

بررسی میزان تأثیرپذیری سکون‌زدگی شغلی کارکنان از تفکر استراتژیک مدیران و مولفه‌های آن در سازمان آتش‌نشانی شهر رشت

فاطمه جمشیدی نصیر محله^{۱*}

تاریخ دریافت: ۱۳۹۹/۰۹/۰۳ تاریخ چاپ: ۱۳۹۹/۰۹/۱۳

چکیده

تحقیق حاضر با هدف بررسی میزان تأثیرپذیری سکون‌زدگی شغلی کارکنان از تفکر استراتژیک مدیران و مولفه‌های آن در سازمان آتش‌نشانی شهر رشت انجام شده است. این تحقیق از نظر هدف کاربردی، از نظر روش پژوهش توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. حجم نمونه آماری ۱۶۹ نفر از کارکنان سازمان آتش‌نشانی شهر رشت می‌باشد که به روش خوشه‌ای و سپس تصادفی ساده انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه تفکر استراتژیک معمایی و پرسشنامه سکون‌زدگی شغلی واحدی استفاده شده است. جهت بررسی فرضیه‌ها از روش آمار استنباطی رگرسیون خطی توسط نرم افزار SPSS 24 استفاده شد. یافته‌های تحقیق نشان دادند بین تفکر استراتژیک مدیران و سکون‌زدگی شغلی کارکنان رابطه معکوس و معنی‌داری وجود دارد، همچنین بین ایجاد انگیزش تازه توسط مدیر و ترسیم چارچوب فکری جدید توسط مدیر با سکون‌زدگی شغلی کارکنان رابطه معنی‌دار و معکوس وجود دارد؛ بین گوش دادن به صداهاى جدید توسط مدیر، برقراری تعاملات جدید توسط مدیر و استقبال مدیر از تجربه‌های جدید با سکون‌زدگی شغلی کارکنان رابطه معنی‌دار وجود ندارد.

واژگان کلیدی

سکون‌زدگی شغلی کارکنان، تفکر استراتژیک مدیران، گوش دادن به صداهاى جدید، برقراری تعاملات جدید، ایجاد انگیزش.

۱. کارشناسی ارشد میکروبیولوژی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد رشت، رشت، ایران. مسئول رفاهی سازمان آتش‌نشانی رشت.

(نویسنده مسئول: bataha9164@gmail.com)

مقدمه

امروزه از جمله مسائل مهمی که می‌تواند در سطح محیط‌های شغلی مورد بررسی قرار گیرد و از اهمیت خاصی برخوردار است، مسأله وجود نیروی انسانی کارآمد و خود انگیزه‌مند باشد و با توجه به این که هر سازمانی سعی می‌کند برای رشد و توسعه خود و دستیابی به اهداف برنامه‌ریزی شده‌اش بیشترین کارایی را داشته باشد، لذا بایستی تلاش‌های بی‌وقفه‌ای در راستای توجه به نیروی انسانی و نیازهای آنها داشته باشند تا از پیامدهای نامطلوب ناشی از بی‌توجهی به نیروی انسانی دوری گیرند. منابع انسانی از ارزشمندترین سرمایه‌های هر سازمان است؛ زیرا سایر عوامل مانند تکنولوژی، سرمایه و ... وابسته به نیروی انسانی است.

جهانی شدن، فناوری‌های جدید و ظهور مشاغل جدید، تغییراتی را در چشم‌انداز اشتغال به وجود آورده و تأثیرات مهمی برای مدیریت حرفه‌ای ایجاد کرده است. برای مثال رواج کوچک‌سازی و بازسازی در محیط امروزی شرکت‌ها، منجر به سطوح کمتر مدیریت در سازمان‌ها و در نتیجه فرصت کمتر جهت ارتقا و پیشرفت شده است؛ همچنین ساختارهای سازمانی، افقی‌تر شده است و این یکنواختی بیشتر نیز به این معنی است که افراد به علت تحرک عمودی کمتر، احتمالاً در موقعیت فعلی خود برای مدت زمان طولانی‌تری باقی می‌مانند و بنابراین، یک رقابت افزایش یافته میان کارکنان برای مشاغل سطح بالاتر در سازمان وجود دارد. تغییر اجتماعی دیگر این است که کارکنان، تأکید بیشتری بر زندگی غیرشغلی خود دارند و برخی از آنان بالا نرفتن از نردبان شغلی را انتخاب می‌کنند. برای کسانی که تصمیم به باقی ماندن در موقعیت فعلی خود دارند یک خطر جدی وجود دارد که شغلشان در طول زمان فاقد رقابت خواهد بود. در مجموع، این روند نشان می‌دهد که تعداد رو به افزایشی از افراد، یک سکون^۱ (فلات) را در برخی جنبه‌ها از زندگی شغلی خود تجربه خواهد کرد (جوکار، امینی، صادقی، ۱۳۹۷). بحث سکون‌زدگی در سازمان‌های امروزی یک معضل اساسی است که باعث کاهش بهره‌وری افراد و سازمان‌ها می‌شود (بهشتی‌فر و همکاران، ۱۳۹۶). بسیاری از صاحب‌نظران مشاغل سازمانی بر این عقیده‌اند که سکون‌زدگی شغلی به یک موضوع انتقادی سازمانی و مدیریتی تبدیل شده که نیازمند به بررسی و رسیدگی فوری دارد تا از نارضایتی کارکنان جلوگیری کند. در واقع سکون‌زدگی شغلی یکی از عوامل بهداشتی در سازمان است که نبود آن باعث عدم نارضایتی می‌شود. همچنین با توجه به تغییراتی که در محیط‌های تجاری و صنعتی، ساختاربندی مجدد، کوچک‌سازی (خصوصی‌سازی) و استخدامی رخ داده است. سکون شغلی احتمالاً به یکی از موضوعات شغلی مهم دهه آتی تبدیل خواهد شد (Agolla, Angori, 2009). از طرفی با افزایش سازمان‌هایی با ساختار مسطح و کاهش پست‌های مدیریتی در لایه میانی، امکان ارتقای عمودی کارکنان در سازمان‌ها کاهش یافته است و این موضوع به بی‌انگیزگی کارکنان در دستیابی به پست‌های مدیریتی منجر خواهد شد.

از آنجا که اغلب کارکنان، ارتقا و پیشرفت در مسیر شغلی را به عنوان شاخص اصلی برای سنجش موفقیت در شغل در نظر می‌گیرند ضرورت توجه به مقوله سکون (فلات) شغلی از طریق کلیه سازمان‌ها امری اجتناب‌ناپذیر است. اگرچه

¹ Flat

سکون (فلات) زدگی غیرقابل انکار است و دارای پیامدهای مثل تعهد سازمانی پایین، ناکارآمدی، عملکرد ضعیف، رضایت پایین، افزایش ترک خدمت، استرس بالا را به همراه دارد. با این وجود، استفاده از تمهیداتی برای کاهش میزان سکون زدگی در میان کارکنان از اهمیت خاصی برخوردار است چون که برای تحقق اهداف از پیش تعیین شده، ارائه خدمات با کیفیت و جلب رضایت ارباب رجوع، سهم عمده ای را بر عهده دارد. این امر محقق نمی شود مگر با نوآوری استراتژی. چون بیشترین نقش در هدایت کارکنان از وظایف یک مدیر است. پس تفکر استراتژیک به عنوان یک اهرم کلیدی برای کاهش سکون زدگی می تواند در سازمان موثر شود. با توجه به مستندات علمی فوق و نظر کارشناسان شاغل در این سازمان توجه به پدیده سکون زدگی در سازمان آتش نشانی امری ضروری به نظر می رسد. این تحقیق قصد دارد با تبیین نتایج حاصل از بررسی رابطه بین مولفه های تفکر استراتژیک (نوآوری استراتژیک) و سکون زدگی شغلی، مدیران و روسای ادارات را در کنترل و کاهش این پدیده شغلی در بین کارکنان یاری دهد.

با توجه به نقش پراهمیت نیروی انسانی در سازمان ها به ویژه نیروی انسانی شاغل در سازمان آتش نشانی، همواره مدیران به دنبال کاهش سکون زدگی شغلی در بین کارکنان خود هستند. به همین جهت در تحقیق حاضر ما به دنبال پاسخ به این سوال هستیم که: تفکر استراتژیک نوآور مدیران و مولفه های آن، چه رابطه ای با سکون زدگی شغلی کارکنان دارند؟

مبانی نظری و پیشینه تحقیق

سکون زدگی شغلی نشان دهنده وضعیتی در دوره های شغلی است که در آن افراد از لحاظ ارتقا و حرکت عمودی و افقی محدود می شوند. به اعتقاد بسیاری از پژوهشگران اکثر کارکنان سکون زدگی شغلی را تجربه خواهند کرد (باغبان، حسینیان، دانایی، ۱۳۹۷). کارکنان امروزی بیشتر از گذشته درباره زندگی کاری خود فکر می کنند و نگران هستند. آنها شغل مطمئن، درازمدت و ارضا کننده می خواهند و مایل اند در شغل خود رشد و پیشرفت کنند. از سوی دیگر کارمندان اغلب حرفه خود را با امید و انتظاراتی ویژه برای رسیدن به بالاترین سطح در سازمان شروع می کنند (Wen, Liu, 2015).

امروزه متخصصان امور نیروی انسانی باید مشاغل را طوری طراحی کنند که کار در محیط سازمان برای کارکنان مطلوب و رضایت بخش باشد. شغل مناسب براساس دانش، مهارت، تجربه، علاقه و خصوصیات و توان فردی در انجام یک وظیفه معین تبیین می شود و لازم است تفکیک شغلی بر پایه توانایی های فردی باشد و تقسیم تخصصی کار صورت گیرد (Penkar, 2016).

به طور کلی سکون زدگی شغلی به عدم توفیق شاغل در توسعه و پیشرفت در مسیر شغلی مربوط می شود. احساس توقف در مسیر ترقی شغلی می تواند نتایج نامطلوبی هم برای کارکنان و هم برای سازمان داشته باشد این مسئله برای فرد، موجب کاهش در عملکرد شغلی و بی علاقهگی به انجام دادن وظایف شغلی است. همچنین ممکن است این فرد در عملکرد، نگرش های کاری و رفتارهای مبتنی بر عدم کارایی رسیده و سلامت روانی و جسمانی کارکنان تزلزل ایجاد کرده که

پیامدها و عواقب ناشی از آن در سازمان موجب کاهش مسئولیت و کاهش عملکرد خواهد شد (Neville, Henry, 2017).

احساس رضایت حاصل از کشف می‌تواند موجب انگیزش برای کشف تازه‌ها در سازمان شود و استفاده از فرصت جدید، استراتژی جدید و ارزش جدید را فراهم سازد. تفکر استراتژیک زیربنای هرگونه برنامه‌ریزی و اجرای رهبریت است و با توجه به چالش‌های بی‌پایانی که فراسوی سازمان‌ها قرار دارد راهی جز همسو شدن با تغییر وجود ندارد. برای هماهنگی با تغییرات روزافزون و گام برداشتن در جهت اهداف سازمانی تغییر در روش تحول و تفکر ذهنی مدیران سازمان‌ها مورد نیاز است نمی‌توان با روش‌های قدیم نتایج جدیدی را کسب کرد و پویایی تفکر، کلید اصلی موفقیت در پیاده‌سازی مدیریت استراتژیک در سازمان‌ها می‌باشد (منوریان، ۱۳۹۴).

هامل^۲ در الگوی تفکر استراتژیک خود "نوآوری استراتژی" را ارائه داده که می‌تواند نقش بسزایی در سکون‌زدگی شغلی کارکنان داشته باشد. این الگو دارای مولفه‌های زیر است که هر کدام بسته به نقش و کارکرد خود به مدیران کمک می‌کند تا بتواند بر سکون‌زدگی کارکنان اثر بگذارد. (۱) به صداهای جدید گوش دهید: صداها صداهای جدید مواد اولیه استراتژی نوآورانه است. (۲) محاورات جدید برقرار سازید: حامل برای رهایی از محاورات تکراری سازمانی، تعامل با فضای خارج از مرزهای معمول را توصیه می‌کند. (۳) شور و شوق تازه در سازمان ایجاد کنید: ایجاد یک تصویر صحیح و انگیزه بخش از چشم‌انداز و ایجاد زمینه و بستر برای مشارکت کارکنان در کشف راهکارهای خلاقانه فراهم کنید. (۴) از تجربه‌های جدید استفاده کنید: یک سازمان به دنبال ایده‌ای نو و خلاقیت‌های نوآورانه باشد. (۵) چارچوب فکری جدید را برای سازمان ترسیم کنید: چارچوب جدید، دید و درک جدید از کسب‌وکار، نیازهای مشتری و اکتشافات جدید را برای سازمان به دنبال خواهد داشت و سازمان را قادر به خلق چشم‌انداز جدید خواهد ساخت (منوریان، ۱۳۹۴).

در ارتباط با موضوع تحقیق، تحقیق‌های چندی در داخل و خارج از کشور انجام شده است که مهم‌ترین آنها به شرح زیر ارائه می‌شود:

فرهنگی و همکاران (۱۳۸۹)، در تحقیقی با عنوان "عوامل موثر بر تفکر استراتژیک"، به دنبال آن بودند که ابعاد و عناصری که در تحقق یافتن تفکر استراتژیک نقش دارند را تعیین کنند تا بتوانند این پدیده را تحت کنترل درآورند که عبارت‌اند از: دید سیستمی، عوامل فردی، عوامل سازمانی و شهودی هریک از این ابعاد در تحقق یافتن تفکر استراتژیک موثر می‌باشد.

فیاضی و ضیایی (۱۳۹۳)، طی پژوهشی به بررسی تاثیر سکون (فلات) زدگی شغلی بر فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کتابداران پرداختند. نتایج این تحقیق نشان می‌دهد، میزان سکون (فلات) زدگی شغلی (ساختاری و محتوایی)، فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کتابداران، بیشتر از حد متوسط بوده است.

² Hamelgary

واحدی و همکاران (۱۳۹۳)، تحقیقی با عنوان بررسی تأثیر ویژگی های شغلی بر سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی سرمایه ای انسانی را مورد بررسی قرار داده اند. جامعه آماری تحقیق حاضر کارکنان سازمان بهزیستی استان آذربایجان شرقی است که تعداد آنها ۲۳۰ نفر می باشد. با توجه به محدود بودن حجم جامعه آماری، کل جامعه آماری به عنوان جامعه مورد بررسی در نظر گرفته شد. نتایج حاصل از آزمون رگرسیون دومتغیره بیانگر آن است که ویژگی های شغلی و ابعاد آن بر سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی در کارکنان سازمان بهزیستی استان آذربایجان شرقی مؤثر است.

توکلی و همکاران (۱۳۹۴)، در تحقیقی به تحلیل رابطه بین ظرفیت تغییر سازمانی و تفکر استراتژیک پرداختند. در این بررسی نشان داده شد که سازمان هایی که سطح تفکر استراتژیک بالاتری دارند از ظرفیت تغییر سازمانی بالاتری برخوردارند. نتایج بدست آمده مشخص کرد وضعیت عامل تفکر سیستمی در میان اکثر مدیران ستادی دانشگاه در حد مطلوب قرار دارد.

بهشتی فر و همکاران (۱۳۹۵)، تحقیقی با عنوان "رابطه بین سکون زدگی شغلی با تحلیل رفتگی کارکنان بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کرمان" را مورد بررسی قرار داده اند. تحقیق ایشان مطالعه ای مقطعی بوده که در سال ۱۳۹۱ صورت گرفته است. نتایج بدست آمده نشان داد که میزان سکون زدگی شغلی نسبتاً بالا و میزان تحلیل رفتگی و مولفه های آن در حد متوسط بوده است. همبستگی معنی داری بین سکون زدگی و تحلیل رفتگی شغلی وجود داشت. نتایج همچنین نشان داد که سکون زدگی و تحلیل رفتگی با گروه سنی افراد، مدارک تحصیلی آنها و همچنین سابقه خدمت ارتباط معنی داری دارد.

مددنوروزی و همکاران (۱۳۹۵)، تحقیقی با عنوان "عوامل مؤثر بر ایجاد فلات (سکون) شغلی در اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه های دولتی ایران" را انجام داده اند. پژوهش از نوع توصیفی - پیمایشی و به روش میدانی انجام شد. نتایج تحلیل عاملی نشان داد که در کل ۴ عامل (عوامل زیستی، محتوایی، ساختاری و فرهنگی) حدود ۶۰ درصد واریانس ها را شامل می شوند. نتایج تحقیق نشان داد که عوامل زیستی با ۰/۵۱۲ بیشترین تأثیر را بر ایجاد فلات شغلی در اعضای هیئت علمی دارد؛ بنابراین، با توجه به ضرورت عوامل مؤثر بر ایجاد فلات شغلی در اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی ایران توصیه می شود که مباحث مربوط به عوامل زیستی مورد توجه مسئولان قرار گیرد. جوکار و همکاران (۱۳۹۷) در تحقیقی به بررسی رابطه بین تفکر استراتژیک مدیران با سکون زدگی شغلی کارکنان در اداره کل آموزش و پرورش استان چهارمحال و بختیاری پرداخته اند. در این تحقیق از روش همبستگی و از نوع توصیفی استفاده شده است. حجم نمونه آماری با استفاده از فرمول کوکران ۲۰۰ نفر می باشد که به صورت تصادفی ساده انتخاب شدند. جهت بررسی فرضیه ها از آزمون پیرسون و روش آمار استنباطی رگرسیون خطی استفاده شد. یافته های تحقیق نشان دادند بین تفکر استراتژیک مدیران و سکون زدگی شغلی کارکنان رابطه معنی داری وجود دارد.

باغبان و همکاران (۱۳۹۷)، تحقیقی با عنوان "بررسی عوامل موثر بر فلات زدگی شغلی کارکنان ناجا" را مورد بررسی قرار داده‌اند. جامعه آماری پژوهش تعداد ۱۲ نفر از مدیران و فرماندهان ناجا است که به روش گلوله برفی انتخاب شده‌اند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که به صورت کلی چهار عامل فردی، شغلی، سازمانی و محیط خارجی بر سکون شغلی موثر است. این عوامل هر کدام دارای ابعاد، مولفه‌ها و شاخص‌هایی هستند. براساس تجزیه و تحلیل مصاحبه‌های صورت گرفته، بیشترین عامل موثر بر سکون زدگی عامل فردی بود، پس از آن عوامل سازمانی، شغلی و محیط خارجی قرار داشتند.

هیلمان^۳ و همکاران (۲۰۰۸)، به بررسی تاثیر سکون زدگی شغلی روی تغییر انگیزه پرداختند. نتایج نشان داد که سکون زدگی شغلی دارای چنان قابلیت است که یکی از علل اساسی ناراحتی کارکنانی که پیشرفت شغلی رو به بالایی نداشته‌اند و سکون زدگی شغلی تاثیر مستقیم بر روی نگرش‌های کاری کارکنان دارد.

آمیتاب و ساهای^۴ (۲۰۰۸)، در تحقیق خود با عنوان "تفکر استراتژیک حلقه گمشده رهبری"، شش عامل مشخصه متفکر استراتژیک را رهبری خوب، تصور سناریوهای بلندمدت آینده، تدوین استراتژی‌های انطباقی و زیستی، توجه به نشانه‌های محیطی، تفکر شهودی و خلاقیت بیان می‌دارند.

ژونگ و تاک^۵ (۲۰۰۸) در تحقیقی با عنوان "اثرات درک و نگرش سکون شغلی در کارکنان" به این نتیجه رسیدند که در شرایطی سکون زدگی شغلی به وجود می‌آید که یک کارمند احساس می‌کند که دارای استعداد، مهارت، تجربه و انگیزه برای پیشرفت در موقعیت فعلی نیست. این شرایط منجر به فشار عصبی، محروم‌سازی، نارضایتی و انگیزه به ترک سازمان و غیبت در بین کارکنان سازمان می‌شود. در این مطالعه به این نتیجه رسیدند که افراد به طرق مختلف دچار سکون زدگی شغلی می‌شوند اما درک و نگرش مدیران از سکون زدگی کارکنان عامل موثری در جلوگیری و کاهش آثار سکون زدگی می‌باشد.

لنتز و آلن^۶ (۲۰۰۹) در تحقیق خود با عنوان "نقش مربی‌گری در فضای کاری" به این نتیجه رسیدند که اشتیاق برای کمک کردن به دیگران (ایجاد انگیزش تازه توسط مدیر) به عنوان متغیر میانجی تاثیر بسیار زیادی بر سکون زدگی شغلی و پیامدهای آن دارد. با این وجود عامل انگیزه درونی رابطه فلات شغلی و دل‌بستگی به کار و تعهد عاطفی را تعدیل کرد، یعنی افرادی که انگیزه درونی بیشتری داشتند، دل‌بستگی به کار و تعهد عاطفی بیشتری را گزارش کردند.

آگولا و آنگوری^۷ (۲۰۰۹) تحقیقی با عنوان "الگوی تغییر در سکون شغلی مدیریت در سازمان" را انجام داده‌اند. ایشان در بررسی خود عنوان کردند که افرادی که از تجربه بیشتری برخوردارند، بیشتر دچار سکون زدگی می‌شوند. از طرفی نشان دادند که افراد سکون زده گاهی بدون توجه به شرایط خود به دنبال بهبود مهارت‌های خود هستند. یک سازمان

³ Heilmann

⁴ Amitabh & Sahay

⁵ Jung, Tak

⁶ Lentz, Allen

⁷ Agolla & Angori

باانگیزه پیشتازی همواره باید پذیرای ایده های جدید باشد. تجربه یک ابزار موثر برای پی بردن و شناسایی عوامل موثر در خلق ارزش برای مشتری است. ابزاری که جایگزینی برای آن متصور نیست. بسیاری از ابعاد فهم و بصیرت کسب و- کار تنها از طریق تجربه های واقعی در محیط قابل اکتساب هستند.

فوکسال^۸ (۲۰۱۴)، در مطالعه خود با عنوان "مدیریت بازاریابی استراتژیک" با بررسی عوامل موثر بر تفکر استراتژیک در سطح سازمانی در زمینه های گوناگون مدیریت نشان دادند که یک رابطه مثبت بین تفکر استراتژیک و عملکرد بازاریابی وجود دارد.

آبراهام^۹ و همکاران (۲۰۱۶) در بررسی خود با عنوان "سکون زدگی شغلی و عملکرد کارکنان در مدارس ثانویه در ایالت رابورز" با هدف کشف دلایل و تاثیر سکون زدگی شغلی بر یک فرد و پیشنهاد بهترین راهبردها برای مدیریت کارمندی که با این پدیده مواجه می شود به این نتیجه دست یافتند که فقدان توانایی و مهارت های فردی، رشد پایین سازمان، عدم ثبات شغلی و سلسله مراتب سازمانی کاهش یافته می باشد. هم چنین نتایج نشان داد که سکون زدگی شغلی باعث استرس و فرسودی روانی، وضعیت افسردگی، عدم تعهد به کار و سطح بالای غیبت در کارکنان می شود.

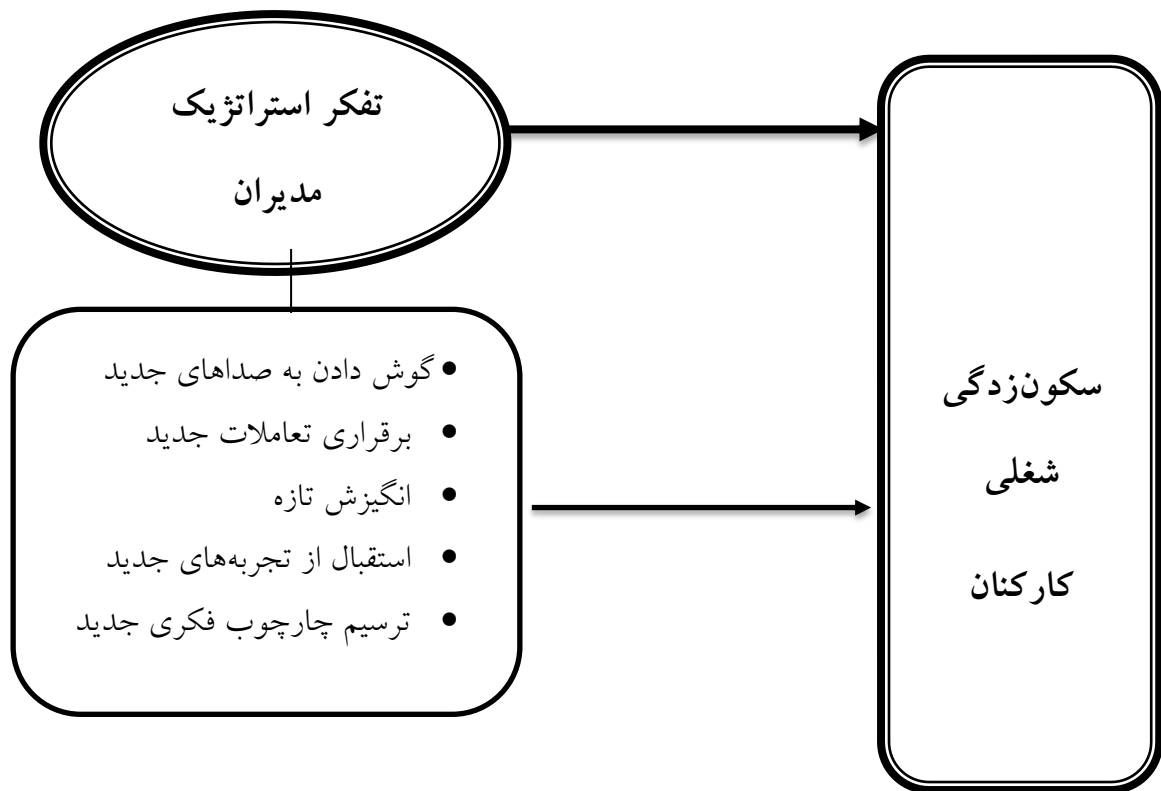
روش پژوهش

متغیر وابسته تحقیق سکون زدگی شغلی کارکنان و متغیر مستقل تفکر استراتژی مدیران می باشد که ویژگی های آن شامل گوش دادن به صداها، برقراری تعاملات جدید، انگیزش تازه، استقبال از تجربه های جدید و ترسیم چارچوب فکری جدید می باشد. ویژگی های تفکر استراتژیک تحقیق حاضر بر اساس ویژگی های تفکر استراتژیک از دیدگاه هامل (۱۹۹۰) می باشد.

مدل مفهومی تحقیق حاضر به صورت ذیل است:

^۸ Foxall

^۹ Abraham



شکل ۱) مدل مفهومی تحقیق

با توجه به مدل ارائه شده در این تحقیق، فرضیه‌های تحقیق به شرح زیر مطرح می‌گردند:

فرضیه اصلی: بین تفکر استراتژیک مدیران و سکون‌زدگی شغلی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه فرعی اول: بین گوش دادن به صداهای جدید توسط مدیر و سکون‌زدگی شغلی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه فرعی دوم: بین ایجاد برقراری تعاملات جدید توسط مدیر و سکون‌زدگی شغلی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه فرعی سوم: بین ایجاد انگیزش تازه توسط مدیر و سکون‌زدگی شغلی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه فرعی چهارم: بین استقبال مدیر از تجربه‌های جدید و سکون‌زدگی شغلی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

فرضیه فرعی پنجم: بین ترسیم چارچوب فکری جدید توسط مدیر و سکون‌زدگی شغلی کارکنان رابطه معنی‌داری وجود دارد.

این تحقیق بر اساس طرح، از نوع توصیفی-تحلیلی و بر اساس هدف، از نوع کاربردی است. هدف تحقیقات کاربردی، توسعه دانش کاربردی در یک زمینه خاص می‌باشد. پژوهش حاضر از نظر روش پژوهش (اجرایی)، توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. در تحقیق حاضر برای جمع‌آوری اطلاعات از پرسشنامه تفکر استراتژیک معمایی (۲۰ سوال) و

پرسشنامه سکون زدگی شغلی واحدی (۱۰ سوال) استفاده می شود. طراحی سوالات به گونه ای است که پاسخ دهندگان، گزینه ها را بر مبنای طیف لیکرت علامت گذاری کنند.

جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان سازمان آتش نشانی شهر رشت می باشد که تعداد این افراد ۳۷۹ نفر می باشد. چون حجم جامعه محدود است از جدول مورگان جهت تعیین حجم نمونه استفاده گردید؛ بنابراین حجم نمونه با استفاده از جدول مورگان، ۱۸۰ نفر تعیین شد که تعداد ۲۲۰ عدد پرسشنامه به روش نمونه گیری خوشه ای و تصادفی ساده توزیع گردید که از این تعداد پرسشنامه، تعداد ۱۶۹ پرسشنامه که بطور کامل پاسخ داده شده بود مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

تجزیه و تحلیل داده ها

به منظور تحلیل داده ها از نرم افزار SPSS24 استفاده شده است. جهت بررسی رابطه بین متغیرها از آمار استنباطی (ضریب همبستگی اسپرمن و رگرسیون خطی) استفاده شده است.

برای بررسی نرمال بودن متغیر وابسته تحقیق از آزمون کولموگروف-اسمیرنف^{۱۰} استفاده می کنیم.

جدول (۱) آزمون کولموگروف-اسمیرنف

متغیر	آماره آزمون	سطح معنی داری
سکون زدگی شغلی	.215	.000

با توجه به نتیجه بدست آمده مشاهده می شود متغیر سکون زدگی شغلی در نمونه مورد بررسی از توزیع نرمال برخوردار نمی باشد، بنابراین به منظور آزمون همبستگی بین متغیرها آزمون اسپرمن را بکار می گیریم.

جدول (۲) آزمون همبستگی اسپرمن مدل اول

متغیر مستقل	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
تفکر استراتژی مدیران	-.201**	.001

¹⁰ Kolmogorov-Smirnov

جدول (۳) آزمون همبستگی اسپرمن مدل دوم

متغیرهای مستقل	ضریب همبستگی	سطح معنی داری
گوش دادن به صداها جدید	$-.278^{**}$	.000
تعاملات جدید	$.256^{**}$	.000
انگیزش تازه	$-.179^*$	.020
تجربه‌های جدید	$-.270^{**}$	.000
چارچوب فکری جدید	$-.234^{**}$	.002

با توجه به نتایج آزمون اسپرمن مشاهده می‌شود بین متغیرهای تفکر استراتژی مدیران با متغیر سکون‌زدگی شغلی و متغیرهای گوش دادن به صداها، تعاملات جدید، انگیزش تازه، تجربه‌های جدید و چارچوب فکری جدید با متغیر سکون‌زدگی شغلی رابطه معنی داری وجود دارد.

جدول (۴) آماره دوربین-واتسون

مدل رگرسیون	آماره دوربین-واتسون
مدل اول تحقیق	1.634
مدل دوم تحقیق	1.818

بر اساس نتایج جدول (۴) از آنجا که مقدار آماره دوربین واتسون مدل‌های تحقیق در فاصله ۱/۵ تا ۲/۵ قرار دارد، فرض عدم وجود همبستگی بین خطاها رد نمی‌شود و می‌توان از رگرسیون استفاده کرد.

جدول (۵) آزمون هم خطی مدل اول

متغیر	تولرانس	VIF
تفکر استراتژی مدیران	1.000	1.000

جدول (۶) آزمون هم خطی مدل دوم

متغیر	تولرانس	VIF
گوش دادن به صداها جدید	.795	1.258
تعاملات جدید	.647	1.545
انگیزش تازه	.851	1.175
تجربه‌های جدید	.673	1.486
چارچوب فکری جدید	.746	1.340

براساس نتایج بدست آمده در جدول (۵) و (۶) متغیرهای تحقیق در مدل اول و دوم دارای هم خطی نمی باشند.

جدول (۷) جدول ضرایب رگرسیون اول

مدل	ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد نشده		مقدار t	معیار تصمیم (Sig)
		B	خطای معیار		
مقدار ثابت		1.622	.101	16.084	.000
تفکر استراتژی مدیران	-.216	-.107	.037	-2.856	.005

براساس نتایج بدست آمده از مدل رگرسیونی اول در جدول (۷)، اولاً تأثیر متغیر تفکر استراتژی مدیران بر سکون زدگی شغلی کارکنان معنی دار است. ثانیاً تأثیر رگرسیونی متغیر تفکر استراتژی مدیران بر متغیر سکون زدگی شغلی کارکنان ۰/۲۱۶- می باشد، نتیجه را می توان این گونه تفسیر نمود که به ازای افزایش یک انحراف استاندارد در متغیر تفکر استراتژی مدیران، میزان سکون زدگی شغلی کارکنان به مقدار ۰/۲۱۶ انحراف استاندارد کاهش خواهد یافت.

جدول (۸) جدول ضرایب رگرسیون مدل دوم

مدل	ضرایب استاندارد شده	ضرایب استاندارد نشده		مقدار t	معیار تصمیم (Sig)
		B	خطای معیار		
مقدار ثابت		1.718	.108	15.925	.000
گوش دادن به صداهاى جدید	-.091	-.023	.029	-.803	.423
برقراری تعاملات جدید	.184	.082	.061	1.349	.179
انگیزش تازه	-.281	-.115	.050	-2.313	.022
استقبال از تجربه های جدید	-.190	-.088	.052	-1.717	.088
ترسیم چارچوب فکری جدید	-.463	-.260	.052	-5.032	.000

براساس نتایج بدست آمده از مدل رگرسیونی دوم در جدول (۸)، تاثیر متغیرهای انگیزش تازه و ترسیم چارچوب فکری جدید بر سکونزدگی شغلی معنی دار است. تاثیر رگرسیونی متغیرهای ترسیم چارچوب فکری جدید ۰/۴۶۳-، انگیزش تازه ۰/۲۸۱- بر متغیر سکونزدگی شغلی می باشد.

نتایج

در این تحقیق تاثیر تفکر استراتژیک و مولفه های آن (گوش دادن به صداها، تعاملات جدید، انگیزش تازه، تجربه های جدید و چارچوب فکری جدید) بر سکونزدگی شغلی بررسی شد که یافته های زیر بدست آمده است:

براساس نتایج بدست آمده در جدول (۷)، با توجه به سطح معنی داری متغیر تفکر استراتژیک مدیران (۰/۰۰۵)، می توان نتیجه گرفت که این متغیر دارای رابطه معنی داری با متغیر سکونزدگی شغلی کارکنان می باشد. از آنجا که علامت ضریب این متغیر منفی است، پس می توان بیان کرد که این رابطه معکوس و معنی دار است؛ **بنابراین فرضیه اصلی**

تحقیق تایید می گردد. تفکر استراتژیک مدیر را قادر می سازد تا بفهمد چه عواملی در دستیابی به اهداف مورد نظر موثر است و کدام یک موثر نیست و چرا و چگونه عوامل موثر برای مشتری ارزش می آفرینند؟ این بصیرت نسبت به عوامل تاثیرگذار در خلق ارزش، قدرت تشخیص ایجاد می کند. بدون این تشخیص، صرف منابع (مادی و غیر مادی) سازمان برای دستیابی به موفقیت بی حاصل خواهد بود. نتیجه بدست آمده از فرضیه فوق با نتایج حاصل از تحقیق جوکار و همکاران (۱۳۹۷)، ژونگ و تاک^{۱۱} (۲۰۰۸) هم سو می باشد. در پژوهش همسوی ژونگ و تاک (۲۰۰۸) به این نتیجه رسیدند که در شرایطی سکونزدگی شغلی بوجود می آید که یک کارمند احساس می کند که دارای استعداد، مهارت، تجربه و انگیزه برای پیشرفت در موقعیت فعلی نیست. این شرایط منجر به فشار عصبی، محروم سازی، نارضایتی و انگیزه به ترک سازمان و غیبت در بین کارکنان سازمان می شود. در این مطالعه به این نتیجه رسیدند که افراد به طرق مختلف دچار سکونزدگی شغلی می شوند اما درک و نگرش مدیران از سکونزدگی کارکنان عامل موثری در جلوگیری و کاهش آثار سکونزدگی می باشد.

براساس نتایج بدست آمده در جدول (۸)، با توجه به سطح معنی داری متغیر گوش دادن به صداها، جدید (۰/۴۲۳)، می -

توان نتیجه گرفت که این متغیر دارای رابطه معنی داری با متغیر سکونزدگی شغلی نمی باشد؛ **بنابراین فرضیه فرعی اول تحقیق تایید نمی گردد.** نتیجه بدست آمده از فرضیه فوق با نتایج حاصل از تحقیق جوکار و همکاران (۱۳۹۷) هم سو نمی باشد.

براساس نتایج بدست آمده در جدول (۸)، با توجه به سطح معنی داری متغیر برقراری تعاملات جدید (۰/۱۷۹)، می توان نتیجه گرفت که این متغیر دارای رابطه معنی داری با متغیر سکونزدگی شغلی نمی باشد؛ **بنابراین فرضیه فرعی دوم تحقیق تایید نمی گردد.** نتیجه بدست آمده از فرضیه فوق با نتایج حاصل از تحقیق جوکار و همکاران (۱۳۹۷) هم سو نمی باشد.

¹¹ Jung, Tak

براساس نتایج بدست آمده در جدول (۸)، با توجه به سطح معنی داری متغیر انگیزش تازه (۰/۰۲۲)، می توان نتیجه گرفت که این متغیر دارای رابطه معنی داری با متغیر سکون زدگی شغلی کارکنان می باشد. از آنجا که علامت ضریب این متغیر منفی است، پس می توان بیان کرد که این رابطه معکوس و معنی دار است؛ **بنابراین فرضیه فرعی سوم تحقیق تایید می گردد.** نتیجه بدست آمده از فرضیه فوق با نتایج حاصل از تحقیق جوکار و همکاران (۱۳۹۷)، فیاضی و ضیایی (۱۳۹۳) و لنتز و آلن^{۱۲} (۲۰۰۹) هم سو می باشد. لنتز و آلن (۲۰۰۹) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که اشتیاق برای کمک کردن به دیگران (ایجاد انگیزش تازه توسط مدیر) به عنوان متغیر میانجی تأثیر بسیار زیادی بر سکون زدگی شغلی و پیامدهای آن دارد. با این وجود عامل انگیزه درونی رابطه فلات شغلی و دل بستگی به کار و تعهد عاطفی را تعدیل کرد، یعنی افرادی که انگیزه درونی بیشتری داشتند، دل بستگی به کار و تعهد عاطفی بیشتری را گزارش کردند. کارکنان سازمان دارای انگیزه های مختلفی هستند که آنان را در جهات مختلف به حرکت در می آورد. یکی از عوامل انگیزه- بخش انسان ها، احساس رضایت حاصل از کشف است. ایجاد یک تصویر صحیح و انگیزه بخش از چشم انداز، طرح و تبعیت اهداف عالی و شایسته حمایت در سازمان و ایجاد زمینه و بستری برای مشارکت کارکنان در کشف راه کارهای بدیع و خلاقانه در این راستا، امکان استفاده از این انرژی در خلق استراتژی های نوآورانه را فراهم می سازد.

براساس نتایج بدست آمده در جدول (۸)، با توجه به سطح معنی داری متغیر استقبال از تجربه های جدید (۰/۰۸۸)، می توان نتیجه گرفت که این متغیر دارای رابطه معنی داری با متغیر سکون زدگی شغلی نمی باشد؛ **بنابراین فرضیه فرعی چهارم تحقیق تایید نمی گردد.** نتیجه بدست آمده از فرضیه فوق با نتایج حاصل از تحقیق جوکار و همکاران (۱۳۹۷)، آنگوری و آگولا^{۱۳} (۲۰۰۹)، هم سو می باشد. آنگوری و آگولا (۲۰۰۹)، در بررسی خود عنوان کردند افرادی که از تجربه بیشتری برخوردارند، بیشتر دچار سکون زدگی می شوند. از طرفی آنها نشان دادند که افراد سکون زده گاهی بدون توجه به شرایط خود به دنبال بهبود مهارت های خود هستند یک سازمان با انگیزه پیشتازی همواره باید پذیرای ایده های جدید باشد. تجربه یک ابزار موثر برای پی بردن و شناسایی عوامل موثر در خلق ارزش برای مشتری است. ابزاری که جایگزینی برای آن متصور نیست. بسیاری از ابعاد فهم و بصیرت کسب و کار تنها از طریق تجربه های واقعی در محیط قابل اکتساب هستند.

براساس نتایج بدست آمده در جدول (۸)، با توجه به سطح معنی داری متغیر چارچوب فکری جدید (۰/۰۰۰)، می توان نتیجه گرفت که این متغیر دارای رابطه معنی داری با متغیر سکون زدگی شغلی کارکنان می باشد. از آنجا که علامت ضریب این متغیر منفی است، پس می توان بیان کرد که این رابطه معکوس و معنی دار است؛ **بنابراین فرضیه فرعی پنجم تحقیق تایید می گردد.** نتیجه بدست آمده از فرضیه فوق با نتایج حاصل از تحقیق جوکار و همکاران (۱۳۹۷)

¹² Lentz, Allen

¹³ Ongori, Agolla

و آمیتاب و ساهایی^{۱۴} (۲۰۰۸) هم سو می باشد. چارچوب فکری جدید از یادگیری جدید حاصل می شود و لازمه آن آمادگی سازمان برای دل کردن از باورهای قدیم است. تفکر استراتژیک با یک تغییر جهت از دیدن سازمان به صورت یک مجموعه پراکنده از بخش ها (و کارکنان) مجزا که برای دستیابی به منابع در رقابت هستند به دیدن و سروکار داشتن با شرکت به صورت یک سیستم کلی نگر معنی پیدا می کند که هر بخش را در ارتباط با کل سازمان انسجام می بخشد.

براساس نتایج بدست آمده پیشنهاد می شود که مدیران سازمان به منظور جلوگیری از سکون زدگی شغلی کارکنان از طرح ها و اندیشه های کارکنان استقبال کنند و آنها را تشویق به ارائه طرح برای مسائل مختلف سازمان کنند. کارکنان چنانچه ببینند مدیران به ایده های آنها توجه دارند انگیزه، شوق و خلاقیت بیشتری برای ادامه کار دارند. مدیران سازمان باید بتوانند سازوکار لازم برای دریافت و پرورش ایده های جدید و متفاوت را در سازمان خود ایجاد کنند. باتوجه تغییر بودجه ریزی در سازمان های دولتی و کاهش شدید بودجه جاری ادارات، مدیران باید به فکر راه هایی جهت افزایش درآمد خود ایجاد کنند که این امر امکان پذیر نیست مگر ایجاد چارچوب فکری و ایده های جدید و خارج شدن از وضعیت تکراری گذشته.

منابع

۱. باغبان، م. حسینیان ش. دانایی، ا. (۱۳۹۷). بررسی عوامل موثر بر فلات زدگی شغلی کارکنان ناجا. فصلنامه علمی- پژوهشی مدیریت منابع در نیروی انتظامی، ۶(۳): ۱۶۰-۱۳۱.
۲. بهشتی فر، م. (۱۳۹۶). رابطه سکون زدگی و فرسودگی شغلی پرستاران بیمارستان های خصوصی شهر کرمان در سال ۱۳۹۳. مجله دانشکده پیراپزشکی دانشگاه علوم پزشکی تهران (پیاورد سلامت)، ۱۱(۱): ۸۴-۷۵.
۳. بهشتی فر، م. امیر اسماعیلی، م. ر. خسروی، س. میرزایی، س. ارومیه ای، ن. (۱۳۹۵). رابطه بین سکون زدگی شغلی با تحلیل رفتگی کارکنان بیمارستان های آموزشی دانشگاه علوم پزشکی کرمان در سال ۱۳۹۱. مجله بهداشت و توسعه، ۵(۲): ۱۷۴-۱۶۶.
۴. توکلی، غ. رمضان، م. معیا، ع. (۱۳۹۴). تحلیل رابطه ظرفیت تغییر سازمانی و تفکر استراتژیک. مطالعات مدیریت بهبود و تحول، ۲۴(۷۷): ۱۶۹-۱۵۳.
۵. جوکار، ع. ا. امینی، م. ت. صادقی، ص. (۱۳۹۷). بررسی رابطه بین تفکر استراتژیک مدیران با سکون زدگی شغلی کارکنان در اداره کل آموزش و پرورش استان چهارمحال و بختیاری. فصلنامه علمی پژوهشی مدیریت سازمان های دولتی، ۶(۲): ۱۴۸-۱۳۷.
۶. فرهنگی، ع. ا. دهقان نیری، م. (۱۳۸۹). عوامل موثر بر تفکر استراتژیک. مجله مدیریت بازاریابی، ۵(۹).

¹⁴ Amitabh, Sahay

۷. فیاضی، م. ضیایی، ث. (۱۳۹۳). تأثیر فلات زدگی شغلی بر فرسودگی شغلی و تمایل به ترک خدمت کتابداران. پژوهش نامه مدیریت تحول، ۶(۱۱): ۹۱-۷۳.
۸. مددنوروزی، ع. زارع، ع. شیرالی، ر. (۱۳۹۵). عوامل مؤثر بر ایجاد فلات شغلی در اعضای هیئت علمی دانشکده های تربیت بدنی دانشگاه های دولتی ایران. فصلنامه پژوهش و برنامه ریزی در آموزش عالی، ۲۲(۳): ۳۵-۱۹.
۹. منوریان، ع. (۱۳۹۴). تفکر استراتژیک: مفهوم، عناصر و مدل ها. تهران: دانشگاه تهران.
۱۰. واحدی، م. بشیرنائم، ی. رسولی، م. (۱۳۹۳). بررسی تأثیر ویژگی های شغلی بر سکون زدگی در مسیر پیشرفت شغلی سرمایه های انسانی. فصلنامه علمی-پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۲۲(۷۳): ۶۲-۲۵.
11. Abraham, N. Nwovuhoma, J. J. Malik, C. A. (2016). Career Plateau and Employee Performance In Secondary Schools In Rivers State, African International Journal Of Educational Learning: 168-178.
12. Agolla, JE. Angori H. (2009). An assessment of academic stress among ndergraduate students: The case of University of Botswana. Educational Research and Review, 4(2): 63-70.
13. Amitabh, M. Sahay, A. (2008). Strategic Thinking: Is Leadership the missing link: an Exploratory Study. Paper presented at the 11th Annual Conversation of Strategic Management Forum, Kanpur, India.
14. Foxall, G. (2014). Strategic Marketing Management (RLE Marketing). Routledge.
15. Heilmann, S. G., Holt, D. T. & Rilovick, C. Y. (2008). "Effects of career plateauing on turnover: A test of a model". Journal of Leadership & Organizational Studies, 15(1): 59-68.
16. Jung, J.-h. Tak, J. (2008). "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.
17. Lentz, E. Allen, T. D. (2009). "The role of mentoring others in the career plateauing phenomenon". Group & Organization Management, 34(3): 358-384.
18. Neville, T. M. Henry, D. B. (2017). "Career Plateauing among Senior Librarians". Journal of Library Administration, 57(6): 651-673.
19. Penkar, D. J. (2016). "A Study of Employees Career Plateau in Education Sector With Reference To Pune City". International Journal of Business and Management Tomorrow, 2(3): 1-9.
20. Wen, Y. Liu, L. (2015). "Career plateau and turnover intention in Chinese employees: Career anchor as moderator". Social Behavior and Personality: an international journal, 43(5): 757-766.

Investigating the Impact of Staff Stagnation on Strategic Thinking of Managers and Its Components in Rasht Fire Department

Fatemeh Jamshidi Nasirmahaleh^{*1}

Date of Receipt: 2020/11/23 Date of Issue: 2020/12/03

Abstract

The aim of this study was to investigate the extent to which employees' job stagnation is affected by the strategic thinking of managers and its components in the Rasht Fire Department. This research is applied in terms of purpose, descriptive in terms of research method and correlational. The statistical sample size is 169 employees of the Rasht Fire Department who were selected by cluster sampling and then simple random sampling. The enigmatic strategic thinking questionnaire and a single job stagnation questionnaire were used to collect information. In order to test the hypotheses, the inferential statistical method of linear regression was used by SPSS 24 software. Findings showed that there is an inverse and significant relationship between managers' strategic thinking and employees' job stagnation, also between creating new motivation by the manager and drawing a new thinking framework by the manager with employees' job stagnation and There is a reverse; There is no significant relationship between listening to new voices by the manager, establishing new interactions by the manager and the manager's acceptance of new experiences with job stagnation of employees.

Keywords

Staff stagnation, managers' strategic thinking, listening to new voices, making new interactions, motivating

1. Master of Microbiology, Islamic Azad University of Rasht Branch, Rasht, Iran. Welfare officer of Rasht Fire Department. (Responsible author: bataha9164@gmail.com)