

## فهرست مطالب

عنوان ..... صفحه

### فصل اول: کلیات تحقیق

مقدمه .....	۲
۱-۱- عنوان تحقیق .....	۳
۱-۲- بیان مسئله .....	۳
۱-۲- اهمیت و ضرورت تحقیق .....	۵
۱-۳- اهداف تحقیق .....	۷
۱-۴- قلمرو تحقیق .....	۸
۱-۴-۱- قلمرو موضوعی .....	۸
۱-۴-۳- قلمرو مکانی .....	۸
۱-۴-۳- قلمرو زمانی .....	۸
۱-۵- تعاریف نظری و عملیاتی واژگان کلیدی تحقیق .....	۹
۱-۵-۱- تعاریف نظری .....	۹
۱-۵-۲- تعاریف عملیاتی .....	۱۰
۱-۶- متغیرهای تحقیق .....	۱۱
خلاصه .....	۱۱

### فصل دوم: ادبیات و پیشینه تحقیق

مقدمه .....	۱۳
۱-۲- سکون زدگی شغلی .....	۱۳
۱-۲-۱- مفهوم سکون زدگی شغلی .....	۱۳
۱-۲-۲- تعریف سکون زدگی شغلی از دیدگاه نظریه پردازان .....	۱۴
۱-۲-۳- انواع سکون زدگی شغلی .....	۱۵
۱-۲-۴- ناحیه سکون در مسیر ترقی شغلی .....	۱۹
۱-۲-۵- نظریه های سکون زدگی شغلی .....	۲۰
۱-۲-۶- نشانه های سکون زدگی در کارکنان .....	۲۲
۱-۲-۷- استراتژی های برون رفت از سکون شغلی .....	۲۴
۱-۲-۸- پیامدهای سکون زدگی شغلی .....	۲۶

صفحه	عنوان
۲۹	۲-۲-مهارت خود مدیریتی.....
۲۹	۲-۲-۱-مفهوم خودمدیریتی.....
۳۰	۲-۲-۲-تاریخچه مهارت خودمدیریتی.....
۳۱	۲-۲-۳-معیارهای مهارت خودمدیریتی.....
۳۱	۲-۲-۴-ماهیت مهارت خودمدیریتی.....
۳۲	۲-۲-۵-شاخص های خودمدیریتی.....
۳۹	۲-۲-۶-مدل های مهارت خودمدیریتی.....
۴۱	۲-۲-۷-لوازم خودمدیریتی.....
۴۲	۲-۲-۸-مزایا و نتایج مهارت خودمدیریتی.....
۴۳	۲-۲-۹-استراتژی های مهارت خودمدیریتی.....
۴۵	۲-۲-۱۰-مؤلفه های مدل مهارت خود مدیریتی.....
۴۷	۲-۳-جو خلاقانه.....
۴۷	۲-۳-۱-مفهوم جو خلاقانه.....
۴۸	۲-۳-۲-نظریه های پیرامون جو خلاقانه.....
۴۹	۲-۳-۳-ویژگی جو خلاقانه.....
۵۱	۲-۳-۴-ویژگی مدیریت در ایجاد جو خلاقانه.....
۵۲	۲-۳-۵-عوامل موثر در ایجاد و ارتقاء جو خلاقانه.....
۵۹	۲-۳-۶-موانع بروز جو خلاقانه.....
۶۳	۲-۳-۷-مؤلفه های مدل جو خلاقانه.....
۶۴	۲-۴-پیشینه تحقیق.....
۶۴	۲-۴-۱-تحقیقات انجام شده در داخل کشور پیرامون سکون زدگی.....
۶۵	۲-۴-۲-تحقیقات انجام شده در خارج از کشور پیرامون سکون زدگی.....
۶۶	۲-۴-۳-تحقیقات انجام شده در داخل کشور پیرامون مهارت خودمدیریتی.....
۶۷	۲-۴-۴-تحقیقات انجام شده در خارج از کشور پیرامون مهارت خودمدیریتی.....
۶۸	۲-۴-۵-تحقیقات انجام شده در داخل کشور پیرامون جو خلاقانه.....
۶۹	۲-۴-۶-تحقیقات انجام شده در خارج از کشور پیرامون جو خلاقانه.....
۷۰	۲-۵-چارچوب نظری، مدل مفهومی و تحلیلی و فرضیه های تحقیق.....

صفحه	عنوان
۷۰	۲-۵-۱- چارچوب نظری تحقیق.....
۷۱	۲-۵-۲- مدل مفهومی تحقیق.....
۷۲	۲-۵-۳- مدل تحلیلی تحقیق.....
۷۳	۲-۵-۴- فرضیه های تحقیق.....
۷۴	خلاصه فصل.....

### فصل سوم: روش شناسی تحقیق

۷۶	مقدمه.....
۷۶	۳-۱- روش تحقیق.....
۷۷	۳-۲- فرآیند تحقیق.....
۷۷	۳-۳- جامعه آماری.....
۷۷	۳-۴- حجم نمونه و روش نمونه گیری.....
۷۷	۳-۵- ابزار جمع آوری داده ها.....
۷۹	۳-۶- روایی و پایایی ابزار سنجش.....
۷۹	۳-۶-۱- روایی ابزار سنجش.....
۸۰	۳-۶-۲- پایایی ابزار سنجش.....
۸۰	۳-۷- روش جمع آوری داده ها.....
۸۰	۳-۸- روش تجزیه و تحلیل داده ها.....
۸۰	خلاصه فصل.....

### فصل چهارم: یافته های تحقیق

۸۲	مقدمه.....
۸۲	۴-۱- توصیف داده ها.....
۸۷	۴-۲- وضعیت متغیرهای تحقیق.....
۸۷	۴-۲-۱- وضعیت متغیر سکون زدگی و مولفه های آن.....
۹۰	۴-۲-۲- وضعیت متغیر مهارت های خود مدیریتی و مولفه های آن.....
۹۵	۴-۲-۳- وضعیت متغیر جو خلاقانه و مولفه های آن.....
۱۰۴	۴-۳- تحلیل داده ها.....
۱۰۴	۴-۳-۱- آزمون کولموگروف اسمیرنوف (بررسی نرمال بودن).....

صفحه	عنوان
۱۰۵	۴-۴-بررسی فرضیات تحقیق.....
۱۰۵	۴-۴-۱-فرضیه اول:.....
۱۰۶	۴-۴-۲-فرضیه ۱-۱:.....
۱۰۷	۴-۴-۳-فرضیه ۱-۲:.....
۱۰۹	۴-۴-۴-فرضیه ۱-۳:.....
۱۱۰	۴-۴-۵-فرضیه دوم:.....
۱۱۱	۴-۴-۶-فرضیه ۲-۱:.....
۱۱۳	۴-۴-۷-فرضیه ۲-۲:.....
۱۱۴	۴-۴-۸-فرضیه ۲-۳:.....
۱۱۵	۴-۴-۹-فرضیه ۲-۴:.....
۱۱۶	۴-۴-۱۰-فرضیه ۲-۵:.....
۱۱۷	۴-۴-۱۱-فرضیه ۲-۶:.....
۱۱۹	۴-۴-۱۲-فرضیه ۲-۷:.....
۱۲۰	۴-۴-۱۳-فرضیه ۲-۸:.....
۱۲۱	۴-۵-برآزش مدل رگرسیون خطی سکون زدگی شغلی بر اساس مولفه های مهارت های خود مدیریتی.....
۱۲۲	۴-۶-برآزش مدل رگرسیون خطی سکون زدگی شغلی بر اساس مولفه های جو خلاقانه.....
۱۲۴	خلاصه.....

### فصل پنجم : بحث و بررسی، نتیجه گیری و پیشنهادات

۱۲۶	مقدمه.....
۱۲۶	۵-۱-نتایج تحقیق.....
۱۲۶	۵-۱-۱-خلاصه تحقیق.....
۱۲۶	۵-۱-۲-خلاصه نتایج فرضیه ها.....
۱۲۸	۵-۲-بحث و نتیجه گیری.....
۱۲۸	۵-۲-۱-بحث و نتیجه گیری فرضیه ویژه اول.....
۱۲۹	۵-۲-۲-بحث و نتیجه گیری فرضیه ۱-۱.....
۱۲۹	۵-۲-۳-بحث و نتیجه گیری فرضیه ۱-۲.....
۱۲۹	۵-۲-۴-بحث و نتیجه گیری فرضیه ۱-۳.....

صفحه	عنوان
۱۳۰	۵-۲-۵- بحث و نتیجه گیری فرضیه ویژه ۲.....
۱۳۰	۵-۲-۶- بحث و نتیجه گیری فرضیه ۱-۲.....
۱۳۰	۵-۲-۷- بحث و نتیجه گیری فرضیه ۲-۲.....
۱۳۱	۵-۲-۸- بحث و نتیجه گیری فرضیه ۳-۲.....
۱۳۱	۵-۲-۹- بحث و نتیجه گیری فرضیه ۴-۲.....
۱۳۱	۵-۲-۱۰- بحث و نتیجه گیری فرضیه ۵-۲.....
۱۳۲	۵-۲-۱۱- بحث و نتیجه گیری فرضیه ۶-۲.....
۱۳۲	۵-۲-۱۲- بحث و نتیجه گیری فرضیه ۷-۲.....
۱۳۲	۵-۲-۱۳- بحث و نتیجه گیری فرضیه ۸-۲.....
۱۳۳	۵-۳- محدودیت ها.....
۱۳۳	۵-۴- پیشنهادات کاربردی.....
۱۳۵	۵-۵- پیشنهادات برای پژوهش های بعدی.....
۱۳۵	خلاصه.....
۱۳۶	منابع.....
۱۴۶	پیوست ها.....
۱۴۷	پیوست ۱: پرسشنامه ها.....
۱۵۱	پیوست ۲: محاسبات اعتبار ابزار سنجش.....

## فهرست شکل ها

عنوان	صفحه
شکل ۲-۱: فرایند فلات زدگی سه عاملی باردویک.....	۱۶
شکل ۳-۱: فرآیند انجام تحقیق.....	۷۷
شکل ۴-۱: نمودار فراوانی متغیر جنسیت.....	۸۳
شکل ۴-۲: نمودار فراوانی متغیر سابقه کار.....	۸۴
شکل ۴-۳: نمودار فراوانی متغیر میزان تحصیلات.....	۸۵
شکل ۴-۴: نمودار فراوانی متغیر وضعیت تاهل.....	۸۶
شکل ۴-۵: نمودار فراوانی متغیر سن.....	۸۷
شکل ۴-۶: نمودار فراوانی متغیر سکون زدگی.....	۸۸
شکل ۴-۷: نمودار فراوانی متغیر سکون زدگی سلسله مراتبی.....	۸۹
شکل ۴-۸: نمودار فراوانی متغیر سکون زدگی محتوای شغلی.....	۹۰
شکل ۴-۹: نمودار فراوانی متغیر مهارت های خود مدیریتی.....	۹۱
شکل ۴-۱۰: نمودار فراوانی متغیر استراتژی الگوی فکری سازنده.....	۹۲
شکل ۴-۱۱: نمودار فراوانی متغیر پاداش طبیعی.....	۹۳
شکل ۴-۱۲: نمودار فراوانی متغیر استراتژی رفتاری.....	۹۴
شکل ۴-۱۳: نمودار فراوانی متغیر جو خلاقانه.....	۹۵
شکل ۴-۱۴: نمودار فراوانی متغیر اهداف چالش برانگیز.....	۹۶
شکل ۴-۱۵: نمودار فراوانی متغیر حمایت از ایده ها.....	۹۷
شکل ۴-۱۶: نمودار فراوانی متغیر مباحثه.....	۹۸
شکل ۴-۱۷: نمودار فراوانی متغیر پویایی و شوخ طبعی.....	۹۹
شکل ۴-۱۸: نمودار فراوانی متغیر سرزنده بودن.....	۱۰۰
شکل ۴-۱۹: نمودار فراوانی متغیر اعتماد.....	۱۰۱
شکل ۴-۲۰: نمودار فراوانی متغیر تعارض.....	۱۰۲
شکل ۴-۲۱: نمودار فراوانی متغیر زمان ارائه ایده.....	۱۰۳
شکل ۴-۲۲: نمودار پراکنش بین مهارت خود مدیریتی و سکون زدگی شغلی.....	۱۰۶
شکل ۴-۲۳: نمودار پراکنش بین استراتژی رفتاری و سکون زدگی شغلی.....	۱۰۷
شکل ۴-۲۴: نمودار پراکنش بین پاداش طبیعی و سکون زدگی شغلی.....	۱۰۸

- شکل ۴-۲۵- نمودار پراکنش بین استراتژی الگوی فکری سازنده و سکون زدگی شغلی ..... ۱۱۰
- شکل ۴-۲۶- نمودار پراکنش بین جو خلاقانه و سکون زدگی شغلی ..... ۱۱۱
- شکل ۴-۲۷- نمودار پراکنش بین اهداف چالش برانگیز و سکون زدگی شغلی ..... ۱۱۲
- شکل ۴-۲۸- نمودار پراکنش بین حمایت از ایده ها و سکون زدگی شغلی ..... ۱۱۴
- شکل ۴-۲۹- نمودار پراکنش بین پویایی و سکون زدگی شغلی ..... ۱۱۵
- شکل ۴-۳۰- نمودار پراکنش بین سرزنده بودن و سکون زدگی شغلی ..... ۱۱۶
- شکل ۴-۳۱- نمودار پراکنش بین تعارض سازنده و سکون زدگی شغلی ..... ۱۱۷
- شکل ۴-۳۲- نمودار پراکنش بین اعتماد و سکون زدگی شغلی ..... ۱۱۸
- شکل ۴-۳۳- نمودار پراکنش بین مباحثه و سکون زدگی شغلی ..... ۱۲۰
- شکل ۴-۳۴- نمودار پراکنش بین زمان ارائه ایده و سکون زدگی شغلی ..... ۱۲۱

## فهرست جدول ها

عنوان	صفحه
جدول ۱-۲- تشابهات و تفاوت سکون زدگی دو عاملی موقعیتی و اثرگذاری.....	۱۸
جدول ۱-۳- توزیع سوالات پرسشنامه مهارت‌های خودمدیریتی و مؤلفه‌های آن.....	۷۸
جدول ۲-۳- توزیع سوالات پرسشنامه جو خلاقانه و مؤلفه‌های آن.....	۷۸
جدول ۳-۳- توزیع سوالات پرسشنامه سکون زدگی شغلی و مؤلفه‌های آن.....	۷۹
جدول ۴-۳- جدول روایی پرسشنامه.....	۷۹
جدول ۵-۳- جدول پایایی پرسشنامه ها.....	۸۰
جدول ۱-۴- توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری بر اساس متغیر جنسیت.....	۸۲
جدول ۲-۴- توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری بر اساس متغیر سابقه کار.....	۸۳
جدول ۳-۴- توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری بر اساس متغیر میزان تحصیلات.....	۸۴
جدول ۴-۴- توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری بر اساس متغیر وضعیت تاهل.....	۸۵
جدول ۵-۴- توزیع فراوانی و درصد نمونه آماری بر اساس متغیر سن.....	۸۶
جدول ۶-۴- توزیع فراوانی متغیر سکون زدگی.....	۸۷
جدول ۷-۴- توزیع فراوانی متغیر سکون زدگی سلسله مراتبی.....	۸۸
جدول ۸-۴- توزیع فراوانی متغیر سکون زدگی محتوای شغلی.....	۸۹
جدول ۹-۴- آماره های توصیفی متغیر سکون زدگی و مولفه های آن.....	۹۰
جدول ۱۰-۴- توزیع فراوانی متغیر مهارت های خود مدیریتی.....	۹۱
جدول ۱۱-۴- توزیع فراوانی متغیر استراتژی الگوی فکری سازنده.....	۹۲
جدول ۱۲-۴- توزیع فراوانی متغیر پاداش طبیعی.....	۹۳
جدول ۱۳-۴- توزیع فراوانی متغیر استراتژی رفتاری.....	۹۴
جدول ۱۳-۴- آماره های توصیفی متغیر مهارت های خود مدیریتی و مولفه های آن.....	۹۴
جدول ۱۴-۴- توزیع فراوانی متغیر جو خلاقانه.....	۹۵
جدول ۱۵-۴- توزیع فراوانی متغیر اهداف چالش برانگیز.....	۹۶
جدول ۱۶-۴- توزیع فراوانی متغیر حمایت از ایده ها.....	۹۷
جدول ۱۷-۴- توزیع فراوانی متغیر مباحثه.....	۹۸
جدول ۱۸-۴- توزیع فراوانی متغیر پویایی و شوخ طبعی.....	۹۹
جدول ۱۹-۴- توزیع فراوانی متغیر سرزنده بودن.....	۱۰۰



جدول ۴-۲۰- توزیع فراوانی متغیر اعتماد.....	۱۰۱
جدول ۴-۲۱- توزیع فراوانی متغیر تعارض.....	۱۰۲
جدول ۴-۲۲- توزیع فراوانی متغیر زمان ارائه ایده.....	۱۰۳
جدول ۴-۲۳- آماره های توصیفی متغیر جو خلاقانه و مولفه های آن.....	۱۰۴
جدول ۴-۲۴- آزمون کولموگروف اسمیرنوف یک نمونه ای برای متغیرهای تحقیق.....	۱۰۴
جدول ۴-۲۵- آماره های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین مهارت خود مدیریتی و سکون زدگی شغلی.....	۱۰۵
جدول ۴-۲۶- آماره های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین استراتژی رفتاری و سکون زدگی شغلی.....	۱۰۷
جدول ۴-۲۷- آماره های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین پاداش طبیعی و سکون زدگی شغلی.....	۱۰۸
جدول ۴-۲۸- آماره های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین استراتژی الگوی فکری سازنده و سکون زدگی شغلی.....	۱۰۹
جدول ۴-۲۹- آماره های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین جو خلاقانه و سکون زدگی شغلی.....	۱۱۱
جدول ۴-۳۰- آماره های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین اهداف چالش برانگیز و سکون زدگی شغلی.....	۱۱۲
جدول ۴-۳۱- آماره های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین حمایت از ایده ها و سکون زدگی شغلی.....	۱۱۳
جدول ۴-۳۲- آماره های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین پویایی و سکون زدگی شغلی.....	۱۱۴
جدول ۴-۳۳- آماره های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین سرزنده بودن و سکون زدگی شغلی.....	۱۱۶
جدول ۴-۳۴- آماره های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین تعارض سازنده و سکون زدگی شغلی.....	۱۱۷
جدول ۴-۳۵- آماره های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین اعتماد و سکون زدگی شغلی.....	۱۱۸
جدول ۴-۳۶- آماره های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین مباحثه و سکون زدگی شغلی.....	۱۱۹
جدول ۴-۳۷- آماره های آزمون همبستگی پیرسون مربوط به رابطه بین زمان ارائه ایده و سکون زدگی شغلی.....	۱۲۱
جدول ۴-۳۸- آماره های تحلیلی رگرسیون خطی سکون زدگی شغلی.....	۱۲۱
جدول ۴-۳۹- تحلیل واریانس رگرسیون خطی سکون زدگی شغلی.....	۱۲۲
جدول ۴-۴۰- جدول ضرایب رگرسیون.....	۱۲۲
جدول ۴-۴۱- آماره های تحلیلی رگرسیون خطی سکون زدگی شغلی.....	۱۲۲
جدول ۴-۴۲- تحلیل واریانس رگرسیون خطی سکون زدگی شغلی.....	۱۲۳
جدول ۴-۴۳- جدول ضرایب رگرسیون.....	۱۲۳

## چکیده

هدف اصلی این تحقیق بررسی رابطه مهارت خود مدیریتی و جو اخلاقانه با سکون زندگی شغلی کارکنان جهاد کشاورزی شهر کرمان بود. جامعه آماری پژوهش حاضر کارکنان جهاد کشاورزی شهر کرمان به تعداد ۲۳۰ نفر بود که تعداد ۱۴۰ نفر به روش تصادفی ساده به عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. این تحقیق بر اساس ماهیت و روش از نوع توصیفی-همبستگی بود. همچنین بر اساس هدف، در دسته تحقیقات کاربردی قرار می گیرد که با استفاده از شیوه تحقیقات میدانی به جمع آوری داده ها پرداخته شده است. ابزار جمع آوری داده ها در این تحقیق پرسشنامه مهارت خودمدیریتی، پرسشنامه جو اخلاقانه و پرسشنامه سکون زندگی شغلی بود که روایی آن ها به ترتیب ۰/۸۹، ۰/۹۶۵ و ۰/۹۸ و پایایی آن ها ۰/۸۹، ۰/۹۲ و ۰/۸۹ محاسبه و تایید گردید. در این پژوهش برای بررسی متغیرهای اصلی و فرعی تحقیق و جهت تعیین همبستگی از آزمون همبستگی پیرسون با استفاده نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ استفاده شد. نتایج تحقیق نشان داد که بین دو متغیر مهارت خودمدیریتی و سکون زندگی شغلی رابطه معنادار و معکوس وجود دارد. از بین مؤلفه های مهارت خودمدیریتی بین پاداش طبیعی و استراتژی الگوی فکری با سکون زندگی شغلی کارکنان رابطه معنادار و معکوس وجود دارد، اما بین استراتژی رفتاری و سکون زندگی شغلی رابطه معنادار وجود ندارد. همچنین نتایج تحقیق اثبات نمود که بین جو اخلاقانه و سکون زندگی شغلی رابطه معنادار و معکوس وجود دارد. از بین مؤلفه های جو اخلاقانه، بین اهداف چالش برانگیز، حمایت از ایده ها، پویایی، سرزنده بودن، تعارض و مباحثه با سکون زندگی شغلی رابطه معنادار و معکوس وجود دارد، اما بین دو بعد اعتماد و زمان ارائه ایده با سکون زندگی شغلی رابطه معناداری وجود ندارد. پیشنهاد می شود کارمندان مهارت های خودمدیریتی خود را افزایش داده و مدیران و مسئولین در سازمان سعی کنند جو را بصورتی بسازند که افراد برای مشارکت در موفقیت سازمان انگیزه کافی داشته باشند تا از سکون زندگی شغلی تا حد ممکن جلوگیری شود.

## واژگان کلیدی:

مهارت خود مدیریتی، جو اخلاقانه، سکون زندگی شغلی

**فصل اول:**  
**کلیات تحقیق**

ساختارهای سازمانی جدید به سرعت رو به تغییر نهاده است و نردبانهای ترقی کوتاه و تخت شده است و سازمان ها و منابع موجود انسانی شان تحت تاثیر عوامل و تهدیدهای مختلفی قرار گرفته اند که از آن جمله می توان به سکون زدگی شغلی اشاره نمود که چه به صورت آشکار و چه به صورت پنهان نمایان می شود. سکون زدگی شغلی به معنای سکون در مسیر حرفه ای و شغلی می باشد و بیانگر رکود، عدم پیشرفت و کاهش یادگیری است و از طرفی نیز القا کننده ی نوعی احساس افسردگی و شکست می باشد (خنیفر، ۱۳۸۵). عوامل مختلفی ممکن است بر سکون زدگی شغلی تاثیر داشته باشند که در این تحقیق تاثیر دو عامل مهارت خودمدیریتی<sup>۱</sup> و جو خلاقانه<sup>۲</sup> مورد بررسی قرار گرفته است. مهارت خود مدیریتی یک استراتژی است که فرد بتواند توالی رفتار خود را حفظ کند یا یک رفتار مثبت و یا مهارت را افزایش دهد و یا یک رفتار نامناسب را کاهش دهد. در صورت موفقیت در یادگیری خودمدیریتی، افراد ضرورت تغییر در رفتار یا سبک زندگی را احساس خواهند کرد (کرام<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۱۲). مهارت خودمدیریتی مؤثر و مفید، دارای توانایی برای کنترل شرایط و پاسخهای روانی، رفتاری و شناختی لازم برای بهبود کیفیت زندگی است. بنابراین خود مدیریتی، براساس فرآیند خودتنظیمی بنا شده است (نینگ<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۱۰).

امروزه، تقریباً همه سازمانها با ویژگی های محیطی پویا از جمله تغییرات تکنولوژیکی سریع، کوتاه شدن چرخه حیات محصولات و جهانی شدن، مواجه هستند. در مقوله جهانی شدن و رقابت، خلاقیت و نوآوری به عنوان ۲ عامل کلیدی برای موفقیت و باقی ماندن سازمانها در رقابت هاست. خلاقیت، کلید فردی و اجتماعی رشد سازمان در نظر گرفته شده است؛ خلاقیت به تولید ایده های بدیع و به طور بالقوه کاربردی و مفید به وسیله فرد یا گروهی از افراد اطلاق می شود که با همدیگر در بستر سازمان کار می کنند و عامل اولیه توجه به نوآوری، کارآفرینی و عملکرد و توسعه و اثربخشی محسوب می شود (ژو و جورج<sup>۵</sup>، ۲۰۱۱). جو خلاقانه سازمانی نیز عبارت از الگوهای تکراری از رفتارها، نگرش ها و احساساتی است که در قالب رفتارهای روزانه در محیط کار توسط افراد تجربه، درک و تفسیر می شوند. این الگوهای رفتاری جو سازمانی وجوه مستقلی از نگرش به سازمان است که در نگاه کارکنان به سازمان، متبلور می شود (ایساکسن و اکوال<sup>۶</sup>، ۲۰۱۴).

در این فصل به بررسی کلیات تحقیق شامل بیان مسئله، اهمیت و ضرورت تحقیق، اهداف، سؤالات، قلمرو تحقیق و تعاریف نظری و عملیاتی واژگان کلیدی پرداخته شده است.

<sup>1</sup> Self-Management

<sup>2</sup> Creative Climate

<sup>3</sup> Cramm

<sup>4</sup> Ning

<sup>5</sup> Zhou & George

<sup>6</sup> Isaksen & Ekvall

## ۱-۱- عنوان تحقیق

بررسی رابطه مهارت خود مدیریتی و جو خلاقانه با سکون زدگی شغلی کارکنان جهاد کشاورزی شهر کرمان

## ۱-۲- بیان مسئله

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 مایلند در شغل خود رشد و توسعه پیدا کنند. از سوی دیگر کارمندان اغلب حرفه خود را با امید و انتظاراتی ویژه برای رسیدن به بالاترین سطح در سازمان شروع می کنند و اکثر آنها به پیشرفت خود، رسیدن به قدرت، کسب بالاترین مسئولیتها و پاداشها اهمیت می دهند اما متأسفانه کارمندان قبل از رسیدن به اهدافشان دچار سکون زدگی می شوند (جیمز<sup>۱</sup>، ۲۰۰۵: ۱).

سکون زدگی شغلی دامی است که بر سر راه کارکنان سازمان ها قرار دارد و نزدیک ۹۹٪ از کارکنان در طول زندگی کاری خود مبتلا به پدیده سکون زدگی می شوند بر اساس نظر باردویک<sup>۲</sup> (۱۹۸۸)، بیشتر افراد ظرف حدود سه سال در یک شغل ماهر میشوند، از این به بعد کار معمول و یکنواخت شده و دیگر چیز جدیدی برای آموختن وجود ندارد. در این حالت فرد احساس درماندگی کرده و کار خود را کم ارزش و ناخوشایندتر از قبل می داند. ممکن است فرد به نگرش ها و رفتارهایی برسد که دیگر کارائی ندارد و سلامت جسمی و روانی اش نیز دچار تزلزل گردد (باردویک، ۱۹۸۸).

به اعتقاد گینز و جرمییر فرصت های اندک برای ارتقا و وجود قوانین و مقررات خشک این احساس را در فرد ایجاد می کند که در یک نظام غیر منصف رفتار آمده است و همین احساس باعث می شود فرد نسبت به شغلش نقطه نظر های منفی پیدا کند. تقویت حالت های منفی بودن مزمن و فقدان پیشرفت بعد از اینکه خود را در زندگی موفق احساس نمی کند، عیب جو بودن، دلسردی، بی علاقهگی و سهل انگاری از جمله نشانه های تحلیل رفتگی هستند (ساعتچی، ۱۳۸۶).

کارکنان امروزی بیشتر از گذشته درباره زندگی کاری خود فکر می کنند و نگران هستند، آن ها شغل مطمئن، دراز مدت و ارضا کننده می خواهند و مایلند در شغل خود رشد و توسعه پیدا کنند. از سوی دیگر کارمندان اغلب حرفه خود را با امید و انتظاراتی ویژه برای رسیدن به بالاترین سطح در سازمان شروع میکنند و اکثر آن ها به پیشرفت خود، رسیدن به قدرت، کسب بالاترین مسئولیت ها و پاداش ها اهمیت می دهند. (جیمز، ۲۰۰۵)؛ اما متأسفانه کارمندان قبل از رسیدن به اهدافشان دچار سکون زدگی می شوند (مایکل و تی ری<sup>۳</sup>، ۲۰۰۴) دافی<sup>۴</sup> (۲۰۱۱) معتقد است که در شرایط پیچیده شغلی کنونی سکون زدگی غیر قابل

<sup>1</sup> James

<sup>2</sup> Bardwick

<sup>3</sup> Michel & Thierry

<sup>4</sup> Dafi

انکار است و از طرف دیگر سکون زدگی باعث ایجاد ناکارآمدی و عدم کسب نتیجه در شرکت و یا سازمان می شود.

مهارت خود مدیریتی تعبیری است که پیتر دراگر<sup>۱</sup> درباره ی کارکنان فرهیخته به کار برده است. ریشه این مفهوم به نظریه های مربوط به تاثیر بر خود برمی گردد که آلبرت باندورا<sup>۲</sup> مطرح نموده است. دراگر، از سده بیست و یک به عنوان چالش خودمدیریتی یاد می کند. به اعتقاد او، تاکید بر کنترل مدیریتی نیروهای انسانی، به سمت عدم تمرکز قدرت تغییر یافته تا با مهیا کردن فرصت لازم برای آنان از نفوذ بیشتری برخوردار گردند. به تعبیر دیگر می توان گفت که خودمدیریتی عبارت است از افزایش اعتماد به ظرفیت های فکری و قوه خلاقانه نیروهای کارکنان (دراگر، ترجمه رضانی نژاد، ۱۳۹۰).

مهارت خودمدیریتی عامل مهمی در خودانگیزی کارکنان می باشد. هدایت احساسات در جهت هدفی خاص برای تمرکز، توجه و ایجاد انگیزه بسیار مهم است. هر فرد برای رسیدن به اهداف، نیاز دارد تا خود را برانگیخته و لازمه خودانگیزی این است که فرد از احساسات و علائق واقعی خود آگاه باشد، نه از علائق، تمایلات آموخته شده و یاد گرفته شده. لذا یکی دیگر از متغیرهای موثر بر عملکرد نیروی انسانی، جو سازمانی و به طور خاص، مورد بررسی در این پژوهش جو از نوع خلاقانه است (پیغمبرزاده، ۱۳۹۳).

یکی از متغیرهای تأثیرگذار در بهبود عملکرد و بقای سازمانها وجود جو خلاقانه است. جو خلاقانه در سازمان موجب رشد، توسعه و بالندگی شده و قابلیت ها، امکانات و فرصتهای جدید را برای فعالیت ها و برنامه های سازمانی و نیز ارتقای کیفیت و بهبود حیات کاری سازمان فراهم میکند. پیامدهای مثبت و سازنده جو خلاقانه موجب انعطاف پذیری، ارتقاء سطح توانایی ها و قابلیت های یادگیری سازمانی شود. بنابراین سازمان ها نه تنها برای بهتر شدن یا افزایش کیفیت و ارتقاء، بلکه برای سازگار شدن و ادامه حیات و بقای خود همواره به محیط خلاق سازمانی نیازمند هستند (هادیزاده مقدم و رحیمی فیل آبادی، ۱۳۹۲: ۶۱).

اصولا خلاقیت قادر به تبلور در محیط نامناسب و نامطلوب نخواهد بود. محیط نامطلوب برای ترغیب و پرورش خلاقیت محیطی است که کارمندان را از ریسک کردن باز می دارد و فشارهای کاری را به گونه های مختلف بر کارکنان وارد می آورد. در محیط نامطلوب برای پرورش خلاقیت، از اندیشه های جدید و نو بیشتر انتقاد می شود و تمایلات دگرگونی و تغییر، با مقاومت و ممانعت تقابل می کند. در واقع جو خلاقانه در محیطی که فاقد انگیزه، محرک و آزادی باشد به وجود نمی آید (شهرآرای و مدنی پور، ۱۳۷۵: ۴۴).

<sup>1</sup> Peter drucker

<sup>2</sup> Albert Bundura

برای گسترش جو خلاقانه، سازمان باید یک فضای مناسب ایجاد کند. مدیران سنتی تعصب زیادی نسبت به ساختار سلسله مراتب دارند و بر ریسک پذیری بسیار کم و نتایج کوتاه مدت تاکید دارند که همه این ها مانع از خلاقیت، انعطاف پذیری و مخاطره پذیری مورد نیاز برای فعالیت های جدید می شود. دلیل<sup>۱</sup> (۱۹۸۶) بر این باور است که به وجود آوردن جو خلاقانه شاید مهمترین عامل در تضمین بقای سازمان برای ارائه اندیشه های جدید و بکر باشد. محیط مناسب برای بروز خلاقیت نه فقط انگیزش را در افراد برای ابراز تفکر جدید و خلاق ترغیب می کند، بلکه سبب می شود که سازمان آسانتر بتواند افرادی را که دارای این ویژگی ارزشمند هستند برای تقویت کادر تخصصی خود انتخاب کند.

با توجه به مسائل مطرح شده در این پژوهش به این مسئله پرداخته شده که آیا مهارت خود مدیریتی و جو خلاقانه بر سکون زندگی شغلی کارکنان جهاد کشاورزی شهر کرمان تاثیر دارد؟

#### ۱-۲- اهمیت و ضرورت تحقیق

به خاطر برخی عوامل اتفاق افتاده در شرایط جاری برای همه سازمان ها شامل جنبه های محیطی و سازمانی مثل مهندسی یا ساختار بندی دوباره تجاری، پایین آوردن اندازه ها، وسعت سلسله مراتب، حتی مدیریت شغلی غیر طراحی شده در سازمان، می تواند منجر به سکون زندگی 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 دست یابی به اهداف شغلی شان اغلب به مرحله سکون زندگی شغلی می رسند. سکون زندگی شغلی پدیده جدیدی نیست؛ به هر حال، آنچه باعث نگرانی است گسترش سریع این پدیده در بسیاری از سازمان ها است. بسیاری از پژوهشگران مشاغل سازمانی بر این عقیده اند که سکون زندگی 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 زندگی شغلی به یکی از موضوعات شغلی مهم دهه بعد تبدیل شده است (آنگوری و آگولا<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹).

امروزه عقیده بر این است که مقوله سکون زندگی ارتباط نزدیکی با بی انگیزگی دارد و چون آدمی در طول فعالیت های خود در میان طیفی از عوامل انگیزشی و موانع سیستمی و رفتاری قرار دارد، لذا احساس ناشایستگی و ناخشنودی زمانی روی می دهد که فرد به سمت موانع کشیده می شود و این مسئله عنوان می شود که سکون در مسیر شغلی جزئی از قاعده و روش زندگی کاری است و اشاره به وضعیت توقف در توالی پیشرفت شغلی فرد است (قلیچ لی، ۱۳۸۵). با توجه به تحقیقات انجام گرفته سکون زندگی شغلی بر

<sup>1</sup> Dale

<sup>2</sup> Ongori & Agolla

بهره‌وری، رضایت شغلی و سایر معیارهای سازمانی تاثیرگذار است (کبل<sup>۱</sup>، ۱۹۹۹: ۲۲). در صورتی که سازمان سکون زندگی شغلی را بطور مؤثر اداره کند، سازمان منافی را بر اساس کاهش گردش شغلی کارکنان، افزایش رضایت شغلی، ارتقای روابط کارکنان، افزایش اخلاقیات کارکنان و... به دست خواهد آورد (آنگوری و آگولا، ۲۰۰۹: ۲۷۰)، در غیر اینصورت سبب افزایش استرس و تعارض در میان کارکنان می‌شود. زمانی کارکنان در شرایطی قرار بگیرند که انتظار ارتقاء یا مسئولیت بیشتر را در سازمان ندارند، معمولاً نسبت به انجام وظایف خود بی تفاوت می‌شوند و احساس می‌کنند نقش فعالی در سازمان ندارند. این شرایط سبب افزایش استرس یا فشارهای روانی در آنها می‌شود. این استرس می‌تواند استرس حرفه‌ای باشد. به عبارت دیگر، سکون زندگی شغلی می‌تواند منجر به استرس کاری و تمایل به ترک خدمت در میان کارکنان شود (بورک و میکلسن<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶).

مهارت خودمدیریتی نیز موضوعی است که اخیراً در ادبیات مدیریت مدنظر علمای این رشته قرار گرفته است. نقطه قوت این سبک مدیریتی، خود انسان است که می‌خواهد مدیریت کردن را از خودش شروع و در جامعه به اوج برساند. یقیناً راز موفقیت انسانها در پیچیدگی‌های هزاره سوم مهارت خودمدیریتی خواهد بود. حفظ ارزشها و آزادی‌های فردی و تحصیل استقلال فردی مهمترین نتیجه است که انسانها از فعالیت‌های خود انتظار دارند. مهارت خودمدیریتی مقوله‌ای است که در ایجاد قدرت افراد برای مدیریت بر رفتار و عملکردشان در حیطه فردی و سازمانی و در جهت ارتقای بهره‌وری نقش مهمی را ایفا می‌کند. هدف از کسب این مهارتها رسیدن به سلامت جسمی و روانی و در نهایت موفقیت‌های فردی و اجتماعی است. یادگیری این مهارتها انقدر برای موفقیت ضروری است که ۶۰٪ عملکرد در همه شغلها را شامل می‌شود و در تحقیقات فراوانی تاثیر این مهارتها در سلامتی افراد به اثبات رسیده است. از مزایای مهارت خودمدیریتی می‌توان به موارد زیر اشاره کرد: ۱- بهبود و افزایش عملکرد شخصی ۲- افزایش اعتماد به نفس ۳- بهبود دیدگاهها و عواطف درونی افراد ۴- افزایش حس مسئولیت‌پذیری و تعهد در افراد ۵- بهبود عالی تلاش‌های عمل‌کنندگان در یک فرهنگ عملکردی قوی (طل و همکاران، ۱۳۹۰).

از سوی دیگر نظر به این که خلاقیت در سازمان‌ها هنوز نهادینه نشده و برای آن نیز تقاضای مؤثری وجود ندارد و از طرفی تغییرات و تحولات فزاینده محیطی، برای ادامه حیات سازمان‌ها راهی به جز خلاقیت باقی نگذاشته است لذا شناخت و به کارگیری صحیح خلاقیت از اهمیت به‌سزایی برخوردار بوده و برای ارتقاء سطح آگاهی افراد از خلاقیت، سنجش و اندازه‌گیری آن موجب توسعه و بهبود استفاده از خلاقیت خواهد گردید. اغلب سازمان‌ها و مدیران آن‌ها نادانسته، به جای ایجاد زمینه ظهور و بروز و ارتقاء، جو خلاقانه در سازمان، خلاقیت کارکنان خود را سرکوب می‌کنند؛ این امر از این لحاظ اهمیت دارد که اگر خلاقیت

<sup>1</sup> Cable

<sup>2</sup> Burke & Mikkelsen