

# Designing a Model of Career Plateauing on Job Boredom among Iraqi Physical Education Teachers with the Mediating Role of Motivational Beliefs

1. Mamoon Hamid Hadi<sup>ID</sup>: Department of sports management, Isf.C., Islamic Azad University, Isfahan, Iran.

2. Mohammad Nasiri<sup>ID\*</sup>: Department of Physical Education, Khoy.C., Islamic Azad University, Khoy, Iran.

3. Maher Abdulhamza Hardan Al-Wani<sup>ID</sup>: Assistant Professor, Department of Sports Management, Department of Physical Education, University of Babylon, Iraq.

4. Davood Nasr Esfahani <sup>ID</sup>: Department of Sports Management, Isf.C., Islamic Azad University, Isfahan, Iran.

\*Corresponding Author's Email Address: [mnasiri@iau.ac.ir](mailto:mnasiri@iau.ac.ir)

## Abstract:

The aim of this study was to design a model of career plateauing on job boredom among Iraqi physical education teachers, with the mediating role of motivational beliefs. This research employed a descriptive-correlational design, and data were collected in the field using questionnaires through a survey method. The statistical population included all physical education teachers in Iraq, totaling 25,642 individuals. Due to the geographical distribution of these teachers across Iraq, a sample of 384 teachers was selected using a multistage cluster sampling method. To collect data, the following questionnaires were used: Bardwick's Career Plateauing Questionnaire (2012), the Job Boredom Questionnaire developed by Falman et al. (2013), and the Motivational Beliefs Questionnaire by Wang, Khoo, and Su (2010). The face and content validity of the questionnaires were confirmed by the research supervisor, and the reliability was assessed using Cronbach's alpha coefficient, calculated as 0.93 for career plateauing, 0.92 for job boredom, and 0.91 for motivational beliefs, respectively. Data were analyzed using correlation coefficients, multiple regression tests, and structural equation modeling. All computations were performed using PLS and SPSS software. The results indicated that career plateauing has a significant negative effect on motivational beliefs, explaining 21.16% of the variance in motivational beliefs. Motivational beliefs had a significant negative effect on job boredom, accounting for 18.31% of the variance in job boredom. Furthermore, career plateauing had a significant positive effect on job boredom among Iraqi physical education teachers, explaining 11.02% of the variance in job boredom. The results of the Sobel test confirmed that motivational beliefs mediate the causal relationship between career plateauing and job boredom.

**Keywords:** motivational beliefs, job boredom, career plateauing, Iraqi physical education teachers

**How to Cite:** Hadi, M. H., Nasiri, M., Hardan Al-Wani, M. A., & Nasr Esfahani, D. (2025). Designing a Model of Career Plateauing on Job Boredom among Iraqi Physical Education Teachers with the Mediating Role of Motivational Beliefs. *Management, Education and Development in Digital Age*, 2(3), 1-14.



## طراحی مدل فلات زدگی شغلی بر بی حوصلگی شغلی معلمان ورزش عراق با نقش میانجی باورهای انگیزشی

۱. مامون حامد هادی <sup>id</sup>: گروه مدیریت ورزشی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

۲. محمد نصیری <sup>id\*</sup>: گروه تربیت بدنی، واحد خوی، دانشگاه آزاد اسلامی، خوی، ایران.

۳. ماهر عبدالحمزه حردان العلوانی <sup>id</sup>: استادیار، گروه مدیریت ورزشی، گروه تربیت بدنی، دانشگاه بابل، عراق.

۴. داود نصر اصفهانی <sup>id</sup>: گروه مدیریت ورزشی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

\*پست الکترونیک نویسنده مسئول: mnasiri@iau.ac.ir

### چکیده

هدف از این تحقیق طراحی مدل فلات زدگی شغلی بر بی حوصلگی شغلی معلمان ورزش عراق با نقش میانجی باورهای انگیزشی بود. پژوهش حاضر، توصیفی همبستگی می باشد که داده ها به صورت میدانی و از طریق پرسشنامه و به روش میدانی گردآوری شد. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان ورزش کشور عراق به تعداد ۲۵۶۴۲ نفر بود که با توجه به پراکندگی معلمان ورزش در سراسر کشور عراق، تعداد ۳۸۴ نفر از معلمان کشور عراق به روش خوشه ای چند مرحله ای به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. برای گردآوری داده ها از پرسشنامه پرسشنامه های فلات زدگی شغلی باردویک (۲۰۱۲)، بی حوصلگی شغلی فالمن و همکاران (۲۰۱۳) و باورهای انگیزشی وانگ، خو و سو (۲۰۱۰) استفاده شد. روایی صوری و محتوایی پرسشنامه به تایید استاد راهنما رسید و پایایی پرسشنامه ها از طریق ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برای پرسشنامه های فلات زدگی شغلی، بی حوصلگی شغلی و باورهای انگیزشی به ترتیب ۰/۹۳، ۰/۹۲ و ۰/۹۱ محاسبه گردید. برای تجزیه و تحلیل داده ها از ضریب همبستگی، آزمون رگرسیون چندگانه و تحلیل معادلات ساختاری استفاده شد. کلیه محاسبات با استفاده از نرم افزارهای PLS و SPSS انجام شد. نتایج نشان داد که فلات زدگی شغلی بر باورهای انگیزشی تأثیر منفی و معنی داری دارد و ۲۱/۱۶٪ از تغییرات باورهای انگیزشی توسط فلات زدگی شغلی تبیین می شود. باورهای انگیزشی تأثیر منفی و معناداری بر بی حوصلگی شغلی دارد و ۱۸/۳۱٪ از تغییرات بی حوصلگی شغلی توسط باورهای انگیزشی تبیین می شود. فلات زدگی شغلی بر بی حوصلگی شغلی معلمان ورزش عراق تأثیر مثبت و معنی داری دارد و ۱۱/۰۲٪ از تغییرات بی حوصلگی شغلی توسط فلات زدگی شغلی تبیین می شود. نتایج آزمون سوبل نشان داد که باورهای انگیزشی در رابطه علی بین فلات زدگی شغلی و بی حوصلگی شغلی نقش میانجی دارد.

**کلیدواژه ها:** باورهای انگیزشی، بی حوصلگی شغلی، فلات زدگی شغلی، معلمان ورزش عراق

**نحوه استناددهی:** حامد هادی، مامون، نصیری، محمد، عبدالحمزه حردان العلوانی، ماهر. و نصر اصفهانی، داود. (۱۴۰۴). طراحی مدل فلات زدگی شغلی بر بی حوصلگی شغلی معلمان ورزش عراق با نقش میانجی باورهای انگیزشی. مدیریت، آموزش و توسعه در عصر دیجیتال، ۳(۳)، ۱-۱۴.



## مقدمه

حرفه‌ی معلمی ورزش در نظام آموزشی عراق از جایگاه ویژه‌ای برخوردار است؛ زیرا نقشی چندوجهی در ارتقای سلامت جسمانی، روانی، و اجتماعی دانش‌آموزان ایفا می‌کند. معلمان ورزش به‌عنوان یکی از ارکان اساسی نظام آموزشی، افزون بر آموزش مهارت‌های حرکتی، به تقویت تعاملات اجتماعی، مدیریت هیجانی، و پیشگیری از اختلالات رفتاری کمک می‌کنند (Miri & Nasti Zayi, 2021; Mohammadi & Karimi, 2018). با وجود اهمیت شغل آنان، فشارهای سازمانی، کمبود فرصت‌های ارتقاء، و تکرار وظایف، آن‌ها را در معرض خطر فلات‌زدگی شغلی و بی‌حوصلگی قرار داده است؛ دو پدیده‌ای که پیامدهای قابل‌توجهی برای انگیزش، اثربخشی آموزشی و بهزیستی روان‌شناختی معلمان دارند (Bench & Lench, 2019; Kazemi et al., 2018).

فلات‌زدگی شغلی به‌عنوان یکی از مهم‌ترین چالش‌های شغلی در سازمان‌های آموزشی، به وضعیتی اشاره دارد که در آن فرد احساس می‌کند مسیر شغلی‌اش به بن‌بست رسیده است و فرصت‌های رشد و ارتقاء برای او وجود ندارد (Yang et al., 2019). این احساس می‌تواند ناشی از عدم ارتقاء در سلسله‌مراتب سازمانی، تکرار مداوم وظایف، یا فقدان آموزش‌های حرفه‌ای جدید باشد (Chang et al., 2024). بررسی‌ها نشان داده‌اند که فلات‌زدگی شغلی با کاهش رضایت شغلی، انگیزش درونی، و افزایش ترک خدمت همراه است (Heilmann et al., 2018; Zardashtian et al., 2017). برای نمونه، مطالعه‌ی (Ko & Kim, 2018) در بین پرستاران نشان داد که فلات‌زدگی شغلی، تمایل به ترک شغل را به‌طور قابل‌توجهی افزایش می‌دهد، به‌ویژه زمانی که حمایت اجتماعی و فرصت‌های برنامه‌ریزی شغلی وجود ندارد.

در بافت عراق، که تحت تأثیر بحران‌های سیاسی، اقتصادی و ساختاری است، معلمان ورزش بیشتر در معرض تجربه‌ی این وضعیت قرار دارند. ساختار سنتی و سلسله‌مراتبی آموزش، نبود سیستم‌های انگیزشی اثربخش، و کمبود حمایت سازمانی، همگی زمینه‌ساز فلات‌زدگی در این قشر هستند (Miri & Nasti Zayi, 2021; Naghi Lou et al., 2022). همچنین، تحقیقات داخلی نشان می‌دهند که کیفیت پایین زندگی کاری نیز با فلات‌زدگی رابطه‌ی معناداری دارد (Zinabadi et al., 2022). این در حالی است که سازمان‌های آموزشی باید با طراحی مسیرهای شغلی منعطف، توسعه‌ی حرفه‌ای مداوم و ارزیابی اثربخش، زمینه‌ی رشد مستمر را برای معلمان فراهم کنند (Conner, 2023; Foster et al., 2019).

از سوی دیگر، بی‌حوصلگی شغلی به‌عنوان یکی از پیامدهای فلات‌زدگی، حالتی از نارضایتی عاطفی و روانی در محیط کار است که در آن کارمند احساس می‌کند کارش بی‌معنا، تکراری، یا فاقد چالش است (Elpidorou, 2018; Sousa & Neves, 2021). پژوهش‌ها نشان می‌دهند که بی‌حوصلگی می‌تواند انگیزش درونی را تضعیف کرده، عملکرد شغلی را کاهش دهد و در بلندمدت به فرسودگی روانی بینجامد (Martin et al., 2023; Teng et al., 2020). در محیط‌هایی همچون مدارس، که فعالیت‌ها به‌صورت روزمره و ساختارمند انجام می‌شوند، خطر بروز این پدیده بیشتر است، به‌ویژه اگر معلم احساس کند که تأثیرگذاری بر یادگیری دانش‌آموزان یا دریافت بازخورد مثبت به حداقل رسیده است (Van Hoof & Van Hoof, 2022; Watt, 2022).

یکی از متغیرهای کلیدی که می‌تواند رابطه بین فلات‌زدگی و بی‌حوصلگی را تبیین کند، باورهای انگیزشی است. باورهای انگیزشی به ادراک معلمان از توانایی‌ها، ارزش‌های حرفه‌ای، و اهداف شغلی‌شان اطلاق می‌شود که مستقیماً بر شیوه‌ی تدریس، مدیریت کلاس، و روابط بین‌فردی آن‌ها تأثیرگذار است (Fernet et al., 2023; Ghafouri & Javadzadeh, 2018). مطالعات نشان داده‌اند که خودکارآمدی شغلی بالا، پیش‌بینی‌کننده‌ی انگیزش پایدار، تعهد سازمانی، و مقابله مؤثر با چالش‌ها است (Javadzadeh, 2018; Jung & Tak, 2018; Rahimi, 2019). در مقابل، باورهای منفی درباره توانمندی‌ها و بی‌اعتمادی به فرآیندهای سازمانی می‌تواند زمینه‌ساز کاهش انگیزش و بی‌حوصلگی شغلی شود (Abdoli & Zarei, 2024; Kazemi, 2017).

پژوهش (Zarei & Bahrami, 2021) تأکید دارد که باورهای انگیزشی می‌توانند نقش واسطه‌ای در مدل‌های پیش‌بینی‌گر بی‌حوصلگی شغلی ایفا کنند. برای مثال، فردی که فلات‌زدگی را تجربه می‌کند اما از باورهای انگیزشی قوی برخوردار است، ممکن است همچنان با انگیزه به فعالیت بپردازد و احساس بی‌معنایی نکند. برعکس، اگر باورهای

انگیزشی نیز تضعیف شوند، احتمال ورود به وضعیت بی‌حوصلگی بیشتر خواهد شد. همچنین، تحقیق (Fernet et al., 2023) نشان داد که روابط مثبت در محیط کار و حس معنا در کار می‌تواند تأثیر فلات‌زدگی را کاهش دهد، در حالی که فقدان این عوامل زمینه‌ساز کاهش انگیزه و افزایش خستگی روانی است.

در چارچوب نظری موجود، می‌توان بیان داشت که فلات‌زدگی شغلی به‌طور مستقیم و غیرمستقیم، از طریق کاهش باورهای انگیزشی، منجر به افزایش بی‌حوصلگی شغلی می‌شود (Badiane, 2023; Yang et al., 2019). با توجه به بافت فرهنگی و ساختاری آموزش در عراق، که معمولاً انعطاف‌ناپذیر، متمرکز و منابع‌محور است، درک و تحلیل این فرآیندها اهمیت مضاعف می‌یابد. عدم شناخت این الگوها می‌تواند به تشدید پیامدهای منفی در سیستم آموزشی، کاهش کیفیت تدریس، و نارضایتی شغلی گسترده‌تر بینجامد (Khonifar et al., 2021; Kwon, 2022).

بر این اساس، هدف مطالعه حاضر طراحی و آزمون مدلی است که رابطه بین فلات‌زدگی شغلی و بی‌حوصلگی شغلی معلمان ورزش عراق را با توجه به نقش میانجی باورهای انگیزشی تبیین کند.

## روش‌شناسی

پژوهش حاضر پژوهشی توصیفی از نوع همبستگی و مبتنی بر مدلسازی معادلات ساختاری بود و از لحاظ هدف نیز جزء تحقیقات کاربردی محسوب می‌شود. جامعه آماری پژوهش شامل کلیه معلمان ورزش کشور عراق به تعداد ۲۵۶۴۲ نفر بود. با توجه به پراکندگی معلمان ورزش در سراسر کشور عراق، تعداد ۳۸۴ نفر از معلمان کشور عراق به روش تصادفی خوشه‌ای چند مرحله‌ای به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. بدین صورت که شهر سامرا در شمال و شهر بغداد در مرکز و شهر بصره در جنوب، شهر الانبار در غرب و شهر بعقوبه در شرق کشور عراق انتخاب شدند و تعداد ۳۸۴ نفر از معلمان ورزش این شهرها به روش خوشه‌ای چند مرحله‌ای انتخاب شدند و پرسشنامه‌های مذکور را که به صورت الکترونیکی و چاپ شده بود، تکمیل نمودند. برای گردآوری داده‌ها از پرسشنامه‌های فلات‌زدگی شغلی میلیمان (۱۹۹۲)، بی‌حوصلگی شغلی فالمن و همکاران (۲۰۱۳) و باورهای انگیزشی وانگ و همکاران (۲۰۱۰) استفاده شد.

**۱- پرسشنامه فلات‌زدگی شغلی:** این پرسشنامه توسط میلیمان (۱۹۹۲) طراحی شده است که شامل ۱۲ سوال می‌باشد و شامل دو خرده‌مقیاس فلات‌زدگی محتوای شغلی (سوالات ۱ تا ۶) و فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی (سوالات ۷ تا ۱۲) می‌باشد. شرکت‌کنندگان از طریق مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت به سوالات پاسخ دادند. نمرات بالاتر نشان دهنده میزان بالای فلات‌زدگی می‌باشد.

**۲- پرسشنامه بی‌حوصلگی شغلی:** این پرسشنامه توسط فالمن، مرکز، فلورا و ایستوود (۲۰۱۳) طراحی شد که اولین مقیاس کامل اندازه‌گیری حالت بی‌حوصلگی است. این فرم ۲۹ عبارت دارد و دارای ۵ خرده‌آزمون می‌باشد. مجموع امتیازات کسب شده توسط آزمودنی‌ها، میزان بی‌حوصلگی روانی که متحمل شده‌اند را به صورت تخمینی با دامنه نمراتی بین ۲۹ تا ۲۰۳ نشان می‌دهد که کسب نمره بالا در این پرسشنامه نشان دهنده بی‌حوصلگی روانی بیشتر در آزمودنی است.

**۳- پرسشنامه باورهای انگیزشی:** به منظور سنجش انگیزش درونی در میان کارکنان می‌توان از پرسش‌نامه انگیزش درونی کارکنان ارائه شده توسط وانگ، خو و سو (۲۰۱۰) استفاده کرد. این شامل ۷ سوال در رابطه با انگیزش است و با مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم به سنجش این متغیر می‌پردازد. حداقل نمره در این پرسشنامه ۷ و حداکثر ۴۵ است و هر چه نمره فرد در این آزمون بالاتر باشد انگیزش درونی از کار بیشتر است.

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و ضریب همبستگی، آزمون رگرسیون چندگانه و تحلیل معادلات ساختاری استفاده شد. کلیه محاسبات با استفاده از نرم افزارهای PLS و SPSS انجام گردید.

## یافته‌ها

در ابتدا ویژگی‌های دموگرافیک معلمان ورزش کشور عراق در جدول ۱ نشان داده می‌شود.



جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

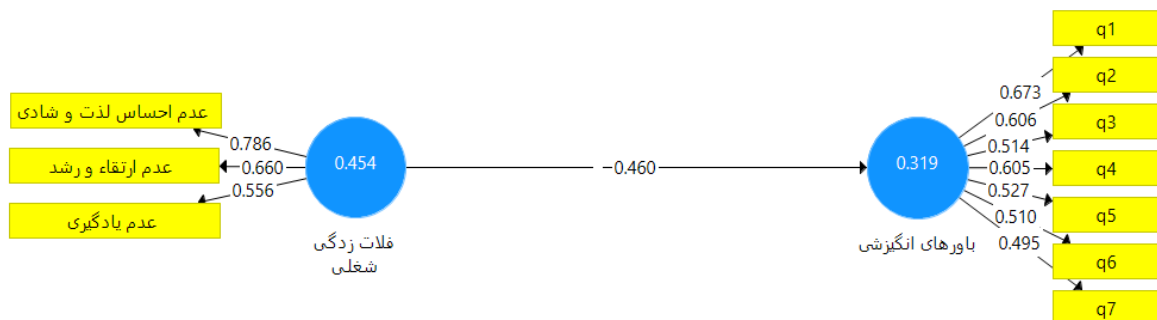
| سن               | فراوانی | درصد فراوانی |
|------------------|---------|--------------|
| بین ۲۰ تا ۳۰ سال | ۷۸      | ۲۰           |
| بین ۳۱ تا ۴۰ سال | ۱۲۷     | ۳۳           |
| بین ۴۱ تا ۵۰ سال | ۹۲      | ۲۴           |
| بین ۵۱ تا ۶۰ سال | ۸۷      | ۲۳           |
| جنسیت            |         |              |
| زن               | ۱۶۸     | ۴۴           |
| مرد              | ۲۱۶     | ۵۶           |
| مدرک تحصیلی      |         |              |
| کارشناسی         | ۱۶۵     | ۴۲           |
| کارشناسی ارشد    | ۱۹۲     | ۵۰           |
| دکتر             | ۲۷      | ۸            |

همانطور که از جدول ۱ مشخص است، بیشترین تعداد معلمان ورزش کشور عراق مربوط به مردان با ۵۶ درصد و بیشترین بازه سنی مربوط به ۳۱ تا ۴۰ سال، و بیشترین مدرک تحصیلی معلمان ورزش کشور عراق دارای مدرک کارشناسی ارشد بودند. در جدول ۲ آماره‌های توصیفی متغیرهای تحقیق ذکر شده است.

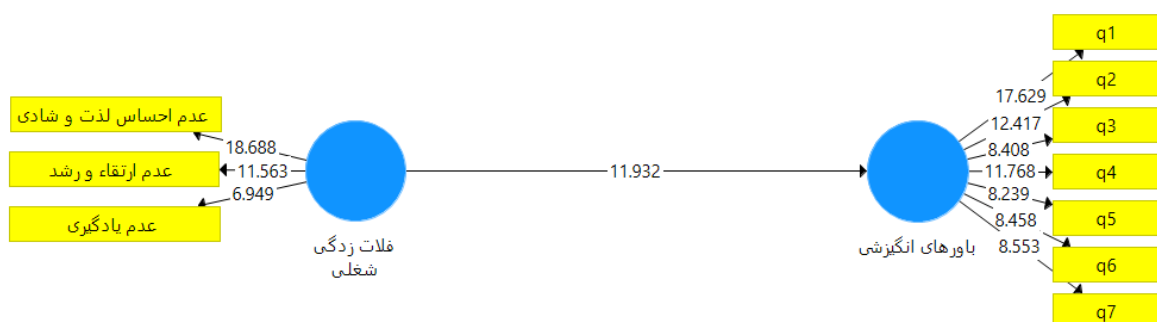
جدول ۲. آماره‌های توصیفی متغیرهای تحقیق

| آماره‌ها / متغیرها | میانگین | انحراف معیار | کمترین نمره | بالاترین نمره |
|--------------------|---------|--------------|-------------|---------------|
| فلات زدگی شغلی     | ۴۳/۸۱   | ۵/۴۳         | ۱۷          | ۵۵            |
| بی‌حوصلگی شغلی     | ۹۸/۴۱   | ۸/۱۱         | ۴۲          | ۱۲۸           |
| باورهای انگیزشی    | ۲۵/۷۷   | ۳/۹۳         | ۱۶          | ۲۸            |

مطابق با جدول فوق، میانگین کل فلات زدگی شغلی ۴۳/۸۱، بی‌حوصلگی شغلی ۹۸/۴۱ و باورهای انگیزشی ۲۵/۷۷ می‌باشد. رابطه متغیرهای مورد بررسی در هر یک از فرضیه‌های تحقیق براساس یک ساختار علی با تکنیک حداقل مربعات جزئی PLS آزمون شده است. در ادامه، رابطه متغیرهای اصلی پژوهش ارائه شده است. آماره  $t$  برای سنجش معناداری روابط نیز آمده است. فرضیه اول (H۱): فلات‌زدگی شغلی بر باورهای انگیزشی معلمان ورزش عراق تأثیر دارد.



شکل ۱. ضرایب استاندارد فرضیه اول

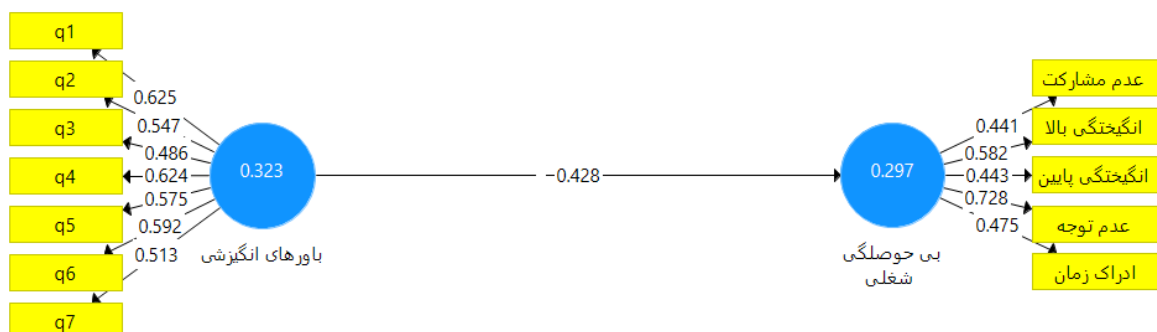


شکل ۲. ضرایب معناداری z، واریانس تبیین شده فرضیه اول

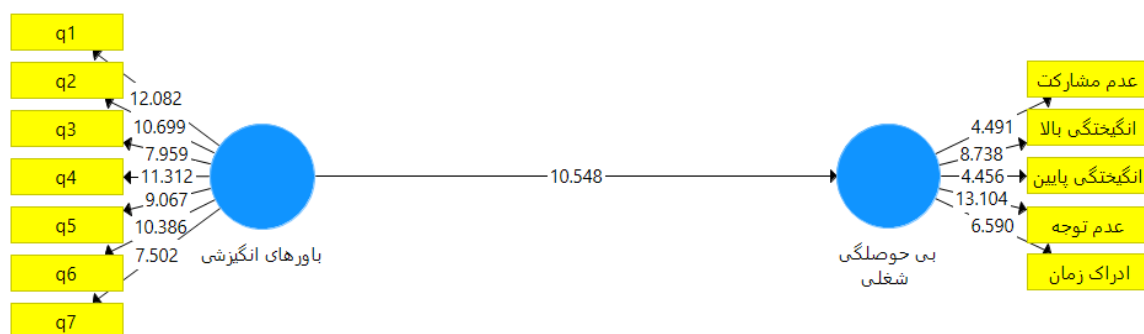
جدول ۳. ضرایب مسیر فرضیه اول

| مسیر                              | ضریب مسیر ( $\beta$ ) | مقدار t | سطح معناداری (p-value) |
|-----------------------------------|-----------------------|---------|------------------------|
| باورهای انگیزشی → فلات زندگی شغلی | -۰/۴۶۰                | ۱۱/۹۳۲  | ۰/۰۰۰                  |

برای بررسی مدل ساختاری از ضرایب مسیر استفاده می شود. ضریب مسیر  $\beta = -۰/۴۶۰$  نشان می دهد که فلات زندگی شغلی تأثیر منفی و معناداری بر باورهای انگیزشی دارد و مقدار  $t = ۱۱/۹۳۲$  که بالاتر از ۱/۹۶ است، نشان دهنده معناداری رابطه است و مقدار  $p\text{-value} = ۰/۰۰۰ (< ۰/۰۰۵)$  نشان می دهد که فرضیه تأیید می شود. همچنین مقدار  $R^2$  برابر با ۲۱/۱۶ درصد است این به این معنی است که ۲۱/۱۶٪ از تغییرات باورهای انگیزشی توسط فلات زندگی شغلی تبیین می شود. فرضیه دوم (H۲): باورهای انگیزشی بر بی حوصلگی شغلی معلمان ورزش عراق تأثیر دارد.



شکل ۳. ضرایب استاندارد فرضیه دوم

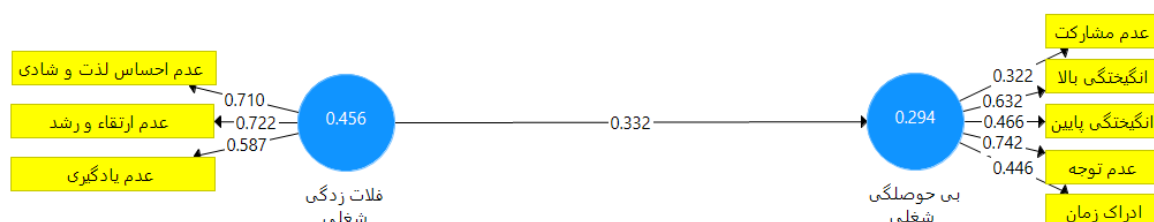


شکل ۴. ضرایب معناداری z، واریانس تبیین شده فرضیه دوم

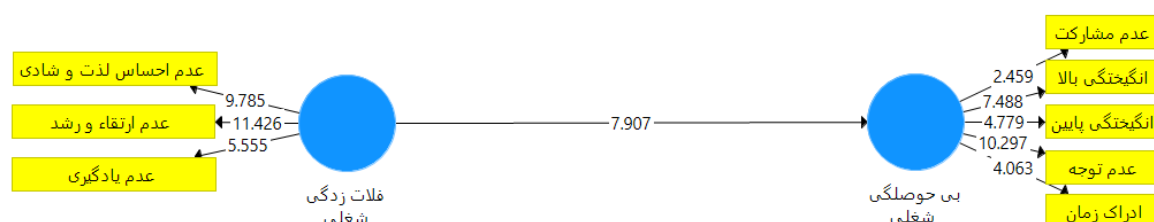
جدول ۳. ضرایب مسیر فرضیه دوم

| مسیر                             | ضریب مسیر ( $\beta$ ) | مقدار t | سطح معناداری (p-value) |
|----------------------------------|-----------------------|---------|------------------------|
| بی حوصلگی شغلی → باورهای انگیزشی | -۰/۴۲۸                | ۱۰/۵۴۸  | ۰/۰۰۰                  |

برای بررسی مدل ساختاری از ضرایب مسیر استفاده می شود. ضریب مسیر  $\beta = -۰/۴۲۸$  نشان می دهد که باورهای انگیزشی تأثیر منفی و معناداری بر بی حوصلگی شغلی دارد و مقدار  $t = ۱۰/۵۴۸$  که بالاتر از ۱/۹۶ است، نشان دهنده معناداری رابطه است و مقدار ( $p < ۰/۰۰۵$ )  $p\text{-value} = ۰/۰۰۰$  نشان می دهد که فرضیه تأیید می شود. همچنین مقدار  $R^2$  برابر با ۱۸/۳۱ درصد است این به این معنی است که ۱۸/۳۱٪ از تغییرات بی حوصلگی شغلی توسط باورهای انگیزشی تبیین می شود. فرضیه سوم ( $H_3$ ): فلاتزدگی شغلی بر بی حوصلگی شغلی معلمان ورزش عراق تأثیر دارد.



شکل ۵. ضرایب استاندارد فرضیه سوم

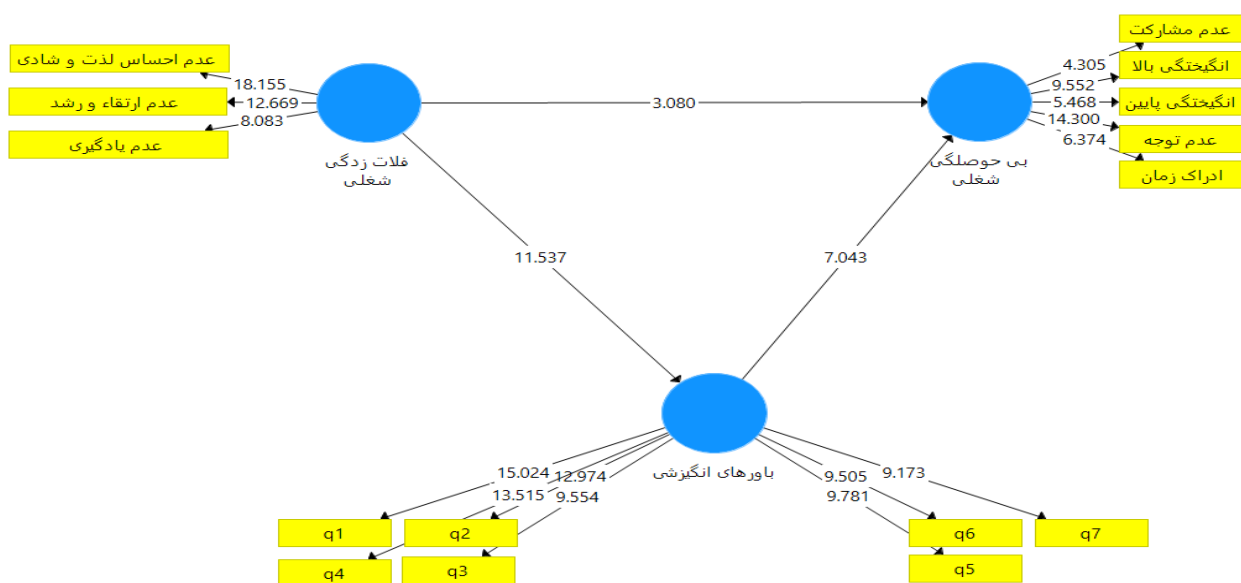


شکل ۶. ضرایب معناداری z، واریانس تبیین شده فرضیه سوم

جدول ۵. ضرایب مسیر فرضیه سوم

| مسیر                                       | ضریب مسیر ( $\beta$ ) | مقدار $t$ | سطح معناداری (p-value) |
|--------------------------------------------|-----------------------|-----------|------------------------|
| بی حوصلگی شغلی $\rightarrow$ فلاتزدگی شغلی | ۰/۳۳۲                 | ۷/۹۰۷     | ۰/۰۰۰                  |

برای بررسی مدل ساختاری از ضرایب مسیر استفاده می شود. ضریب مسیر ( $\beta = ۰.۳۳۲$ ) نشان می دهد که فلاتزدگی شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر بی حوصلگی شغلی دارد و مقدار  $t = ۷.۹۰۷$  که بالاتر از ۱.۹۶ است، نشان دهنده معناداری رابطه است و مقدار ( $p-value = ۰.۰۰۰ < ۰.۰۵$ ) نشان می دهد که فرضیه تأیید می شود. همچنین مقدار  $R^2$  برابر با ۱۱/۰۲ درصد است این به این معنی است که ۱۱/۰۲٪ از تغییرات بی حوصلگی شغلی توسط فلات زدگی شغلی تبیین می شود. فرضیه چهارم ( $H_4$ ): باورهای انگیزشی در رابطه علی بین فلاتزدگی شغلی و بی حوصلگی شغلی معلمان ورزش عراق نقش میانجی دارد. برای آزمون نقش میانجی باورهای انگیزشی در رابطه علی بین فلاتزدگی شغلی و بی حوصلگی شغلی از آزمون سوبل استفاده می کنیم. لذا برای آزمون سوبل نیاز به محاسبه ضرایب تی معادلات ساختاری می باشد.



شکل ۷. ضرایب معناداری  $z$ ، واریانس تبیین شده فرضیه چهارم

همانطور که مشاهده می شود  $t$ -value مساوی ۳/۰۸۰ و ۷/۰۴۳ و ۱۱/۵۳۷ می باشد که بالاتر از  $\pm ۱.۹۶$  بوده و بنابراین باورهای انگیزشی در رابطه علی بین فلاتزدگی شغلی و بی حوصلگی شغلی معلمان ورزش عراق نقش میانجی دارد.

## بحث و نتیجه گیری

در پژوهش حاضر، هدف اصلی بررسی تأثیر فلاتزدگی شغلی بر بی حوصلگی شغلی معلمان ورزش کشور عراق با در نظر گرفتن نقش میانجی باورهای انگیزشی بود. برای این منظور، چهار فرضیه اصلی مورد آزمون قرار گرفت. نتایج تحلیل مسیر و مدل سازی معادلات ساختاری نشان داد که بین متغیرهای پژوهش روابط معناداری وجود دارد و مدل پیشنهادی از برازش مناسبی برخوردار است. یافته های تحقیق به روشنی نشان داد که فلاتزدگی شغلی اثر منفی و معناداری بر باورهای انگیزشی معلمان ورزش دارد. همچنین، باورهای انگیزشی تأثیر منفی و معناداری بر بی حوصلگی شغلی داشتند و در نهایت فلاتزدگی شغلی نیز به طور مستقیم موجب افزایش بی حوصلگی شغلی در معلمان ورزش گردید. آزمون سوبل نیز نقش میانجی باورهای انگیزشی در این رابطه علی را تأیید کرد.

یافته نخست این پژوهش مبنی بر تأثیر منفی فلات‌زدگی شغلی بر باورهای انگیزشی معلمان ورزش عراق، با بدنه قابل توجهی از مطالعات قبلی همسو است. برای مثال، پژوهش (Khonifar et al., 2021) نشان داد که فلات‌زدگی ساختاری و محتوایی در میان معلمان منجر به کاهش انگیزش شغلی می‌شود. در واقع، زمانی که معلمان احساس می‌کنند فرصت‌های ارتقاء، آموزش حرفه‌ای یا امکان بروز خلاقیت در کار خود ندارند، این امر منجر به تضعیف باور به توانمندی‌ها، کاهش خودکارآمدی، و ناامیدی از آینده شغلی می‌شود (Heilmann et al., 2018; Jung & Tak, 2018). همچنین، یافته حاضر با نتایج (Zinabadi et al., 2022) همخوان است که طی مرور نظام‌مند خود به این نتیجه رسیدند که معلمان در مواجهه با فلات‌زدگی، دچار بی‌اعتمادی شناختی نسبت به مسیر شغلی خود شده و باورهای انگیزشی‌شان تحلیل می‌رود.

از منظر نظری، این یافته را می‌توان با تکیه بر نظریه‌ی ناهماهنگی شناختی توضیح داد؛ جایی که ناهماهنگی بین انتظارات شغلی و وضعیت فعلی فرد، موجب ایجاد احساس ناکامی و افت انگیزش می‌شود. به‌ویژه در بافت آموزشی عراق که منابع حمایتی محدود است و فرصت‌های پیشرفت بسیار اندک، فلات‌زدگی می‌تواند به‌سرعت باورهای مثبت فرد را نسبت به توانایی‌های خود فرسوده سازد (Chang et al., 2024). در این شرایط، معلمان ممکن است به این باور برسند که صرف‌نظر از میزان تلاش یا عملکرد، امکان ارتقاء وجود ندارد، در نتیجه اعتماد به نفس شغلی و انگیزش درونی آن‌ها کاهش می‌یابد (Ghafouri & Mohammadi, 2018).

دومین یافته پژوهش نشان داد که باورهای انگیزشی اثر منفی و معناداری بر بی‌حوصلگی شغلی دارند. این نتیجه مطابق با پژوهش‌های (Javadzadeh & Rahimi, 2019) و (Sousa & Neves, 2021) است که نشان دادند افراد با انگیزش بالا در مواجهه با وظایف تکراری یا چالش‌های محیطی، به جای بروز دلزدگی و بی‌انگیزگی، از راهبردهای مقابله‌ای مؤثر مانند خلاقیت، تنوع‌سازی در فعالیت، و معنا بخشی به کار استفاده می‌کنند. همچنین (Martin et al., 2023) در پژوهشی بر کارکنان سازمانی نتیجه گرفت که خودکارآمدی بالا و باور به اثربخشی شغلی، افراد را در برابر بی‌حوصلگی مقاوم می‌سازد.

در واقع، بی‌حوصلگی شغلی بیشتر زمانی رخ می‌دهد که کار معنای خود را از دست دهد یا فرد درک کند که در فرآیند انجام کار هیچ تأثیرگذاری ندارد. در چنین شرایطی، افرادی که از باورهای انگیزشی قوی برخوردارند، با هدف‌گذاری مجدد، خلق تجربیات جدید در کلاس درس و تمرکز بر ارزش‌های درونی، مانع از سقوط در دام ملال شغلی می‌شوند (Fernet et al., 2023). به‌ویژه در میان معلمان ورزش که فعالیت آن‌ها به تعامل بدنی، هیجانی و اجتماعی وابسته است، فقدان انگیزش می‌تواند تأثیرات عمیق‌تری در روحیه، کارایی و ارتباط با دانش‌آموزان ایجاد کند (Watt, 2022).

سومین یافته تحقیق نشان داد که فلات‌زدگی شغلی اثر مثبت و معناداری بر بی‌حوصلگی شغلی دارد. این یافته با پژوهش‌های (Moradi & Ismaili, 2020) و (Badiane, 2023) هم‌راستاست. در این پژوهش‌ها نیز مشاهده شد که فلات‌زدگی در مشاغل با تعامل بالا، ازجمله معلمی، باعث می‌شود که افراد به مرور زمان در برابر یکنواختی شغلی، دچار خستگی روانی و بی‌حوصلگی شوند. این رابطه به‌ویژه در محیط‌هایی با محدودیت منابع و نبود سازوکارهای انگیزشی، مانند مدارس عراق، پررنگ‌تر می‌شود (Naghi Lou et al., 2022).

تحلیل نظری این یافته، با تکیه بر نظریه‌ی پویایی شغلی، نشان می‌دهد که در غیاب فرصت‌های رشد، چالش، و بازخورد مثبت، نیروی درونی محرک افراد برای ادامه فعالیت مستهلک می‌شود. در چنین شرایطی، فلات‌زدگی نه تنها مانع رشد حرفه‌ای می‌شود، بلکه منجر به کاهش معنا، تعامل و درگیری روانی با شغل می‌گردد (Elpidorou, 2018). نتیجه این فرآیند، بی‌حوصلگی، دلزدگی و در نهایت، تمایل به ترک خدمت است (Foster et al., 2019).

یافته چهارم، که نقش میانجی باورهای انگیزشی را در رابطه بین فلات‌زدگی و بی‌حوصلگی تأیید کرد، از اهمیت بالایی برخوردار است. این یافته با مدل‌های مفهومی ارائه‌شده توسط (Yang et al., 2019) و (Teng et al., 2020) همسو است. این مدل‌ها نشان می‌دهند که متغیرهایی همچون خودکارآمدی، هدف‌مندی و باور به تأثیرگذاری شغلی می‌توانند به‌عنوان سپری در برابر تأثیرات منفی فلات‌زدگی عمل کنند. به بیان دیگر، افرادی که با وجود فلات‌زدگی، از باورهای انگیزشی قوی برخوردارند، با احتمال کمتری دچار بی‌حوصلگی شغلی می‌شوند.

این نتیجه تأکید دارد که مداخلات سازمانی و آموزشی باید نه تنها بر کاهش فلات‌زدگی، بلکه بر ارتقای باورهای انگیزشی معلمان تمرکز کنند. تقویت خودکارآمدی از طریق بازخورد مؤثر، ایجاد فرصت‌های رشد حرفه‌ای و فضای حمایتی، می‌تواند تا حد زیادی از اثرات روان‌شناختی منفی فلات‌زدگی جلوگیری کند (Klusmann et al., 2021; Zarei & Bahrami, 2021). به عبارتی، باورهای انگیزشی نقش یک عامل محافظتی مهم را در مدل‌های روان‌شناسی شغلی ایفا می‌کنند.

از جمله محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به استفاده از روش کمی و پرسشنامه‌های خودگزارشی اشاره کرد که ممکن است با سوگیری پاسخ همراه باشد. همچنین، تمرکز مطالعه تنها بر معلمان ورزش کشور عراق انجام شده و امکان تعمیم نتایج به سایر گروه‌های شغلی یا فرهنگی محدود است. عدم بررسی متغیرهای زمینه‌ای همچون حمایت سازمانی، ویژگی‌های شخصیتی یا کیفیت محیط آموزشی نیز از دیگر محدودیت‌هاست.

پیشنهاد می‌شود که مطالعات آینده با استفاده از روش‌های ترکیبی یا کیفی، تجربه زیسته معلمان در مواجهه با فلات‌زدگی و بی‌حوصلگی را بررسی کنند. همچنین، می‌توان بررسی کرد که چه نقش‌هایی ویژگی‌های شخصیتی، سرمایه روان‌شناختی، یا سبک رهبری مدیران در تعدیل رابطه بین متغیرهای مورد مطالعه ایفا می‌کنند. انجام مطالعات تطبیقی میان کشورها یا سطوح آموزشی مختلف نیز می‌تواند چشم‌انداز جامع‌تری ارائه دهد.

برای کاهش پیامدهای منفی فلات‌زدگی و بی‌حوصلگی شغلی، پیشنهاد می‌شود سیاست‌گذاران آموزشی عراق برنامه‌های آموزش حرفه‌ای مستمر، نظام‌های ارتقاء شفاف، و فرصت‌های انعطاف‌پذیر رشد شغلی برای معلمان ورزش طراحی کنند. همچنین، برگزاری کارگاه‌های تقویت باورهای انگیزشی، ایجاد فرهنگ قدردانی و بازخورد مؤثر، و تقویت فضای حمایتی میان مدیران و معلمان، می‌تواند نقش مهمی در حفظ انگیزه، کاهش ملال شغلی و ارتقای کیفیت تدریس ایفا کند.

## تشکر و قدردانی

از تمامی کسانی که در طی مراحل این پژوهش به ما یاری رساندند تشکر و قدردانی می‌گردد.

## مشارکت نویسندگان

در نگارش این مقاله تمامی نویسندگان نقش یکسانی ایفا کردند.

## تعارض منافع

در انجام مطالعه حاضر، هیچ‌گونه تضاد منافی وجود ندارد.

## حمایت مالی

این پژوهش حامی مالی نداشته است.

## موازین اخلاقی

در انجام این پژوهش تمامی موازین و اصول اخلاقی رعایت گردیده است.



## Extended Summary

### Introduction

The professional identity and psychological well-being of physical education (PE) teachers play a central role in the development of holistic education systems, particularly in environments where institutional resources are limited and occupational stressors are high. In Iraq, physical education teachers face multidimensional challenges such as limited professional development opportunities, constrained career mobility, organizational stagnation, and lack of recognition, all of which increase their vulnerability to psychological stress and disengagement. Among the most salient occupational issues observed in such settings are career plateauing and job boredom, both of which contribute significantly to reduced motivation, teacher burnout, and diminished educational quality (Chang et al., 2024; Miri & Nasti Zayi, 2021; Mohammadi & Karimi, 2018).

Career plateauing refers to a psychological and professional condition in which individuals perceive limited opportunities for vertical or horizontal career advancement. This stagnation can be structural (linked to organizational hierarchy) or content-based (arising from repetitive job tasks) (Jung & Tak, 2018; Yang et al., 2019). Studies have consistently associated career plateauing with decreased job satisfaction, reduced organizational commitment, and increased turnover intentions, especially in educational settings where upward mobility is inherently restricted (Badiane, 2023; Khonifar et al., 2021). PE teachers are particularly at risk due to the nature of their duties, which are often undervalued and marginalized in educational policy planning (Zinabadi et al., 2022).

In parallel, job boredom has emerged as a significant psychological construct, defined as a negative affective state marked by lack of stimulation, low engagement, and dissatisfaction with repetitive or unchallenging work tasks (Bench & Lench, 2019; Elpidorou, 2018). Boredom in the workplace is not only detrimental to individual well-being but is also predictive of absenteeism, counterproductive work behavior, and poor teaching performance (Sousa & Neves, 2021; Teng et al., 2020). This issue is particularly acute in rigidly structured educational systems where autonomy and innovation in teaching are limited (Martin et al., 2023; Van Hoof & Van Hoof, 2022).

A growing body of research suggests that motivational beliefs act as critical psychological resources that mediate the impact of occupational stressors on job outcomes (Fernet et al., 2023; Ghafouri & Mohammadi, 2018). These beliefs—such as self-efficacy, goal orientation, and perceived teaching impact—affect how teachers perceive challenges and maintain commitment in the face of adversity. Teachers with strong motivational beliefs are more likely to adopt proactive coping strategies, sustain classroom engagement, and protect themselves against burnout and boredom (Javadzadeh & Rahimi, 2019; Kazemi, 2017). Therefore, investigating whether motivational beliefs mediate the relationship between career plateauing and job boredom can provide valuable insights into promoting resilience and psychological well-being among PE teachers in Iraq.

While prior studies have addressed these constructs individually, there is a scarcity of integrative models that explore their interconnections, especially within the context of Iraqi education. This study aims to fill that gap by developing a structural model that examines the direct effect of career plateauing on job boredom and the mediating role of motivational beliefs in this relationship.

### Methods and Materials

This study employed a descriptive-correlational design using structural equation modeling (SEM). The target population consisted of all physical education teachers in Iraq (N = 25,642). A sample of 384 teachers was selected through multistage cluster sampling across five major cities representing different regions (north, south, center, west, and east). Data were collected



via three standardized questionnaires: (1) Milliman's Career Plateauing Scale (1992), (2) Fahlman et al.'s Multidimensional State Boredom Scale (2013), and (3) Wang, Xu, and Su's Motivational Beliefs Inventory (2010). Descriptive and inferential statistics were analyzed using SPSS and PLS software.

### Findings

Descriptive analysis showed that the mean score for career plateauing was 43.81 (SD = 5.43), job boredom was 98.41 (SD = 8.11), and motivational beliefs averaged 25.77 (SD = 3.93). The Pearson correlation analysis indicated significant relationships among the three variables.

The results of the structural equation modeling revealed that career plateauing had a significant negative impact on motivational beliefs ( $\beta = -0.460$ ,  $t = 11.932$ ,  $p < .001$ ), accounting for 21.16% of the variance in motivational beliefs ( $R^2 = 0.2116$ ). In turn, motivational beliefs had a significant negative effect on job boredom ( $\beta = -0.428$ ,  $t = 10.548$ ,  $p < .001$ ), explaining 18.31% of its variance ( $R^2 = 0.1831$ ). Additionally, career plateauing had a direct positive effect on job boredom ( $\beta = 0.332$ ,  $t = 7.907$ ,  $p < .001$ ), contributing to 11.02% of the variance ( $R^2 = 0.1102$ ).

The Sobel test confirmed the mediating role of motivational beliefs in the relationship between career plateauing and job boredom ( $t = 3.080$ , 7.043, and 11.537), indicating that motivational beliefs serve as a significant psychological buffer.

### Discussion and Conclusion

The findings of this study reinforce the conceptualization of career plateauing as a critical risk factor that undermines teachers' psychological resources and professional engagement. When PE teachers perceive stagnation in their career trajectories—whether due to structural limitations or the repetitive nature of their tasks—their sense of efficacy, agency, and motivation diminishes. This aligns with prior research highlighting the detrimental impact of career plateauing on psychological capital and job performance (Chang et al., 2024; Heilmann et al., 2018; Ko & Kim, 2018). In the context of Iraqi education, where institutional pathways for advancement are often limited, this stagnation exacerbates professional inertia and emotional fatigue.

Motivational beliefs emerged as a vital mediating factor in this dynamic. Teachers who maintain strong beliefs in their capabilities and the significance of their role are more likely to resist the demoralizing effects of career stagnation. These beliefs provide a sense of meaning, direction, and resilience that enable teachers to reinterpret constraints as manageable challenges rather than insurmountable barriers. This finding is consistent with prior studies that emphasize the buffering role of self-efficacy and intrinsic motivation in educational contexts (Fernet et al., 2023; Ghafouri & Mohammadi, 2018; Javadzadeh & Rahimi, 2019).

The strong direct effect of motivational beliefs on job boredom underscores their protective function. Teachers with diminished motivational beliefs are more susceptible to disengagement and apathy, especially in environments lacking novelty, support, and developmental feedback. This supports the literature that conceptualizes boredom not only as a situational phenomenon but as a psychological state influenced by underlying cognitive and affective appraisals (Elpidorou, 2018; Martin et al., 2023; Sousa & Neves, 2021).

Furthermore, the confirmed mediating role of motivational beliefs suggests that interventions aimed solely at structural reform may be insufficient. While organizational changes such as promotion policies or job enrichment are essential, parallel efforts must focus on enhancing teachers' motivational frameworks through professional coaching, self-reflection programs, and recognition systems. Strengthening these beliefs can help teachers maintain professional vitality, even when structural constraints persist (Klusmann et al., 2021; Kwon, 2022; Zarei & Bahrami, 2021).



In conclusion, this study highlights the interconnectedness of career plateauing, motivational beliefs, and job boredom in the professional lives of Iraqi PE teachers. Addressing job boredom and burnout in such high-risk professions requires an integrated approach that combines structural reform with psychological empowerment. Motivational beliefs represent a promising lever for fostering occupational well-being, resilience, and performance in educational settings. The findings call for policymakers and school administrators to design multidimensional support systems that acknowledge the emotional labor of teaching and actively invest in both the structural and psychological development of educators.

## References

- Abdoli, M., & Zarei, S. (2024). The Mediating Role of Mindfulness in the Relationship Between Job Boredom and Job Satisfaction and Intention to Leave. *Psychology Growth*, 13(1), 63-72. <https://frooyesh.ir/article-1-4873-fa.html>
- Badiane, K. (2023). A Study on Career Plateauing, Organizational commitment and Organizational Citizenship Behavior of Taiwan-Based Expatriates: A Holistic Approach to International Mobility. *International Journal of Human Resource Studies*, 6(2), 134-167. <https://doi.org/10.5296/ijhrs.v6i2.9254>
- Bench, S. W., & Lench, H. C. (2019). Boredom as a seeking state: Boredom prompts the pursuit of novel (even negative) experiences. *Emotion*, 19(2), 242. <https://doi.org/10.1037/emo0000433>
- Chang, P. C., Geng, X., & Cai, Q. (2024). The Impact of Career Plateaus on Job Performance: The Roles of Organizational Justice and Positive Psychological Capital. *Behavioral Sciences*, 14(2), 144. <https://doi.org/10.3390/bs14020144>
- Conner, D. (2023). The effects of career plateaued workers on in-group members' perceptions of P-O fit. *Employee Relations*, 36(2), 2014. [https://obs.sinaweb.net/mobile/article\\_706466.html?lang=en](https://obs.sinaweb.net/mobile/article_706466.html?lang=en)
- Elpidorou, A. (2018). The bored mind is a guiding mind: Toward a regulatory theory of boredom. *Phenomenology and the Cognitive Sciences*, 17, 455-484. <https://doi.org/10.1007/s11097-017-9515-1>
- Fernet, C., Gagné, M., & Austin, S. (2023). Workplace relationships, motivation, and burnout: Exploring the linkages. *Journal of Applied Psychology*, 108(2), 305-319. [https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2010\\_FernetGagneAustin\\_JOB.pdf](https://selfdeterminationtheory.org/SDT/documents/2010_FernetGagneAustin_JOB.pdf)
- Foster, P. B., Shastri, T., & Withane, S. (2019). The Impact of mentoring on career plateau and turnover intentions of management accountants. *Journal of Applied Business Research*, 20(4), 33-42. <https://doi.org/10.19030/jabr.v20i4.2223>
- Ghafouri, B., & Mohammadi, M. (2018). The Relationship Between Motivational Beliefs of Teachers and Their Job Performance. *Quarterly Journal of Educational and Psychological Studies*, 9(4), 45-62. <https://civilica.com/doc/1946406/>
- Heilmann, S. G., Holt, D. T., & Rilovick, C. Y. (2018). Effects of Career Plateauing on Turnover: A Test of a Model. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 15(1), 59-68. <https://doi.org/10.1177/1548051808317999>
- Javadzadeh, S., & Rahimi, A. (2019). The Relationship Between Motivational Beliefs and Quality of Work Life of Physical Education Teachers. *Educational Research Journal*, 11(3), 78-90.
- Jung, J. h., & Tak, J. (2018). The Effects of Perceived Career Plateau on Employees' Attitudes: Moderating Effects of Career Motivation and Perceived Supervisor Support with Korean Employees. *Journal of Career Development*, 35(2), 187-201. <https://doi.org/10.1177/0894845308325648>
- Kazemi, R. (2017). The Impact of Teachers' Motivational Beliefs on Students' Academic Motivation: A Case Study. *Journal of Educational Sciences*, 14(2), 123-140.
- Kazemi, S., Yousefi, B., & Sadeghi Boroujerd, S. (2018). The Effect of Quality of Life on Career Plateau and Organizational Indifference of Employees of the National Olympic Committee of the Islamic Republic of Iran. *Organizational Behavior Management in Sports Studies*, 5(20), 79-92. [https://fmss.journals.pnu.ac.ir/article\\_5555.html](https://fmss.journals.pnu.ac.ir/article_5555.html)
- Khonifar, H., Ebrahimi, S., & Gholami, B. (2021). The Impact of Structural and Content Career Plateau on Job Motivation of Teachers. *Journal of Human Sciences Education*, 7(22), 1-22. <https://www.sid.ir/paper/950834/fa>
- Klusmann, U., Kunter, M., Trautwein, U., Lüdtke, O., & Baumert, J. (2021). Teacher's Occupational Well-being and Quality of Instruction: The Important Role of Self-Regulatory Patterns. *Journal of Educational Psychology*, 100(3), 702-715. <https://doi.org/10.1037/0022-0663.100.3.702>
- 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. <https://doi.org/10.1111/jkana.2018.24.1.97>
- Kwon, J. E. (2022). The Impact of Career Plateau on Job Burnout in the Pandemic: A Moderating Role of Regulatory Focus. *International journal of environmental research and public health*, 19, 1087. <https://doi.org/10.3390/ijerph19031087>
- Martin, D. R., Winchatz, M. R., Knight, K., & Burrows, L. (2023). Managing Workplace Boredom: Employee Coping Strategies, Supervisor Communication, and Job Satisfaction. *Journal of Leadership & Organizational Studies*. <https://doi.org/10.1177/15480518231168209>
- Miri, S., & Nasti Zayi, N. (2021). The Impact of Career Plateau on Role Ambiguity and Role Conflict Mediated by Organizational Conflicts of Physical Education Teachers. *Human Resource Management in Sports*, 8(2), 417-434. [https://shm.shahroodut.ac.ir/article\\_2233.html](https://shm.shahroodut.ac.ir/article_2233.html)
- Mohammadi, F., & Karimi, R. (2018). The Role of Organizational Support in Enhancing Occupational Well-Being of Physical Education Teachers. *Journal of Human Resource Development*, 12(2), 54-69.



- Moradi, K., & Ismaili, R. (2020). The Impact of Work-Family Conflict on Job Boredom Among Physical Education Teachers. *Journal of Industrial Psychology*, 10(1), 90-108. <https://civilica.com/doc/426871/>
- Naghi Lou, Z., Katbi, F., & Namvar, M. (2022). The Effect of Quality of Work Life on Career Plateau of Physical Education Teachers. *Educational and Academic Studies*, 11(1), 101-119. [https://pma.cfu.ac.ir/article\\_2192.html](https://pma.cfu.ac.ir/article_2192.html)
- Sousa, T., & Neves, P. (2021). Two tales of rumination and burnout: Examining the effects of boredom and overload. *Applied Psychology*, 70(3), 1018-1044. <https://doi.org/10.1111/apps.12257>
- Teng, M., Hassan, Z., Kasa, M., Nor, N. N. M., Bandar, N. F. A., & Ahmad, R. (2020). Mediating role of boredom in the workplace on turnover intention: A proposed framework. *Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, 10(12), 924-938. <https://doi.org/10.6007/IJARBS/v10-i12/8385>
- Van Hoof, M. L., & Van Hoof, E. A. (2022). Dealing with daily boredom at work: does self-control explain who engages in distractive behaviour or job crafting as a coping mechanism? *Work & Stress*, 1-21. <https://doi.org/10.1080/02678373.2022.2129515>
- Watt, J. D. (2022). The Effect of Boredom Proneness on Job Satisfaction: An Empirical Analysis. *SIS Journal of Projective Psychology & Mental Health*, 29(1). <https://www.ivybusiness.iastate.edu/directory/jwatt/?DisplayVita=1>
- Yang, W. N., Niven, K., & Johnson, S. (2019). Career plateau: A review of 40 years of research. *Vocational Behavior*, 110, 286-302. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.11.005>
- Zardashtian, S., Hosseini, M., & Karimi, J. (2017). The Effect of Career Plateau on Turnover Intention Considering the Mediating Role of Burnout Among Physical Education Teachers in Kermanshah Province. *Journal of Organizational Behavior Management in Sports*, 4(3), 61-69. [https://fmss.journals.pnu.ac.ir/article\\_3965.html](https://fmss.journals.pnu.ac.ir/article_3965.html)
- Zarei, R., & Bahrami, S. (2021). Examining the Impact of Career Plateau on Job Satisfaction and Performance of Teachers. *Journal of work psychology*, 9(4), 63-80. <https://civilica.com/doc/2029369/>
- Zinabadi, H. R., Abdollahi, B., Abasian, H., & Kaidi, Z. (2022). Reflections on the Characteristics of Teachers Affected by Career Plateau: Findings from a Systematic Review. *Career and Organizational Counseling*, 14(1), 65-80.