفی دردسترس، ۱۲۰ نفر به‌عنوان حجم کل نمونه تعیین گردید. داده‌های تحقیق با روش کتابخانه‌ای و میدانی و با استفاده از ابزار مصاحبه و پرسشنامه گردآوری شده است که پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ محاسبه شده و مطلوب می‌باشد. روایی از نوع محتوایی بود که مورد تأیید قرار گرفت. جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی از رویکرد تحلیل تم و تکنیک دلفی و در بخش کمی از روش معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار SmartPLS استفاده شده است. براساس ادبیات پژوهش و نظرات تخصصی خبرگان در مجموع ۵۹ عامل شناسایی شده است. برای غربال شاخص‌ها و شناسایی شاخص‌های نهایی از رویکرد دلفی فازی استفاده شده است. ۵۲ شاخص در راند اول، ۴۸ شاخص در راند دوم و ۴۳ شاخص در راند سوم استخراج شده است. متغیرهای اثرگذار بر رفع فلات‌زدگی شغلی با رویکرد کارراهه شغلی در بین کارکنان فدراسیون فوتبال عراق در قالب چهار بعد اصلی فردی (عوامل جمعیت شناختی ارزش‌های فردی رضایت کارکنان، شخصیت کارکنان عزت‌نفس و عجزین شدن با شغل)، سازمانی (حمایت سازمانی ادراک شده عدالت سازمانی ادراک شده، جو و فرهنگ سازمانی، هویت سازمانی ارتقای شغلی و رفتار شهروندی سازمانی)، شغلی (فرسودگی شغلی، شرایط کاری شغلی، پلیس مهارت‌ها و شایستگی‌های شغلی امنیت شغلی و تنوع شغلی) و محیطی (عوامل اقتصادی و فرهنگ مراجعان)، شناسایی شد.

واژه‌های کلیدی

فلات‌زدگی شغلی، کارراهه شغلی.

۱. استاد، گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.
۲. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه ارومیه، ارومیه، ایران.

*نویسنده مسئول: میرحسین سیدعامری
رایانامه: ameri@urmia.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۰۳/۱۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۳/۰۴/۲۴

تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۵/۰۱/۰۱

استناد به این مقاله:

سیدعامری میرحسین، سامی عیدان غالی عمار (۱۴۰۵). ارائه الگوی رفع فلات‌زدگی شغلی با رویکرد کارراهه شغلی در بین کارکنان فدراسیون فوتبال عراق. پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی، ۱۴(۴)، ۱۱۶-۹۹.

حق انتشار این مستند، متعلق به نویسندگان آن است. © ۱۴۰۴ ناشر این مقاله، دانشگاه پیام نور است.

این مقاله تحت گواهی زیر منتشر شده و هر نوع استفاده غیرتجاری از آن مشروط بر استناد صحیح به مقاله و با رعایت شرایط مندرج در آدرس زیر مجاز است.

Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

<https://arsmb.journals.pnu.ac.ir/>



انجام مشاغل کسب نموده و براساس آن به کار گمارده می‌شود (پاتاتاس و همکاران^۴، ۲۰۲۲). بنابراین، اگر سازمان‌ها نتوانند به نیازهای مادی و معنوی کارکنان پاسخ دهند، این امر می‌تواند باعث ایجاد مشکلات در سازمان شده و حتی موجودیت آن را مورد تهدید قرار دهد (دیویس و باورز^۵، ۲۰۱۹).

یکی از عواملی که در چرخه کارراهه شغلی، به‌عنوان عاملی اثرگذار بر پیامدهای سازمانی شناسایی شده، پدیده فلات‌زدگی شغلی است (پارک و همکاران^۶، ۲۰۲۰). واژه فلات، ایستایی و توقف در آغاز در علوم جغرافیا و زمین‌شناسی مطرح شد (رامگولام^۷، ۲۰۲۰).

فلات شغلی نقطه‌ای در زندگی حرفه‌ای و سازمانی فرد است که در آن امکان ارتقا و انتصاب عمودی و امکان افزایش مسئولیت‌های شغلی بسیار ضعیف یا بعید به نظر می‌رسد (هوو و جیانگ^۸، ۲۰۲۳). فلات‌زدگی شغلی به این معناست که تصدی شغل به مدت ۵ سال و عدم ارتقا پس از آن موجب این پدیده می‌شود، در حالی که بنا به نظر خیلی از محققان تصدی شغل به مدت ۳ تا ۵ سال فلات شغلی را سبب می‌شود (مایلز و همکاران^۹، ۲۰۱۸). فلات‌زدگی شغلی احساس ناکامی و ضعف روان‌شناختی کارمند درباره توقف و پیشرفت فرد در کارراهه شغلی‌اش است (یانگ و همکاران^{۱۰}، ۲۰۱۹). کارکنان تمایل دارند تا کارشان امنیت لازم را داشته و رضایت‌بخش باشد (ترمبلی^{۱۱}، ۲۰۲۱).

سازمان‌ها بر نیروی با ارزش برای مدت طولانی سرمایه‌گذاری می‌کنند و توانایی آن‌ها را مورد ارزیابی قرار می‌دهند (یانگ و همکاران^{۱۲}، ۲۰۱۸). محققان مطرح می‌کنند مقوله سکون یا فلات‌زدگی در مسیر شغلی با بی‌انگیزگی ارتباط نزدیکی دارد (اویسال و یلماز^{۱۳}، ۲۰۲۰). به‌طور کلی فلات‌زدگی شغلی به عدم توفیقات شاغل در

مقدمه

با ارزش‌ترین سرمایه یک سازمان، جامعه و کشور نیروی انسانی می‌باشد. به همین علت از گذشته کشورها و سازمان‌ها بر روی این نیروی با ارزش سرمایه‌گذاری کرده و سعی در بارور نمودن آن دارند و جوامعی به پیشرفت و ترقی و تعالی می‌رسند که بتوانند این نیروها و استعدادها را نهفته در آن‌ها را شکوفا سازند (نگوک و تین^۱، ۲۰۲۳). تغییرهای رخ داده در جهان امروز، باعث افزایش آگاهی‌های مردم از خواسته‌های خود نسبت به سازمان و بالا رفتن توقع آن‌ها از خدمات ارائه شده می‌شود (طاهری گودرزی و نوروزی، ۱۳۹۸).

فلات‌زدگی شغلی نقطه‌ای از شغل و حرفه تعریف شده است که احتمال ترفیع سلسله‌مراتبی اضافی، بسیار پایین می‌باشد (الوانی، ۱۴۰۲). در نگرش نوین، مدیریت کارراهه شغلی، ابزاری برای اجرای برنامه‌های توسعه منابع انسانی است و هدف عمده آن ایجاد تعادل بین نیازهای فرد و سازمان است تا با ارائه چشم‌اندازی روشن شرایطی را فراهم نماید که کارکنان و سازمان در مسیر توافق بین شکل‌گیری قرارداد روان‌شناختی مربوط به مسئولیت توسعه شغلی و امنیت شغلی به تعادل برسند (الوانی، ۱۴۰۱). چنین نگاهی به کارراهه شغلی، مستلزم وجود ویژگی‌هایی است که آن نظام را کارا و اثربخش ساخته و پویایی به سازمان و کارکنان بدهد (شکوری و باغبان، ۱۳۹۹). اما نکته قابل تأمل آن است که کارراهه شغلی یکی از ارکان کلیدی و مهم در حوزه سرمایه انسانی است (علی و همکاران^۲، ۲۰۲۳). از این‌رو، کارراهه شغلی را فرایندی شامل یک مجموعه تحت عنوان نظام کارراهه بیان و آن را تلاشی رسمی، سازمان‌یافته و برنامه‌ریزی شده برای ایجاد تعادل بین نیازهای فرد و نیازهای سازمان می‌دانند (ایدو و البانا^۳، ۲۰۲۰).

در این راستا، فرد و سازمان به کمک یکدیگر الزامات انجام مؤثر و اثربخش مشاغل تعریف شده در مسیر شغلی را فراهم می‌کنند؛ به شکلی که در دوره زمانی مشخص؛ فرد، دانش، مهارت، توانایی و آگاهی لازم را برای احراز و

4. Patatas et al.
5. Davis & Bowers
6. Park et al.
7. Ramgoolam
8. Huo & Jiang
9. Miles et al.
10. Yang et al.
11. Tremblay
12. Yang et al.
13. Uysal & Yilmaz

1. Ngoc & Tien
2. Ali et al.
3. Idowu & Elbanna

درآمدزایی درخور ملاحظه‌ای را تجربه کند و سهم بسزایی در اقتصاد کشورها داشته باشد. در میان فعالیت‌های مختلف ورزشی، فوتبال یکی از پرطرفدارترین و محبوب‌ترین ورزش‌ها در پهنه بین‌الملل قلمداد می‌گردد، تا آنجا که بسیاری از کشورهای پنج قاره آن را در ردیف ورزش ملی خود قرار داده‌اند. فدراسیون فوتبال عراق (در عربی: اتحاد العراق لكرة القدم) نهاد اداره‌کننده ورزش فوتبال در کشور عراق است. این نهاد در سال ۱۹۴۸ میلادی پایه‌گذاری شد و نهایتاً در سال ۱۹۵۰ میلادی به عضویت فیفا درآمد. فدراسیون فوتبال عراق عضو کنفدراسیون فوتبال آسیا است و مسئولیت سازمان‌دهی تیم ملی فوتبال عراق را برعهده دارد. این نهاد به دلیل حمایت‌های همه‌جانبه دولت از هرگونه خطر محیطی در امان است و برای انجام فعالیت‌های ورزشی خود شدیدترین استانداردها و مقررات کاری را اعمال می‌کند. این سازمان کمترین ارتباط و تعامل را با محیط پیرامون خود دارد و به دلیل بسته فرض کردن محیط، مدیران فقط به اجرای دستورالعمل‌های ابلاغی مقامات بالا و روزمرگی بسنده می‌کنند و هیچ‌گونه شایستگی را در خود تقویت نمی‌کنند.

مأموریت فدراسیون فوتبال؛ شناسایی، کشف و خلق فرصت‌های صنعت فوتبال به‌واسطه کسب، انتقال و ارتقاء دانش فوتبال از طریق جذب نیروهای توانمند و استعداد تمامی اعضای خانواده فوتبال است؛ لازم است با آموزش مستمر در تمامی حوزه‌های ورزش فوتبال (فدراسیون، هیئت‌ها، باشگاه‌ها، آکادمی‌ها، مدارس فوتبال) گسترش داده شود و از مسیر بازطراحی ساختار و تغییر رفتار سازمانی ارکان فوتبال فدراسیون و همچنین ایجاد زیرساخت‌های موردنیاز و به‌روز در سطح استانداردهای جهانی، فدراسیونی پیشرو بنا نهاده شود تا لیگ‌های باشگاهی، ایجاد تیم‌های ملی متحد و پیروز را رقم بزند. دستیابی به این چشم‌انداز و انجام این مأموریت میسر نمی‌باشد مگر با استفاده صحیح از ظرفیت‌های سرمایه انسانی که در حوزه سرمایه انسانی عدالت محوری و ایجاد فرصت‌های برابر برای کارکنان و ایجاد سازمان یادگیرنده و توسعه سرمایه‌های انسانی از اهداف کلان و استراتژیک فدراسیون فوتبال براساس اسناد بالادستی می‌باشد.

توسعه و پیشرفت در مسیر شغلی مربوط می‌شود (زردشتیان و همکاران، ۱۳۹۶). می‌توان فلات شغلی را همچون بزنگاه تغییر، تحول، بازنگری و ارزیابی مجدد تلقی کرد (جین و چابرا^۱، ۲۰۲۳). برخی افراد، حرفه خود را با انتظار به خصوصی برای رسیدن به بالاترین مرحله در سازمان آغاز می‌کنند و اغلب آن‌ها به رشد و ترقی، کسب قدرت، رسیدن به بالاترین مقام‌ها و مسئولیت‌ها و دریافت بالاترین پاداش‌ها اهمیت می‌دهند (گاتورو و نجوگونا^۲، ۲۰۲۰).

کورچی و همکاران^۳ (۲۰۲۳)، پژوهشی تحت عنوان یک مطالعه تحلیلی از تأثیر فلات‌زدگی شغلی بر امنیت شغلی در دانشکده اداری و اقتصادی/دانشگاه المستنصریه انجام دادند. در نتیجه، مجموعه‌ای از نتایج به دست می‌آید، از جمله اینکه فلات‌زدگی شغلی از نظر آماری تأثیر معنی‌داری بر امنیت شغلی دارد، که نیاز به کاهش اثرات فلات شغلی در دانشکده تحت بررسی دارد.

جیانگ^۴ (۲۰۲۱)، پژوهشی تحت عنوان رابطه بین سازگاری شغلی و فلات محتوای شغلی: نقش‌های میانجی ادراک متناسب انجام داد. نتایج حاصل از ۲۷۰ کارگر تمام‌وقت نشان داد که کارکنانی که سطح سازگاری شغلی بالاتری دارند، کمتر تجربه فلات محتوای شغلی را دارند.

دوی و باساریا^۵ (۲۰۱۹)، پژوهشی تحت عنوان «برنامه‌ریزی شغلی استراتژیک برای مبارزه با فلات شغلی» انجام دادند. براساس نتایج تحقیق برنامه‌ریزی شغلی به روش صحیح باعث جلوگیری از فلات شغلی برای هر کارمندی خواهد شد و بین این دو رابطه معناداری وجود دارد.

ورزش پدیده‌ای است با ابعاد مختلف سیاسی، اجتماعی، فرهنگی و اقتصادی به ترتیبی که بخش قابل‌توجهی از جمعیت جهان را درگیر خود کرده است. امروزه ورزش در سرتاسر جهان روند رو به رشدی دارد و کشور عراق نیز از این قاعده مستثنی نیست. گرایش رو به رشد مردم به ورزش باعث شده است تا ورزش روند

1. Jain & Chhabra
2. Gaturu & Njuguna
3. Kurji et al.
4. Jiang
5. Devi & Basariya

فدراسیون فوتبال عراق وجود دارد؟ الگوی رفع فلات‌زدگی شغلی با رویکرد کارراهه شغلی در بین کارکنان فدراسیون فوتبال عراق به چه صورت است؟ و درجه تناسب الگو در میان کارکنان فدراسیون فوتبال عراق چگونه است؟

روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر در مرحله اول از حیث هدف، یک پژوهش اکتشافی بوده و از نظر نتیجه، پژوهش توسعه‌ای محسوب می‌شود و از داده‌های کیفی استفاده شد. این مرحله پژوهش براساس نوع پژوهش کیفی و استراتژی پژوهش، مبنایی است و سؤالی که در اینجا مطرح می‌شود، این است که مؤلفه‌ها و سؤالات رفع فلات‌زدگی شغلی کدام است و چه الگویی برای مؤلفه‌ها و سؤالات رفع فلات‌زدگی شغلی مناسب است؟ پژوهش حاضر در مرحله دوم از حیث هدف، یک پژوهش تبیینی و از حیث نتیجه، کاربردی محسوب شده و از داده‌های کمی استفاده شد. استراتژی پژوهش در مرحله دوم (روش کمی)، پژوهش پیمایشی است. در این پژوهش جهت تلفیق داده‌های کیفی و کمی از روش تلفیقی اکتشافی طبق مدل ایجاد طبقه‌بندی با تأکید بر داده‌های کیفی استفاده شد.

جامعه آماری بخش کیفی پژوهش را خبرگان اجرایی که آشنایی کامل با مدیریت ورزشی داشتند، تشکیل داده‌اند. روش نمونه‌گیری در بخش کیفی، نمونه‌گیری گلوله برفی است. انتخاب نمونه در این بخش به صورت هدفمند و گلوله برفی بوده که در آن یک شرکت‌کننده در پژوهش ما را به شرکت‌کنندگان دیگر هدایت می‌کند. ۱۵ نفر از استادان گروه‌های مدیریت ورزشی و مدیریت بازرگانی در این بخش انتخاب گردیدند. جامعه آماری پژوهش در مرحله کمی شامل کلیه کارکنان فدراسیون فوتبال عراق به تعداد ۱۷۳ نفر می‌باشند. روش نمونه‌گیری این تحقیق غیرتصادفی در دسترس می‌باشد که به صورت رندمی هرکدام از پرسنل که در معرض دسترس محقق باشد، پرسشنامه را تکمیل می‌نماید. برای به دست آوردن حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد و حجم نمونه ۱۲۰ نفر از کارکنان فدراسیون فوتبال عراق لحاظ گردید. در این تحقیق مبانی نظری و پیشینه تحقیق از راه کتابخانه، مقاله و اینترنت جمع‌آوری شده و در خصوص

سازمان‌های ورزشی و به‌ویژه فدراسیون فوتبال از جمله سازمان‌هایی هستند که به نیروی انسانی شایسته و با نشاط نیازمندند. لکن با توجه به محدودیت‌های موجود در تعداد پست‌های سازمانی در عمل و اجراء پرسنل بیشتر از مدت‌زمان مشخص شده در پست سازمانی باقی می‌مانند یا فقط صرفاً محل خدمت آن‌ها بدون تغییر پست سازمانی تغییر می‌یابد و عملاً هیچ ارتقایی در پست سازمانی و یا افزایش در مسئولیت‌های کارکنان ایجاد نمی‌گردد که به‌نوعی پرسنل اشاره شده دچار فلات شغلی می‌گردند.

بنابراین با توجه به ساختار سازمانی فدراسیون فوتبال فرد نمی‌تواند در سلسله‌مراتب سازمانی ارتقا یابد و یا ارتقا او به‌کندی صورت می‌گیرد و از طرف دیگر تخصصی بودن حوزه فعالیت فدراسیون در زمینه ورزش فوتبال باعث شده است امور و فعالیت‌های پرسنل به صورت یکنواخت و تکراری باشند. لذا زمانی که کارکنان مسیر مشخصی فراروی خود می‌بینند و شاهد پیشرفت همکاران نمی‌باشند فلات زده می‌شوند. بررسی گزارش عملکرد فدراسیون فوتبال نشان می‌دهد در قسمت هزینه‌های کارکنان، بخش بسیار کوچکی به بحث آموزش، یادگیری و تقویت منابع انسانی تخصیص یافته است. علاوه بر این، به دلیل عدم وجود مسیرهای شغلی سلسله‌مراتبی مناسب و کافی برای همه کارکنان، افراد انگیزه در پیش‌گیری شایستگی محوری را ندارند و به پدیده فلات‌زدگی شغلی دچار می‌شوند. نقطه قوت این پژوهش حساس کردن مدیران ارشد فدراسیون به پدیده شایستگی محوری و ایجاد مسیرهای شغلی سلسله‌مراتبی متنوع است. با توجه به اینکه تاکنون پژوهش جامعی در ارتباط با رفع پدیده فلات‌زدگی شغلی با رویکرد کارراهه شغلی در فدراسیون فوتبال عراق صورت نگرفته است.

از این‌رو، مسئله تحقیق پدیدار شد که ابعاد، مؤلفه‌ها و شاخص‌های رفع فلات‌زدگی شغلی با رویکرد کارراهه شغلی در بین کارکنان فدراسیون فوتبال عراق کدامند؟ و رتبه‌بندی مؤلفه‌های رفع فلات‌زدگی شغلی با رویکرد کارراهه شغلی در بین کارکنان فدراسیون فوتبال عراق چگونه است؟ چه روابطی بین اجزای الگوی رفع فلات‌زدگی شغلی با رویکرد کارراهه شغلی در بین کارکنان

یافته‌های پژوهش

در جدول زیر توصیف مختصری از ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه‌های پژوهش که در قالب سن، سطح تحصیلات، سابقه فعالیت و حوزه فعالیت آنان ارائه گردید.

نتایج توصیفی نشان داد که در بین پاسخگویان ۲۶/۷ درصد (۴ نفر) زن و ۷۳/۳ درصد (۱۱ نفر) مرد هستند. در بین پاسخگویان ۱۳/۳ درصد (۲ نفر) مجرد و ۸۶/۷ درصد (۱۳ نفر) متأهل می‌باشند. میزان تحصیلات ۴۰ درصد (۶ نفر) کارشناسی و ۴۶/۷ درصد (۷ نفر) کارشناسی ارشد و ۱۳/۳ درصد (۲ نفر) دکتری می‌باشد. سن ۲۰ درصد (۳ نفر) ۳۱ تا ۴۰ سال، ۴۶/۷ درصد (۷ نفر) ۴۱ تا ۵۰ سال و ۳۳/۳ درصد (۵ نفر) بالای ۵۰ سال می‌باشد. در بین پاسخگویان سابقه ۱۳/۳ درصد کمتر از ۵ سال، ۲۶/۷ درصد ۵ تا ۱۰ سال، ۲۰ درصد ۱۱ تا ۱۵ سال، ۲۶/۷ درصد ۱۶ تا ۲۰ سال و ۱۳/۳ درصد بیشتر از ۲۱ سال می‌باشد.

در گام نخست به غربالگری و شناسایی شاخص‌های نهایی پژوهش پرداخته شد. براساس ادبیات پژوهش و مصاحبه‌های تخصصی انجام شده در مجموع ۵۹ عامل شناسایی شده است. برای غربال شاخص‌ها و شناسایی شاخص‌های نهایی از رویکرد دلفی فازی استفاده شده است. برای سنجش اهمیت شاخص‌ها از دیدگاه خبرگان استفاده شده است. اگرچه افراد خبره از شایستگی‌ها و توانایی‌های ذهنی خود برای انجام مقایسات استفاده می‌نمایند، اما باید به این نکته توجه داشت که فرآیند سنتی کمی سازی دیدگاه افراد، امکان انعکاس سبک تفکر انسانی را به‌طور کامل ندارد. به عبارت بهتر، استفاده از مجموعه‌های فازی، سازگاری بیشتری با توضیحات زبانی و بعضاً مبهم انسانی دارد و بنابراین بهتر است که با استفاده از مجموعه‌های فازی (به‌کارگیری اعداد فازی) به پیش‌بینی بلندمدت و تصمیم‌گیری در دنیای واقعی پرداخت. در این مطالعه نیز برای فازی‌سازی دیدگاه خبرگان از اعداد فازی مثلثی استفاده شده است.

شناسایی مؤلفه‌ها و متغیرها مبانی نظری معتبر و جدید در این حوزه مطالعه می‌گردد. به‌منظور جمع‌آوری داده‌ها و اطلاعات از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته استفاده می‌شود. همچنین یک پرسشنامه اولیه براساس تکنیک دلفی تدوین می‌گردد و در سه مرحله بین خبرگان تحقیق توزیع خواهد شد و در هر مرحله تعدادی از شاخص‌ها و سؤالات پرسشنامه با توجه به میانگین نمره و ضریب اهمیتی که به آن داده بودند حذف می‌گردند و در مرحله سوم، شاخص‌ها نهایی می‌گردد. در نهایت از پرسشنامه محقق ساخته نیز برای بخش کمی تحقیق استفاده شد.

به‌منظور بررسی روایی ابزار در بخش کیفی از روایی تفسیری و تئوریک استفاده شده و مورد تأیید قرار گرفت. همچنین جهت بررسی پایایی ابزار در بخش کیفی از روش پایایی باز آزمون و روش توافق درون موضوعی دو کدگذار استفاده شده و پایایی ابزار نیز مورد تأیید قرار گرفت. به‌منظور بررسی روایی ابزار در بخش کمی از روش صوری و محتوایی استفاده شده و مورد تأیید قرار گرفت. همچنین جهت بررسی پایایی ابزار از روش آلفای کرونباخ استفاده شده و پایایی ابزار نیز مورد تأیید قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی جهت شناسایی مؤلفه‌ها و سؤالات رفع فلات‌زدگی شغلی از پرسشنامه طراحی شده از مصاحبه با خبرگان استفاده شده است. در این مرحله علاوه بر سؤالات ساختاریافته و طراحی شده سؤالات باز نیز طراحی گردید تا پاسخ‌ها داخل مقولات از پیش طراحی شده جای گیرند. که در این مرحله از پژوهش، از تحلیل تم و تکنیک دلفی بهره گرفته شده است. مصاحبه، شامل ۲ سؤال کلی بود و از آنجا که پرسش‌ها از نوع سؤالات باز، طرح گردیده بود، زمان و شیوه پاسخ به آن‌ها محدودیت زمانی نداشت. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کمی علاوه بر استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی، از روش تحلیل عاملی تأییدی و معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار SmartPLS استفاده گردید.

جدول ۱. شناسایی الگوی رفع فلات‌زدگی شغلی با رویکرد کارراهه شغلی

شاخص	شاخص
وجود خطرات زیاد	سابقه خدمتی
توانایی برخورد مناسب	جایگاه شغلی
توانایی درک شرایط پیچیده	سطح تحصیلات
توانایی اخذ تصمیمات پیچیده	داشتن ارزش‌های اعتقادی و اسلامی
توانایی برخورد قاطع	داشتن وجدان کاری
تشویق کارکنان	احساس مسئولیت کردن در برابر مردم
توجه به رفاه و معیشت کارکنان	رضایت از حقوق و دستمزد
توجه به آموزش کارکنان	رضایت از شان و منزلت اجتماعی
توجه به مسائل درمانی	رضایت از نفس کار
توجه به مسائل بازنشستگی	اولویت قرار دادن کارهای سازمان و مردم بر کارهای شخصی
عدالت در تخصیص پرداخت حقوق	داشتن انگیزه بالا در خدمت به مردم
عدالت در برابر رفتار	خودکار بودن و عدم نیاز به کنترل بیرونی
عدالت در ارتقا براساس شایستگی	ایجاد رفتارهای انضباطی
عدالت در ارتباط با دیگران	سختی کار بیش از حد
مشارکت در انجام امور	فشار و استرس بیش از حد
هم‌سویی اهداف و فرد با سازمان	نبود فرهنگ بله قربان‌گویی
افزایش نرخ تورم در جامعه	فرهنگ احترام متقابل
نرخ بیکاری در کشور	فرهنگ همکاری جهت حل مشکلات مردم
نوسانات اقتصادی	افتخار کردن به اشتغال در سازمان
وضعیت اقتصادی جامعه	داشتن حس مثبت
وجود فرهنگ قوی	شناخته شدن فرد با شغلش
	لذت بردن فرد از خدمت

در آزمون فریدمن فرض صفر مبتنی بر یکسان بودن میانگین رتبه‌ها در بین گروه‌هاست. رد شدن فرض صفر به این معنی است که در بین گروه‌ها حداقل دو گروه با هم

جدول ۲. رتبه فریدمن ابعاد فلات‌زدگی شغلی

اولویت	رتبه فریدمن	میانگین	متغیر
۱	۲/۸۴	۴/۵۵۱۲	ابعاد سازمانی
۲	۲/۷۹	۴/۵۷۰۳	ابعاد محیطی
۳	۲/۶۴	۴/۵۱۶۶	ابعاد شغلی
۴	۲/۶۰	۴/۵۱۳۳	ابعاد فردی

جدول ۳. آماره تست فریدمن

۱۲۰	تعداد
۶/۲۱۴	کای دو
۳	درجه آزادی
۰/۰۴۴	سطح معناداری

ابعاد شغلی با میانگین رتبه ۲/۶۴ در اولویت سوم قرار دارد. ابعاد فردی با میانگین رتبه ۲/۶۰ در اولویت آخر قرار دارد. یافته‌های ارائه شده در بخش کمی ابتدا به توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پاسخ‌دهندگان و متغیرهای پژوهش اختصاص دارد. یافته‌های پژوهش بیانگر آن بود که ۱۱۴ نفر از پاسخ‌دهندگان به پرسشنامه‌های پژوهش مرد هستند و بیشتر پاسخ‌دهندگان در گروه سنی ۲۶ الی ۳۴ سال قرار دارند (۷۲ نفر). در نهایت مشخص گردید که بیشتر آن‌ها دارای مدرک کارشناسی هستند (۵۶ نفر). در جدول شماره (۱) دو شاخصه مهم متغیرهای پژوهش یعنی میانگین و انحراف معیار ارائه شده است.

در جدول ۳، مشاهده می‌گردد مقدار ضریب کای دو، برابر ۶/۲۱۴ به دست آمده است و مقدار معناداری برابر ۰/۰۴۴ محاسبه شده است که از سطح خطای ۰/۰۵ کوچک‌تر است و نشان از معناداری ضریب است، پس فرض H_0 رد شده و ادعای یکسان بودن رتبه (اولویت) این متغیرها پذیرفته نمی‌شود که به معنای وجود اختلاف رتبه در متغیرهای مورد آزمون است. بنابراین می‌توان گفت با احتمال ۹۵ تفاوت معناداری در رتبه عوامل وجود دارد. طبق نتایج به دست آمده داریم:

ابعاد سازمانی با میانگین رتبه ۲/۸۴ در اولویت نخست قرار دارد. ابعاد محیطی با میانگین رتبه ۲/۷۶ در اولویت دوم قرار دارد.

جدول ۰۴. آمار توصیفی متغیرهای مورد مطالعه

متغیرها	تعداد	میانگین	انحراف معیار
ابعاد سازمانی	120	3.4112	.74515
ابعاد محیطی	120	3.4682	.75079
ابعاد شغلی	120	3.4145	.74401
ابعاد فردی	120	3.4491	.78533
پارامترهای فلات‌زدگی شغلی	120	3.4290	.58096

برای بررسی نرمال بودن داده‌ها از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف استفاده گردید.

جدول ۰۵. آزمون نرمال بودن داده‌ها (کولموگروف-اسمیرنوف)

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف معیار	کولموگروف اسمیرنوف	معناداری
ابعاد سازمانی	120	3.393	0.724	0.048	.007
ابعاد محیطی	120	3.450	0.730	0.075	.000
ابعاد شغلی	120	3.397	0.723	0.064	.000
ابعاد فردی	120	3.431	0.764	0.131	.000
پارامترهای فلات‌زدگی شغلی	120	3.411	0.560	0.045	.015

که نتایج به شرح جدول (۳) است. براساس نتایج حاصل از شاخص KMO و بارتلت، مشاهده می‌گردد که مقدار شاخص KMO برای کلیه متغیرها بیشتر از ۰/۷ می‌باشد که نشان‌دهنده این است که تعداد نمونه برای تحلیل عاملی کافی می‌باشد. همچنین مقدار سطح معناداری آزمون بارتلت، کمتر از ۰/۰۵ می‌باشد که نشان می‌دهد تحلیل عاملی برای شناسایی ساختار، مدل عاملی مناسب است.

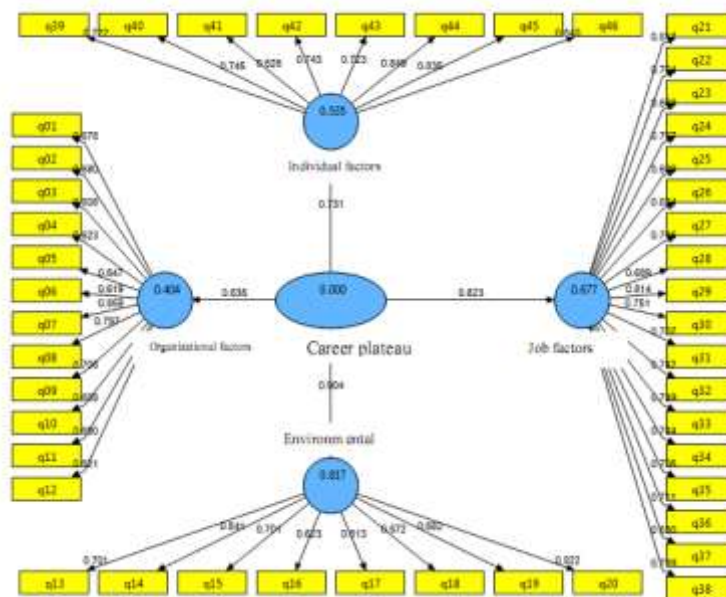
براساس نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف، مقدار معناداری تمامی متغیرها کوچک‌تر از سطح خطای (۰/۰۵) به دست آمده است. بنابراین فرض صفر رد شده و توزیع داده‌ها نرمال نمی‌باشد. از ویژگی‌های نرم‌افزار اسمارت پی. ال. اس عدم حساسیت به پیش فرض نرمال بودن داده‌ها است لذا در چنین شرایطی، بهترین نرم‌افزار معادلات ساختاری برای اجرای مدل می‌باشد.

پیش از انجام تحلیل عاملی هر یک از متغیرهای پژوهش از شاخص KMO و آزمون بارتلت استفاده گردید

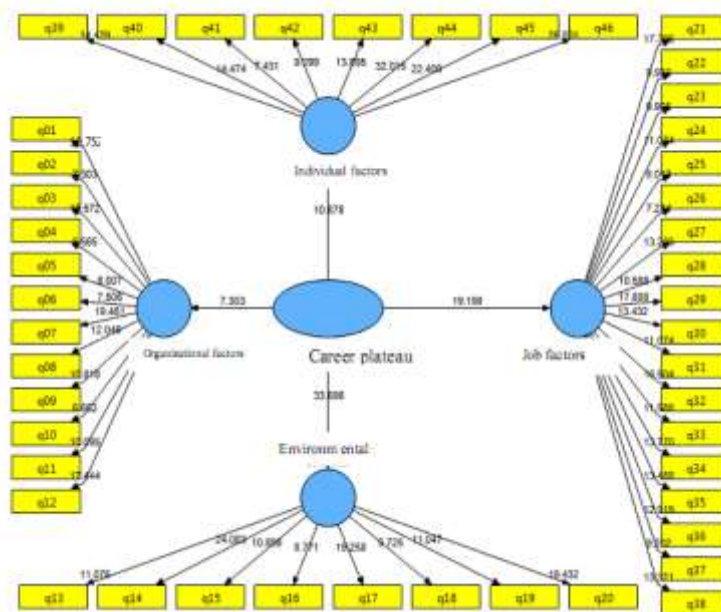
جدول ۶. اندازه‌گیری کفایت نمونه

آماره	آزمون
.703	کایسر - میر - اولکین (KMO) اندازه‌گیری کفایت نمونه
6421.162	آزمون کرویت بارتلت تقریب کای دو
1034	درجه آزادی
.000	معناداری

در این مطالعه جهت برازش مدل مفهومی پژوهش و آزمون فرضیه‌ها از روش تحلیل مسیر و معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار Smart PLS استفاده شد.



شکل ۱. مدل کلی پژوهش با تکنیک حداقل مربعات جزئی



شکل ۲. آماره تی مدل کلی پژوهش با تکنیک بوت استرپینگ

جدول ۷. آلفای کرونباخ و پایایی مرکب (CR)

متغیرها	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب (CR)
ابعاد سازمانی	0.802	0.816
ابعاد محیطی	0.786	0.807
ابعاد شغلی	0.834	0.840
ابعاد فردی	0.757	0.787

با توجه به جدول (۷)، مقدار ضریب پایایی مرکب (CR) و آلفای کرونباخ برای تمامی ابعاد مدل مورد مطالعه بیشتر از ۰/۷ است و از این رو می‌توان ادعا کرد که پرسشنامه از پایایی قابل قبولی برخوردار است.

جدول ۸. روایی همگرایی متغیرهای تحقیق

متغیرها	AVE	CR
ابعاد سازمانی	0.403	0.816
ابعاد محیطی ابعاد	0.473	0.807
ابعاد شغلی	0.404	0.840
فردی	0.416	0.787

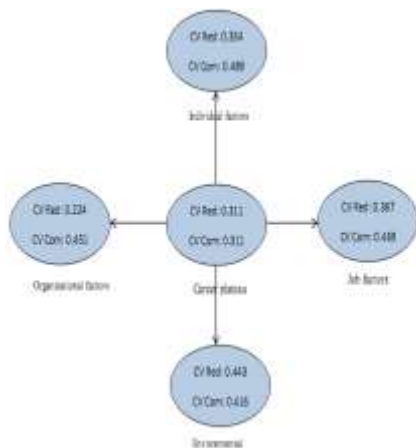
مشاهده می‌گردد که مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) همواره بزرگ‌تر از ۰/۵ است و مقدار پایایی ترکیبی نیز در تمام موارد مقداری بیشتر از ۰/۷ به دست آمده که از مقدار میانگین واریانس استخراج شده (AVE) نیز بزرگ‌تر است؛ بنابراین روایی همگرا نیز تأیید می‌شود.

جدول ۹. روایی واگرایی سازه‌های انعکاسی آزمون فورنل و لارکر

ابعاد سازمانی	ابعاد محیطی	ابعاد شغلی	ابعاد فردی
0.596			
0.359	0.654		
0.042	0.316	0.607	

همان‌گونه که از ماتریس بالا مشخص می‌باشد، در هر ستون، جذر AVE هر سازه از ضرایب همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر بیشتر شده است که این مطلب حاکی از قابل قبول بودن روایی واگرایی سازه‌ها است.

برای بررسی کیفیت یا اعتبار مدل از بررسی اعتبار که شامل شاخص بررسی اعتبار اشتراک^۱ و شاخص بررسی اعتبار افزونگی^۲ می‌باشد، استفاده شده است. شاخص اشتراک، کیفیت مدل اندازه‌گیری هر بلوک را می‌سنجد. شاخص افزونگی که به آن Q^2 (شاخص استون و گیسر)^۳



شکل ۳. شاخص‌های برازش مدل تحقیق

1 CV Com
2 CV Red
3 Stone and Geisser criterion

جدول ۱۰. شاخص‌های اشتراک و شاخص افزونگی

متغیر	شاخص‌های اشتراک (CV Com)	شاخص افزونگی (CV Red)
ابعاد سازمانی	0.410	0.183
ابعاد محیطی	0.448	0.293
ابعاد شغلی	0.428	0.326
ابعاد فردی	0.375	0.402
پارامترهای فلات‌زدگی شغلی	0.270	0.270

در جدول (۷) مقادیر هر یک از شاخص‌های مربوط به متغیرهای مستقل و وابسته آورده شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود شاخص‌ها مثبت و بزرگ‌تر از صفر می‌باشد. می‌توان گفت مدل از کیفیت و اعتبار قابل قبولی برخوردار است. تنن هاوس و همکاران (۲۰۰۵)، شاخص کلی برازش (GOF) را برای بررسی برازش مدل معرفی نموده‌اند.

ملاک کلی برازش را می‌توان با محاسبه میانگین هندسی میانگین مقادیر اشتراکی و ضریب تعیین (R^2) به دست آورد. برای این شاخص، مقادیر ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به ترتیب ضعیف، متوسط و قوی توصیف شده است.

$$GOF = \sqrt{(Communtality) \times (R\ Square)}$$

جدول ۱۱. مقادیر اشتراکی و R^2

متغیر	مقادیر اشتراکی	R^2
ابعاد سازمانی	0.493	0.404
ابعاد محیطی	0.563	0.535
ابعاد شغلی	0.484	0.677
ابعاد فردی	0.506	0.817
پارامترهای فلات‌زدگی شغلی	0.289	---

همان‌طور که در جدول بالا دیده می‌شود، فقط متغیرهای درون‌زا دارای مقدار R^2 هستند. پس از انجام محاسبات، مقدار شاخص GOF عددی برابر ۰/۵۴۶ به دست می‌آید که شاخصی قوی است و نشان از کیفیت بالای کلی مدل دارد.

جدول ۱۲. ضرایب مسیر

جهت مسیر	ضریب مسیر	آماره تی
پارامترهای فلات‌زدگی شغلی → ابعاد سازمانی	0.635	7.303
پارامترهای فلات‌زدگی شغلی → ابعاد محیطی	0.904	33.696
پارامترهای فلات‌زدگی شغلی → ابعاد شغلی	0.823	19.198
پارامترهای فلات‌زدگی شغلی → ابعاد فردی	0.731	10.878

بررسی متغیر ابعاد سازمانی: طبق جدول (۱۲) مشاهده می‌گردد ضریب مسیر پارامترهای ابعاد سازمانی بر ابعاد فلات‌زدگی شغلی برابر ۰/۶۳۵ محاسبه شده است و آماره احتمال آزمون نیز ۳۳/۶۹۶ به دست آمده است که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد تأثیر مشاهده‌شده معنادار است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ ابعاد محیطی به صورت معناداری از ابعاد پارامترهای فلات‌زدگی شغلی محسوب می‌شود.

بررسی متغیر ابعاد سازمانی: طبق جدول (۱۲) مشاهده می‌گردد ضریب مسیر پارامترهای ابعاد سازمانی بر ابعاد فلات‌زدگی شغلی برابر ۰/۶۳۵ محاسبه شده است و آماره احتمال آزمون نیز ۷/۳۰۳ به دست آمده است که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح خطای ۵٪ یعنی ۱/۹۶ بوده و نشان می‌دهد تأثیر مشاهده‌شده معنادار است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ ابعاد سازمانی به صورت معناداری جزو ابعاد پارامترهای فلات‌زدگی شغلی می‌باشد.

فلات‌زدگی شغلی برابر $0/904$ محاسبه شده است و آماره احتمال آزمون نیز $33/696$ به دست آمده است که نشان می‌دهد تأثیر مشاهده شده معنادار است. بنابراین با اطمینان 95% ابعاد محیطی به صورت معناداری از ابعاد پارامترهای فلات‌زدگی شغلی محسوب می‌شود. ضریب مسیر پارامترهای ابعاد شغلی بر ابعاد فلات‌زدگی شغلی برابر $0/823$ محاسبه شده است و آماره احتمال آزمون نیز $19/198$ به دست آمده است که نشان می‌دهد تأثیر مشاهده شده معنادار است. بنابراین با اطمینان 95% ابعاد شغلی به صورت معناداری از ابعاد پارامترهای فلات‌زدگی شغلی محسوب می‌شود. ضریب مسیر پارامترهای ابعاد فردی بر ابعاد فلات‌زدگی شغلی برابر $0/731$ محاسبه شده است و آماره احتمال آزمون نیز $10/878$ به دست آمده است که نشان می‌دهد تأثیر مشاهده شده معنادار است. بنابراین با اطمینان 95% ابعاد فردی به صورت معناداری از ابعاد فلات‌زدگی شغلی محسوب می‌شود. نتایج به دست آمده همسو با نتایج مطالعات گذشته است (هوو و جیانگ، 2023 ؛ النجار، 2021 ؛ سالم، 2019 ؛ هرست و همکاران، 2017 و نجفی کلوری و همکاران).

براساس نتایج پیشنهاد می‌گردد تا در هنگام فرایندهای جذب و استخدام تا حد امکان و از طریق روش‌ها و آزمون‌های معتبری همچون نتو افرادی را جذب و استخدام کنند که دارای هوش هیجانی و خودکنترلی بالا هستند. پیشنهاد می‌شود کارکنان را به‌گونه‌ای پرورش دهند که حس مثبتی نسبت به خدمت در فدراسیون را داشته باشند و خدمت به مردم و کشور را برای خود افتخار تلقی کنند. به‌منظور استفاده از حداکثر مهارت‌ها و استعدادها برای انجام وظایف شغلی و افزایش توانمندی‌های تخصصی و مهارت‌های کارکنان فدراسیون فوتبال عراق کارکنان را در معرض تجارب چندگانه از طریق تجربه حوزه‌های وظیفه‌ای گوناگون قرار دهند؛ زیرا تنوع شغلی کارکنان را قادر به رویارویی با چالش‌های غیرقابل پیش‌بینی کشف نقش‌ها و موقعیت‌ها و اتخاذ تصمیمات بهتر و سریع‌تر می‌کند همچنین پیشنهاد می‌شود تا به کارکنان در انجام کارها آزادی عمل داده شود. این امر باعث کاهش فلات‌زدگی شغلی خواهد شد. در پایان به پژوهشگران پیشنهاد می‌گردد تحقیقات مشابهی در زمینه

بررسی متغیر ابعاد شغلی: طبق نتایج مشاهده می‌گردد ضریب مسیر پارامترهای ابعاد شغلی بر ابعاد فلات‌زدگی شغلی برابر $0/823$ محاسبه شده است و آماره احتمال آزمون نیز $19/198$ به دست آمده است که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح خطای 5% یعنی $1/96$ بوده و نشان می‌دهد تأثیر مشاهده شده معنادار است. بنابراین با اطمینان 95% ابعاد شغلی به صورت معناداری از ابعاد پارامترهای فلات‌زدگی شغلی محسوب می‌شود.

بررسی متغیر ابعاد فردی: طبق نتایج مشاهده می‌گردد ضریب مسیر پارامترهای ابعاد فردی بر ابعاد فلات‌زدگی شغلی برابر $0/731$ محاسبه شده است و آماره احتمال آزمون نیز $10/878$ به دست آمده است که بزرگ‌تر از مقدار بحرانی t در سطح خطای 5% یعنی $1/96$ بوده و نشان می‌دهد تأثیر مشاهده شده معنادار است. بنابراین با اطمینان 95% ابعاد فردی به صورت معناداری از ابعاد فلات‌زدگی شغلی محسوب می‌شود.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این تحقیق ارائه الگوی رفع فلات‌زدگی شغلی با رویکرد کارراهه شغلی در بین کارکنان فدراسیون فوتبال عراق بوده است. لذا برای دستیابی به این اهداف تحقیق، سؤال‌هایی بیان گردید. پس از پردازش داده‌ها از طریق ابزارها و نرم‌افزارهای آماری، نتایج زیر حاصل شدند که می‌توانند نشان‌دهنده پاسخ‌های مناسب برای سؤالات مطرح شده در تحقیق باشند. نتایج تحقیق نشان داد: الگوی مناسب در حوزه رفع فلات‌زدگی شغلی با رویکرد کارراهه شغلی در بین کارکنان فدراسیون فوتبال عراق، چگونه است؟ اعتبارسنجی مدل استخراج شده نشان داد مقدار شاخص GOF عددی برابر $0/546$ بوده است. که شاخصی قوی است و نشان از کیفیت بالای کلی مدل دارد. ضریب مسیر پارامترهای ابعاد سازمانی بر ابعاد فلات‌زدگی شغلی برابر $0/635$ محاسبه شده است و آماره احتمال آزمون نیز $7/303$ به دست آمده است که نشان می‌دهد تأثیر مشاهده شده معنادار است. بنابراین با اطمینان 95% ابعاد سازمانی به صورت معناداری جزو ابعاد پارامترهای فلات‌زدگی شغلی می‌باشد. ضریب مسیر پارامترهای ابعاد محیطی بر ابعاد

طراحی الگوی رفع فلات‌زدگی شغلی با رویکرد کارراهه شغلی می‌تواند اجرا شود تا مشکلات و چالش‌های پیشروی این نظام به‌طور دقیق و عمیق مورد بررسی قرار گیرد. همچنین نتایج نشان داد که الگوی مناسب در حوزه رفع فلات‌زدگی شغلی با رویکرد کارراهه شغلی در بین کارکنان فدراسیون فوتبال عراق، چگونه است؟

اعتبارسنجی مدل استخراج شده نشان داد مقدار شاخص GOF عددی برابر ۰/۵۴۶ بوده است. که شاخصی قوی است و نشان از کیفیت بالای کلی مدل دارد. ضریب مسیر پارامترهای ابعاد سازمانی بر ابعاد فلات‌زدگی شغلی برابر ۰/۶۳۵ محاسبه شده است و آماره احتمال آزمون نیز ۷/۳۰۳ به دست آمده است که نشان می‌دهد تأثیر مشاهده‌شده معنادار است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ ابعاد سازمانی به صورت معناداری جزو ابعاد پارامترهای فلات‌زدگی شغلی می‌باشد.

ضریب مسیر پارامترهای ابعاد محیطی بر ابعاد فلات‌زدگی شغلی برابر ۰/۹۰۴ محاسبه شده است و آماره احتمال آزمون نیز ۳۳/۶۹۶ به دست آمده است که نشان می‌دهد تأثیر مشاهده شده معنادار است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ ابعاد محیطی به صورت معناداری از ابعاد پارامترهای فلات‌زدگی شغلی محسوب می‌شود.

بر اساس نتایج پیشنهاد می‌گردد تا در هنگام فرایندهای جذب و استخدام تا حد امکان و از طریق روش‌ها و آزمون‌های معتبری همچون نئو افرادی را جذب و استخدام کنند که دارای هوش هیجانی و خودکنترلی بالا هستند. پیشنهاد می‌شود کارکنان را به‌گونه‌ای پرورش دهند که حس مثبتی نسبت به خدمت در فدراسیون را داشته باشند و خدمت به مردم و کشور را برای خود افتخار تلقی کنند. به‌منظور استفاده از حداکثر مهارت‌ها و استعدادها برای انجام وظایف شغلی و افزایش توانمندی‌های تخصصی و مهارت‌های کارکنان فدراسیون فوتبال عراق کارکنان را در معرض تجارب چندگانه از طریق تجربه حوزه‌های وظیفه‌ای گوناگون قرار دهند؛ زیرا تنوع شغلی کارکنان را قادر به رویارویی با چالش‌های غیرقابل پیش‌بینی کشف نقش‌ها و موقعیت‌ها و اتخاذ تصمیمات بهتر و سریع‌تر می‌کند.

همچنین پیشنهاد می‌شود تا به کارکنان در انجام کارها آزادی عمل داده شود. این امر باعث کاهش فلات‌زدگی شغلی خواهد شد. در پایان به پژوهشگران پیشنهاد می‌گردد تحقیقات مشابه‌ای در زمینه طراحی الگوی رفع فلات‌زدگی شغلی با رویکرد کارراهه شغلی می‌تواند اجرا شود تا مشکلات و چالش‌های پیشروی این نظام به‌طور دقیق و عمیق مورد بررسی قرار گیرد.

ضریب مسیر پارامترهای ابعاد شغلی بر ابعاد فلات‌زدگی شغلی برابر ۰/۸۲۳ محاسبه شده است و آماره احتمال آزمون نیز ۱۹/۱۹۸ به دست آمده است که نشان می‌دهد تأثیر مشاهده شده معنادار است. بنابراین با اطمینان ۹۵٪ ابعاد شغلی به صورت معناداری از ابعاد پارامترهای فلات‌زدگی شغلی محسوب می‌شود. ضریب مسیر پارامترهای ابعاد فردی بر ابعاد فلات‌زدگی شغلی برابر ۰/۷۳۱ محاسبه شده است و آماره احتمال آزمون نیز

برابر ۰/۷۳۱ محاسبه شده است و آماره احتمال آزمون نیز

References

- Abd-Elrhaman, E., Mohamed, A., & El Sayed, H. (2020). Career plateau, self-efficacy and job embeddedness as perceived by staff nurses. *American Journal of Nursing Research*, 8(2), 170-181.
- Ali, A. A. A., AlZgool, M., Alzoraiki, M., Milhem, M., & Al-Absy, M. S. M. (2023). Moderating Effect of Strategic Planning on the Relationship between Career Path Planning and Job Performance. *Sustainability*, 15(11), 8490.
- Alkafeji, R. M. (2018). Organizational Socialization Is an Mediator to the Effect of Plateaus and Workaholism in Employees Loyalty. *Journal of Economics and Administrative Sciences*, 24(103), 194-215. <https://doi.org/10.33095/jeas.v24i103.110>
- Al-Najar, D. M. M. (2021). Impact Using of

- Continuous Improvement on Functional Plateau Strategies: Evidence From Iraq. *Studies of Applied Economics*, 39(11). <https://doi.org/10.25115/eea.v39i11.5948>
- Alwani, S. M. (2023). *General Management*. Tehran: Nei Publishing (In Persian).
- Baghban, M., Hosseinian, C., & Danaei, A. (2017). Investigating the factors affecting job plateauing of NAJA employees. *Resource Management in the police force*, 6(3), 131-160. (In Persian).
- Barwick, J. M. (1986). *The plateauing trap*. New York: Amacom.
- Burke, R. J., & Mikkelsen, A. (2006). Examining the career plateau among police officers. *International Journal of Police Strategies and Management*, 29(4), 691-703
- Davis, B. W., & Bowers, A. J. (2019). Examining the career pathways of educators with superintendent certification. *Educational Administration Quarterly*, 55(1), 3-41.
- De Clercq, D., Haq, I. U., Azeem, M. U., & Hassan, A. (2020). How career plateau beliefs and leader interpersonal unfairness harm job performance in dysfunctional organizational settings. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 37(3), 197-210.
- Devi, S.H., Basariya, R. (2019). Strategic Career Planning to Combat Career Plateau. *Indian Journal of Public Health Research & Development*, 10(2), 278-281.
- DiRenzo, M. S., Tosti-Kharas, J., & Powley, E. H. (2022). Called to serve: Exploring the relationship between career calling, career plateaus, and organizational commitment in the U.S. military. *Journal of Career Assessment*, 30(1), 60-77. <https://doi.org/10.1177/10690727211011379>
- Farooq, N. (2017). An Empirical Study of Career Plateau, Organizational Commitment and Job Performance; a Case of Private Sector Universities in Peshawar City. *City University Research Journal*, 7(2). <https://doi.org/10.1177/0013161X18785872>
- Ference, T. P., Stoner, J. A., & Warren, E. K. (1977). Managing the career plateau. *Academy of Management review*, 2(4),
- Alwani, S. M. (4021). Knowledge-creating policy, the necessity of survival in today's organizations. *Majlis Strategic Quarterly*, 41, 15-39. (In Persian) 602-612.
- Foster P. B.; Shastri, T., & Withane, S. (2004). The Impact of mentoring on career plateau and turnover intentions of management accountants. *Journal of Applied Business Research*, 20(4), 33-42.
- Gaturu, M., & Njuguna, F. W. (2020). Career plateauing and its relationship with secondary school teachers' pursuit of post-graduate studies in Nyandarua and Murang'a counties, Kenya. *Journal of Educational Research in Developing Areas*, 1(2), 153-166.
- Godshalk, V. M., & Fender, C. M. (2015). External and internal reasons for career plateauing: Relationships with work outcomes. *Group & Organization Management*, 40(4), 529-559.
- Hakak, M., & Herom, S. (1401). monitoring the effect of job plateauing on employees' deviant behaviors; Clarifying the mediating role of organizational jealousy. *Management and Development Process*, 35(2), 29-50. (In Persian).
- Huo, M. L., & Jiang, Z. (2023). Work-role overload, work-life conflict, and perceived career plateau: The moderating role of emotional stability. *Human Resource Management*, 62(6), 867-882.
- Hurst, C. S., Baranik, L. E., & Clark, S. (2017). Job content plateaus: Justice, job satisfaction, and citizenship behavior. *Journal of Career Development*, 44(4), 283-296.
- Idowu, A., & Elbanna, A. (2020). Digital platforms of work and the crafting of career path: the crowdworkers' perspective. *Information Systems Frontiers*, 1-17.
- Jain, V., & Chhabra, B. (2024). Career plateau and counterproductive work behaviour: A moderated moderation model of abusive supervision and job embeddedness. *International Journal of Organizational Analysis*, 32(4), 662-680. <https://doi.org/10.1108/IJOA-01-2023-3595>
- Jiang, Z. (2021). The Relationship between Career Adaptability and Job Content Plateau: The Mediating Roles of Fit

- Perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 95(1), 1-10.
- Kim, Y. M., Lee, J. Y., & Kang, H. S. (2016). The impact of career plateau on job satisfaction and turnover intention of hospital nurses. *Journal of the Korea Academia-Industrial cooperation Society*, 17(12), 459-469.
- 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.
- Kurji, S. A., Abdulwahhab, F. L., & Majeed, S. A. (2023). An Analytical Study of The Impact of Career Plateau on job Security at the Faculty of Administration and Economics/AL-MUSTANSIRIYA University. *International Journal of eBusiness and eGovernment Studies*, 15(1), 194-216. doi: 10.34111/ijebeq.2023150107
- 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), 1087.
- Lin, Y. C., & Chen, A. S. Y. (2021). Experiencing career plateau on a committed career journey: A boundary condition of career stages. *Personnel Review*, 50(9), 1797-1819.
- Najafikolori, M., Goodarzi, M., Farahani, A., & Esmaeli Bidhendi, H. (2012). Effective Factors of Corruption in Sport Organizations (Case Study: Football Federation of I.R Iran). *Sport Management*, 4(14), 109. (In Persian)
- Mehdi, E., & Mir Mehrabi, A. (2022). The effectiveness of cognitive intervention based on mindfulness on occupational burnout in the medical equipment industry. *interdisciplinary studies in management and engineering*, 5, 1377-1389 (In Persian).
- Neville, T. M., & Henry, D. B. (2017). Career plateauing among senior librarians. *Journal of Library Administration*, 57(6), 651-673.
- Ngoc, N. M., & Tien, N. H. (2023). Solutions for Development of High-Quality Human Resource in Binh Duong Industrial Province of Vietnam. *International journal of business and globalisation*.
- Park, K. H., Youn, S. J., & Moon, J. (2020). The effect of workforce restructuring on withdrawal behavior: the role of job insecurity, career plateau and procedural justice. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 7(7), 413-424.
- Patatas, J. M., De Bosscher, V., Derom, I., & Winckler, C. (2022). Stakeholders' perceptions of athletic career pathways in Paralympic sport: From participation to excellence. *Sport in Society*, 25(2), 299-320.
- 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* (Ph.D).
- Ramsaroop, A. (2018). *The Relationship between Career Plateaus and the Career Stages of the University of KwaZulu-Natal Academics*. Alternation African Scholarship Book Series (AASBS), 152.
- Salem, A. M. (2019). The effect of career plateau in career alienation An exploratory Study of opinions of workers the State Company for Drugs Industry & Medical Appliances in Samarra. *Tikrit Journal of Administration and Economics Sciences*, 15(45 Part 2).
- Shabeer, S., Nasir, N., Nasir, S., Fatima, T., Farooqi, Y. A., Rehman, S., & Rehman, C. A. (2022). Moving up without moving forward! Managing career plateau in COVID-19: a dual serial mediations. *Management Research Review*, 45(4), 470-485. DOI: 10.1108/MRR-12-2020-0751
- Shakuri, M. B., & Baghban, M. (2019). The relationship between talent management and the career path of employees of Refah Bank branches in Tehran. *improvement and restructuring of organizations and businesses*, 1, 465-479 (In Persian).
- Song, G. R., Kim, K. S., & Lee, M. W. (2019). The curvilinear relationship between career plateauing and organizational citizenship behavior. *Journal of Management & Organization*, 25(6), 914-935. <https://doi.org/10.1017/jmo.2017.49>
- Taheri Guderzi, H., & Nowrozi, N. (2018). The effect of adaptability of the career path on stagnation in the path of career

- development: by explaining the mediating role of person-job fit and person-organization fit. *Development Management Process*, 32(3), 25-3 (In Persian).
- Tremblay, M. (2021). Understanding the dynamic relationship between career plateauing, organizational affective commitment and citizenship behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 129, Article 103611. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103611>
- Uysal, H. T., & Yilmaz, F. (2020). Procrastination in the workplace: The role of hierarchical career plateau. *Upravlenec*, 11(3), 82-101. DOI: [10.29141/2218-5003-2020-11-3-7](https://doi.org/10.29141/2218-5003-2020-11-3-7)
- Veiga, J. F. (1981). Plateaued versus nonplateaued managers: career patterns, attitudes, and path potentials. *Academy of Management Journal*, 24(3), 566-578.
- Yang, W. N., Niven, K., & Johnson, S. (2019). Career plateau: A review of 40 years of research. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 286-302. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.11.005>
- Zhu, H., Xu, C., Jiang, H., & Li, M. (2021). A qualitative study on the experiences and attributions for resigned nurses with career plateau. *International journal of nursing sciences*, 8(3), 325-331. DOI: [10.1016/j.ijnss.2021.05.006](https://doi.org/10.1016/j.ijnss.2021.05.006)
- Zoroastrian, Sh., Hosseini, M., & Karimi, J. (2016). The effect of job burnout on the desire to leave the service considering the mediating role of job burnout in physical education teachers of Kermanshah province. *Organizational Behavior Management Studies in Sports*, 4(3), 61-69 (In Persian).