

رابطه بین ویژگی های فردی و تنبلی سازمانی در بین معلمان مدارس ابتدایی: نقش میانجی سکون زدگی شغلی

غفار کریمیان پور^۱، عادل زاهد بابلان^{۲*}، علی خالق خواه^۳ و علی رضایی شریف^۴

Received: 31/12/2017
Accepted: 05/06/2018

صفحات: ۴۱-۵۶

دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۱۰/۱۰
پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۰۳/۱۵

چکیده

پژوهش حاضر، پژوهشی توصیفی و از نوع همبستگی بوده که با کمک روش معادلات ساختاری (SEM) انجام شد. جامعه آماری پژوهش شامل تمام معلمان مقطع ابتدایی منطقه اورامانات بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای و با توجه به فرمول کوکران، تعداد ۳۵۰ نفر (۲۲۲ نفر مرد و ۱۲۸ نفر زن) به‌عنوان نمونه انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. برای سنجش ویژگی‌های فردی ۱۰ سؤال، برای سنجش سکون‌زدگی شغلی ۶ سؤال و برای سنجش تنبلی سازمانی ۵ سؤال طراحی شد. روایی محتوایی پرسشنامه‌ها مورد تایید متخصصان مربوطه قرار گرفته و پایایی آن‌ها با استفاده از روش محاسبه آلفای کرونباخ به ترتیب برای ویژگی‌های فردی ۰/۸۱، برای پرسشنامه سکون‌زدگی شغلی ۰/۹۱ و برای پرسشنامه تنبلی سازمانی ۰/۸۵ به دست آمد. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و روش‌های (میانگین، انحراف استاندارد، ضریب همبستگی پیرسون، کایمو و بارتلت، چولگی و کشیدگی) و نرم‌افزار LISREL تجزیه و تحلیل شدند. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که اثر مثبت و مستقیم ویژگی‌های فردی بر سکون‌زدگی شغلی و اثر مستقیم سکون‌زدگی شغلی بر تنبلی سازمانی معنی‌دار است. همچنین اثر غیرمستقیم ویژگی‌های فردی از طریق سکون‌زدگی شغلی بر تنبلی سازمانی معنی‌دار بود.

کلید واژگان: ویژگی‌های فردی، سکون‌زدگی شغلی، تنبلی سازمانی.

^۱ دکتری، مدیریت آموزشی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران
^{۲*} دانشیار، مدیریت آموزشی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران
نویسنده مسئول: zahed@uma.ac.ir

^۳ دانشیار، فلسفه تعلیم و تربیت، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران
^۴ استادیار، روانشناسی تربیتی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران

مقدمه

تنبلی اجتماعی به علت پیامدهای متعددی همچون پایین بودن سطح بهره‌وری اداری و عدم اقبال به کار طولانی‌مدت و سخت، در سال‌های اخیر مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است (ziapour, 2015). تنبلی از نظر لغوی به معنای تن‌پروری، بیکاری، کاهلی و سستی و از نظر اصطلاحی به معنای دست کشیدن پس از استمرار در کار و یا سکون بعد از حرکت و جنبش می‌باشد. در کلی‌ترین برداشت ممکن، تنبلی را مترادف با فقر حرکتی می‌دانند. فردی را می‌توان تنبل نامید که هیچ رغبت و اشتیاقی به تحرک و جنب‌وجوش نداشته و از پویایی و جست‌وخیز گریزان است (shahrezaei, 2014). در واقع تنبلی دردی است که می‌تواند گریبانگیر افراد در همه فعالیت‌ها و سازمان‌ها شود و به عنوان یک چالش در سازمان‌ها با عنوان "تنبلی سازمانی" مطرح شده است. (sepahvand, mohamadyari, 2014). تنبلی سازمانی یکی از مؤلفه‌های تنبلی اجتماعی است که کمتر مورد توجه پژوهشگران سازمانی قرار گرفته است. تنبلی سازمانی در یک تعریف ساده، تنبلی کارکنان در انجام کارهای خود در قالب جمعی است و حاصل تنبلی تک‌تک افراد مشغول به کار در سازمان است و کارکنان تنبل سازنده سازمان تنبل هستند (ziapour, 2015). به عبارت بهتر افراد دچار تنبلی سازمانی همواره با عبارت «چرا فلانی انجام نمی‌دهد و من انجام بدهم» در صددند تا از زیر کار در رفته و در امور اختلال ایجاد نمایند (shahrezaei, 2014) سازمان‌هایی که گرفتار تنبلی سازمانی می‌شوند، به شرایطی می‌رسند که حتی با داشتن بهترین نیروها بر روی زمین یخبندان تعاملات سازمانی خود، در شرایط لغزنده قرار می‌گیرند (sepahvand, mohamadyari, 2014). با توجه به پیامدهای منفی تنبلی سازمانی برای سازمان‌ها، شناسایی عوامل مؤثر بر آن اهمیت پیدا می‌کند. مرور پژوهش‌های گذشته نشان می‌دهد که یکی از عوامل مؤثر بر تنبلی سازمانی، سکون‌زدگی شغلی است (Shon, Gordon, Storlie, 2013).

مفهوم سکون‌زدگی شغلی مدت‌هاست که در ادبیات مدیریت مورد توجه و بحث قرار گرفته است (fayazi, 2014). عبارت سکون‌زدگی به احساس شکست یا ناامیدی اشاره دارد که افراد به‌طور موقت یا دائمی در طول فرایند شغلی‌شان تجربه می‌کنند (Kim, Kim, Yang, Seo, Chang, 2011). سکون‌زدگی شغلی نقطه‌ای در مسیر شغلی فرد است که در آن احتمال ارتقاء سلسله مراتبی برای فرد بسیار اندک می‌باشد (FERENCE, Stoner, Warren, 1977). به باور Veiga (1981) سکون‌زدگی شغلی نقطه‌ای است که در آن هر دو نوع جابجایی، عمودی و افقی در مسیر شغلی به دلیل طولانی شدن و باقی ماندن در پست فعلی مورد شک و تردید است. به بیان دیگر کارکنان هنگامی با سکون‌زدگی شغلی مواجه می‌شوند که دیگر احتمال ارتقا آنان

بسیار اندک بوده و یا پیشرفت در مسیر شغلی غیرممکن باشد (Oriarewo, Agbim, 2013). به عبارتی سکون‌زدگی هنگامی اتفاق می‌افتد که فرد دیگر نتواند مسئولیت‌های بیشتری در کار خود بپذیرد (Shon, Gordon, Storlie, 2013). به باور (Allen, Poteet, Russell, 1997) سکون‌زدگی شغلی را در دو بعد سلسله مراتبی و محتوای شغلی تعریف کرده‌اند. در سکون‌زدگی سلسله مراتبی احتمال پیشرفت کارکنان بسیار پایین است و کارکنان به نقطه‌ای می‌رسند که تمایلی به رسیدن به سطوح بالاتر سازمانی ندارند، در واقع از نظر این کارکنان، فرصت‌های رشد فردی در سازمان بسیار محدود است و آن‌ها به دنبال عنوان‌های شغلی بالاتر نیستند. در سکون‌زدگی محتوایی، مشاغل برای کارکنان چالش‌برانگیز نیست، از این رو برای آن‌ها رقابت در مشاغل مفهومی ندارد. وظایف و فعالیت‌های شغلی برای کارکنان عادی و تکراری است و معمولاً فرصتی برای یادگیری و رشد در شغل موردنظر وجود ندارد (Lee, Cummings, 2008).

تحقیقات نشان داده است که سکون‌زدگی شغلی با پیامدهایی منفی همچون خستگی هیجانی و تغییر اهداف مثبت (Wang, Hu, Hurst, Yang, 2014)، خستگی هیجانی (Hofstette, Cohen, 2012)، نگرش و کاهش عملکرد کارکنان (Bhavani, Prasad Madhusu, 2013)، افسردگی و استرس (McCleese, Eby, Scharlau, Hoffman, 2007) و کاهش رضایت شغلی (Dawson, 2014) رابطه دارد. همچنین بررسی پدیده سکون‌زدگی شغلی نشان داده است که این پدیده ناشی از عوامل مختلفی است (Imel, 2001). (Foster. shasteri, withane, 2004) برای سکون‌زدگی شغلی دو منبع عوامل سازمانی و عوامل فردی را مطرح کرده‌اند. Hurst, Kungu, Flott, 2012 به عواملی همچون سن، جنس، موقعیت اجتماعی، تحصیلات، تعداد فرزندان به‌عنوان عوامل فردی مؤثر بر سکون‌زدگی شغلی اشاره کرده است. Tremblay, Roger, 2004 به دلایل فردی (رتبه، سن، کانون کنترل بیرونی، فقدان هدف، فقدان مهارت) اشاره کرده است. همچنین تحقیقات انجام‌شده در این زمینه نشان می‌دهد در سطح فردی عواملی همچون سن، جنسیت (Hofstette, Cohen, 2012)، نگرش (shirazinezhad, sharifian, rahimi, 2013)، سابقه کار بیشتر (faiazi, 2014) بر سکون‌زدگی شغلی کارکنان تأثیر داشته است.

ویژگی‌های فردی افراد مانند سن، جنس، سطح تحصیلات، تجربه، اعتمادبه‌نفس و امیال و کشش‌های درونی ارتباط تنگاتنگ با شخصیت داشته و علاوه بر تأثیرگذاری بر آن، از آن نیز تأثیر می‌پذیرد و به همین دلیل این دو واژه معادل یکدیگر به کار می‌روند (aminzade, 2011). اشخاص به دلایل ویژگی‌های فردی از بسیاری جهات با هم متفاوت هستند، هرچند ممکن است

از نظر زیستی تقریباً شبیه یکدیگر باشند ولی هیچگاه دو نفر شبیه یکدیگر نیستند، یعنی افراد دارای ویژگی‌هایی هستند که در مجموع هستی آن‌ها را تشکیل می‌دهند که می‌تواند بر رفتار و عملکرد آن‌ها مؤثر باشد. در واقع ویژگی‌های فردی افراد مختلف نشان از نقاط قوت و ضعف افراد است که می‌توان برخی از آن‌ها را در طی دوران زندگی بهبود بخشید (mahdavi, keshavarzi, shpourian, 2015). ویژگی‌های فردی طیف گسترده‌ای از ویژگی‌ها را شامل می‌شود که در این پژوهش با توجه به کدهای استخراج‌شده از مصاحبه ویژگی‌های سن، جنس، سابقه کار، ضعف مهارت ارتباطی، فقدان ناتوانی در اداره کلاس، مشکلات و بیماری‌ها، میزان مطالعه، اعتقادات و نگرش معلمان به عنوان ویژگی‌های فردی مطرح شده است. از آنجاکه این ویژگی‌ها همواره بر عملکرد فرد تأثیر داشته‌اند توجه به آن‌ها به عنوان عوامل مؤثر بر تنبلی سازمانی نیز می‌تواند اهمیت داشته باشد.

در زمینه متغیرهای پژوهش تحقیقات معدودی انجام گرفته است. شیبانی و موسوی در پژوهش خود با عنوان شناسایی و بررسی عوامل اثرگذار بر فلات زندگی شغلی کارکنان شرکت بیمه ایران به این نتیجه رسیدند که عوامل فردی یکی از عوامل مؤثر بر سکون‌زدگی شغلی کارکنان می‌باشد. (McCleese, Eby, Scharlau, Hoffman, 2007) تحقیقی با عنوان سکون‌زدگی شغلی، ساختاری و دوگانه: مطالعه‌ای آمیخته از استرس، افسردگی و پاسخ‌های مقابله‌ای به این نتیجه رسیدند که کارکنانی که سکون‌زدگی شغلی را تجربه کرده‌اند استرس و افسردگی بیشتری را تجربه کرده‌اند. (Hofstette, Cohen, 2012) تحقیقی با عنوان نقش میانجی سکون‌زدگی محتوای شغلی در رابطه بین ویژگی‌های شغلی (باورهای کلیشه‌ای مرتبط با سن، حمایت سازمانی ادراک‌شده، حمایت کارکنان، رضایت شغلی، تجربه سکون‌زدگی محتوای شغلی) با خستگی هیجانی و عملکرد شغلی به این نتیجه دست یافتند که باورهای کلیشه‌ای مرتبط با جنسیت و حمایت سازمانی ادراک‌شده با خستگی هیجانی و عملکرد شغلی رابطه منفی دارند. همچنین همه متغیرهای مربوط به ویژگی‌های شغلی با سکون‌زدگی رابطه منفی داشتند و سکون‌زدگی نیز نقش میانجی بین متغیرها را ایفا می‌کرد. (Foster. shasteri, withane, 2004) برای سکون‌زدگی شغلی دو منبع عوامل سازمانی و عوامل فردی را مطرح کرده‌اند. (Hurst, Kungu, Flott, 2012) به عواملی همچون سن، جنس، موقعیت اجتماعی، تحصیلات، تعداد فرزندان و مسئولیت‌های خانوادگی به عنوان عوامل فردی مؤثر بر سکون‌زدگی شغلی اشاره کرده‌اند. (Tremblay, Roger, 2004) دلایل ایجاد فلات شغلی را به سه دسته تقسیم کرده‌اند: ۱. دلایل فردی (رتبه، سن، کانون کنترل بیرونی، فقدان هدف، فقدان مهارت) ۲. دلایل خانوادگی (رضایت زناشویی، اندازه خانواده، مشغولیت شغلی همسر، میزان بارکار مربوط به خانواده) ۳. دلایل

سازمانی (موفقیت‌های پیشین در سازمان، تمایل به پیشرفت، پست عملیاتی، ارزیابی سرپرست و تعهد به کار، مسیر شغلی، ساختار سازمان). Saleh ardestani, naghavi 2016 در پژوهش خود با عنوان تبیین رابطه بین فلات شغلی با بی‌تفاوتی سازمانی و تمایل به خروج از خدمت به این نتیجه رسیدند که بین فلات شغلی و بی‌تفاوتی سازمانی و تمایل به خروج از خدمت رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. Hadi payceni, amini 2016 در پژوهش خود با عنوان رابطه بین فلات شغلی با رفتارهای انحرافی کارکنان اداره کل آموزش و پرورش استان اصفهان به این نتیجه رسیدند که بین سکون‌زدگی شغلی با رفتارهای انحرافی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. rahimi, 2013 تحقیقی با عنوان ارتباط بین نگرش‌های مثبت کاری و سکون‌زدگی شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمان به این نتیجه رسیدند که بین سکون‌زدگی شغلی و نگرش‌های مثبت کاری رابطه معکوس وجود دارد. Yosefzaei, bahrampour 2013 تحقیقی با عنوان بررسی رابطه بین سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی و تحلیل رفتگی کارکنان سازمان امور اقتصادی و دارایی استان گلستان به این نتیجه رسیدند که بین سکون‌زدگی در مسیر پیشرفت شغلی و تحلیل رفتگی کارکنان رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. Babaei nezhad, shamsi, shmsedini, 2013 در تحقیقی با عنوان رابطه بین سکون‌زدگی در شغل با خستگی جسمانی در کارکنان بهزیستی رفسنجان به این نتیجه رسیدند که بین سکون‌زدگی در مسیر شغلی با خستگی جسمانی رابطه وجود دارد. Shahrezaei 2014 در پژوهش خود با عنوان بررسی تنبلی سازمانی در سازمان‌ها به این نتیجه رسید که عوامل فردی و درونی و عوامل بیرونی و اجتماعی در تنبلی سازمانی کارکنان تأثیر دارند. arjomandnia, 2009 در پژوهش خود با عنوان به این نتیجه رسید که عوامل شخصی، اجتماعی، فرهنگی، سیاسی و اقتصادی بر تنبلی سازمانی کارکنان تأثیر می‌گذارند. Jiang, 2016 در پژوهش خود با عنوان نقش میانجی ادراک از شغل در رابطه بین سازگاری شغلی و سکون‌زدگی شغلی به این نتیجه رسیدند که ادراک از شغل با سکون‌زدگی شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری دارد.

یکی از مهم‌ترین سازمان‌ها در هر کشوری آموزش و پرورش است که اهمیت و جایگاه خاص خود را دارد. اهمیت آموزش و پرورش ناشی از گسترش کارکردهای آن است که به‌طور روزافزون، آن را در کانون جامعه قرار داده، توجه خاص و عام را بدان جلب کرده است (alagheband, 2016). در این میان معلمان برترین نقش را در نظام آموزش و پرورش بر عهده دارند و به مثابه نقطه آغاز تحول در آموزش و پرورش به شمار می‌آیند. با داشتن معلمان دلسوز و متبحر در آموزش و پرورش است که جامعه می‌تواند موجبات ایجاد تحول بنیادی را فراهم کند (gravand, 2012). اگرچه هر شغلی استرس‌های خاص خود را دارد اما معلمان به دلایل پایین بودن حقوق، فقدان حمایت اداری، نگرش منفی نسبت به شغل، فقدان حمایت عمومی (

(gharaaeini, abaszade, 2009) برنامه‌ریزی برای دروس متنوع، وجود فراگیران مختلف، درآمد ناکافی، تعارض با همکاران و مدیران و نبودن ارتباط‌های دوطرفه، شرایط نامساعد و فشار برای ارتقا، ساختار بوروکراتیک، عدم شرکت در تصمیم‌گیری‌ها، بی‌توجهی مدیریت به مسائل رفاهی کارکنان، تدریس در کلاس‌های چندپایه، تدریس یک موضوع در چندکلاس (کارهای تکراری)، ارزش‌های و فرهنگ‌های متفاوت دانش‌آموزان (Hammond, Ormond) فشارهای ویژه‌ای را متحمل می‌شوند که می‌تواند زمینه تنبلی سازمانی را برای آن‌ها فراهم کند. زیرا این پدیده حاصل تنبلی کارکنان سازمان است که می‌تواند در بلندمدت پیامدهای منفی زیادی به همراه داشته باشد، این پدیده می‌تواند در وضعیت حال حاضر آموزش و پرورش اتفاق بیفتد. بنابراین تنبلی فردی معلمان می‌تواند منجر به شکل‌گیری تنبلی سازمانی شود.

از طرف دیگر پدیده تنبلی سازمانی به جامعه‌ای خاص محدود نمی‌شود و تمام محیط‌های شغلی و سازمانی را در برمی‌گیرد (modaber, beheshti far, 2013). لذا برای مقابله با آن، شناخت آثار، پیامد و عوامل مؤثر بر آن از اهمیت و جایگاه ویژه‌ای برخوردار است. تحقیقات معدودی به این پدیده، عوامل مؤثر بر آن پرداخته‌اند، اما بررسی عوامل مؤثر بر آن در بین معلمان مورد غفلت قرار گرفته است. از طرف دیگر با توجه به نقش مهم و حیاتی معلمان در نظام آموزشی، پرداختن به این پدیده و بررسی عوامل در بین معلمان با توجه به نقش و جایگاه کلیدی آن‌ها اهمیت فوق‌العاده‌ای پیدا می‌کند. لذا این پژوهش درصدد است تا به بررسی رابطه بین ویژگی‌های فردی و تنبلی سازمانی با نقش میانجی سکون‌زدگی شغلی در بین معلمان منطقه اورامانات بپردازد.

روش شناسی:

این پژوهش از نظر هدف کاربردی و از نظر روش پژوهش در زمره پژوهش‌های توصیفی از نوع همبستگی به روش معادلات ساختاری (SEM) است. جامعه آماری این پژوهش شامل تمام معلمان مقطع ابتدایی منطقه اورامانات (پاوه، جوانرود، روانسر، ثلاث باباجانی، باینگان، نوسود) به تعداد ۱۴۸۴ نفر شامل (۹۴۸ نفر مرد و ۵۳۶ نفر زن) بود. برای انتخاب نمونه‌ها، از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای استفاده شد. با توجه به فرمول کوکران و در سطح اطمینان ۹۵ درصد با احتساب میزان ۵ درصد خطا، حجم نمونه مطلوب برای این پژوهش ۳۰۶ نفر بود که با توجه ریزش احتمالی آزمودنی‌ها و عدم تکمیل پرسشنامه‌ها توسط بعضی از آزمودنی‌ها و یا عدم برگشت پرسشنامه‌ها، تعداد ۳۵۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. نسبت آزمودنی‌ها در جامعه بر اساس جنسیت در نمونه هم رعایت شد و ۲۲۲ نفر مرد و ۱۲۸ نفر زن به عنوان نمونه انتخاب شدند. شرط ورود معلمان به عنوان نمونه برای شرکت در پژوهش، حداقل سابقه کاری ۵ سال و سن ۲۵

سال به بالا بود. برای جمع‌آوری داده‌های پژوهش از پرسشنامه محقق ساخته حاصل از مصاحبه با معلمان استفاده شد. برای سنجش ویژگی‌های فردی ۱۰ سؤال، برای سنجش سکون‌زدگی شغلی ۶ سؤال و برای سنجش تنبلی سازمانی ۵ سؤال طراحی شده بود. پاسخ‌دهی به پرسشنامه بر اساس یک طیف لیکرتی پنج‌درجه‌ای از کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) بود. روایی محتوایی پرسشنامه‌ها مورد تایید متخصصان مربوطه قرار گرفته و پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از محاسبه آلفای کرونباخ به ترتیب برای ویژگی‌های فردی ۰/۸۱، برای پرسشنامه سکون‌زدگی شغلی ۰/۹۱ و برای پرسشنامه تنبلی سازمانی ۰/۸۵ به دست آمد. برای تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۲ و روش‌های آمار توصیفی (میانگین، انحراف استاندارد) و روش‌های آمار استنباطی (کولموگروف اسمیرنوف، آزمون KMO و بارتلت و ضریب همبستگی پیرسون) استفاده شد. همچنین برای بررسی برازش مدل از نرم‌افزار LISREL نسخه ۸٫۸ استفاده شد.

یافته‌ها:

در این پژوهش ۳۵۰ نفر معلم شامل ۲۲۲ نفر مرد و ۱۲۸ نفر زن شرکت داشتند. میانگین و انحراف استاندارد سن معلمان شرکت‌کننده در پژوهش به ترتیب برابر با ۳۸/۷۸ و ۱۶/۲۹ و میانگین و انحراف استاندارد سابقه کار معلمان به ترتیب برابر با ۱۸/۰۸ و ۸/۰۱ بود.

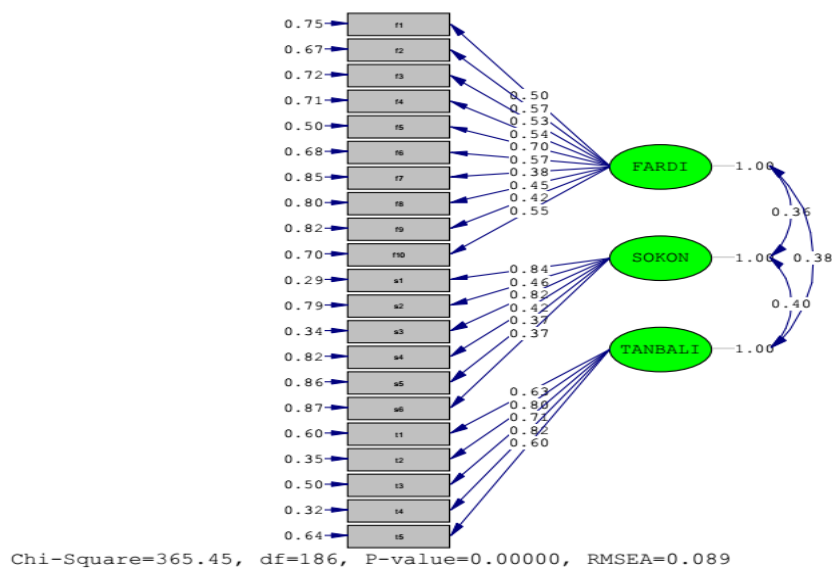
جدول ۱. میانگین و انحراف استاندارد متغیرهای پژوهش و ضرایب همبستگی بین آن‌ها

متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	فراوانی	۳	۲	۱
۱. ویژگی‌های فردی	۳۸/۲۷	۸/۴۴	۳۵۰	۰/۵۱**	۰/۲۶**	۱
۲. سکون‌زدگی شغلی	۱۹/۹۵	۴/۳۲	۳۵۰	۰/۲۱**	۱	
۳. تنبلی سازمانی	۲۳/۵۲	۳/۸۵	۳۵۰	۱		

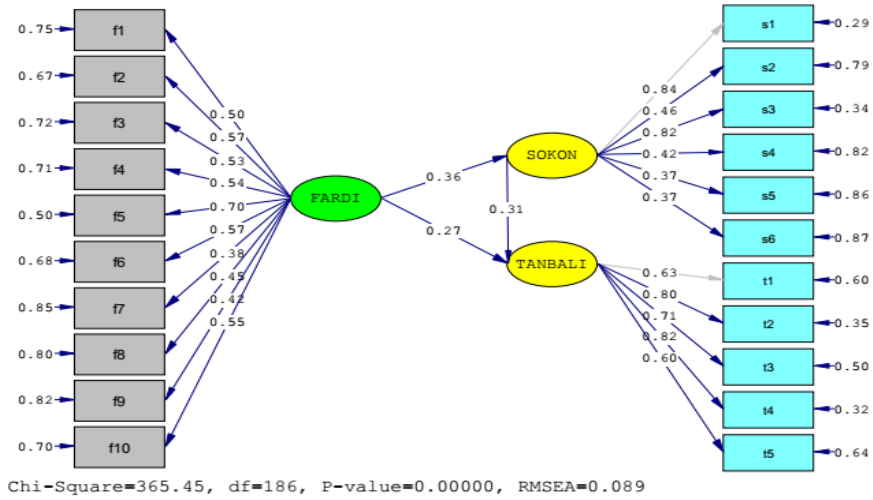
همان‌گونه که در جدول شماره ۱ مشخص می‌شود، میانگین ویژگی‌های فردی برابر با ۳۸/۲۷، میانگین سکون‌زدگی شغلی ۱۹/۹۵ و میانگین تنبلی سازمانی ۲۳/۵۲ می‌باشد. همچنین بین ویژگی‌های فردی با سکون‌زدگی شغلی ($r=0/26, p<0/01$)، بین ویژگی‌های فردی با تنبلی سازمانی ($r=0/51, p<0/01$) و بین سکون‌زدگی شغلی با تنبلی سازمانی ($r=0/21, p<0/01$) رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد.

برای بررسی اعتبار و کفایت داده‌ها از شاخص KMO استفاده شده است که مقدار این شاخص برای داده‌های این پژوهش به ترتیب برای پرسشنامه ویژگی‌های فردی برابر با ۰/۸۳، پرسشنامه سکون‌زدگی شغلی برابر با ۰/۸۹ و برای پرسشنامه تنبلی سازمانی برابر با ۰/۷۸ به دست آمد. این شاخص در دامنه‌ی صفر تا یک قرار دارد، و هر چه مقدار این شاخص به یک نزدیک‌تر باشد داده‌های مورد نظر اندازه نمونه برای تحلیل عاملی مناسب‌تر هستند. از آزمون بارتلت نیز برای

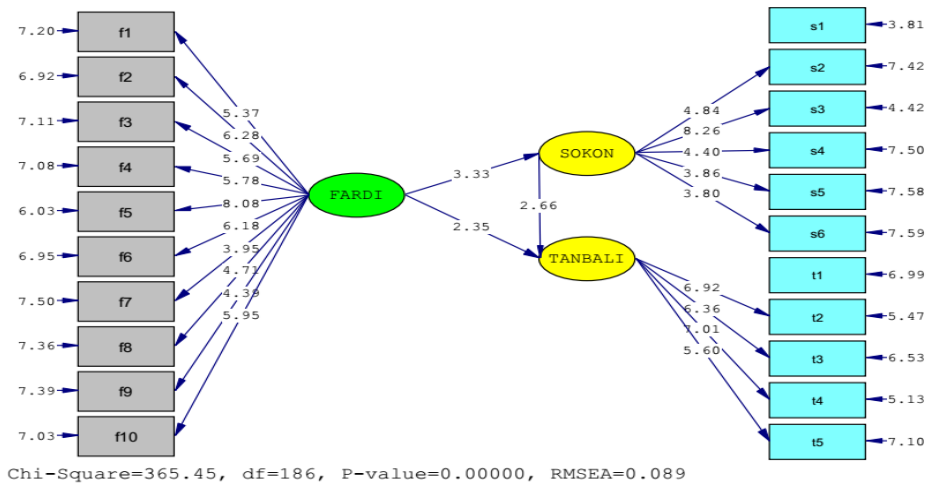
بررسی چگونگی ماتریس همبستگی استفاده شد. آزمون بارتلت برای هر سه پرسشنامه نشان داد که کوچک‌تر از مقدار ۰/۰۵ بوده و فرض یکه (واحد) بودن ماتریس همبستگی رد می‌شود. همچنین نرمال بودن داده‌ها با ارزیابی چولگی و کشیدگی مورد بررسی قرار گرفت. چولگی و کشیدگی متغیرها بین بازه‌ی (+۲ و -۲) بود که حاکی از نرمال بودن داده‌ها بود. برای بررسی فرضیه‌های تحقیق نمودارهای خروجی نرم‌افزار لیزرل در حالت ضرایب استاندارد و ضرایب معنی‌داری t ارائه شده و سپس به تایید و رد فرضیه‌های پژوهش خواهیم پرداخت.



شکل ۱. تحلیل عاملی تأییدی پرسشنامه‌های پژوهش



شکل شماره ۱. ضرایب تخمین استاندارد مدل ساختاری پژوهش



شکل شماره ۲: اعداد معنی داری مدل ساختاری پژوهش

جدول ۲. ضرایب اثر مستقیم، غیرمستقیم متغیرهای پژوهش

t	اثر غیرمستقیم	اثر مستقیم	مسیر	
			به متغیر	از متغیر
۳/۳۳	$۰/۳۱ \times ۰/۳۶ = ۰/۱۱$	۰/۳۶	سکون‌زدگی شغلی	ویژگی‌های فردی
۲/۳۵	-	۰/۲۷	تنبلی سازمانی	ویژگی‌های فردی
۲/۶۶	-	۰/۳۱	سکون‌زدگی شغلی	تنبلی سازمانی

بر اساس جدول ۲ می‌توان گفت که اثر مستقیم ویژگی‌های فردی بر تنبلی سازمانی با بتای (۰/۲۷) و ($t=۳/۳۳$)، اثر مستقیم ویژگی‌های فردی بر سکون‌زدگی شغلی بتای (۰/۳۶) و ($t=۲/۳۵$) و اثر مستقیم سکون‌زدگی شغلی بر تنبلی سازمانی با بتای (۰/۳۱) و ($t=۲/۶۶$) معنی‌دار است. نتایج خروجی مدل در نمودار شماره ۱ ارائه شده است. برای بررسی تأثیر غیرمستقیم ویژگی‌های فردی تنبلی سازمانی با نقش میانجی سکون‌زدگی شغلی باید ضریب اثر غیرمستقیم (حاصل ضرب اثر مستقیم ویژگی‌های فردی بر سکون‌زدگی شغلی در اثر مستقیم سکون‌زدگی شغلی بر تنبلی سازمانی) را محاسبه کرد. ضریب اثر غیرمستقیم ویژگی‌های فردی بر تنبلی سازمانی ۰/۱۱ می‌باشد که نشان می‌دهد نقش واسطه‌ای سکون‌زدگی شغلی در رابطه بین ویژگی‌های فردی و تنبلی سازمانی معنی‌دار است.

جدول ۳: خلاصه شاخص‌های آماری برازندگی مدل پژوهش

(NFI)	(CFI)	(AGFI)	(GFI)	(RMSEA)	X2/df	(df)	(X2)
۰/۹۱	۰/۹۳	۰/۹۱	۰/۹۲	۰/۰۸	۱/۹۶	۱۸۶	۳۶۵/۴۵

نتایج جدول بالا نشان می‌دهد که ضریب شاخص ریشه میانگین مجذورات خطای تقریب RMSEA برابر با (۰/۰۸)، شاخص برازندگی تطبیقی (CFI) برابر با ۰/۹۳، شاخص نیکویی برازش (GFI) برابر با ۰/۹۲، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته (AGFI) برابر با ۰/۹۱، شاخص برازندگی هنجار شده (NFI) برابر با ۰/۹۱ و شاخص خی دو بر روی درجه آزادی ($X2/df$) برابر با ۱/۹۶، دلالت بر برازش مناسب و مطلوب مدل دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش باهدف بررسی نقش میانجی سکون‌زدگی شغلی در رابطه بین ویژگی‌های فردی و تنبلی سازمانی در بین معلمان مقطع ابتدایی اورامانات انجام گرفت. نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که میانگین ویژگی‌های فردی برابر با ۳۸/۲۷، میانگین سکون‌زدگی شغلی ۱۹/۹۵ و میانگین تنبلی سازمانی ۲۳/۵۲ می‌باشد. نتایج تحلیل استنباطی داده‌ها نشان داد که اثر مستقیم ویژگی‌های فردی بر سکون‌زدگی شغلی معنی‌دار است. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های Hurst, Hofstette, Cohen, McCleese, Eby, Scharlau, Hoffman, 2007, Kungu, Flott, 2012, Hurst, Kungu, Flott, 2012، 2012 همسو است. در واقع می‌توان گفت که ویژگی‌های فردی همواره از جمله عوامل مؤثر بر انگیزش و یا سکون‌زدگی شغلی باشد. همراه با افزایش سن معلمان احتمال تجربه سکون به دلایل مختلف همچون کاهش انرژی و افزایش تفاوت سنی با دانش‌آموزان بالا می‌رود. نگرش و شخصیت فرد به عنوان یک معلم در تجربه میزان سکون‌زدگی نقش دارد و ممکن است دو معلم با شرایط یکسان با توجه به باور و نگرش خود (مثبت یا منفی)، علاقه و رغبت به شغل خود تجربه متفاوتی از سکون‌زدگی داشته باشند. معلمی که با علاقه و هدفمند به انتخاب شغل معلمی دست‌زده است قدرت سازگاری با مشکلات و موانع موجود را داشته و سکون-زدگی کمتری تجربه می‌کنند. همچنین مشکلات و بیماری‌های تجربه شده می‌تواند زمینه‌ساز افزایش سکون‌زدگی شغلی در بین معلمان باشد. از طرف دیگر باور و اعتقادات معلمان نسبت به شغل خود می‌تواند زمینه‌ساز رفتار فردی و جمعی آن‌ها در مدرسه باشد که معلمی که به شغل خود باور ندارد احتمال بالاتری سکون‌زدگی شغلی را تجربه می‌کند. عوامل دیگری همچون میزان مطالعه معلمان، توانایی برقراری ارتباط و توانایی آن‌ها در کنترل کلاس می‌تواند به معلمان در جهت افزایش انگیزه کمک کرده و به عنوان موانع پیشگیری از سکون‌زدگی شغلی عمل کند اما همزمان این عوامل اگر در معلم ضعیف باشند می‌تواند منجر به سکون‌زدگی شود. بنابراین می‌توان گفت که ویژگی‌های فردی معلمان می‌تواند به عنوان عوامل مؤثر بر سکون‌زدگی شغلی عمل کند. نتایج تحلیل فرضیه دوم نشان داد که ویژگی‌های فردی بر تنبلی سازمانی اثر مثبت و مستقیم دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های (shahrezaei, 2014) و (arjomand nia, 2009) مبنی بر نقش عوامل فردی و درونی در تنبلی سازمانی همسو می‌باشد. تنبلی سازمانی به عنوان یکی از چالش‌های بزرگ سازمان‌های امروزی، محدود به سازمان خاصی نبوده و همه سازمان‌ها را می‌تواند با چالش‌های بزرگی روبرو کند. در سازمانی که با این پدیده مواجه شده‌اند، کارکنان تمایل دارند کارهای امروز را به فردا بیندازند، تصمیم‌گیری و تصمیم‌سازی را به دیگران واگذار کرده و بدون هیچ اقدامی تغییر و تحول را آرزو می‌کنند. بنابراین بازده شغلی بسیار پایین و علاقه و اشتیاق به کار کم می‌شود و تغییرات به‌کندی ایجاد می‌شود و یا ایجاد نمی‌شود. با توجه به اینکه مدرسه به

عنوان یک سازمان نیازمند کار جمعی همه اعضا می‌باشد و از طرف دیگر عوامل زیادی که می‌تواند زمینه کم‌کاری و تنبلی آن‌ها را فراهم کند، در مدارس این پدیده نیز اجتناب‌ناپذیر می‌باشد. معلمان تنبل، مدرسه تنبل می‌سازند و مدارس تنبل، آموزش و پرورش تنبل می‌سازند. نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که ویژگی‌های فردی بر تنبلی سازمانی معلمان اثر مثبت و مستقیم دارد. بر اساس نتایج پژوهش‌های موجود در این حوزه از جمله عوامل اساسی در تنبلی فرد و سازمان‌ها ویژگی‌های فردی و شخصی افراد است. ویژگی‌هایی همچون سن، جنس، سابقه کاری، ضعف مهارت ارتباطی، فقدان ناتوانی در اداره کلاس، مشکلات و بیماری‌ها، میزان مطالعه، اعتقادات و نگرش معلمان به عنوان ویژگی‌های فردی در نظر گرفته شده‌اند. عوامل و ویژگی‌های فردی در تنبلی و اثربخشی فرد نقش مهمی دارند. سن کارکنان در تحقیقات قبلی هم به عنوان یکی از عوامل تنبلی مطرح بوده و همچنان خواهد بود. با افزایش سن احتمال مشکلاتی همچون بیماری و کاهش انگیزه بالا می‌رود که زمینه کم‌کاری و تنبلی را فراهم می‌کند. مقایسه معلمان دارای سابقه و بدون سابقه نشان می‌دهد که با افزایش سن و سابقه کارکنان و تکراری شدن کار آن‌ها و سایر عوامل منفی تأثیرگذار بر انگیزه و تحرک معلمان احتمال تنبلی افزایش پیدا می‌کند. از طرف دیگر عدم علاقه و رغبت معلمان و همچنین نگرش آن‌ها نسبت به شغل خود از عوامل تأثیرگذار بر تنبلی و کم‌کاری معلمان بوده است که در این پژوهش نیز همچنان به عنوان عامل مؤثر بر تنبلی سازمانی مطرح می‌شوند. اگر به این دو عامل، عوامل بیماری‌ها و مشکلات جسمانی و روانی، ضعف علمی، ضعف ارتباطی و ناتوانی در اداره کلاس درس را اضافه کنیم بدون تردید احتمال تنبلی در بین معلمان بیشتر می‌شود.

نتایج تحلیل داده‌ها نشان داد که سکون‌زدگی شغلی بر تنبلی سازمانی اثر مثبت و مستقیم دارد. این نتیجه با نتایج پژوهش‌های Babaei nezhad, shamsi, shmsedini, 2013, shirazinezhad, 2013, Saleh ardestani naghavi 2016, Hadi paycani, amini 2016, Yosefzaei, bahrampour 2013, همسو می‌باشد. سکون‌زدگی شغلی زمانی رخ می‌دهد که فرد احساس کند که در مسیر شغلی خود با مشکل مواجه است و نمی‌تواند در سلسله مراتب سازمانی ارتقا پیدا کند که تأثیرات منفی زیادی بر رضایت شغلی، عملکرد بالا، تعهد کاری و تمایل به ماندگاری کارکنان و معلمان در شغل خود دارد که منجر به شکل‌گیری نگرش منفی نسبت به محیط کار شده و انجام وظایف سازمانی و شغلی را با مشکل مواجه سازد. معلمان سکون زده، هم از لحاظ ذهنی و هم از لحاظ رفتاری در شغل خود به نوعی بن‌بست موقت رسیده و احساس مثبتی نسبت به کار خود در مدرسه ندارند. این احساس منفی و کاهش انگیزه به عنوان محرکی برای تنبلی و کم‌کاری عمل می‌کند و می‌تواند در بلندمدت معلمان را تنبل کند. در واقع تجربه سکون‌زدگی توسط معلمان باعث می‌شود تا افراد رغبت و اشتیاقی به تحرک و جنب‌وجوش نداشته

و از پویایی در شغلش گریزان باشد و همیشه تلاش می‌کند تا کارهایش را به تأخیر بندازد و میزان تمایل و اشتیاق آن‌ها به کارشان کاهش پیدا می‌کند. این ویژگی‌ها از ویژگی‌های افرادی است که دچار تنبلی سازمانی شده‌اند. بنابراین می‌توان گفت سکون‌زدگی می‌تواند منجر به تنبلی سازمانی در بین معلمان باشد.

با توجه به نتایج این پژوهش، پیشنهاد می‌شود تا در گزینش و استخدام معلمان با استفاده از آزمون‌های رغبت سنج و نگرش سنج افرادی استخدام شوند که به شغل معلمی علاقه داشته و نگرش مثبتی نسبت به شغل معلمی داشته باشند تا بتوانند با چالش‌های این شغل سازگار شوند. همچنین با بهبود شرایط رفاهی معلمان و به‌طور کلی در نظر گرفتن ویژگی‌های فردی به عنوان یکی از ملاک‌های استخدام از تجربه سکون‌زدگی پیشگیری کرد. و با کاهش میزان سکون‌زدگی در بین معلمان از بروز پدیده تنبلی در بین معلمان پیشگیری کرد. این پژوهش در بین معلمان انجام گرفته است بنابراین امکان تعمیم به سایر گروه‌ها وجود ندارد لذا پیشنهاد می‌شود این پژوهش در بین سایر گروه‌های شغلی نیز انجام بگیرد.

منابع

- Alagheband, A. (2015). Basics And Principles Of Educational Management, Tehran. Ravan Publication. (Persian)
- Allen, T.D., Poteet, M.L., Russell, J.E.A. (1999), Attitudes of Managers who are more or less career plateaued. *Career Development Quarterly*, 47(2): 159-172.
- Arjomandnia, A. (2009). Thinking In The Phenomenon Of Social Laziness. *The Specialized Journal Of Ethics And Globalization*. 48(2): 37-54. (Persian)
- Babaeineja, A., Shamsi, R., Shamsadini, S. (2013). The Relationship between Plateauing in Occupational Progress and Physical Exhaustion of Employees in Social Welfare Organization In Rafsanjan City. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*, 3(6):590-596.
- Bhavani, M., Prasad, B. (2013). An Empirical Study of Organizational Climate and Career Plateau Causes and Effects of Enterprises in India. *Journal of Business and Management*. 9(6), 69-73.
- Faiazi, M. (2014). The Effect Of Work Plateau On Emotional Commitment And Attachment To Labor In University Librarians. *Iranian Management Science*, 8(32),139-156. (Persian)
- Ference, T. P., Stoner, J. A. F., & Warren, E. K. (1977). Managing the career plateau. *Academy of Management Review*, 2(4), 602-612.
- Foster p, B., shasteri, T., withane, s. (2004). The impact of mentoring on career plateau and turnover intention of management accountants. *Journal of Applied Business Research*, 20(4), 33-42
- Gharaeini, Kh., Abaszade, M. (2009). The Relationship Between Leadership Styles Of Managers And Burnout Among Urmia High School Teachers. *Quarterly Journal Of Education*, 25(1), 1-15. (Persian)
- Gravand, S. (2014). Elaboration And Standardization Of Social Obesity Questionnaire For Adolescents. Undisclosed Master's Thesis. Faculty Of Educational Sciences, Allameh Tabataba'i University. (Persian)
- Hadi Paycani, M., Amini, R. (2016). The Relationship Between Job Platelets And Deviant Behaviors Of Employees Of The Education Directorate Of Isfahan Province. The 2nd International Conference On Future Studies, Management And Economic Development. Torbat Heydarieh University. (Persian)
- Hammond. O.W. Onikama, D.L. (1996). At risk Teachers. April.
- Hofstette, H., Cohen, A. (2012). The mediating role of job content plateau on the relationship between work experience characteristics and early retirement and turnover intentions. *Emerald Group Publishing Limited*. 43(3), 350-376.
- Hurst, S. C., Kungu, K., & Flott, P. (2012). Stress, organizational citizenship behaviors, and coping: Comparisons among plateaued and non-plateaued employees. *Business and Management Research*; 1(3), 17-27.
- Imel, S. (2000). Surviving the career doldrums. Practice Application Brief No. 8. Washington, DC: Office of Educational Research and Improvement.

- Jiang, Zh. (2016). The relationship between career adaptability and job content plateau: The mediating roles of fit perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 95(2): 1-10.
- Kim, T., Kim S, Yang, J., Seo, H M., Chang K. (2011). Impacts of Career Plateau on Professional Commitment, Organizational Commitment, and Counterproductive Work Behaviors, *North American Society for Sport Management Conference*, 3:270-279.
- Lee, H., Cummings, G. (2008). Examining relationships between director leadership practices and manager work life and burnout. *Journal of leadership studies*, 2(2), 47-62.
- Mahdavi, S., Keshavarzian, S., Shapoury, S. (2015). Relationship Between The Amount Of Communication Skills And Individual Characteristics Of Librarians In Public Libraries Of Mazandaran Province. *Quarterly Journal Of Information Systems And Services*, 4(3,4), 13-22. (Persian)
- McCleese, C. S., Eby, L. T., Scharlau, E. A., & Hoffman, B. H. (2007). Hierarchical, job content, and double plateaus: A mixed method study of stress, depression and coping responses. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 282-299.
- Mile, S., Gordon, J., storli, C. (2013). Job satisfaction. Perceived career plateau and the perception of promotability: a correlational study. *The journal of international Leadership*; 41(3):23-35.
- Modaber, H, Beheshti Far, M. (2013). Individual Conflict Causes Job Plateau. Second National Conference On Modern Management Science. Golestan. (Persian)
- Oriarewo, G., Agbim, K.C., Owoicho, M. (2013). Entrepreneurial Success, Knowledge Workers Plateauing and Turnover: The Impact of Relatedness. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 3(6), 1-7.
- Saleh Ardestani, A., Naghavi, M. (2016). Explaining The Relationship Between Work Plateau With Organizational Indifference And The Desire To Quit Employees. *Public Management Research*, 9(31), 145-160. (Persian)
- Sepahvand, R, Mohamadyari, Z. (2015). Identifying The Person's Mentality About Organizational Laziness Using The Q Method. *Journal Of Organizational Behavior Studies*. 4(3): 1-30. (Persian)
- Shahrezae, M. (2014). Lazy Study In Organizations. *Journal Of Organizational Behavior Studies*, 52(22), 1-12. (Persian)
- ShahzadehAhmadi.R, (2012). Organizational silence, *Binesh*, 1(1); 1-13
- Shirazi Nezhad, M. (2013). The Relationship Between Positive Work Attitudes And Job Stagnation Among Employees Of Sports And Youth Departments In Kerman Province. Undisclosed Master's Thesis. Faculty Of Humanities, Islamic Azad University Of Isfahan. (Persian)
- Shon, M., Jean, G., Christine, S. (2013). Job Satisfaction, Perceived Career Plateau, and the Perception of Promotability: A Correlational Study. *The Journal of International Management Studies*, 8(1), 1-12.

- Tremblay, M., Roger, A. (2004). Career plateauing relations: the moderating role of job scope, role ambiguity and participating among Canadian managers. *International Journal of human resource management*, 15(6), 996-1017.
- Veiga, J. F. (1981). Plateaued Versus Nonplateaued Managers: Career Patterns, Attitudes, and Path Potential. *Academy of Management Journal*, 24(3), 566–578.
- Wang, Yu-Hsuan, Hu, Changya, Hurst, Carrie, Yang, Chun-Chi. (2014). Antecedents and outcomes of career plateaus: The roles of mentoring others and proactive personality. *journal of Vocational Behavior*, 85, 319–328.
- Yosefzaei Pour, M, Bahram Zade, H. (2013). Investigating The Relation Between Job Plateu In The Way Of Job Development And Deformity In Employees Of The Organization Of Economic Affairs And Finance Of Golestan Province. The First National Conference On Management And Accounting In The Modern World Of Business, Economics And Culture. Azad University Of Ali Abad Katoul. (Persian)
- Ziapour, A., Zokaei, A., HaydarPour, B. (2015). Association between Personal ity Traits and Social Laziness (Case Study: Staff of Kermanshah University of Medical Sciences in 2014. *Technical Journal of Engineering and Applied Sciences*, 5(1),49-54.