

بررسی تأثیر سکون زدگی شغلی کارکنان بر اینرسی سازمانی در آموزش و پرورش مرند

فاطمه آقازاده^۱

^۱ مدیریت و برنامه ریزی آموزشی، پیام نور واحد مرند

چکیده

این پژوهش به منظور بررسی تأثیر سکون زدگی شغلی کارکنان بر اینرسی سازمانی در آموزش و پرورش مرند می‌باشد. برای انجام این پژوهش سکون زدگی شغلی کارکنان بر اساس نظریه بار دویک (۲۰۱۴) در سه بعد؛ یک. عدم ارتقاء و رشد سازمانی؛ مشخص ن بودن مسیر ارتقاء شغلی کارکنان. دو فقدان یادگیری؛ عموماً کارهای با تنوع پایین و دارای محتوای خسته و کسل کننده در این دسته قرار دارند. سه. عدم احساس لذت و روزمرگی؛ وقتی زندگی شخصی به طور کلی تغییرات چندی نداشته باشد فرد دچار روزمرگی می‌شود و اینرسی سازمانی بر اساس نظریه گودکین و آلكورن (۲۰۰۸) تعریف و در این راستا یک فریضه اصلی تنظیم گردیده است. جامعه آماری تحقیق حاضر کارکنان آموزش و پرورش مرند می‌باشد. حجم نمونه آماری با استفاده از رابطه کوکران ۳۵۹ نفر برآورد و به روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌بندی شده انتخاب شده است. ابزار جمع‌آوری اطلاعات دو پرسش‌نامه؛ پرسش‌نامه سکون زدگی شغلی باردویک (۲۰۰۴) و پرسش‌نامه اینرسی سازمانی گودکین و آلكورن (۲۰۰۸) می‌باشد که پس از سنجش روایی و پایایی و اطمینان از آن در اختیار نمونه آماری قرار گرفت. برای تجزیه و تحلیل داده‌های آماری از روش‌های آماری توصیفی و استنباطی استفاده شده است. بدین ترتیب که برای تلخیص، طبقه‌بندی و توصیف داده‌های آماری از روش آمار توصیفی و در سطح استنباطی برای آزمون فرضیات تحقیق از آزمون‌های کلموگروف - اسمیرنوف، T پیرسون و رگرسیون با نرم‌افزار SPSS استفاده گردیده است. نتایج آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین سکون زدگی شغلی کارکنان و ابعاد آن با اینرسی سازمانی در آموزش و پرورش مرند رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد همچنین نتایج آزمون رگرسیون نشان داد که سکون زدگی شغلی کارکنان و ابعاد آن بر عدم ارتقا و رشد شادمانی و فقدان یادگیری و عدم احساس لذت شغلی بر اینرسی سازمانی در آموزش و پرورش مرند مؤثر است.

واژه‌های کلیدی: سکون زدگی، سکون زدگی شغلی، اینرسی، اینرسی سازمانی

مقدمه:

امروزه تغییر سازمانی یکی از مفاهیم مهم در حوزه مدیریت است. سازمان‌ها برای دستیابی به عملکرد بهتر باید با تغییرات سازمانی سازگار شوند. تغییرات سازمانی، سازمان‌ها را برای پاسخگویی به مشکلات و خواسته‌های محیط داخلی و خارجی توانمند می‌کند. تغییر نیروی محرکه شرکت‌های موفق در جهان است و مدیریت تغییر به سازمان کمک می‌کند تا به موفقیت و عملکرد مطلوب دست یابد (محمدپور زرنندی و همکاران، ۱۳۹۵). اگر تغییر، تحول و نوآوری لازم نبود. سازمان‌ها هنوز در مراحل اولیه شکل‌گیری هستند و تغییری در سازمان ایجاد نشده است. اگر سازمان‌ها توانایی تغییر و اصلاح را نداشتند، در چارچوب اصلی خود باقی می‌ماندند و جلوی پیشرفتشان گرفته می‌شد. این ویژگی تغییر ناپذیری و سکون در سازمان را اینرسی سازمانی می‌نامند. اینرسی سازمانی قدرت و انعطاف‌پذیری سازمان در مواجهه با تغییرات محیطی است (لیائو ژو و همکاران، ۲۰۰۸). دستگاه‌های دولتی در ایران همواره مورد انتقاد قرار می‌گیرند که از روش‌ها و رویه‌های بسیار تکراری در انجام کارهای مرتبط استفاده می‌کنند و دچار نوعی رکود و بی‌حرکی هستند. سازمان‌ها اغلب از رویکردهای حل مسئله رونین برای صرفه‌جویی در زمان و اجتناب از خطر استفاده می‌کنند. علت ایجاد دانش ایستا و تجربیات منسوخ گذشته، نتیجه استفاده از همان راه حل‌های تکراری و رویکردهای قدیمی است که به آن اینرسی سازمانی می‌گویند (سپهوند و همکاران، ۱۳۷۸). اغلب دیده می‌شود که سازمان‌ها نسبت به تغییر و تحول بی‌علاقه هستند و نوعی رخوت در سازمان‌ها دیده می‌شود. تغییرات اساسی ضروری و حیاتی در سازمان و توانایی سازمان برای انطباق با عدم قطعیت‌های محیطی در باتلاق اینرسی سازمانی گرفتار شده و شکست می‌خورد (ابراهیمی، ۱۳۹۶). از سوی دیگر، سازمان‌های سلسله‌مراتبی بزرگی که زمانی از نظر امکانات فیزیکی و زیرساخت‌های گسترده فناوری غیرقابل نفوذ تلقی می‌شدند، امروزه در پاسخگویی به بازارهای ناپایدار و رفع نیازهای مشتریان از نظر تحویل سریع کالا و خدمات با مشکل مواجه هستند. از نظر مدیران برای بقا در محیط‌های پیچیده و پویا لازم است سازمان‌ها از چابکی و انعطاف لازم برخوردار باشند و در مدیریت دانش و جلوگیری از دانش و اینرسی سازمانی کارآمد باشند (زارع و همکاران، ۱۳۹۴).

عوامل بسیاری با اینرسی سازمانی در ارتباط بوده که در تحقیق حاضر به بررسی تاثیر. سکون زدگی شغلی پرداخته شده است. کارمندان اغلب حرفه خود را با امید و انتظاراتی ویژه برای رسیدن به بالاترین سطح در سازمان شروع می‌کنند و اکثر آن‌ها به پیشرفت خود، رسیدن به قدرت، کسب بالاترین مسئولیت‌ها و پاداش‌ها اهمیت می‌دهند. با این وجود، نیروی کار در مسیر ترقی شغلی به نقطه‌ای می‌رسند که احتمال صعود از نردبان ترقی کاهش می‌یابد. در این مرحله احتمال اندکی وجود دارد که شخص پس از آن ارتقای مقام یابد، این مرحله سکون نام دارد (بشیر بنائم و همکاران، ۱۳۹۶). مفهوم سکون زدگی شغلی در دو دهه اخیر مورد بررسی قرار گرفته است. به هر حال به خاطر برخی عوامل اتفاق افتاده در شرایط جاری

دو دهه اخیر مورد بررسی قرار گرفته است. به هر حال به خاطر بر برای همه سازمان‌ها شامل جنبه‌های محیطی و سازمانی مثل مهندسی یا ساختار بندی دوباره تجاری، پایین آوردن اندازه‌ها؛ وسعت سلسله‌مراتب، حتی مدیریت شغلی غیرطراحی شده در سازمان می‌تواند منجر به سکون زدگی کارکنان گردد. چون ساختارهای سازمانی بیشتر افقی هستند، امروزه پیشرفت شغلی برحسب ترفیع عمودی به یک امر رقابتی و دشوار تبدیل شده بنابراین بیشتر کارمندان قبل از دست‌یابی به اهداف شغلی‌شان اغلب به مرحله سکون زدگی شغلی می‌رسند (واحدی و همکاران، ۱۳۹۳). سکون زدگی شغلی پدیده جدیدی نیست؛ به هر حال، آنچه باعث نگرانی است گسترش سریع این پدیده در بسیاری از سازمان‌ها است. بسیاری از پژوهشگران

مشاغل سازمانی بر این عقیده اند که سکون زدگی شغلی به یک موضوع انتقادی سازمانی و مدیریتی تبدیل شده که نیاز به مدیریت صحیح دارد تا از نارضایتی کارمندان جلوگیری کند به خاطر تغییرات در محیط تجاری، ساختار بندی مجدد، کوچک سازی (خصوص سازی و استخدامی سکون زدگی شغلی احتمالا به یکی از موضوعات شغلی مهم دهه بعد تبدیل خواهد شد) (انگوری و آگولا، ۲۰۰۹). به هر حال سکون زدگی شغلی یک عامل مهم برای تصمیم گیری کارمند یک عامل مهم برای تصمیم گیری کارمند یک عامل مهم برای تصمیم گیری کارمند می باشد و به صورت برعکس مخصوصا در حالت رقابتی سازمان را تحت تأثیر قرار خواهد داد. اگر مدیریت مداخلات مناسبی را برای مدیریت سکون زدگی شغلی انجام دهد، سازمان ها منفعت زیادی به دست می آورند (بشیر بنائم و همکاران، ۱۳۹۶). آلن (۲۰۰۶) مولفه های سکون زدگی شغلی را سکون زدگی سلسله مراتبی و سکون زدگی محتوای شغلی بیان می کند. در سکون زدگی سلسله مراتبی احتمال پیشرفت کارکنان بسیار پایین است. کارکنان سازمان معمولا به نقطه ای می رسند که تمایلی ندارند به سطوح بالاتر سازمانی ارتقا یابند. به نظر کارکنان سازمانی، فرصت های رشد فردی بسیار محدود است و آنها به دنبال عنوان های شغلی بالاتر نیستند (سعدی، ۱۳۹۱). در سکون زدگی محتوایی، مشاغل برای کارکنان چالش برانگیز نمی باشند، از این رو برای آنها رقابت در مشاغل مفهومی ندارد. وظایف و فعالیت های شغلی برای کارکنان، عادی و تکراری است و معمولا فرصتی برای یادگیری و رشد در شغل مورد نظر وجود ندارد بهشتی فر، ۱۳۹۹). در سطح شهرداریها امروزه سکون زدگی شغلی یکی از مشکلاتی است که اکثر کارکنان آن را تجربه می کنند، که در آن نیروی کار در مسیر شغلی به نقطه سکون زدگی می رسد که در این ناحیه احتمال اندکی وجود دارد که شخص پس از آن ارتقای مقام یابد. وجود سکون زدگی شغلی باعث بی انگیزگی شغل و بی تفاوتی سازمانی در سطح کارکنان شده و از طرفی اینرسی سازمانی در سطح سازمانها و ارگانهایی همچون شهرداری عامل مهمی در کاهش آمادگی برای ایجاد و پذیرش تغییرات سازمانی بوده از طرفی عدم بروز رسانی دانش و فرآیندهای اجرایی و عدم نوآوری در ارائه خدمات و در نهایت عدم مدیریت اینرسی سازمانی باعث کاهش پاسخگویی سازمانی و بی اعتمادی مردم به آن خواهد شد با وجود اهمیت متغیرهای تحقیق تا به حال تحقیقی به بررسی تاثیر سکون زدگی شغلی بر اینرسی سازمانی صورت نگرفته لذا تحقیق حاضر با هدف بررسی تاثیر سکون زدگی شغلی بر اینرسی سازمانی آموزش و پرورش مرنند صورت گرفته است.

تحقیق حاضر در پی پاسخگویی به این سوال اصلی بوده که :

سکون زدگی شغلی چه رابطه ای با اینرسی سازمانی آموزش و پرورش مرنند دارد؟

روش

پژوهش حاضر را به لحاظ هدف پژوهش می توان یک پژوهش بنیادی دانست و به لحاظ شیوه جمع آوری اطلاعات یک پژوهش از نوع توصیفی همبستگی می باشد. به منظور تکمیل اطلاعات و یافته های پژوهش نیز از مطالعات اسنادی - کتابخانه ای و ابزار پرسشنامه استفاده گردیده است.

جامعه ی آماری پژوهش حاضر شامل تمامی کارکنان اداره آموزش و پرورش شهرستان در سال تحصیلی ۱۴۰۰-۱۴۰۱ می باشد برای انتخاب نمونه در پژوهش حاضر از جدول کرجسی و مورگان استفاده گردید. با توجه به تعداد جامعه آماری

پژوهش حاضر تعداد مناسب برای این پژوهش ۳۰۰ نفر می‌باشد.

ابزار پژوهش

بخش اول، سوالات سکون زدگی شغلی براساس نظریه جودیت باردو یک است که شامل ۱۵ سوال است و در قالب مقایسه شش گزینه لیکرت تنظیم گردیده‌است.

بخش دوم شامل سوالات اینرسی سازمانی را بر اساس گودکین و آلکورن (۲۰۰۸) است که در قالب مقیاس پنج گزینه‌ای که مورد استفاده قرار گرفته‌است این بخش از پرسشنامه دارای سوال ۱۸ می‌باشد که به صورت جدول شماره، تعداد سوالات اینرسی سازمانی و نحوه توزیع سؤالات بر هر یک از ابعاد را نشان می‌دهد. جدول شماره ۳-۳، ابعاد اینرسی سازمانی و تعداد سوالات مربوط به هر بعد

مجموعه سوالات	تعداد سوالات	ابعاد اینرسی سازمانی
۸	از ۸-۱ تا	اینرسی بینشی
۶	۱۴-۷	اینرسی دانشی
۴	۱۸-۱۵	اینرسی روان‌شناختی
۱۸		مجموعه سوالات پرسش‌نامه

مقیاس‌های پرسش‌نامه‌ها:

در تحقیق حاضر برای رتبه‌بندی داده‌ها از مقیاس طیف رتبه‌ای و طیف لیکریت استفاده شده‌است. مقیاس طیف رتبه‌ای داده‌های مربوط به هر سوالات سکون زدگی شغلی و طیف لیکریت داده‌های مرتبط به سوالات اینرسی سازمانی و ارزش عددی هر مقیاس در جدول شماره ۳-۴ و ۳-۵ آمده‌است.

جدول شماره ۳-۴ مقیاس رتبه‌ای داده‌های مربوط به پرسش‌نامه سکون زدگی شغلی

ارزش عددی سوالات مثبت	گزینه‌ها	ارزش عددی سوالات منفی
۱	کاملاً مخالفم	۶
۲	نسبت مخالفم	۵

۴	مخالفم	۳
۳	نسبتاً موافقم	۴
۲	موافقم	۵
۱	کاملاً موافقم	۶

مقیاس طیف لیکرت داده‌های مربوط به سوالات پرسش‌نامه اینرسی سازمانی و ارزش عددی هر مقیاس در جدول شماره ۳-۵ آمده‌است

جدول شماره ۳-۵ مقیاس رتبه‌ای داده‌های مربوط به پرسش‌نامه اینرسی سازمانی

ارزش عددی سوالات مثبت	گزینه‌ها	ارزش عددی سوالات منفی
۱	کاملاً مخالفم	۵
۲	مخالفم	۴
۳	بی نظرم	۳
۴	موافقم	۲
۵	کاملاً موافقم	۱

روش‌های تجزیه تحلیل داده‌ها:

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات جمع آوری شده، از روشهای آماری توصیفی و استنباطی استفاده خواهد شد. بدین ترتیب که برای طبقه بندی، تلخیص و تفسیر داده های جمع آوری شده از روشهای آمار توصیفی و به منظور آزمون فرضیه های تنظیم شده از آزمون رگرسیون با نرم افزار SPSS استفاده خواهد گردید.

نتایج:

جدول ۱ مقادیر شاخص های توصیفی برای متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف استاندارد
---------	---------	------------------

۳/۸۵	۲۰/۴۸	عدم ارتقا و رشد	سکون
			زندگی شغلی سازمانی
۲/۳۹	۱۶/۷۶	فقدان یادگیری	
۱/۸۲	۱۱/۳۸	عدم احساس لذت	شغلی
۵/۶۴	۴۸/۶۴	کل	
۴/۳۲	۲۶/۵۷	بینشی	اینرسی
۲/۹۳	۱۸/۹۸	عملی	ی سازمانی
۲/۳۶	۱۴/۵۳	روانشناختی	
۶/۹۸	۶۰/۰۹	کل	

جدول ۱ مقادیر شاخصهای توصیفی در خصوص متغیرهای تحقیق را نشان می دهد. طبق نتایج میانگین و انحراف استاندارد سکون زندگی شغلی ($48/64 \pm 5/64$) و اینرسی سازمانی ($60/09 \pm 6/98$) بدست آمد.

- آزمون نرمال بودن

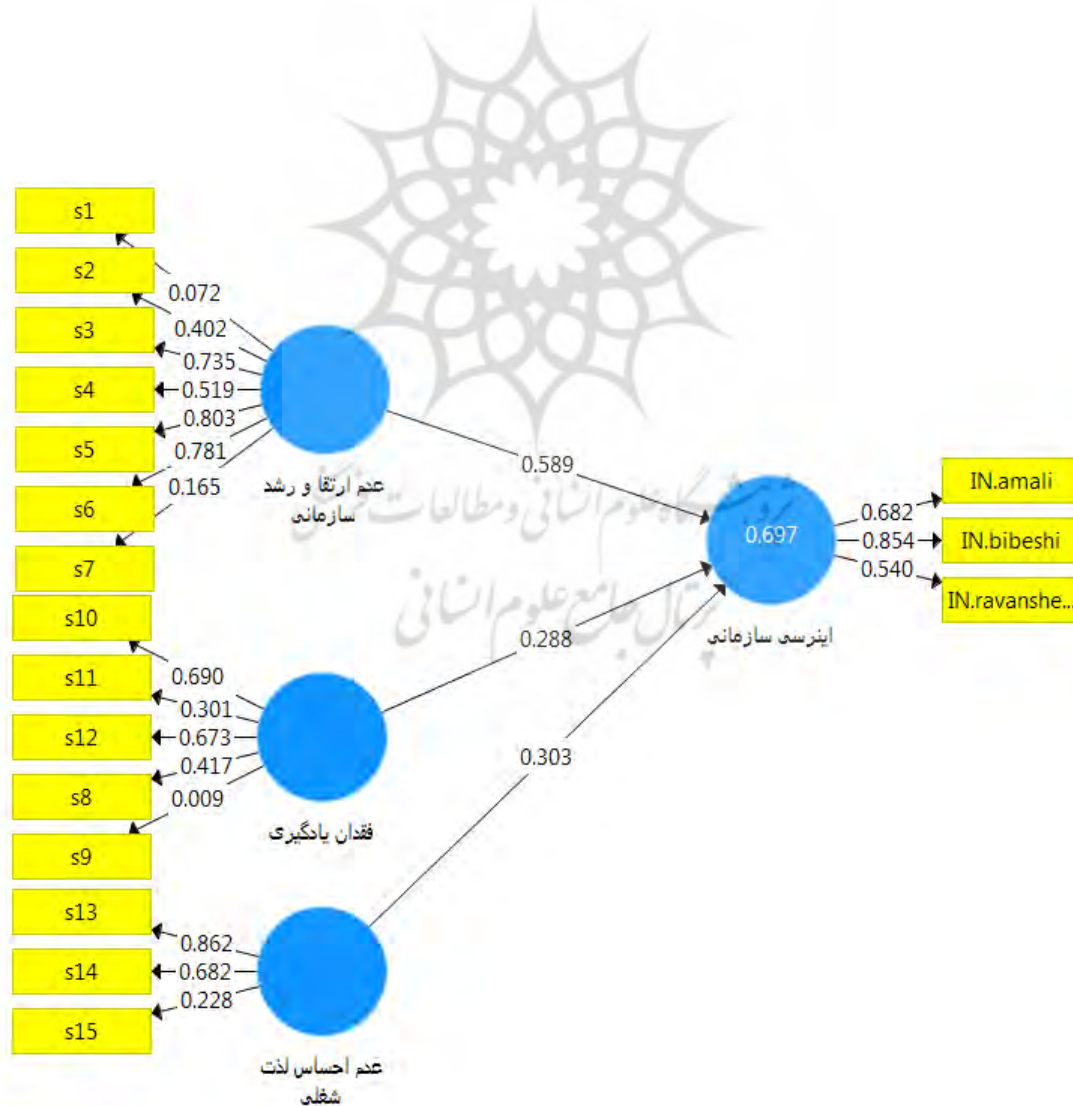
برای آزمون نرمال بودن متغیرهای پژوهشی از آزمون چولگی و کشیدگی استفاده شد.

جدول ۲: نتایج آزمون چولگی و کشیدگی برای بررسی نرمال بودن توزیع نمرات

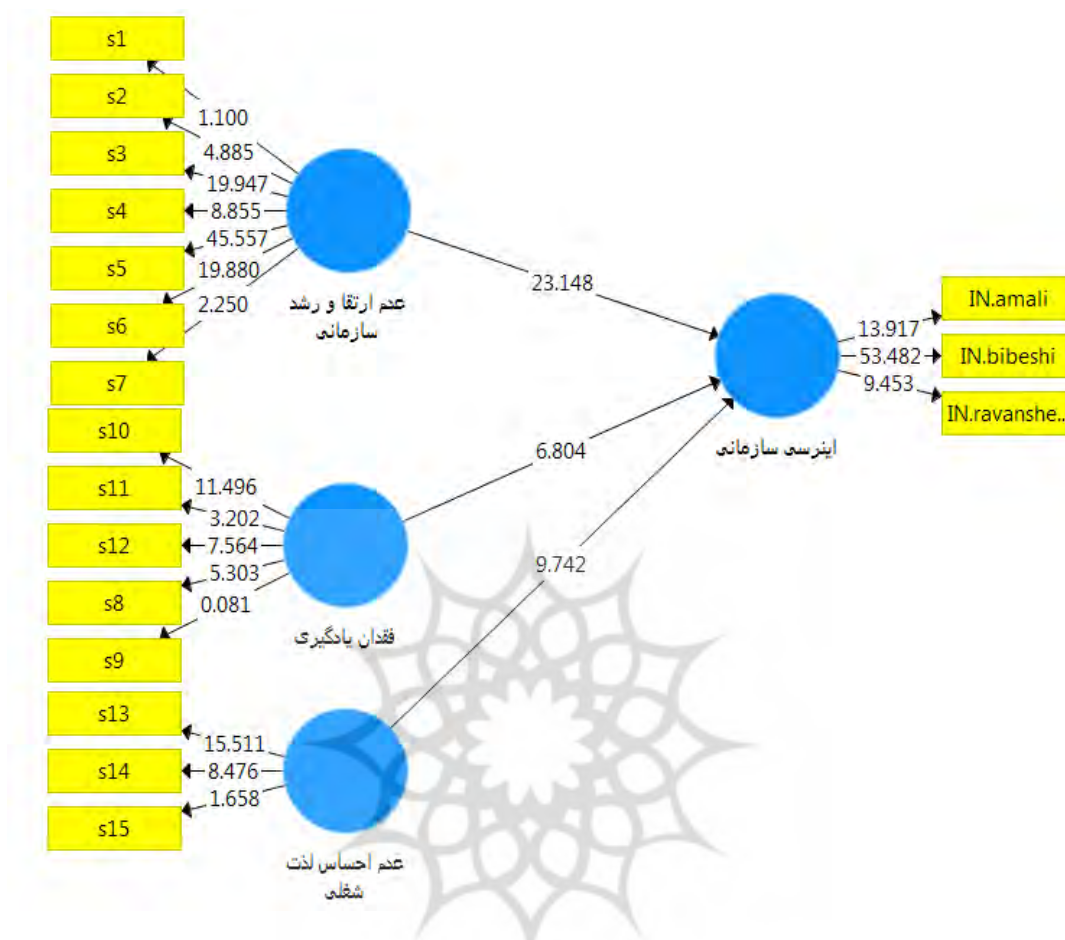
چولگی (Skewness)	کشیدگی (Kurtosis)	متغیرها	
۱/۳۸	۱/۰۸	عدم ارتقا و رشد سازمانی	سکون زندگی شغلی
۰/۰۶۱	-۰/۱۵	فقدان یادگیری	
-۰/۶۲۶	۱/۵۶	عدم احساس لذت	

		شغلی	
	۱/۷۶	کل	
۱/۰۴			
۰/۶۷۳	۱/۰۷	بینشی	این رسی سازمانی
۰/۶۵۲	۰/۸۵۸	عملی	
-۰/۱۳۵	-۰/۵۶۴	روانشناختی	
۱/۱۴	۱/۹۰	کل	

آزمون چولگی و کشیدگی برای بررسی نرمال بودن توزیع نمرات متغیرهای پژوهشی را نشان می دهد. مقدار چولگی مشاهده شده در بازه (۲ ، -۲) قرار دارد. یعنی از لحاظ کجی متغیرهای مذکور نرمال بوده و توزیع آن متقارن است. مقدار کشیدگی نیز در بازه (۲ ، -۲) قرار دارد. این نشان می دهد توزیع متغیر از کشیدگی نرمال برخوردار است.



نمودار ۱: مدل اندازه گیری برازش شده در حالت تخمین استاندارد



نمودار ۲: مدل اندازه گیری برازش شده در حالت معنی داری (t-value)

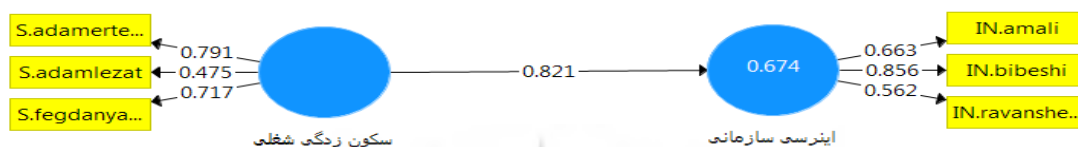
جدول شماره ۳ نتایج اجرای مدل ساختاری بین متغیرهای پژوهشی

مسیر	ضریب استاندارد (β)	t-value	نتیجه
عدم ارتقا و رشد سازمانی ← اینرسی سازمانی	۰/۵۸۹	۲۳/۱۴	معنی دار
فقدان یادگیری ← اینرسی سازمانی	۰/۲۸۸	۶/۸۰	معنی دار
عدم احساس لذت شغلی ← اینرسی سازمانی	۰/۳۰۳	۹/۷۴	معنی دار

جدول شماره ۳، نتایج اجرای مدل ساختاری بین متغیرهای پژوهشی را نشان می دهد. ضرایب مسیر بین عدم ارتقا و

رشد سازمانی ($\beta=0/37$)، فقدان یادگیری ($\beta=0/76$) و عدم احساس لذت شغلی ($\beta=-0/43$) با اینرسی سازمانی در سطح ۰/۰۱ معنی دار بود.

همچنین در ادامه فرضیه کلی پژوهش مبنی بر تاثیر سکون زندگی سازمانی با اینرسی سازمانی نشان داده شده است.



نمودار ۳: مدل کلی اندازه گیری برازش شده در حالت تخمین استاندارد

بحث

نتایج کلی اجرای مدل ساختاری بین متغیرهای پژوهشی را نشان می دهد. ضرایب مسیر بین سکون زندگی سازمانی با اینرسی سازمانی ($\beta=0/821$) در سطح ۰/۰۱ معنی دار بود. که با پژوهش های زنگیر و همکاران (۱۴۰۰)، ابراهیمی و عباسی (۱۳۹۵) همسو می باشد. از مفاهیم نوین سازمانی منفی و مخرب، اینرسی سازمانی که در سازمانهای کشورمان شایع و پر دامنه است و همچنین ماهیت پیچیده و غیرساختارمند دارد اینرسی سازمانی مفهومی معادل با مقاومت در برابر تغییر است که این عامل از عمده ترین دلایل موفق نبودن تغییر قلمداد می شود. مقاومت در برابر تغییر اقدامی واکنشی هم راستا با تمایل نداشتن به تغییر است که می تواند به منبع تضاد یا تعارض در سازمان تبدیل شود. سازمانهای امروز و آینده باید در واکنش به تغییرات محیطی، منعطف تر، در تبدیل ایده به عمل سریعتر و در اعمال تغییرات اساسی توانا تر باشند و این ویژگی سازمانهای پویا و فعال است؛ باین حال اغلب مشاهده می شود سازمانها برای تغییر و تحول از خود بی علاقهگی نشان میدهند. این بی علاقهگی برای همگامی با تغییرات در سازمانها سبب گرفتار شدن آنها در باتلاق اینرسی سازمانی می شود

در تبیین یافته های پژوهش سازمانی که دچار اینرسی شده است، کارکنان آن در پاسخگویی به نیاز مشتریان و محیط اطراف خود ناتوان هستند. اینرسی سازمانی مانعی در راستای تحول کارآمد است و مقاومت در برابر تحول کارآمد در سازمانها نوعی بیماری محسوب می شود اینرسی سازمانی پدیده های روانشناختی است که بیانگر گرایش درونی نداشتن افراد در پذیرش تغییر است و اضطراب و استرس ناشی از تغییر، تأثیر چشمگیری در بروز این پدیده در سازمان دارد که از مهم ترین آنها سکون

زدگی شغلی می باشد که پدید سکون زدگی شغلی یکی از آفات سلامت سازمان است و منجر به کاهش کارایی، اثربخشی و در نهایت بهره وری سازمان میشود (فلدمن و همکاران، ۲۰۱۴)؛ همچنین بروز پدیده اینرسی سازمانی و تمایل به سکون یکی از دغدغه های مدیران سازمانها است؛ چراکه مدیران معتقد هستند اینرسی در سازمان به مانند بیماری مزمنی پیکره سازمان را برای سایر بیماریها مستعد می کند (کیسی و همکاران، ۲۰۱۸) پس مقابله با بروز پدیده اینرسی سازمانی با کاهش سطح فرسودگی شغلی کارکنان در سازمان ها از اهمیت ویژه ای برخوردار است. اکثر پژوهشهای پیشین ارتباط بین فرسودگی شغلی و اینرسی روانشناختی را بررسی کرده اند نشان داده اند که مخصوصاً در سازمان های دولتی این معضل دیده شده است.

در تبیین دیگر یافته پژوهش زمانی که کارمند در حالت سکون و فرسودگی قرار دارد به هیچ وجه دنبال پیشرفت و ترقی خود و سازمان نیست و حالت سکون و تعادل ایجاد شده هر چند سیستم مریض باشد را می پسندد و موجب اینرسی سازمانی می شود.

در تبیین این فرضیه می توان گفت احساس شاد بودن و لذت در محل کار در بلند مدت از مهم ترین عوامل تاثیر گذار بر علاقه فرد و عملکرد وی در محیط کار می باشد (کیسی و همکاران، ۲۰۱۸). این عوامل به زندگی و حیات فرد بازمی گردد باردویک معتقد است وقتی زندگی شخص به طور کلی تغییرات چندانی نداشته باشد و دچار روزمرگی شده باشد و فرد هیچگونه عاقله و لذتی در زندگی احساس نکند دچار فالت شغلی زیستی شده است. عدم رعایت شرایط احراز (به واسطه حاکمیت سیستم گزینش نامناسب)، فقدان انگیزش ذاتی در مشاغل (عدم توجه به طراحی مناسب مشاغل، نداشتن استقلال و بازخورد شغلی) و ... از عوامل ایجاد روحیه سکون در مسیر شغلی محسوب می شوند. با ایجاد این روحیه، اولین سؤالی که به ذهن فرد خطور می کند، این است که آیا برای بقیه عمر خدمتی خود تمایلی به ماندن در این پست سازمانی دارد؟ با چنین سرگردانی فرد احساس می نماید که علائم فشار عصبی و خستگی ظاهر شده و تلاش در سازگاری آمل و آرزوهای شغلی با شرایط فعلی است هر چند که موقعیت فعلی با آیندهای نامطمئن از چندان جذابیتی برخوردار نمی باشد (خنیفر، ۱۳۹۷). در رابطه با عدم اهمیت ابعاد شادی و شور در محیط کار و سکون زدگی شغلی برخی از صاحب نظران اعتقاد دارند که سکون زدگی شغلی ضرورتاً با موقعیت های سلسله مراتبی ارتباط ندارد. برای فرصتهای پیشرفت علاوه بر رتبه و عنوان، کار فزاینده و مسئولیت متغیرهای بحرانی هستند فقدان فعالیتهای متنوع، رقابتی و جدید بدون احتمالات پیشرفت یا یادگیری فعالیت بدون حرکت و راکد، بدون سرزنده بودن، عدم جذابیت برای کارمند می تواند باعث ایجاد سکون زدگی شغلی شود. گاهی میزان کار در واحدهای کاری موجود افزایش می یابد و در نتیجه کارها به نحو مطلوب و کارآمدی انجام نمی شوند. پایین بودن اهمیت ابعاد محتوایی کار به این معنا است که آن کار کمتر بر مهارت های متنوع و همچنین بر ویژه کاری تمرکز دارد. محتوای کار پایین در طراحی شغل معمولاً در روش مکانیکی به کار می رود. این هم در نتیجه به رضایت شغلی کم، انگیزه پایین و غیبت بیشتر منتهی می شود. این شرایط می تواند به این دلیل به وجود بیاید که هیچ شغل رقابتی برای فرد وجود ندارد. افراد شغلشان را به صورت یکنواخت و تکراری انجام می دهند. بنابراین، اگر ابعاد محتوایی کار دارای شرایطی مثل قدرت تصمیم گیری، اهمیت فعالیتی، پیچیدگی شغلی نباشد، افراد مشغول به این نتیجه می رسند که این فعالیت ها خسته کننده هستند. این شرایط باعث از بین رفتن هرگونه رقابتی می شود و در نتیجه سکون زدگی به وجود می آید.

تریپاس و گاوتی در مطالعه خود به این نتیجه دست یافته اند که، عدم توازن ادراکی میان مدیران ارشد و مدیران تصویربرداری دیجیتالی از طریق تفاوت نشانه هایی تشدید شده است که این دو گروه از بازار دریافت کرده اند و اینرسی ادراکی

مدیران مشکل عمده تلقی شده است.

با توجه به داده های پژوهش اینرسی فرهنگی و فردی در این قالب بر اینرسی زمانی تاثیر بیشتری دارد.

منابع:

- ۱- ویدا اندیشمند، زهراشکوه شمس الدینی رابطه فرسودگی شغلی و سایش اجتماعی با سکون زدگی شغلی در کارکنان مدارس شبانه روزی پ آذر ۱۳۹۸ - شماره ۱۸ (۱۲ صفحه - از ۳۰ تا ۴۱)
- ۲- ابراهیمی، سید عباس، درآمدی بر اینرسی سازمانی و عوامل تاثیر گذار بر آن در بخش دولتی ایران فصلنامه مدیریت سازمانهای دولتی؛ سال چهارم، شماره ۱۱، صص ۱۰۱-۰
- ۳- بهشتی فر ملیکه (۱۳۹۶). رابطه سگون زدگی و فرسودگی شغلی پرستاران بیمارستان های خصوصی شهر کرمان در سال ۱۳۹۳ مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیاورد سلامت)، دوره ۱۱، شماره ۱، صص ۷۵-۸۴
- ۴- بهشتی فر، ملیکه امیر اسماعیلی، محمد رضا خسروی، سجاد میرزایی، سعید ارومیه ای نادیا. (۱۳۹۵). رابطه بین سکون زدگی شغلی با تحلیل رفتگی کارکنان بیمارستانهای آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کرمان در سال ۱۳۹۴ مجله بهداشت و توسعه، دوره ۵، شماره ۲، صص ۱۶۶-۱۷۸
- ۵- جوادی سید مصطفی و الوداری، حسن و امیر خانی، امیرحسین و جمشیدی، علی. (۱۳۹۶). ارائه مدل مناسب برای مواجهه درست با اینرسی سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی، فصلنامه مدیریت سازمانهای دولتی، دوره ۵ شماره ۴ صص ۳۹-۴۸
- ۶- حسینی، مونا السادات صادقی آرانی زهرا و حسانی، فاطمه. (۱۳۹۲). بررسی رابطه ی بین اینرسی چالشی مدیریت دانش و نوآوری سازمانی مورد مطالعه: بنگاه های کوچک و متوسط صنعت نرم افزار استان یزد، ششمین کنفرانس مدیریت دانش، تهران، موسسه اطلاع رسای نفت، گاز و پتروشیمی
- ۷- حبیبی، سعید (۱۳۹۴). بررسی رابطه ابتلا به پدیده سکون زدگی و سطوح نیازهای مازلو در ادارت دولتی شهر کرمان، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان.
- ۸- خنیفر، حمید (۱۳۹۳)، بررسی ابعاد فلات شغلی و ارائه راهکارهای عملی برون رفت، مجله فرهنگ مدیریت، شماره ۱۲، صفحات ۸۷-۱۰۱.

- ۹- خورشیدی، علی (۱۳۹۸) رابطه سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی با تحلیل رفتگی کارکنان، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد همدان
- ۱۰- سپهوند، رضا و عارف نژاد، محسن و شریعت نژاد، علی (۱۳۹۶) شناسایی و اولویت بندی عوامل ایجاد کننده اینرسی سازمانی با استفاده از روش دلفی فازی، پژوهشهای نوین در تصمیم گیری دره ۲، شماره ۱، صص ۹۵-۱۱۵
- ۱۱- صوری زهی، حسام (۱۳۹۰) بررسی رابطه ی بین سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی و تحلیل رفتگی کارکنان در اداره مرکز بهداشت و درمان شهرستان خاش، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد ملایر.
- ۱۲- طالقانی، جواد (۱۳۹۱) بررسی رابطه سبک های رفتاری متعاقب مواجهه با پدیده سکون در مسیر ترقی شغلی و عملکرد کارکنان در شرکت ملی صنایع مس ایران، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان
- ۱۳- کلاه چیان، محمود و رحمتی نیا، روح اله (۱۳۹۶) تبیین پدیده فلات زدگی شغلی در کارکنان سازمان های امنیتی، فصلنامه پژوهش های حفاظتی و امنیتی دانشگاه جامع امام حسین، دوره ۶، شماره ۲، صص ۵۵-۹۰.
- ۱۴- قادری پور، محمد (۱۳۹۶) رابطه بین ویژگی های شغلی با سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی کارکنان سازمان های دولتی شهر کرمان، پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمان
- ۱۵- قلیچ چی، بهروز (۱۳۸۸) ناحیه سکون در مسیر ترقی شغلی، مجله تدبیر، شماره ۹۰، صفحات ۳۲-۴۸
- ۱۶- غفاری، رحمان و رستم نیا، یحیی. (۱۳۹۶)، اینرسی سازمانی و تنبلی اجتماعی؛ کژ کارکرد های فرهنگ سازمانی بوروکراتیک، فصلنامه مدیریت دولتی، دوره ۹، شماره ۲، صص ۳۰۷-۳۳۲
- ۱۷- غیاثی ندوشن، سعبد و ساسانی، الهام. (۱۳۹۳) بررسی تاثیر مرتبط بردن رشته تحصیلی با ویژگیهای شغلی بر سکون زدگی شغلی کارکنان، فصلنامه آموزشی در علوم انتظامی، سال سوم، شماره ۱، صص ۴۷-۶۹
- ۱۸- محمد پور زرنندی، حسین و امیر کبیری، علیرضا و عظیمی، حمیدرضا. (۱۳۹۵)، نقش تغییر سازمانی بر بهبود عملکرد مالی و اقتصادی سازمانها (مطالعه موردی، بانک شهر)، فصلنامه علمی- پژوهشی اقتصاد و مدیریت شهری، دوره ۵، شماره ۱۸، صص ۱۱۳-۱۲۵
- ۱۹- واحدی، مجید و بشیر بنائم، یاسر و رسولی مریم. (۱۳۸۳). بررسی تاثیر ویژگی های شغلی بر سکون زدگی در مسیرا پیشرفت های شغلی سرمایه های انسانی فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول) سال بیست و دوم

1. Armstrong-Stassen, M., & Stassen, K. (2013). Professional development, target-specific satisfaction, and older nurse retention. *Career Development International*, 18(7), 673-693

2. Hung, D.F. (2015). Sustained Competitive Advantage and Organizational Inertia: The Cost Perspective of Knowledge Management. *Journal of the Knowledge Economy*, 6(4), 789.

۳. Lentz, E., & Allen, T. D. (2009). The Role of Mentoring Others in the Career Plateauing Phenomenon. *Group & Organization Management*, 34(3), 358-384.

۴. Liao Shu-h sien, Fei Wu-chen, Liu chih- Tang (2008) "Relationships between knowledge inertia, organizational learning and organization innovation", *Technovation* 28, pp: 183-195

5. Sanders, A., Kimberly, D., Michael, W. E. McLaughlin Jacqueline, D'Ostroph Aman M., Christopher, S. & Pinelli Nicole R. (2017). "Organizational readiness for change: Preceptor perceptions regarding early immersion of student pharmacists health-system practice". *Research in Social & Administrative Pharmacy*, 13(5) 1028-1025

6. Tripsas, M. & Gavetti, G. (2000). "Capabilities, cognition, and inertia: Evidence from digital imaging". *Strategic Management Journal*, 21(11-10), 1147-1161.

7. Wang P, Yang, X.(2013). "A Review of Knowledge Inertia: How can we explain the hindrance on individual innovation". *Atlantis Press, Advances in Intelligent Systems Research: International Academic Workshop on Social Science*, 312-316.

۸. Ugwu, F. O., Ezech, M. A., & Ogbu, J. U. (2015). Investigating the Relationships between Perceived Hierarchical Plateauing, Job Crafting, Work Centrality and Work Engagement: An Empirical Study in Emerging Economy, *International Journal of Management Sciences*, Vol. 5, No. 9, 604-614