

تأثیر طراحی شغل بر فلات‌زدگی شغلی مورد مطالعه: کارکنان معاونت امور استان‌های سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران

مه‌رک میرسعیدی*^۱، امیر گروسی^۲، آزاده اشرفی^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۷/۱۷

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۰۹/۱۹

چکیده

کارکنان، کلید حرکت و تکاپو در محیط رقابتی سازمان‌های کنونی هستند و پایداری فعالیت‌های سازمانی به ایجاد و توسعه توانمندی‌های کارکنان در محیط کاری وابسته است. هدف این پژوهش، بررسی تأثیر طراحی شغل بر فلات‌زدگی شغلی است. پژوهش حاضر از نظر هدف، کاربردی است و از نظر روش گردآوری داده‌ها توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری در پژوهش حاضر عبارت است از تمامی کارکنان و مدیران معاونت امور استان‌ها در سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران در شهر تهران که تعداد آن‌ها ۸۰ نفر است. مقدار حجم نمونه با توجه به حجم جامعه، به صورت تمام‌شماری تعیین گردید و پرسشنامه میان تمامی اعضای جامعه توزیع و تعداد ۷۲ پرسشنامه قابل تحلیل گردآوری شد. در ارتباط با روایی پرسشنامه از روایی محتوایی و در ارتباط با پایایی آن از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. در گام بعد از معادلات ساختاری و تحلیل مسیر با نرم‌افزارهای SPSS و SmartPLS استفاده شد. نتایج نشان داد رویکرد طراحی شغل بصورت معناداری بر فلات‌زدگی شغلی موثر است و از میان رویکردهای موجود، رویکرد مکانیکی می‌تواند میزان فلات‌زدگی شغلی را افزایش دهد و تأثیرات منفی بر شرایط کارکنان داشته باشد.

کلید واژه‌ها: طراحی شغل، فلات‌زدگی، سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران.

^۱ کارمند سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران

^۲ استادیار، دانشگاه آل طه، ایران

^۳ استادیار، دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران شمال، ایران

ایمیل نویسنده مسئول: mehrakmirsaeedi@gmail.com

مقدمه

مطالعه رفتار افراد در محیط‌های کاری همواره مورد توجه دانشمندان علوم مدیریت بوده است و با پیدایش رشته رفتار سازمانی در سال‌های نخست دهه ۱۹۶۰، در این امر جدیت بیشتری به عمل آمد. در این راستا، نظام‌های نوین مدیریت، منابع انسانی را مهمترین دارایی سازمان می‌دانند و ارج نهادن به ارزش‌ها و نیازهای کارکنان، مؤثرترین گام در جهت تحقق اهداف سازمان به شمار می‌رود (هارست، کانگو و فلووت ۱، ۲۰۱۲). واژه فلات ۲ در مباحث زمین‌شناسی و جغرافیا به مفهوم مسیری مرتفع در یک زمین مسطح به کار رفته است و البته این تعریف چون بیانگر پایان صعود از سلسله مراتب ترقی است، شاید واژه و استعاره مناسبی محسوب نشود. لذا این مسئله عنوان می‌شود که سکون یا فلات در مسیر شغلی، بخشی از قاعده و روش زندگی کاری است و اشاره به وضعیت توقف در توالی پیشرفت شغلی فرد دارد. فلات‌زدگی شغلی وقتی اتفاق می‌افتد که فرد در پستی قرار بگیرد که احتمال ترفیع یا افزایش مسئولیت‌هایش، غیرممکن باشد. پدیده‌ای که با سرعت فزاینده‌ای در حال گسترش است (فیاضی، ۱۳۹۲). در چنین شرایطی، کارکنانی که احساس می‌کنند به نقطه‌ای رسیده‌اند که دیگر امکان ارتقاء و پیشرفت برای آنان وجود ندارد، انگیزه کار کردن خود را از دست می‌دهند و رضایت شغلی و تعهد سازمانی کمتری را تجربه می‌کنند (سلیمانی باغشاه، ۱۳۸۴). طراحی شغل یکی از پیامدهای شغل‌شناسی و تجزیه و تحلیل شغل است که در چند دهه اخیر مورد توجه روزافزون قرار گرفته است. اساس تفکر طراحی شغل به این نگرش برمی‌گردد که خود شغل، شرایط ارائه، محتویات و رابطه آن با ویژگی‌های فرد و محیط بتواند در انگیزش کارکنان موثر باشد. مشاغلی که به طور ضعیف طراحی شده‌اند، اغلب به خستگی و ملالت و عواقب بعدی آن مانند نقل و انتقال در شغل، کاهش انگیزه و رضایت، کاهش بهره‌وری و افزایش هزینه‌ها منجر می‌شوند. بسیاری از این نتایج منفی را می‌توان با طراحی مناسب مشاغل به حداقل رساند و برعکس مشاغلی که به طور قوی طراحی شده‌اند، باعث رضایت، رشد و پیشرفت و در نهایت بهبود بهره‌وری کارکنان می‌شوند (میرسپاسی، ۱۳۸۷). مشاغلی که به خوبی طراحی شده باشند، در جذب و حفظ نیروی کار با انگیزش که قادر به تولید کالا و خدمات باشد، اهمیت بیشتری خواهند داشت. طراحی شغل، درخواست‌های سازمانی، محیطی و رفتاری از شغل را منعکس می‌کند (وانگ ۳ و همکاران، ۲۰۱۲). جهانی‌سازی، فناوری‌های جدید و ظهور مشاغل جدید در شرایط استخدام تغییراتی را ایجاد کرده و کاربرد زیادی در مدیریت مسیر شغلی دارد (ویکراماسینگ و جایاورا، ۲۰۱۰). در دنیای پیچیده امروز ساختارهای سازمانی جدید رو به تغییر نهاده و نردبان‌های ترقی کوتاه و تخت شده‌اند و سازمان‌ها و منابع موجود انسانی‌شان تحت تأثیر عوامل و تهدیدهای مختلف از جمله فلات‌زدگی شغلی هستند (خنیفر، ۱۳۸۵). فلات‌زدگی شغلی را شاید بتوان یک بحران خاموش، سقوط آرام و تخریب مستمر و بدون صدا نام نهاد. از این رو می‌بایست برای افزایش کارایی و بهره‌وری هرچه بیشتر کارکنان مشکلات و چالش‌های کاری آنان را مرتفع ساخت (پورصادق، شهرستانی و هاشمی، ۱۳۹۶) از آنجا که یکی از مشکلات موجود در بین کارکنان صدا و سیما احساس سرخوردگی و فلات شغلی است؛ بسیاری از کارکنان احساس می‌کنند تا دوران بازنشستگی باید مسئولیتی که اکنون بر عهده دارند را انجام بدهند. این احساس به دلیل تخصصی بودن وظایف در بیشتر بخش‌ها و دیدگاه مدیران به استفاده کارکنان با تجربه در این بخش‌ها است. با افزایش آگاهی و سطح نیازهای کارکنان امروزه فلات‌زدگی شغلی بیش از گذشته در سازمان‌های ایران نمود یافته است. (باغبان، حسینیان و دانایی، ۱۳۹۷) کسانی که چندسال تجربه کاری دارند، قطعاً با توانایی بیشتری شغل را انجام می‌دهند؛ اما این موضوع به پدیده‌ای به نام فلات‌زدگی شغلی منجر شده است. بنابراین؛ در این پژوهش سعی بر آن شده است که تأثیر متغیر طراحی شغل بر فلات‌زدگی شغلی سنجیده شده و آثار و نتایج بدست آمده تحلیل شود، باشد که بتوان به راهکارهای جدید برای کاهش پدیده فلات‌زدگی امروزه به بحرانی برای مدیریت رفتار سازمانی و مدیریت منابع انسانی تبدیل شده است؛ دست یافت و راه‌حلی مناسب جهت تعدیل این پدیده اتخاذ کرده و گامی در جهت ایجاد فرصت‌ها برای کارکنان برداشت. انتظار می‌رود در صورت عدم انجام این پژوهش در معاونت امور استان‌های سازمان صدا و سیما، رضایت شغلی کاهش چشمگیری داشته و بر میزان استرس و تنش در محیط کار افزوده شده و با کاهش کارایی کارکنان و به تبع آن کارایی سازمان، مواجه شویم. معاونت امور استان‌های سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران در راستای اجرای ماموریت خود و هماهنگی با مراکز استان‌ها در پهنه گسترده ایران زمین، همواره درصدد بوده است تا از ظرفیت‌های متنوع فرهنگی، خرده فرهنگ‌ها، آداب و رسوم و ... اقوام مختلف در جهت معرفی و ترویج فرهنگ اصیل ایرانی حداکثر

1. Hurst, Kungu, Flott

2. Plateau

5. Wang

6. Wickramasinghe & Jayaweera

بهره‌برداری را بنماید. در این میان نقش کارکنانی بانشاط، بانگیزه و با بهره‌وری و کارایی بالا غیرقابل انکار است. از آنجایی که فلات شغلی، انگیزه و عملکرد و رضایت شغلی کارکنان را تحت تأثیر قرار داده و منجر به احساس افسردگی و شکست کارکنان در مسیر پیشرفت شغلی می‌شود، به سرعت تبدیل به مسئله‌ای بحرانی برای سازمان‌ها و مدیران شده است و نیاز به مدیریت صحیح برای اجتناب از ناراضیاتی کارکنان دارد. (میرکمالی، ایراهیمی، خلیل بیگی و فتحی، ۱۳۹۸) اما آنچه که در این حوزه به وضوح مشاهده می‌شود، نازل بودن بهره‌وری، انگیزه پایین کارکنان به عنوان یکی از ارکان اصلی موفقیت سازمانی و افزایش تنش‌ها در محیط کار می‌باشد. در نتیجه مدیران ارشد این سازمان بر آن شدند تا به بررسی عوامل اثرگذار بر فلات‌زدگی شغلی بپردازند؛ اما از آنجا که تأثیر طراحی شغل در این میان مبهم می‌باشد، بنابراین محقق در این پژوهش به تأثیر طراحی شغل بر فلات‌زدگی شغلی پرداخته و به این سوال اصلی پاسخ خواهد داد که طراحی شغل بر فلات‌زدگی شغلی کارکنان چه تأثیری دارد؟

مبانی نظری پژوهش

طراحی شغل

آدام اسمیت (۱۷۷۶) این تعریف را از طراحی شغل ارائه داد: کارایی‌های اقتصادی حاصله از تقسیم مشاغل به اجزاء کوچکتر را که در نتیجه آن هر کارگر می‌تواند یک وظیفه جزئی و تخصصی را انجام دهد، طراحی شغلی می‌نامند. داویس (۱۹۶۲)، طراحی شغل را تعیین خصوصیات محتواها، روش‌ها و روابط مشاغل برای برآورده ساختن الزامات تکنولوژیکی و سازمانی و نیز الزامات اجتماعی و شخصی متصدی شغل می‌داند. میلکوویچ (۱۹۸۸) طراحی شغل را اینگونه تعریف می‌کند: یکی کردن محتوای کار (وظایف، روابط، رفتارها، کارکردها، مسئولیت‌ها و جبران خدمات به صورت مالی و غیرمالی) و کیفیت مورد نیاز جهت انجام کار (مهارت‌ها، توانایی‌ها، تجربه و دانش) برای هر شغل به گونه‌ای که نیازهای کارکنان و سازمان برآورده شود. کرامر (۱۹۹۸)، طراحی شغل را شناخت عناصر محیطی سازمانی و رفتاری که در نهایت بتوان شغلی پرمحتوا و ارضاکننده در جهت ایفای اهداف و خط‌مشی‌های سازمان و متناسب با ساختار سازمانی ایجاد کرد تا با به کارگیری افراد متناسب و شایسته بتوان رضایت، انگیزه، کیفیت زندگی کاری و مسئولیت‌پذیری آنها را افزایش داد، می‌داند. دسلر (۲۰۰۷) طراحی شغل را فرآیند سازماندهی کار به وظایف مورد نیاز برای یک شغل می‌داند. مشاغلی که به خوبی طراحی نشده باشند، به کاهش کارایی و افزایش میزان ضایعات پرسنلی، شکایات، تمردها، استعفاها، اخراج‌ها و مشکلات دیگر در سازمان‌ها می‌انجامد (سبحانی فرد، ۱۳۹۵). بر اساس رویکرد انگیزشی، مشاغل باید به گونه‌ای طراحی شود که رضایت و انگیزه کارکنان افزایش یابد. رویکرد انگیزشی در طراحی شغل، ریشه در رویکرد روابط انسانی داشت که نگاه اقتصادی را به نگاه رفتار اجتماعی تغییر داد. این رویکرد بر پایه این فرضیه است که مشاغل را می‌توان به گونه‌ای طراحی کرد که انگیزش کارکنان و افزایش رضایت شغلی آن‌ها را در پی داشته باشد. رویکرد مکانیکی به طراحی شغل ریشه در مکتب علمی مدیریت دارد. این رویکرد متمرکز بر یافتن بهترین راه انجام کارهاست. تیلور، پدر مدیریت علمی معتقد بود که مشاهده علمی افراد در کار، بهترین راه انجام آن کار را تعیین می‌کند. تیلور جزء اولین کسانی بود که ایده حرکت‌سنجی و زمان‌سنجی را برای تعریف کارترین حرکات در حین انجام کار مطرح کرد. کارگران بر مبنای رویکرد تیلور انتخاب و آموزش داده شده و برای اطمینان از حداکثر کارایی عملکردها، به آن‌ها محرک‌های نقدی پرداخت می‌شد. در این روش، طراحی کار با هدف کارایی، موجب کاهش هزینه و افزایش ستاده و همچنین موجب خستگی کمتر می‌شود. به طور کلی رویکرد طراحی مکانیکی دارای این نگاه است که باکیفیت‌ترین خدمت، معتبرترین خدمت است و با وجود اینکه امروزه مدیران دریافته‌اند که رفتاری‌های افراد، باید در فرآیند طراحی شغل مورد توجه قرار گیرد، اما هنوز هم بسیاری از سازمان‌ها در طراحی شغل از رویکرد ماشینی استفاده می‌کنند (بلویزی، ۱۳۹۳). رویکرد زیستی، سازگارسازی شغل با وضعیت فیزیکی افراد است. از این منظر، عوامل زیست‌شناختی و روان‌شناختی شاغل در طراحی مشاغل در نظر گرفته می‌شود تا تناسب بین شاغل و شغل از لحاظ تجهیزات و ابزارآلات حداکثر شود. بر اساس این رویکرد، شغل باید طوری طراحی شود که ضمن رعایت ایمنی و افزایش رضایت کارکنان، حداکثر کارایی نیز به دست آید؛ یعنی شغل مطابق با ویژگی‌های انسان طراحی شود (اسنل و بولندر، ۲۰۱۰). برخی

1. Adam Smith

2. Dawis

3. Milkovich

4. Kramer

5. Dessler

1. Snell & Bohlander

روانشناسان به جای نگرش انگیزشی، رویکرد ادراکی را برگزیده‌اند. طراحان شغل با استفاده از این رویکرد، فعالیت‌های کاری را به گونه‌ای گروه‌بندی می‌کنند که کارکنان بهتر بتوانند پردازش اطلاعات را انجام دهند. هدف اصلی رویکرد ادراکی، آماده‌سازی فرایندهای ذهنی و کاهش خطاها و اشتباهات ادراکی است. رویکرد ادراکی، ریشه در روانشناسی کار داشته و تمرکز بر توانایی‌ها و محدودیت‌های ذهنی است و در طراحی شغل به گونه‌ای عمل می‌کند که از حیطة توانایی‌های یک فرد با کمترین میزان توانایی برای انجام آن شغل خارج نباشد (سعادت، ۱۳۹۷).

فلات‌زدگی شغلی

فلات‌زدگی شغلی نشان‌دهنده وضعیتی در دوره‌های شغلی است که در آن افراد از لحاظ ارتقا و حرکت عمودی و افقی محدود می‌شوند. به اعتقاد بسیاری از پژوهشگران اکثر کارکنان فلات‌زدگی شغلی را تجربه خواهند کرد (اورباریو و همکاران، ۲۰۱۳). به باور استونر و فرنس ۲ (۱۹۷۷) فلات شغلی در خصوص عملکرد شغلی، اخلاق، جاه‌طلبی یا هر ویژگی شخصی و رفتاری فرد نیست. فلات شغلی تنها توصیف ساده‌ای از وضعیت فعلی شغل فرد در یک سازمان خاص است. 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 (دراکچر و گودارد، ۲۰۱۵). پژوهشگران پیشی دسته‌بندی‌های متفاوتی برای این پدیده سازمانی ارائه داده‌اند. باردویک ۴ (۱۹۸۶)، دو نوع فلات شغلی را شناسایی کرده است که عبارتند از فلات ساختاری (سلسله مراتبی) و فلات محتوایی (محتوای شغل). فلات سلسله مراتبی زمانی رخ می‌دهد که فرد در شغل یا مسئولیت‌های شغلی خود چالش زیادی ندارد. در دسته‌بندی دیگر فلات شغلی به صورت ذهنی و عینی در نظر گرفته شده و معیارهای متفاوتی برای شناسایی هر یک عنوان شده است. معیارهای عینی شامل سن، ارشدیت، طول تصدی و حقوق بوده و معیار ذهنی با ادراک فرد از احتمال ارتقا در آینده اندازه‌گیری می‌شود. در پژوهش‌های پیشین تاکید بیشتری بر اهمیت فلات شغلی به صورت ذهنی و ادراک افراد از پیشرفت و موفقیت در آینده شده است. به اعتقاد بسیاری از پژوهشگران اکثر کارکنان فلات‌زدگی شغلی را تجربه خواهند کرد (بهشتی فر و مدبر، ۲۰۱۳). نظرات پژوهشگران را در رابطه با اثرات فلات‌زدگی می‌توان به دو دسته کاملاً متفاوت تقسیم کرد. عده‌ای بر اثرات مخرب و منفی فلات‌زدگی شغلی تمرکز دارند. این دسته از افراد که تمایل به پیشرفت دارند ولی نمی‌توانند مسیر رشد خود را طی کنند، دچار فلات‌زدگی شده و در نتیجه ناامیدی از کسب نتیجه می‌تواند حاصل فلات‌زدگی سازمانی باشد. در مقابل برخی معتقدند فلات‌زدگی شغلی ممکن است هم از نظر فردی و هم از نظر حرفه‌ای مفید باشد (فلدمن و ویتز، ۱۹۸۸). چنان که برخی معتقدند فلات‌زدگی عامل رنجش همه کارکنان نمی‌شود و حتی بعضی از آن‌ها هم از این شرایط راضی هستند؛ زیرا زمان مناسبی برای پرداختن به کارهای شخصی پیدا می‌کنند و می‌توانند با وقت بیشتری به کارهای مورد علاقه خود بپردازند. برخی از صاحب‌نظران در مشاهدات و تحقیقات خود برخی از افراد را مشاهده کرده‌اند که دچار فلات‌زدگی شده‌اند ولی این پدیده در تمایلات کاری آنها تأثیری نداشته و تلاش خود را به سمت و سوی انجام کار سوق می‌دهند (آنگوری و آگولا، ۲۰۰۹). همچنین کلارک ۸ (۲۰۰۵) مطرح می‌کند که فلات می‌تواند بر کارمند تأثیر مثبت بگذارد. از این نظر که دیگر با بی‌ثباتی، شکل‌گیری تغییرات یا افزایش مسئولیت مواجه نخواهد شد. چنین موقعیتی ممکن است باعث خوشنودی، امنیت و آسایش شغلی شود (سلامی، ۲۰۱۰).

2. Oriarew

3. Stoner & Ferrence

4. Drucker- Godard

5. Bardwick

1. Beheshtifar & Modaber

2. Feldman & Weitz

3. Angouri & Agolla

4. Clark

5. Salami

پیشینه پژوهش

شریعت نژاد و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهش خود با عنوان "شناسایی و اولویت‌بندی عوامل ایجاد فلات‌زدگی شغلی در سازمان‌های دولتی با استفاده از روش دلفی فازی" به شناسایی و اولویت‌بندی عوامل ایجادکننده فلات‌زدگی شغلی در سازمان‌های دولتی پرداخته است. نتایج پژوهش مشتمل بر دو بخش است که در بخش اول مجموعه‌ای از عوامل ایجادکننده فلات‌زدگی شغلی شناسایی و در بخش دوم میزان اهمیت و اولویت‌بندی این عوامل مشخص می‌شود. نتایج پژوهش نشان می‌دهند که نبود انگیزه کافی در میان کارکنان، عدم امکان بهبود شرایط محیط کار، فرصت‌های اندک برای ارتقاء چالشی نبودن شغل، ابهام در شغل و تغییر ساختار سازمانی مهم‌ترین عوامل ایجاد فلات‌زدگی شغلی هستند. حاتمی (۱۳۹۶) در پژوهش خود با عنوان "بررسی رابطه فلات شغلی و لنگرهای شغلی با تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی در میان کلیه معلمان زن متوسطه دوم شهرستان راز و جرگلان" به مطالعه پرداخته است. نتایج نشان می‌دهد که بین متغیرهای فلات شغلی و لنگرهای شغلی با تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد و نتایج حاصل از تحلیل همبستگی میان متغیرها نشان داده است که افزایش فلات شغلی با کاهش تعهد سازمانی و افزایش فرسودگی شغلی و افزایش لنگرهای شغلی با افزایش تعهد سازمانی، همراه بوده است. عطایی (۱۳۹۵) پژوهشی با عنوان "بررسی ابعاد روانی فلات‌زدگی شغلی و ارائه راه‌کارهای عملی برون رفت" به بررسی ابعاد روانی و نظریه‌های مطرح پرداخته شده است و انواع مشهور و مشهود سکون شغلی مورد اشاره قرار گرفته است. نتایج پژوهش نشان داده است که با بهره‌گیری از راهبردهای برون رفت از سکون-زدگی می‌توان منابع انسانی ایستا و دچار وقفه و فلات را به حرکت فعالیت و انگیزه مجدد جهت فعالیت مشارکت‌جویانه و خلاقانه درآورد. نوروزی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان "عوامل مؤثر بر ایجاد فلات شغلی در اعضای هیئت عمی دانشکده‌های تربیت بدنی دانشگاه‌های دولتی ایران" بر این باورند که مهمترین عامل فلات شغلی عوامل زیستی است که این عوامل به زندگی فرد مربوط می‌شود. فتحی و ذبیح‌زاده (۱۳۹۵) در پژوهش خود تحت عنوان "ارزیابی و تحلیل تأثیر فلات شغلی در استرس شغلی زنان (مطالعه موردی: شعب بانک پاسارگاد در منطقه ۶ شهر تهران)" بیان می‌کنند که به طور معمول فلات زدگی شغلی بر روی استرس شغلی افراد و به خصوص زنان، تأثیر مثبتی بر جای می‌گذارد. طبرسا و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی تحت عنوان "طراحی و تبیین الگوی مدیریت فلات‌زدگی شغلی در سازمان‌های ایران" تعداد ۲۳۴ نفر از کارشناسان، مدیران عالی و میانی وزارت صنعت و معدن و تجارت را مورد مطالعه قرار دادند. نتایج حاصل از این پژوهش نشان داد که اگرچه فلات محتوایی به صورت مستقیم پیامدهای مورد بررسی را پیش‌بینی نمی‌کند، اما از طریق تأثیر آن بر سایر انواع فلات‌زدگی می‌تواند بر نتایج شغلی تأثیرگذار باشد. صادقی و مبین (۱۳۹۳) به "بررسی رابطه ادراک کارکنان از عدالت سازمانی و فلات‌زدگی شغلی بر اساس مدل سه عاملی باردویک در شرکت توزیع نیروی برق استان قم" پرداختند که نتایج بدست آمده حاکی از آن است که بین فلات‌زدگی شغلی و عدالت سازمانی رابطه معنادار و منفی وجود دارد. هرچه ادراک کارکنان از عدالت در سازمان افزایش یابد به همراه آن فلات‌زدگی شغلی کاهش می‌یابد و همچنین عکس این قضیه هم صادق است. چهاردولی و همکاران (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان "بررسی ارتباط طراحی شغل، عملکرد و رضایت شغلی در کارکنان بانک" که در یکی از بانک‌های شهر همدان انجام شد، نشان دادند که با توجه به نقش طراحی شغل در رضایت شغلی و عملکرد کارکنان، می‌توان اظهار داشت که طراحی مجدد شغل به سمت رویکرد انگیزشی و توجه به اصول ارگونومی در محیط کار می‌تواند در بازدهی و بهره‌وری سازمان نقش موثری ایفا نماید. فیاضی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی تحت عنوان "تأثیر فلات‌زدگی شغلی بر فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کتابداران" در نمونه‌ای تعداد ۵۳۷ نفر از کتابداران دانشگاهی کشور در رده‌های شغلی مختلف مورد تجزیه و تحلیل قرار داد. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد که میزان فلات‌زدگی شغلی در کتابداران دانشگاهی، بیشتر از حد متوسط است و عامل انگیزه درونی رابطه بین فلات‌زدگی شغلی با تعهد عاطفی و دلبستگی به کار را تعدیل کرده است. به عبارت دیگر کتابداران فلات‌زده‌ای که انگیزه درونی بیشتری داشتند به نسبت افرادی که انگیزه کمتری داشته‌اند، تعهد عاطفی و دلبستگی به کار بیشتری گزارش کرده‌اند. جاجرمی و همکاران (۱۳۹۲) در پژوهشی تحت عنوان "طراحی مدل عوامل ادراکی مؤثر بر موفقیت شغلی" بر این باورند که تناسب فرد و سازمان علاوه بر تأثیر مستقیم، از طریق تأثیر بر ادراک از ارتقای شغلی، خودکارآمدی شغلی و انگیزش درونی در شغل نیز بر موفقیت ذهنی در شغل تأثیر دارد. افشارنژاد (۱۳۹۰) در پایان نامه خود به تبیین رابطه بین طراحی شغل و عملکرد کارکنان در شرکت سهامی صنایع شیر ایران پرداخت. یافته‌های تحقیق نشان می‌دهد بین شرح شغل و عملکرد کارکنان و بین شرایط احراز شغل و عملکرد کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در مجموع نیز نتایج حاصل گویای آن است که بین طراحی شغل و عملکرد رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

هساین ۱ (۲۰۱۸) در پژوهش خود با عنوان "تأثیر فلات شغلی ادراک شده بر نگرش‌های کاری" که در سازمان‌های خصوصی بنگلادش انجام داد، به این نتایج دست یافت که فلات شغلی توسط ساختار، فرهنگ سازمانی، استراتژی‌های سازمانی و عوامل روانشناختی خود کارکنان ایجاد شده و منجر به کاهش رضایت و تعهد و افزایش نرخ تمایل به ترک خدمت و استرس می‌شود. پارکر و ژانگ ۲ (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان "طراحی شغل که در دنیای رقابتی کاربرد دارد: آینده مطالعات طراحی شغل" نشان داد طراحی شغل باید محیط کاری را در نظر بگیرد و برای آن رویکرد استراتژیک مدنظر قرار گیرد و به ویژگی‌های افراد در طراحی شغل توجه شده و تأثیرات فرهنگ بر طراحی شغل بایستی مد نظر قرار داده شود. آبراهام ۳ و همکاران (۲۰۱۶) در بررسی خود با عنوان "فلات‌زدگی شغلی و عملکرد کارکنان در مدارس ثانویه در ایالت رایورز" با هدف کشف دلایل و تأثیر فلات‌زدگی شغلی بر یک فرد و پیشنهاد بهترین راهبردها برای مدیریت کارمندی که با این پدیده مواجه می‌شود به این نتیجه دست یافتند که فقدان توانایی و مهارت‌های فردی، رشد پایین سازمان، عدم ثبات شغلی و سلسله مراتب سازمانی کاهش یافته می‌باشد. همچنین نتایج آنها نشان داد که فلات‌زدگی شغلی باعث استرس و فرسودگی روانی، وضعیت افسردگی، عدم تعهد به کار و سطح بالای غیبت در کارکنان می‌شود. گودشاک و فندر ۴ (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان "دلایل درونی و بیرونی برای فلات‌زدگی شغلی: ارتباط بین خروجی‌های شغل" نشان داد که افزایش غیبت، فشار روانی، تمایل بر ترک خدمت، افزایش سطح تحلیل‌رفتگی شغل، کاهش سطح رضایت شغلی و تعهد سازمانی، تعارض نقش، کاهش حس احترام به خود، نبود قابلیت لازم برای انطباق با تغییرات سطح پائین مشارکت شغلی و عدم بروز ابتکار عملی از پیامدهای اجتناب‌ناپذیر فلات‌زدگی شغلی خواهند بود. نتایج تحقیق میلز ۵، جوردون و استورلی (۲۰۱۳) با عنوان "رضایت شغلی، فلات شغلی ادراک شده و ادراک از قابلیت ارتقاء" که در میان کارکنان سازمان‌های رسانه‌های تلویزیونی در امریکا انجام شد، نشان داد که بین رضایت شغلی و فلات‌زدگی و قابلیت ارتقاء رابطه معناداری وجود دارد و با ایجاد فرصت‌های ارتقاء برای کارکنان و افزایش رضایت شغلی آن‌ها در ایجاد برنامه‌های کاری متنوع می‌توان فلات‌زدگی شغلی را کاهش داد. پنکار و آگروال ۶ (۲۰۱۲) در تحقیق خود با موضوع مطالعه کارکنان فلات‌زده در بخش آموزش نشان دادند که فلات‌زدگی شغلی عامل مهمی در ناراضی‌کاری کارکنان، تعهد سازمانی و جابجایی کارکنان می‌باشد. نیکلاس ۷ (۲۰۱۱) در پژوهش خود نشان داد که رویکرد انگیزشی در محیط کار منجر به بهبود عملکرد شغلی می‌گردد. رویکردهای انگیزشی باعث عملکرد و بهره‌وری بهتر و بیشتر می‌شوند و تأثیر مثبتی بر عملکرد کارکنان دارد.

بورک و میکلسون (۲۰۰۶)، در پژوهش خود تحت عنوان "بررسی فلات شغلی در بین افسران پلیس" بر این باورند که مهندسی مجدد، کوچک‌سازی، تغییر ساختار سازمانی، ادغام و اتحادهای استراتژیک و از همه اساسی‌تر، پیشرفت‌های تکنولوژیک و شدت گرفتن رقابت در محیط‌های کاری، از جمله مهمترین دلایلی هستند که فرصت‌های ارتقاء و پیشرفت را از کارکنان سازمان‌های امروزی گرفته و باعث شده اند آنها به صورت طولانی تری در یک جایگاه و پست باقی بمانند.

ترملی، راجر و تولوس (۱۹۹۵) در پژوهش خود تحت عنوان "فلات شغلی و نگرش کار: یک مطالعه تجربی از مدیران" دلایل ایجاد فلات‌زدگی شغلی را به سه دسته تقسیم می‌کنند: (۱) دلایل فردی شامل سن، رتبه، کانون کنترل بیرونی، (۲) دلایل خانوادگی شامل مشغولیت شغلی همسر، میزان بار کارمربوط به خانواده و (۳) دلایل سازمانی شامل موفقیت‌های پیشین در سازمان، تمایل به پیشرفت، پست عملیاتی، ارزیابی سرپرست و تعهد به کار. باردویک (۱۹۸۶) دو نوع فلات شغلی را شناسایی کرده است که عبارتند از فلات ساختاری (سلسله مراتبی) و فلات محتوایی (محتوای شغل). فلات سلسله مراتبی زمانی رخ می‌دهد که فرد شانس کمی برای ارتقای عمودی بیش تر درون سازمان دارد. از سوی دیگر فلات محتوایی زمانی رخ می‌دهد که فرد در شغل یا مسئولیت‌های خود چالش زیادی ندارد.

1. Hossain

2. Parker & Zhang

3. Abraham

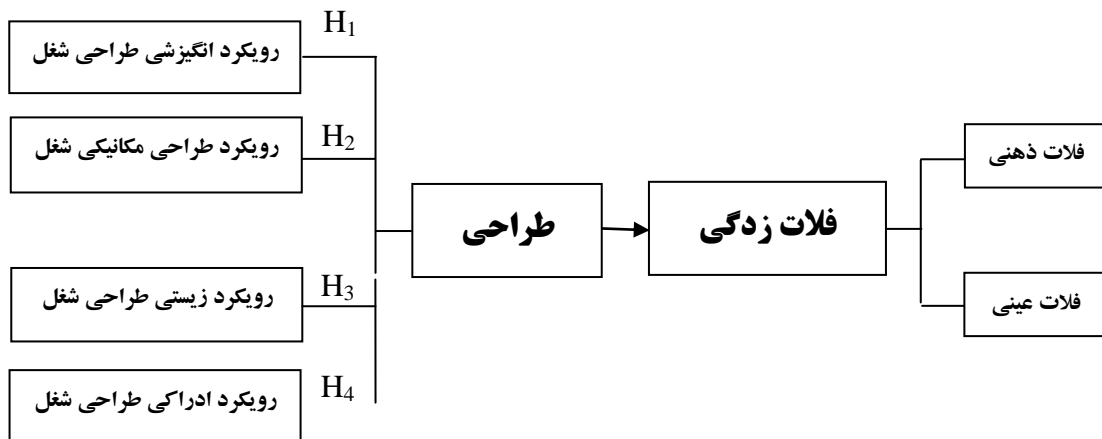
1. Godshalk & Fender

2. Miles, Gordon & Storlie

3. Penkar & Agrawal,

4. Nikolaos

با توجه به اینکه هدف این پژوهش، بررسی تاثیر طراحی شغل بر فلات‌زدگی شغلی است؛ برای این منظور متغیر طراحی شغل و فلات‌زدگی شغلی از مدل طراحی شغل پارکر و ژانگ (۲۰۱۶) و مدل فلات‌زدگی شغلی هساین (۲۰۱۸) به شرح شکل ۱ در نظر گرفته شده است.



شکل ۱- مدل مفهومی پژوهش برگرفته از مطالعات پارکر و ژانگ (۲۰۱۶) و هساین (۲۰۱۸)

با توجه به مدل مفهومی پژوهش، فرضیه‌های تحقیق عبارتند از:

فرضیه اصلی: طراحی شغل بر فلات‌زدگی شغلی کارکنان معاونت امور استان‌های سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران، تاثیر معناداری دارد.

فرضیه فرعی اول: رویکرد انگیزشی طراحی شغل بر فلات‌زدگی شغلی کارکنان معاونت امور استان‌های سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران تاثیر معناداری دارد.

فرضیه فرعی دوم: رویکرد طراحی مکانیکی شغل بر فلات‌زدگی شغلی کارکنان معاونت امور استان‌های سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران تاثیر معناداری دارد.

فرضیه فرعی سوم: رویکرد زیستی طراحی شغل بر فلات‌زدگی شغلی کارکنان معاونت امور استان‌های سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران تاثیر معناداری دارد.

فرضیه فرعی چهارم: رویکرد ادراکی طراحی شغل بر فلات‌زدگی شغلی کارکنان معاونت امور استان‌های سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران تاثیر معناداری دارد.

روش‌شناسی تحقیق

نظر به این که نتایج پژوهش حاضر می‌تواند به صورت عملی مورد بهره‌برداری قرار گرفته و در تصمیم‌گیری‌های آتی با هدف مشکل‌گشایی و یا بحران‌زدایی در برنامه‌ریزی‌ها مد نظر واقع شود، از حیث هدف، یک تحقیق کاربردی است. همچنین با توجه به این که پژوهش حاضر وضعیت موجود را بررسی کرده و ویژگی و صفات، ماهیت، فرایندها و روندهای آن را مطالعه و ارتباط بین متغیرها را بررسی می‌نماید؛ می‌توان نتیجه گرفت که از حیث ماهیت، توصیفی-پیمایشی - همبستگی است. جامعه آماری این پژوهش، کارکنان معاونت امور استان‌های سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران در نظر گرفته شده است که تعداد آن‌ها ۸۰ نفر می‌باشند. برای به دست آوردن حجم نمونه در این پژوهش، با توجه به محدود و کم بودن تعداد جامعه آماری مورد بررسی، از روش تمام‌شماری استفاده شد. در پژوهش حاضر، داده‌های پژوهش به وسیله پرسشنامه‌ای با سئوالات عمومی شامل اطلاعات جمعیت شناختی از جمله سن، جنس، تحصیلات، سابقه خدمتی و سئوالات تخصصی شامل ۴۱ سؤال مربوط به متغیر طراحی شغل استخراج شده از مطالعات پارکر و ژانگ (۲۰۱۶) و ۸ سؤال مربوط به متغیر فلات‌زدگی شغلی استخراج شده از مطالعات هساین (۲۰۱۸)، جمع‌آوری شد.

یافته‌های تحقیق

داده‌های جمعیت شناختی مورد سؤال در این پژوهش شامل جنسیت، سن، مدرک تحصیلی و سابقه خدمتی می‌باشد که نتایج بررسی‌های انجام شده به وسیله نرم‌افزار SPSS، در جدول ۱ آورده شده است:

جدول ۱- توزیع فراوانی داده‌های جمعیت شناختی

درصد فراوانی نسبی	فراوانی	داده	
%۷۵	۵۴	جنسیت	
		مرد	
%۲۵	۱۸	زن	
		بازه سنی	
%۷	۵	۲۰-۳۰ سال	
%۲۴	۱۷	۳۱-۴۰ سال	
%۵۳	۳۸	۴۱-۵۰ سال	
%۱۷	۱۲	بالتر از ۵۰ سال	
%۱	۱	مدرک تحصیلی	
		دیپلم	
		فوق دیپلم	
		لیسانس	
%۴	۳	فوق لیسانس و بالاتر	
%۳۱	۲۲	سابقه خدمتی	
%۶۴	۴۶	زیر ۵ سال	
%۱۳	۹	بین ۵ تا ۱۰ سال	
%۲۶	۱۹	بین ۱۰ تا ۱۵ سال	
%۳۸	۲۷	بین ۱۵ تا ۲۰ سال	
%۲۴	۱۷	بیش از ۲۰ سال	

از آنجایی که ابزار جمع‌آوری داده‌ها باید از روایی (اعتبار) و پایایی (اعتماد) لازم برخوردار باشد؛ بنابراین در این پژوهش، برای بدست آوردن روایی پرسشنامه از روش محتوایی استفاده شده است. بدین منظور، پرسشنامه اولیه در اختیار چند نفر از اساتید و هیات علمی دانشگاه و همچنین چند تن از مدیران معاونت امور استان‌های سازمان صدا و سیما به عنوان خبرگان سازمانی قرار داده شد که پس از جمع‌آوری نقطه نظرات ایشان نسبت به اصلاح نگارشی و محتوایی سؤالات اقدام گردید و بدین ترتیب روایی (اعتبار) پرسشنامه حاصل شد. برای تعیین پایایی پرسشنامه، از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. بدین ترتیب که ۱۵ پرسشنامه در بین نمونه اولیه توزیع و پیش‌آزمون انجام شد. سپس با کمک نرم‌افزار SPSS، ضریب آلفای کرونباخ محاسبه گردید. نتایج درج شده در جدول ۲ که مقادیر بزرگتر از ۰/۷ را نشان می‌دهد، گویای این است که پرسشنامه از قابلیت اعتماد و به بیان دیگر از پایایی لازم برخوردار است.

جدول ۲- مقدار ضریب آلفای کرونباخ متغیرهای پژوهش

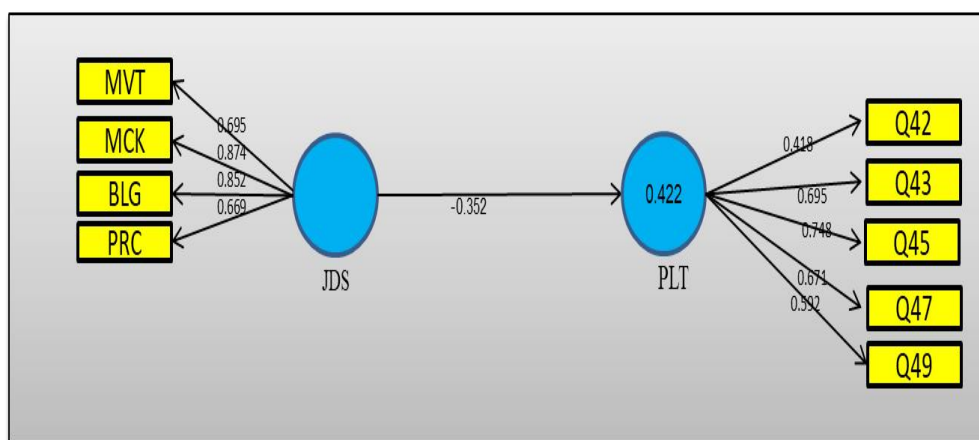
متغیر	تعداد سؤالات	ضریب آلفای کرونباخ
رویکرد انگیزشی طراحی شغل	۱۱	۰/۷۸
رویکرد طراحی مکانیکی شغل	۸	۰/۸۵
رویکرد زیستی طراحی شغل	۱۱	۰/۷۶
رویکرد ادراکی طراحی شغل	۱۱	۰/۸۲
فلات ذهنی	۳	۰/۷۷
فلات عینی	۵	۰/۸۵

برای بررسی این که آیا نمونه متعلق به جامعه نرمال می‌باشد، می‌توان از آزمون‌ها و نمودارهای آماری خاصی استفاده نمود. یکی از این آزمون‌ها، آزمون کولموگروف - اسمیرنوف می‌باشد که به بررسی نرمال بودن متغیرها می‌پردازد.

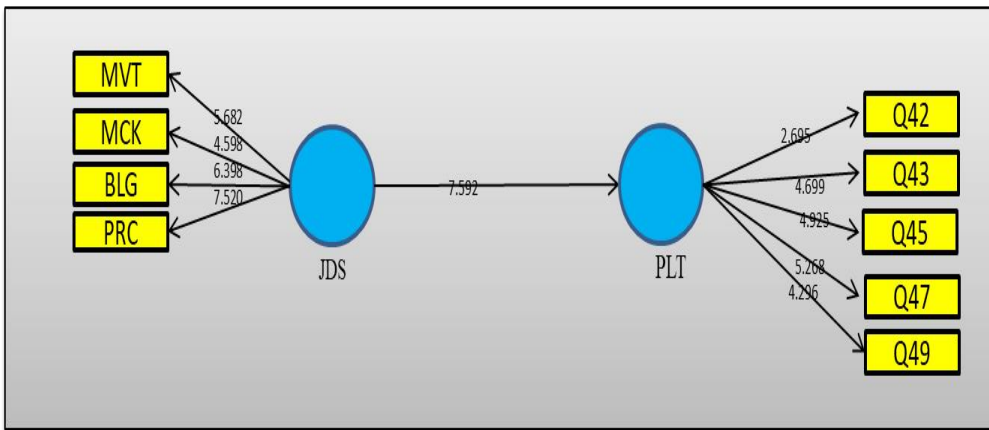
جدول ۳- نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف

ردیف	متغیر	سطح معناداری (sig)	نتیجه
۱	رویکرد انگیزشی طراحی شغل	۰/۲۵۱	نرمال
۲	رویکرد طراحی مکانیکی شغل	۰/۱۵۱	نرمال
۳	رویکرد زیستی طراحی شغل	۰/۳۲۵	نرمال
۴	رویکرد ادراکی طراحی شغل	۰/۱۸۲	نرمال
۵	فلات شغلی	۰/۲۹۵	نرمال

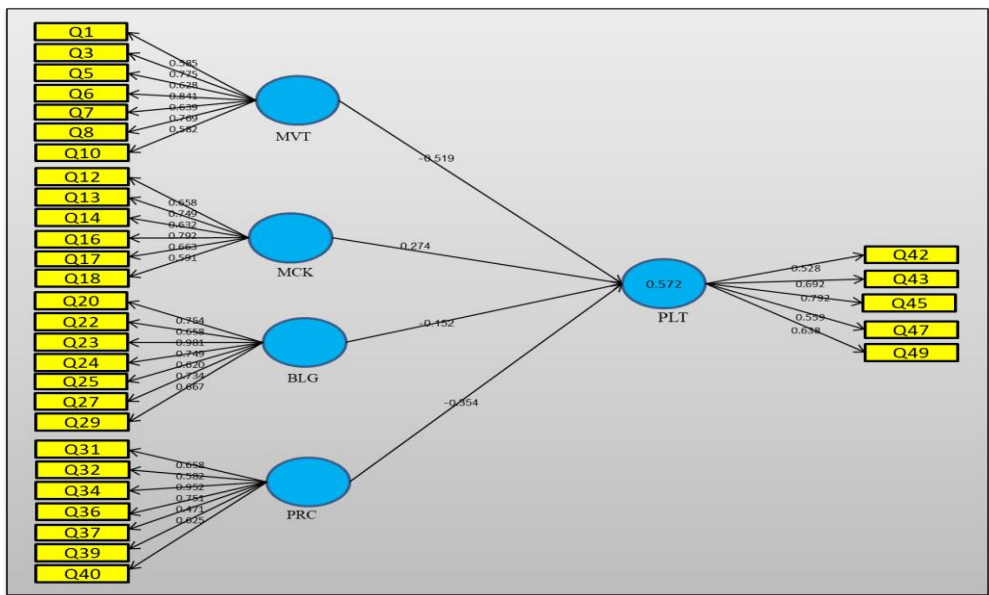
با توجه به نتایج آزمون کولموگروف - اسمیرنوف که در جدول ۳ آمده است، چون سطح معناداری در اکثر سازه‌ها بیشتر از ۰/۰۵ شده است، در تمام آزمون‌ها فرض صفر پذیرفته می‌شود. یعنی توزیع داده‌ها در این نمونه‌های آماری نرمال است و می‌توان از آزمون‌های پارامتریک برای تجزیه و تحلیل داده‌های تحقیق استفاده نمود. مطابق با الگوریتم تحلیل داده‌ها در نرم‌افزار PLS، برازش مدل ساختاری این پژوهش بررسی می‌شود. برای معنادار بودن روابط بین سازه‌ها باید ضرایب معناداری بین سازه‌ها از مقدار ۱/۹۶ بیشتر باشند تا بتوان در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار بودن آن‌ها را تأیید نمود (داوری، ۱۳۹۲). در ادامه، روابط معادلات ساختاری در دو حالت بررسی فرضیه اصلی و فرضیه‌های فرعی مورد بررسی قرار گرفته است و نتایج آزمون فرضیه‌ها در جدول ۴ به تفکیک آورده شده است:



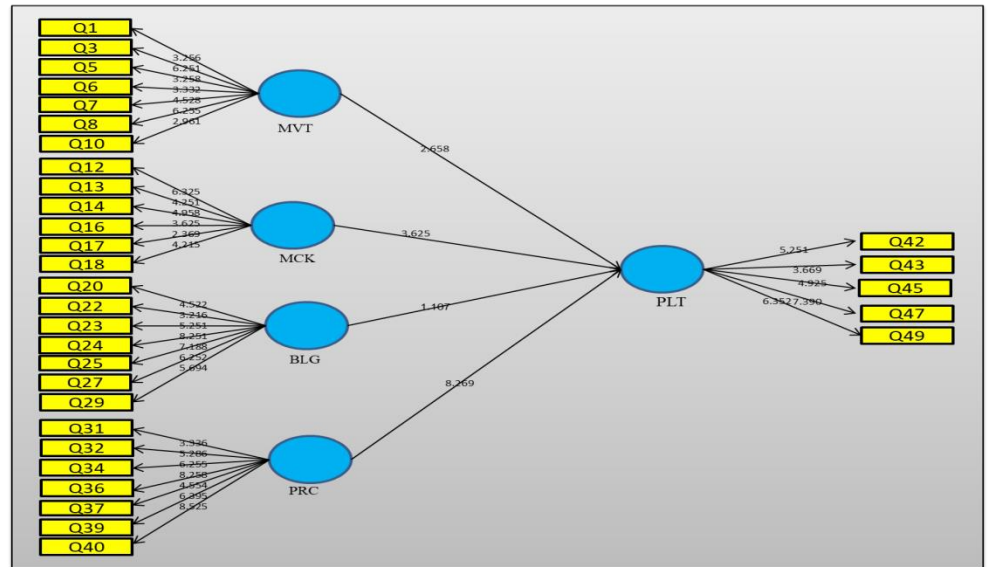
شکل ۲- مدل در حالت تخمین ضرایب معناداری فرضیه اصلی



شکل ۳- مدل در حالت تخمین ضرایب مسیر فرضیه اصلی



شکل ۴- مدل در حالت تخمین ضرایب معناداری فرضیه های فرعی



شکل ۵- مدل در حالت تخمین ضرایب مسیر فرضیه های فرعی

جدول ۴- نتایج آزمون فرضیات پژوهش

نتیجه	ضرایب معناداری	بارهای عاملی	فرضیات پژوهش	فرضیه
تأیید	۷/۵۹۲	-۰/۳۲۵	طراحی شغل بر فلات‌زدگی شغلی کارکنان معاونت امور استان‌های سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران، تأثیر معناداری دارد.	اصلی
تأیید	۲/۶۲۵	-۰/۵۱۹	رویکرد انگیزشی طراحی شغل بر فلات‌زدگی شغلی کارکنان معاونت امور استان‌های سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران تأثیر معناداری دارد.	فرعی اول
تأیید	۳/۶۲۵	۰/۲۷۴	رویکرد طراحی مکانیکی شغل بر فلات‌زدگی شغلی کارکنان معاونت امور استان‌های سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران تأثیر معناداری دارد.	فرعی دوم
عدم تأیید	۱/۱۰۷	-۰/۱۵۲	رویکرد زیستی طراحی شغل بر فلات‌زدگی شغلی کارکنان معاونت امور استان‌های سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران تأثیر معناداری دارد.	فرعی سوم
تأیید	۸/۲۶۹	-۰/۳۵۴	رویکرد ادراکی طراحی شغل بر فلات‌زدگی شغلی کارکنان معاونت امور استان‌های سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران تأثیر معناداری دارد.	فرعی چهارم

مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود. برای بررسی برازش مدل کلی از یک معیار به نام GOF شده است. در این پژوهش مقدار GOF (۰/۶۱۱) دست آمده و از آن جایی که سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی شده؛ حصول مقدار ۰/۶۱۱ برای مدل، نشان از برازش کلی بسیار مناسب مدل دارد.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر با هدف تعیین اثر طراحی شغل بر فلات‌زدگی شغلی کارکنان معاونت امور استان‌های سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران صورت پذیرفته است. این پژوهش بر آن است تا به عواملی که کمتر در این زمینه مورد توجه واقع شده‌اند، بپردازد و در این راستا به نتایج زیر دست یافته است.

در بررسی فرضیه اصلی پژوهش، مشخص شد که طراحی شغل بر فلات‌زدگی شغلی، تأثیر معنادار و معکوسی دارد. به عبارتی طراحی مشاغل و نحوه مدیریت مشاغل سازمانی در چارچوب ساختار می‌تواند زمینه‌سازی برای فلات‌زدگی شغلی کارکنان را فراهم آورد. بدیهی است، این بدین معناست که شرایط موجود طراحی مشاغل در زمینه وضعیت متغیرهای ساختاری به نحو اساسی بر شکل‌گیری فلات ذهنی و عینی کارکنان تأثیر گذار است. یافته‌های این تحقیق با مطالعات انجام شده توسط گودشاک و فندر (۲۰۱۴)، میلز، جوردون و استورلی (۲۰۱۳)، پنکار و آگروال (۲۰۱۲)، طبرسا و همکاران (۱۳۹۳)، صادقی و مبین (۱۳۹۳)، چهاردولی و همکاران (۱۳۹۳) و فیاضی و همکاران (۱۳۹۲)، همسو می‌باشد. با توجه به تأیید فرضیه اصلی تحقیق مبنی بر تأثیر طراحی شغل بر فلات‌زدگی شغلی کارکنان معاونت امور استان‌های صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران، پیشنهاد می‌شود:

- ۱- فراهم آوردن زمینه‌های بهبود ساختار سازمانی با توجه به ساختار تشکیلاتی
- ۲- بررسی مداوم محتوای مشاغل توسط مدیران و فراهم آوردن زمینه‌های تغییر محتوای مشاغل
- ۳- استفاده از رویکردهای بهسازی فرایندهای سازمانی

نتایج پژوهش نشان داد که رویکرد انگیزشی طراحی شغل بر فلات‌زدگی شغلی، تأثیر معکوس و معنادار دارد. یعنی وجود رویکرد انگیزشی طراحی شغل در معاونت امور استان‌های صدا و سیما، می‌تواند با ایجاد بستر ساختاری مساعد، ضمن شکل‌گیری مسیر رشد مناسب برای کارکنان، آنها را از احساس فلات‌زدگی عینی و ذهنی دور نماید که یافته‌ها با مطالعات باردویک در سال ۱۹۸۶، ترمبلی، راجر و تولوس در سال ۱۹۹۵، بورک و میکلسون در سال ۲۰۰۶، گودشاک در سال ۲۰۰۸، فیاضی و ضیائی در سال ۲۰۱۴ و نوروزی و همکاران در سال ۱۳۹۵، هم‌راستا می‌باشد. از آن جایی که نتایج به دست آمده، فرضیه فرعی اول پژوهش را تأیید می‌کند؛ پیشنهاد می‌شود:

۱- طراحی ساختار شغلی به نحوی که امکان اخذ تصمیم و استقلال عمل برای کارکنان فراهم آید.

۲- فراهم آوردن مکانیسم‌های گزارش‌گیری جهت درک نتایج عملکردی توسط خود فرد

۳- ابلاغ رویه‌ها به صورت کلان و دادن مجوز پذیرش مسئولیت نحوه انجام امور

۴- تدوین مسیرشغلی به صورت افقی و عمودی

همچنین بررسی‌ها نشان می‌دهد که رویکرد طراحی مکانیکی شغل بر فلات‌زدگی تأثیر مثبت و معنادار دارد. بدیهی است هر چه طراحی مکانیکی در ساختار مشاغل سازمانی این معاونت توسعه یابد می‌تواند اثرات معکوس بر ذهن و برداشت‌های کارکنان داشته و احساس فلات‌زدگی را در آنها تقویت کند. جاجرمی و همکاران (۱۳۹۲) در مطالعه خود یکی از دلایل تفکر افراد در زمینه عدم موفقیت شغلی را همین مسیر شغلی و ساختار طراحی مشاغل اشاره نموده‌اند و لذا چنین به نظر می‌رسد که نتایج مطالعه حاضر را تأیید می‌کنند. هر چند یافته‌های تحقیق با مطالعات باردویک (۱۹۸۶)، ترمبلی، راجر و تولوس (۱۹۹۵)، بورک و میکلسون (۲۰۰۶)، گودشاک و فندر (۲۰۰۸) و پنکار و آگروال (۲۰۱۱) نیز نتایج مشابهی را گزارش نموده‌اند. در راستای تأیید فرضیه دوم فرعی مبتنی بر تأثیر رویکرد مکانیکی بر فلات‌زدگی شغلی، صرفاً پیشنهاد می‌شود که از این رویکرد در طراحی مشاغل این معاونت استفاده نشود؛ چرا که طراحی مکانیکی مشاغل با نوع کارکنان و محتوای شغلی در این معاونت سازگار نبوده و افزایش فلات‌زدگی شغلی را برای کارکنان به همراه خواهد داشت. با توجه به نتایج حاصل از معادلات ساختاری، رویکرد زیستی طراحی شغل بر فلات‌زدگی شغلی کارکنان تأثیر منفی دارد اما این تأثیر معنادار نمی‌باشد؛ لذا می‌توان استدلال نمود که رویکرد زیستی طراحی شغل بر فلات‌زدگی شغلی کارکنان در معاونت امور استان‌های صدا و سیما در شهر تهران تأثیر نداشته است؛ یعنی وجود رویکرد زیستی طراحی شغل در معاونت امور استان‌های صدا و سیما، نمی‌تواند زمینه‌های ادراک از فلات‌زدگی در میان کارکنان این معاونت را تحت تأثیر قرار دهد. به نظر می‌رسد زمینه‌های طراحی شغل در رویکرد زیستی بیشتر جنبه‌های روانی محیط مناسب شغلی را برای کارکنان فراهم می‌آورد؛ ولی این زمینه نمی‌تواند بر فلات‌زدگی و ادراک آن توسط کارکنان تأثیرگذار باشد. همچنانکه مطالعات فتحی و ذبیح‌زاده (۱۳۹۵) نشان داد رویکردهای زیستی طراحی مشاغل بر شکل‌گیری پارامترهای روانی و استرس‌زای شغلی تأثیرات بهینه‌ای دارد اما برای شکل‌گیری و یا عدم شکل‌گیری فلات‌زدگی نمی‌تواند نقش موثری ایفا کند. در راستای عدم تأیید فرضیه فرعی سوم یعنی تأثیر رویکرد زیستی بر فلات‌زدگی شغلی در معاونت مذکور نیز پیشنهاد می‌شود که از رویکرد زیستی، صرفاً برای کسب نتایج دیگری مانند کاهش استرس شغلی، بهبود فضای کاری و افزایش شوق و اشتیاق کاری استفاده شود؛ و البته این موارد بنا بر نتایج پژوهش حاضر بر شکل‌گیری فلات‌زدگی شغلی در این معاونت تأثیر چندانی نخواهد داشت. استفاده از فضای فیزیکی کاری مناسب، چیدمان فیزیکی مشاغل، تهویه مناسب آب و هوایی، کاهش میزان آسیب‌های احتمالی و سر و صداهای موجود و همچنین تقویت ارگونومیک ابزار و تجهیزات، می‌تواند در این زمینه بسیار مفید باشد. نهایتاً در بررسی انجام شده جهت تأیید و یا رد فرضیه فرعی چهارم، مشخص شد که رویکرد ادراکی طراحی شغل بر فلات‌زدگی شغلی کارکنان معاونت امور استان‌های سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران، تأثیر معنادار و معکوسی دارد. مطالعات انجام شده توسط گودشاک و فندر (۲۰۱۴)، میلز، جوردون و استورلی (۲۰۱۳)، پنکار و آگروال (۲۰۱۲)، طبرسا و همکاران (۱۳۹۳)، صادقی و مبین (۱۳۹۳)، چهاردولی و همکاران (۱۳۹۳) و فیاضی و همکاران (۱۳۹۲) در یک راستا است. نظر به نتایج حاصل از این پژوهش، پیشنهادهایی جهت تحقیقات آتی به شرح ذیل ارائه می‌شود:

بررسی تأثیر فلات‌زدگی شغلی بر روی سکوت سازمانی در بین زنان و مردان

بررسی نقش فلات‌زدگی شغلی بر روی سلامت اجتماعی زنان و مردان

بررسی نقش غنی‌سازی شغلی بر روی کاهش فلات‌زدگی شغلی و استرس شغلی در بین زنان و مردان

منابع

- افشار نژاد، علیرضا (۱۳۹۰)، تبیین رابطه طراحی شغل و عملکرد کارکنان در شرکت سهامی صنایع شیر ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دانشگاه علامه طباطبایی
- بلویزی، وندی؛ فلسفی نژاد، محمد؛ امینی، محمد تقی؛ خوش قامت احمدی، مرجان (۱۳۹۳)، مقدمه‌ای بر مدیریت منابع انسانی. انتشارات خرد سرخ
- چهاردولی، سمیه؛ معتمدزاده، مجید؛ حمیدی، یداله؛ گلمحمدی، رستم؛ سلطانیان، علیرضا (۱۳۹۳). بررسی ارتباط طراحی شغل، عملکرد و رضایت شغلی در کارکنان بانک، فصلنامه بهداشت و ایمنی کار، جلد ۴، شماره ۳، ص ۸۶-۷۵.
- حاتمی، سیده محبوبه؛ قلعه‌ای، علیرضا (۱۳۹۶)؛ بررسی رابطه فلات شغلی و لنگرهای شغلی با تعهد سازمانی و فرسودگی شغلی در میان کلیه معلمان زن متوسطه دوم شهرستان راز و جرگلان در سال تحصیلی ۹۶-۱۳۹۵، کارشناسی ارشد، دانشگاه ارومیه، دانشکده ادبیات و علوم انسانی
- خنیفر، حسین؛ (۱۳۸۵)؛ بررسی ابعاد روانی فلات شغلی و ارائه راهکارهای عملی برون رفت؛ فصلنامه فرهنگ مدیریت؛ سال ۴؛ شماره ۱۲؛ صفحات ۱۱۱-۸۳
- سعادت. ۱۳۹۷. مدیریت منابع انسانی. سازمان مطالعه و تدوین کتب علوم انسانی دانشگاهها (سمت)
- سلیمانی باغشاه، فریده (۱۳۸۴)؛ بررسی روابط رهبر - پیرو با نگرش فرسودگی شغلی در سازمان تامین اجتماعی استان کرمان؛ پایان نامه کارشناسی ارشد؛ دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان
- شریعت نژاد، علی؛ اسماعیلی، محمود رضا؛ اسماعیلی؛ عارف نژاد، اسماعیل. " (۱۳۹۶). شناسایی و اولویت بندی عوامل ایجا کننده فلات زدگی شغلی در سازمان های دولتی با استفاده از روش دلفی فازی. مجله توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی. شماره ۴۴. ۱۹۸-۱۷۳.
- صادقی، یوسف؛ مبین، میثم، ۱۳۹۳؛ بررسی رابطه ادراک کارکنان از عدالت سازمانی و فلات‌زدگی شغلی بر اساس مدل سه عاملی باردویک در شرکت توزیع نیروی برق استان قم؛ بیست و نهمین کنفرانس بین‌المللی برق
- طبرسا، غلامعلی؛ رضائیان، علی؛ هادی‌زاده مقدم، اکرم؛ جمالی نظری، آرزو؛ (۱۳۹۳) طراحی و تبیین الگوی مدیریت فلات‌زدگی شغلی در سازمان‌های ایران، مورد مطالعه: صنعت، معدن و تجارت؛ فصلنامه مدیریت سازمان‌های دولتی؛ سال ۳؛ شماره ۹؛ صفحات ۱۰۴-۹۰، ۲۲
- عطایی، فریبا؛ ۱۳۹۵؛ بررسی ابعاد روانی فلات شغلی و ارائه راهکارهای عملی برون رفت، کنفرانس بین‌المللی پژوهش در علوم و مهندسی
- فیاضی، مرجان؛ ضیایی، ثریا (۱۳۹۲)، تاثیر فلات زدگی بر فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کتابداران، پژوهش نامه مدیریت تحول، سال ۶، شماره ۱۱، صفحات ۹۱-۷۴
- Abraham, N.M., Nwovuhoma, I., & Malik, C.A., (2016). Career Plateau and Employee performance in Secondary schools in Rivers State. African International Journal of Educational Learning, 4(8), 168-176.
- Agolla JE & Angori H.2009 . AN assessment of academic strees among ndergraduate student: The case of University of Botswana. Educational Research and Review. 4(2): 63-70
- Beheshtifar, M., modaber, H. (2013). The investigation of relation between occupational and career plateau. Interdisciplinary Journal of Contemporary research in business 4 (11): 650-660.
- Drucker Godard, Carole, et al. (2015). Career plateauing, job satisfaction and commitment of scholars in French universities. Public Organization Review 15 (3): 335-351
- Feldman, D.c, Weitz,B.A, (1988), career plateaus in the sales force: understanding growth, Journal of personal selling & sales and removing blockages to employee management, 8 (3), pp. 23-32.
- Godshalk, Veronica M, Fender,c, Melissa,(2014), external and internal reasons for career plateauing, relationship with work outcomes, group and organizational management, 40 (4), pp. 529-559.
- Godshalk, Veronica M, Fender,c, Melissa,(2014), external and internal reasons for career plateauing, relationship with work outcomes, group and organizational management, 40 (4), pp. 529

- Hossain, Tanjela. 2018: Effects of Perceived Career Plateau on Work Related Attitudes: A Study on Employees of Bangladeshi Private Organizations, IOSR Journal of Applied Chemistry, Vol. 11, Issue, 10 Ver, PP 44-54.
- Hurst, s.c, Kungu, K, Flott, P.stres,(2012), Organizational Citizenship Behaviour, and coping: Comparison among plateaued & non plateaued employees: Business and Management Research, pp. 17-27.
- Miles,Chon, Gordon, Jean, Storlie, Christine,(2013), Job satisfaction pereceived career plateaued and the perception of promotability: A correlational study, The Journal of international management studies, 8 (1), pp.1-9
- Nikolaos, K, & Panagiotios, T ,(2011), Investigating the link between motivation, work stress and job performance: Evidence from the banking industry. Paper presented at the 8th International conference on Enterprise systems, Accounting and logistics (8th ICESAL'11 (
- Oriarew,G.O., Agbim,K.C., & Owoicho, M. (2013). Enterpreurial success, knowledge workers plateauing and turnover: the impact of relatedness International Journal of Scientific and Research publications, 3(6): 1-7.
- Parker, Sharon K. and Fangfang Zhang, 2016: Designing Work that Works in the Contemporary World: Future Directions for Job Design Research, Springer International Publishing.
- Penkar, Daniel J, Agrawal, Rajesh Kumar, (2012), A Study of Employees Career Plateau in Education Setor with Refrence to Punecity, International Journal of Business and Management Tomorrow, vol 2, No 3, pp. 1-9
- Salami, S. O. (2010). Career plateauing and work attitudes: moderating effects of mentoring with Nigerian employees. The Journal of International Social Research, 3(11), 499-508.
- Snell, S. A & Bohlander, G. W. (2010). Managing Human Resources. Thomson Publishing Company.
- Wang, Zhining, Aang, Nianxin, (2012), Knowledge sharing, innovation and firm performance, Expert systems with Applications, 39, 8899- 8908
- Wickramasinghe, Vathsala, Jayaweera, Mayura, (2010), Impact of career plateau and supervisory support on career satisfaction: A study in offshore outsourced It firms in Srilanka, career Development International, vol.15, ISS: 6, pp.544-561

نحوه استناد به مقاله:

میرسعیدی؛ مهرک ، گروسی؛ امیر و اشرفی؛ آزاده. (۱۳۹۸). تأثیر طراحی شغل بر فلات‌زدگی شغلی مورد مطالعه: کارکنان معاونت امور استان‌های سازمان صدا و سیما جمهوری اسلامی ایران. مجله توانمندسازی سرمایه انسانی شماره ۳، دوره ۲، ۱۹۷-۲۱۰.

http://jhce.iaurasht.ac.ir/article_672333.html