MEJDS. 2021; 11:91.

Published online 2021 Sep. **Original Article**

A Model for Explaining Organizational Inertia Based on Employees Burnout of Sport and Youth General Offices

Faridi Zangir A[1], *Moharramzadeh M[2], Imanzadeh M[1]

Author Address
1. Department of Physical Education, Ardabil Branch, Islamic Azad University, Ardabil, Iran;
2. Professor, Department of Physical Education, Ardabil Branch, Islamic Azad University, Ardabil, Iran; Professor, Mohaghegh Ardabili University, Ardabil, Iran.
***Corresponding author's email:** Mmoharramzadeh@yahoo.com

Received: 2020 May 13; **Accepted**: 2020 Jun 24

Abstract

Background & Objectives: A serious problem of organizations is employees' burnout in the work environment, i.e., caused by the spread of negative job trends. Burnout is not a mental disorder; however, it gradually aggravates over time and becomes a mental disability. Occupational burnout is often accompanied by frequent absences, quitting, as well as depression and anxiety. The prevalence of burnout in sports organizations is of concern. Additionally, a criticism leveled at sports organizations is the incompatibility of these organizations with environmental changes and developments, i.e., rooted in stagnation and inactivity, or in other words, organizational inertia. Therefore, this study aimed at explaining organizational inertia based on employees burnout.

Methods: The statistical population of the present cross–sectional study consisted of all employees of the General Departments of Sports and Youth of the Northwest in Iran (East Azerbaijan Province; n=106, West Azerbaijan Province; n=101, Ardabil Province; n=85, Zanjan Province; n=80; N=372), in 2019. The sample size was determined to be 181 using Krejcie and Morgan's Table (1970). The inclusion criteria of the research were providing informed consent forms to participate in the research; having ≥3 years of work experience; having a BA degree, and achieving a higher than average score in the Maslach Burnout Inventory (MBI; Maslach & Jackson, 1981). The exclusion criteria of the study included obtaining a score below the average in the MBI, non–cooperation, and providing incomplete questionnaires. The study samples were selected using a stratified sampling method appropriate to the statistical population. Accordingly, 52, 49, 41, and 39 subjects were selected from East Azerbaijan, West Azerbaijan, Ardabil, and Zanjan Provinces. The MBI and the Organizational Inertia Questionnaire (Godkin & Allcom, 2008) were applied to collect the required data. The collected data were analyzed in SPSS by descriptive statistics, including mean and standard deviation. Furthermore, to analyze the path and fit coefficients, the structural equation modeling was implemented in LISREL at a significance level of 0.05.

Results: The mean±SD values were measured as follows: job burnout (3.805±0.999), emotional fatigue (3.706±1.330), depersonalization (3.706±1.125), decrease in individual performance (3.168±0.979), and organizational inertia (3.312±0.989). Moreover, the path coefficient of emotional reduction to job burnout (β=0.63, p<0.001), the path coefficient of depersonalization to job burnout (β=0.72, p<0.001), the path coefficient of reduced individual performance to job burnout was positive (β=0.55, p<0.001,); the path coefficient of job burnout to organizational inertia was positive (β=0.53, p<0.001). The obtained fit indices revealed that the hypothesized model presented a good fit with the research data (X^2/df=2.77, GFI=0.968, CFI=0.993, NFI=0.994, & RMSEA=0.031).

Conclusion: According to the current research findings, occupational burnout caused organizational inertia in the general departments of sports and youth in the Northwest of Iran; therefore, the managers of sports organizations must take steps to reduce the level of burnout of employees to manage the occurrence of organizational inertia.

Keywords: Organizational inertia, Occupational burnout, Structural equation modeling.

[Downloaded from www.jdisabilstud.org on 2026-11-02]

Copyright © 2016, MEJDS. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License (http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/) which permits copy and redistribute the material just in noncommercial usages, provided the original work is properly cited.

مجله مطالعات ناتوانی ۱۴۰۰؛ (۱۱):۹۱.

انتشار برخط شهریور ۱۴۰۰ مقاله پژوهشی اصیل

مدل تبیین اینرسی سازمانی براساس فرسودگی شغلی کارکنان در ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب کشور

ایوب فریدی زنگیر[۱]، *مهرداد محرم‌زاده[۲]، مسعود ایمان‌زاده[۱]

توضیحات نویسندگان

۱. گروه تربیت‌بدنی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران؛

۲. گروه تربیت‌بدنی، واحد اردبیل، دانشگاه آزاد اسلامی، اردبیل، ایران، استاد دانشگاه محقق اردبیلی.

***رایانامهٔ نویسندهٔ مسئول:** Mmoharramzadeh@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۲۴ اردیبهشت۱۳۹۹؛ **تاریخ پذیرش:** ۴ تیر۱۳۹۹

چکیده

زمینه و هدف: امروزه یکی از معضلات جدی سازمان‌ها، فرسودگی شغلی کارکنان در محیط کاری است که این پدیده درنتیجهٔ گسترش گرایش‌های منفی شغلی به‌وجود می‌آید. این پژوهش با هدف ارائهٔ مدل تبیین اینرسی سازمانی براساس فرسودگی شغلی در ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب کشور انجام شد.

روش‌بررسی: مطالعهٔ حاضر از نوع مطالعات مقطعی بود. جامعهٔ آماری پژوهش را تمامی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب کشور به تعداد ۳۷۲ نفر در سال ۱۳۹۸ تشکیل دادند. حجم نمونهٔ مطالعه ۱۸۱ نفر بود که به‌روش نمونه‌گیری طبقه‌ای با رعایت ملاک‌های ورود به پژوهش و خروج از آن انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها شامل پرسشنامهٔ فرسودگی شغلی (مسلش و جکسون، ۱۹۸۱) و پرسشنامهٔ اینرسی سازمانی (گودکین و آلکورن، ۲۰۰۸) بود. داده‌ها در سطح معناداری ۰/۰۵ به‌کمک نرم‌افزارهای SPSS نسخهٔ ۲۰ و لیزرل نسخهٔ ۹/۳۰، با استفاده از شاخص‌های آمار توصیفی و مدل‌یابی معادلات ساختاری تحلیل شدند.

یافته‌ها: نتایج نشان داد، ضریب مسیر کاهش هیجانی به فرسودگی شغلی ($p<۰/۰۰۱$، $\beta=۰/۶۳$)، مسخ شخصیت به فرسودگی شغلی ($p<۰/۰۰۱$، $\beta=۰/۷۲$) و کاهش عملکرد فردی به فرسودگی شغلی مثبت بود ($p<۰/۰۰۱$، $\beta=۰/۵۵$)؛ همچنین ضریب مسیر فرسودگی شغلی به اینرسی سازمانی مثبت بود ($p<۰/۰۰۱$، $\beta=۰/۵۳$). شاخص‌های برازش به‌دست آمده نشان دادند که مدل مفروض با داده‌های پژوهش برازش مطلوبی دارد ($X^2/df=۲/۷۷$، $GFI=۰/۹۶۸$، $CFI=۰/۹۹۳$، $NFI=۰/۹۹۴$، $RMSEA=۰/۰۳۱$).

نتیجه‌گیری: براساس یافته‌های پژوهش، فرسودگی شغلی می‌تواند سبب بروز پدیدهٔ اینرسی سازمانی در ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب کشور شود؛ ازاین‌رو ضروری است مدیران سازمان‌های ورزشی برای مقابله با بروز اینرسی سازمانی درجهت کاهش سطح فرسودگی شغلی کارکنان گام بردارند.

کلیدواژه‌ها: اینرسی سازمانی، فرسودگی شغلی، مدل‌یابی معادلات ساختاری.

حق انتشار محفوظ است © ۱۳۹۵، مجله مطالعات ناتوانی. این یک مقاله با دسترسی آزاد است که تحت مجوز اختیار_غیرتجاری ۴/۰ بین‌المللی (https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/deed.fa) منتشر شده است که به شما اجازه می‌دهد که مواد منتشر شده در این مقاله را با شرط ارجاع مناسب به نسخهٔ اصلی، به‌طور غیرتجاری نسخه‌برداری و توزیع کنید.

[Downloaded from www.jdisabilstud.org on 2026-11-02]

۱ مقدمه

از مفاهیم نوین سازمانی منفی و مخرب، اینرسی سازمانی[1] است که در سازمان‌های کشورمان شایع و پردامنه است و همچنین ماهیت پیچیده و غیرساختارمند دارد (۱). اینرسی سازمانی مفهومی معادل با مقاومت دربرابر تغییر است که این عامل از عمده‌ترین دلایل موفق‌نبودن تغییر قلمداد می‌شود. مقاومت دربرابر تغییر اقدامی واکنشی هم‌راستا با تمایل‌نداشتن به تغییر است که می‌تواند به منبع تضاد یا تعارض در سازمان تبدیل شود (۲).

سازمان‌های امروز و آینده باید در واکنش به تغییرات محیطی، منعطف‌تر، در تبدیل ایده به عمل سریع‌تر و در اعمال تغییرات اساسی تواناتر باشند و این ویژگی سازمان‌های پویا و فعال است؛ بااین‌حال اغلب مشاهده می‌شود سازمان‌ها برای تغییر و تحول از خود بی‌علاقگی نشان می‌دهند. این بی‌علاقگی برای همگامی با تغییرات در سازمان‌ها سبب گرفتارشدن آن‌ها در باتلاق اینرسی سازمانی می‌شود (۳). 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 دربرابر تحول کارآمد در سازمان‌ها نوعی بیماری محسوب می‌شود (۴). اینرسی سازمانی پدیده‌ای روان‌شناختی است که بیانگر گرایش درونی نداشتن افراد در پذیرش تغییر است و اضطراب و استرس ناشی‌از تغییر، تأثیر چشمگیری در بروز این پدیده در سازمان دارد (۵).

از عوامل ایجاد اینرسی در سازمان می‌توان به تهدید موقعیت شغلی، ترس و روحیهٔ محافظه‌کاری، استرس و اضطراب، انجماد فکری کارکنان، نبود درک درست دربارهٔ تغییرات محیطی، تنبلی و رخوت، دفاع روان‌شناختی و ناآگاهی از علت تغییر اشاره کرد (۶). اینرسی سازمانی که شامل اینرسی بینشی، اینرسی عملی و اینرسی روان‌شناختی می‌شود، موانع کلیدی بر سر راه ارادهٔ سازمان برای توسعه و پیاده‌سازی جهت‌گیری‌های کلان استراتژیک سازمان است (۷). در حالت اینرسی، سازمان به‌صورت راکد و ساکن باقی می‌ماند و از نشان‌دادن واکنش مناسب و درخور تغییرات عاجز و ناتوان است (۸). یکی از عوامل تأثیرگذار بر بروز پدیدهٔ اینرسی سازمانی می‌تواند فرسودگی شغلی[2] باشد (۹).

فرسودگی شغلی ازجمله اختلالاتی است که در سال‌های اخیر مدنظر پژوهشگران قرار گرفته است (۱۰). فرسودگی شغلی نشانگان روان‌شناختی شامل خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش موفقیت فردی است (۱۱). پدیدهٔ فرسودگی شغلی، سندرمی ادراکی براساس تصورات ذهنی است و در اثر استرس مزمن در محیط کاری به‌وجود می‌آید که به‌درستی مدیریت نشده است. نشانه‌های فرسودگی شغلی در محیط کاری شامل احساس ضعف یا کمبود انرژی، افزایش فاصلهٔ روحی و ذهنی با شغل یا احساس بدبینی دربارهٔ شغل و کاهش کارآمدی حرفه‌ای و شغلی می‌شود (۱۲). درواقع پدیدهٔ فرسودگی شغلی در میزان خفیف آن، اختلال روانی نیست؛ ولی به‌تدریج در طول زمان میزان آن افزایش می‌یابد و واقعاً به ناتوانی روانی تبدیل می‌شود؛ به همین دلیل فرسودگی شغلی در راهنمایی تشخیصی و آماری اختلالات روانی در ردهٔ اختلالات انطباقی قرار گرفته است (۱۳).

اصطلاح فرسودگی شغلی برای اولین‌بار توسط فرویدنبرگ ابداع شد. فرویدنبرگ فرسودگی شغلی را به‌عنوان حالتی از تخلیهٔ روانی و جسمی ناشی‌از زندگی حرفه‌ای یا کاری تعریف کرد؛ همچنین فرسودگی شغلی پاسخی روان‌شناختی درمقابل فشار کاری تعریف شده است (۱۴). از عوامل مهم‌تر مؤثر بر فرسودگی شغلی کارکنان می‌توان به حقوق و مزایای کم، گرانباری شغلی[3] و اختیار ناکافی فرد در محیط کاری اشاره کرد. فرسودگی شغلی اغلب به‌شکل غیبت‌های مکرر، ترک شغل و همچنین افسردگی و اضطراب مشاهده می‌شود (۱۵).

فرسودگی شغلی با کاهش انرژی جسمی و روحی کارکنان همراه است (۱۰). نتایج پژوهشی نشان داده است که درصد درخورتوجهی از کارکنان در سازمان‌ها از این عارضه رنج می‌برند (۱۶)؛ بااین‌حال میزان فرسودگی شغلی در سازمان‌های خدماتی همچون سازمان ورزشی دقیقاً مشخص نیست؛ ازاین‌رو به حجم گسترده‌ای از نیروی انسانی آسیب می‌رسد (۱۷).

در حیطهٔ ارتباط اینرسی سازمانی و فرسودگی شغلی پژوهش‌هایی انجام شده است. قاسمی روشناوند و خوشبختی در پژوهشی با بررسی ارتباط فرسودگی شغلی و مقاومت دربرابر تغییر در ادارات کل ورزش و جوانان نشان دادند، ارتباط مثبت و معناداری بین مقاومت دربرابر تغییر و فرسودگی شغلی وجود دارد (۱۸). پژوهش اقبالی و همکاران در بررسی تأثیر فرسودگی شغلی بر مقاومت کارکنان دربرابر تغییر، مشخص کرد که فرسودگی شغلی و مؤلفه‌های آن بر مقاومت کارکنان دربرابر تغییر تأثیر مثبت و معناداری دارد (۹). ازآنجاکه بررسی پیشینهٔ پژوهش‌ها نشان می‌دهد به موضوع این پژوهش در سازمان‌های ورزشی توجه نشده است؛ انجام پژوهشی با این عنوان تازگی دارد.

پدیدهٔ فرسودگی شغلی یکی از آفات سلامت سازمان است و منجربه کاهش کارایی، اثربخشی و درنهایت بهره‌وری سازمان می‌شود (۱۹)؛ همچنین بروز پدیدهٔ اینرسی سازمانی و تمایل به سکون یکی از دغدغه‌های مدیران سازمان‌ها است؛ چراکه مدیران معتقد هستند اینرسی در سازمان به‌مانند بیماری مزمنی پیکرهٔ سازمان را برای سایر بیماری‌ها مستعد می‌کند (۱). پس مقابله با بروز پدیدهٔ اینرسی سازمانی با کاهش سطح فرسودگی شغلی کارکنان در سازمان‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. اکثر پژوهش‌های پیشین ارتباط بین فرسودگی شغلی و اینرسی روان‌شناختی را بررسی کرده‌اند؛ اما به‌طور دقیق در مدل‌یابی اثرات فرسودگی شغلی بر اینرسی سازمانی بحث نشده است؛ بنابراین پژوهش حاضر با هدف ارائهٔ مدل تبیین اینرسی سازمانی براساس فرسودگی شغلی کارکنان در ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب کشور انجام شد.

۲ روش‌بررسی

مطالعهٔ حاضر از نوع مطالعات مقطعی بود. جامعهٔ آماری پژوهش را تمامی کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب کشور (استان‌های آذربایجان شرقی ۱۰۶ نفر، آذربایجان غربی ۱۰۱ نفر،

[1]. Organizational inertia
[2]. Job burnout
[3]. Work over load

[Downloaded from www.jdisabilstud.org on 2026-11-02]

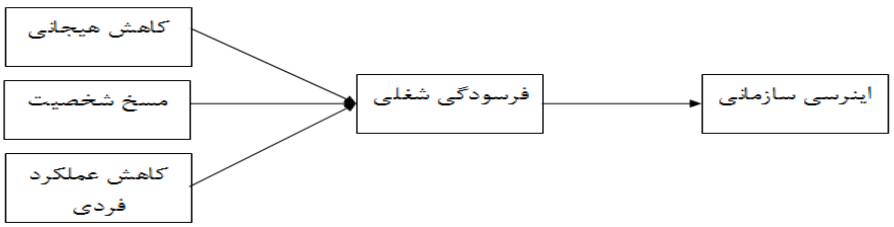
اردبیل ۸۵ نفر، زنجان ۸۰ نفر) تشکیل دادند که مجموع تعداد آن‌ها ۳۷۲ نفر در سال ۱۳۹۸ بود. حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان، ۱۸۱ نفر تعیین شد (۲۰). برای اجرای این پژوهش با ارائهٔ نامه از دانشگاه آزاد واحد اردبیل به ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب کشور، مجوز لازم برای اجرای پژوهش دریافت شد. ملاک‌های ورود نمونه‌ها به پژوهش عبارت بود از: رضایت آگاهانهٔ شرکت در پژوهش؛ داشتن سابقهٔ کار حداقل سه سال؛ دارابودن مدرک تحصیلی کارشناسی؛ کسب نمرهٔ بیشتر از متوسط در پرسشنامهٔ فرسودگی شغلی (۲۱). ملاک‌های خروج نمونه‌ها از مطالعه شامل کسب نمرهٔ کمتر از متوسط در پرسشنامهٔ فرسودگی شغلی (۲۱)، همکاری‌نکردن و تکمیل ناقص پرسشنامه‌ها بود. در این پژوهش نمونه‌ها با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با جامعهٔ آماری با رعایت ملاک‌های ورود و خروج انتخاب شدند. بر این اساس از استان‌های آذربایجان شرقی ۵۲ نفر، آذربایجان غربی ۴۹ نفر، اردبیل ۴۱ نفر و زنجان ۳۹ نفر به‌عنوان نمونه مشخص شدند. این پژوهش با رعایت ملاحظات اخلاقی نظیر محرمانه‌ماندن اطلاعات با نوشتن نام و نام خانوادگی در پرسشنامه صورت پذیرفت. قبل از اجرای پژوهش اطلاعات لازم راجع به پرسشنامه‌ها در اختیار کارکنان قرار گرفت.

برای جمع‌آوری داده‌ها از ابزارهای زیر استفاده شد.

ـ پرسشنامهٔ فرسودگی شغلی[1]: این پرسشنامه را مسلش و جکسون در سال ۱۹۸۱ با ۲۲ سؤال طراحی کردند (۲۱). این پرسشنامه رایج‌ترین ابزار برای اندازه‌گیری فرسودگی شغلی است و دارای خرده‌مقیاس‌های خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و کاهش موفقیت فردی است. نمره‌گذاری پرسشنامه به‌صورت لیکرت هفت‌گزینه‌ای شامل هرگز=صفر، به‌ندرت=۱، کم=۲، گاهی=۳، متوسط=۴، زیاد=۵، همیشه=۶ انجام می‌شود. دامنهٔ نمرات پرسشنامه صفرتا۱۳۲ و نقطهٔ برش آن برابر با ۶۵ است. درجهٔ بیشتری از خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و کاهش عملکرد فردی، مشخصهٔ فرسودگی شغلی است (۲۱). مسلش و جکسون اعتبار درونی خرده‌مقیاس‌های خستگی هیجانی، مسخ شخصیت و کاهش عملکرد فردی را به‌ترتیب ۰/۹، ۰/۷۹ و ۰/۷۱ گزارش کردند (۲۱). در ایران نیز روایی نسخهٔ فارسی این پرسشنامه در پژوهش سینا تأیید شد؛ همچنین پایایی پرسشنامه ازطریق بررسی ضریب آالفای کرونباخ بررسی شد؛ به‌صورتی‌که ضریب آلفای کرونباخ برای خرده‌مقیاس‌های خستگی عاطفی، مسخ شخصیت و کاهش عملکرد فردی به‌ترتیب برابر با ۰/۷۵، ۰/۷۷ و ۰/۷۳ و برای کل پرسشنامه ۰/۷۴ به‌دست آمد (۲۲). در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ پرسشنامه ۰/۸۵۷ به‌دست آمد.

ـ پرسشنامهٔ اینرسی سازمانی[2]: این پرسشنامه را گودکین و آلکورن در سال ۲۰۰۸ با نُه سؤال طراحی کردند (۵). این پرسشنامه دارای سه خرده‌مقیاس اینرسی بینشی، اینرسی عملی و اینرسی روان‌شناختی است. نمره‌گذاری پرسشنامه به‌صورت لیکرت پنج‌گزینه‌ای شامل کاملاً مخالفم=۱، مخالفم=۲، نظری ندارم=۳، موافقم=۴، کاملاً موافقم=۵ انجام می‌شود. دامنهٔ نمرات پرسشنامه ۹تا۴۵ و نقطهٔ برش آن برابر با ۲۲ است. نمرهٔ بیشتری از اینرسی بینشی، اینرسی عملی و اینرسی روان‌شناختی مشخصهٔ اینرسی سازمانی است (۵). روایی سازهٔ پرسشنامه توسط سازندگان به تأیید رسید؛ همچنین پایایی به‌شیوهٔ آلفای کرونباخ برای خرده‌مقیاس‌های اینرسی بینشی، اینرسی عملی و اینرسی روان‌شناختی به‌ترتیب ۰/۸۶، ۰/۷۹ و ۰/۷۸ و برای کل آن ۰/۸۷۰ به‌دست آمد (به‌نقل از ۲۳). در ایران نیز روایی سازهٔ نسخهٔ فارسی این پرسشنامه در پژوهش حکاک و همکاران تأیید شد و پایایی به‌شیوهٔ آلفای کرونباخ برای خرده‌مقیاس‌های اینرسی بینشی، اینرسی عملی و اینرسی روان‌شناختی به‌ترتیب ۰/۷۶، ۰/۸۱ و ۰/۸۳ و برای کل آن ۰/۸۲ به‌دست آمد (۲۴). در پژوهش حاضر آلفای کرونباخ پرسشنامه ۰/۸۷۲ به‌دست آمد.

برای تجزیه‌وتحلیل داده‌های به‌دست‌آمده، از شاخص‌های آمار توصیفی شامل میانگین و انحراف معیار در نرم‌افزار SPSS نسخهٔ ۲۰ و برای تحلیل مسیر و برازش مدل معادلات ساختاری از نرم‌افزار لیزرل نسخهٔ ۹/۳۰ در سطح معناداری ۰/۰۵ استفاده شد. در سنجش برازش مدل، معیار پذیرفتنی شاخص در RMSEA کمتر از ۰/۱ است و مقدار کای دو به درجهٔ آزادی کمتر از ۳ و نیز میزان شاخص‌های GFI، CFI و NFI برابر و بزرگ‌تر از ۰/۹ است (۲۵). مدل مفهومی پژوهش حاضر در شکل ۱ مشخص شده است که براساس آن، میان کاهش هیجانی، مسخ شخصیت و کاهش عملکرد فردی با فرسودگی شغلی و بین فرسودگی شغلی با اینرسی سازمانی رابطه وجود دارد.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

۳ یافته‌ها

براساس اطلاعات جمعیت‌شناختی نمونهٔ آماری، از نظر جنسیت ۱۴۴ نفر (۷۹/۶درصد) مرد و ۳۷ نفر (۲۰/۴درصد) زن بودند. بیشتر آزمودنی‌ها ۷۸ نفر (۴۳درصد) در طبقهٔ سنی ۳۱تا۳۵ سال قرار داشتند؛ همچنین بیشتر آزمودنی‌ها ۸۹ نفر (۴۹/۱۷درصد) دارای

[1]. Job Burnout Questionnaire

[2]. Organizational Inertia Questionnaire

[Downloaded from www.jdisabilstud.org on 2026-11-02]

مدرک تحصیلی کارشناسی بودند.

نتایج یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش در سطح میانگین و انحراف معیار نشان داد که میانگین و انحراف معیار فرسودگی شغلی (۳/۸۰۵±۰/۹۹۹)، خستگی عاطفی (۳/۷۰۶±۱/۳۳۰)، مسخ شخصیت (۳/۷۰۶±۱/۱۲۵)، کاهش عملکرد فردی (۳/۱۶۸±۰/۹۷۹) و اینرسی سازمانی (۳/۱۱۲±۰/۹۸۹) است.

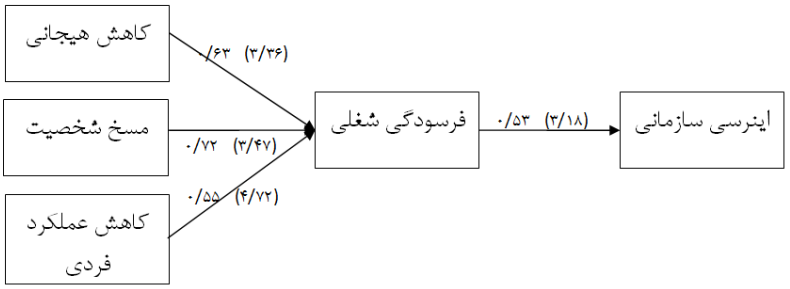
جدول ۱. شاخص‌های نکویی برازش مدل ساختاری

X^2/df	df	RMESA	GFI	CFI	NFI
۲/۷۷	۱۰۹	۰/۰۳۱	۰/۹۶۸	۰/۹۹۳	۰/۹۹۴

باتوجه به جدول ۱، مقدار RMSEA (۰/۰۳۱) کمتر از ۰/۱ بود و نشان داد که میانگین مجذور خطای تقریب مدل، پذیرفتنی است. همچنین مقدار کای دو به درجهٔ آزادی (۲/۷۷) کمتر از ۳ و میزان شاخص‌های GFI، CFI و NFI بزرگ‌تر از ۰/۹ بود و مشخص کرد که مدل اندازه‌گیری متغیرهای پژوهش، مدلی مناسب است.

جدول ۲. ضریب مسیر استاندارد و مقدار تی مدل معادلات ساختاری

مسیرها	β	مقادیر تی	مقدار احتمال
کاهش هیجانی ←فرسودگی شغلی	۰/۶۳	۳/۳۶	<۰/۰۰۱
مسخ شخصیت ← فرسودگی شغلی	۰/۷۲	۳/۴۷	<۰/۰۰۱
کاهش عملکرد فردی← فرسودگی شغلی	۰/۵۵	۴/۷۲	<۰/۰۰۱
فرسودگی شغلی←اینرسی سازمانی	۰/۵۳	۳/۱۸	<۰/۰۰۱



شکل ۲. ضریب مسیر استاندارد (β) و مقدار t-value

باتوجه به جدول ۲ و شکل ۲، ضریب مسیر بتای کاهش هیجانی به فرسودگی شغلی مثبت بود (β=۰/۶۳ ،p<۰/۰۰۱). ضریب مسیر بتای مسخ شخصیت به فرسودگی شغلی مثبت بود (β=۰/۷۲ ،p<۰/۰۰۱). ضریب مسیر بتای کاهش عملکرد فردی به فرسودگی شغلی مثبت بود (β=۰/۵۵ ،p<۰/۰۰۱). همچنین ضریب مسیر بتای فرسودگی شغلی به اینرسی سازمانی مثبت بود (β=۰/۵۳ ،p<۰/۰۰۱).

۴ بحث

هدف از این پژوهش ارائهٔ مدل تبیین اینرسی سازمانی براساس فرسودگی شغلی کارکنان در ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب کشور بود. باتوجه به مدل نهایی تحقیق، به‌طور کلی متغیر برون‌زای فرسودگی شغلی توان پیش‌بینی متغیر درون‌زای اینرسی سازمانی را داشت و مدل پژوهش تأیید شد. یافته‌های پژوهش حاضر از آن جهت که فرسودگی شغلی کارکنان را پیش‌بین معناداری برای اینرسی سازمانی به‌دست آورد، با نتایج تحقیقات قاسمی روشناوند و خوشبختی (۱۸) و اقبالی و همکاران (۹) همسوست. قاسمی روشناوند و خوشبختی در پژوهشی تأثیر فرسودگی شغلی را بر مقاومت کارکنان دربرابر تغییر (اینرسی روان‌شناختی) بررسی کردند. آن‌ها به این نتیجه رسیدند که فرسودگی شغلی بر مقاومت کارکنان دربرابر تغییر تأثیر مثبت و معناداری دارد (۱۸). اقبالی و همکاران در پژوهشی به ارزیابی تأثیر فرسودگی شغلی بر مقاومت کارکنان دربرابر تغییر (اینرسی روان‌شناختی) پرداختند. آن‌ها دریافتند که فرسودگی شغلی کارکنان و خرده‌مقیاس‌های آن بر مقاومت کارکنان دربرابر تغییر تأثیر مثبت و معناداری دارد (۹). تفاوت اصلی بین یافته‌های این پژوهش و دو تحقیق پیشین در روش پژوهش بود. در این پژوهش، مدل‌یابی معادلات ساختاری به‌منظور تبیین اینرسی سازمانی به‌کار رفت؛ درحالی‌که در دو پژوهش قبلی از روش‌های همبستگی استفاده شده است.

از نتایج پژوهش استنباط می‌شود، فرسودگی شغلی کارکنان یکی از متغیرهایی است که نقش تعیین‌کننده‌ای در شکل‌گیری حالت اینرسی در سازمان دارد. فرسودگی شغلی که علت اصلی شکل‌گیری حالت اینرسی در سازمان است، موجب می‌شود کارکنان با تأخیر به تغییرات محیطی

[Downloaded from www.jdisabilstud.org on 2026-11-02]

واکنش نشان دهند و به روند فعلی سازمان اصرار ورزند؛ حتی اگر بدانند این شیوه، روش اثربخش‌تر انجام کار در سازمان نیست (۲۳). تغییرات به‌وجودآمده در عرصه‌های گوناگون شغلی و نبود توانایی سازگاری و انطباق با این تغییرات فشارهای روانی زیادی را به فرد وارد می‌کند. عده‌ای از کارکنان که روش‌های کنارآمدن با فشارهای روانی را می‌دانند، قادر به حفظ خود از آسیب‌های آن هستند؛ اما برای برخی از کارمندان ممکن است تحمل شرایط فشارزا سخت باشد و توانایی مقابله با آن شرایط را نداشته باشند. تحت این شرایط است که فرد همیشه در حیطهٔ شغلی خود احساس استرس می‌کند. از پیامدهای بسیار عمدهٔ استرس شغلی، فرسودگی شغلی است که تأثیر نامطلوبی بر سازمان بر جای می‌گذارد. از تأثیرات مهم‌تر می‌توان به غیبت از کار، ازدست‌دادن خلاقیت، بیماری و تمارض در کار، کاهش عملکرد شغلی، تأخیر متوالی، ترک خدمت و مقاومت کارکنان دربرابر تغییر اشاره کرد (۱۸). این اثرات منفی و زیان‌بار فرسودگی شغلی باعث می‌شود که کارکنان بدون انگیزه در محیط کاری حاضر شوند؛ همین امر موجب کاهش آمادگی کارکنان برای تغییر، رکود فردی و درنهایت شکل‌گیری اینرسی در سازمان می‌شود.

پژوهش حاضر همانند سایر مطالعات محدودیت‌های داشت؛ از جمله اینکه می‌توان به محدودبودن ابزار اندازه‌گیری به پرسشنامه که ابزار خودگزارش‌دهی است و استفاده‌نکردن از سایر ابزار موجود اشاره کرد. همچنین نمونهٔ مطالعه‌شده مربوط به کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب کشور بود؛ بنابراین در تعمیم نتایج به کارکنان سایر سازمان‌ها باید جوانب احتیاط رعایت شود. در همین راستا به محققان پیشنهاد می‌شود، این پژوهش را روی کارکنان سایر سازمان‌ها اجرا کنند تا نتایج تعمیم‌پذیری بیشتری داشته باشد. برای تشخیص فرسودگی شغلی در بین کارکنان تنها از پرسشنامه استفاده شد که پیشنهاد می‌شود در تحقیقات مشابه بعدی، روش‌های دیگر نظیر مصاحبه نیز به‌کار رود. گفتنی است به‌دلیل حساسیت زیاد به مباحث مطرح‌شده در فضای اداری، زمینهٔ انجام تحقیقات تجربی و میدانی چندان فراهم نبود که این امر از مشکلات پیش روی محقق بود.

۵ نتیجه‌گیری

از یافته‌های این پژوهش می‌توان نتیجه گرفت که فرسودگی شغلی می‌تواند سبب بروز پدیدهٔ اینرسی سازمانی در ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب کشور شود. اینرسی سازمانی یکی از پدیده‌های منفی نوین سازمانی است که اگر در سازمان رواج پیدا کند، به‌دنبال خود تبعات منفی خواهد داشت؛ ازاین‌رو ضروری است که مدیران سازمان‌های ورزشی برای مقابله با بروز پدیدهٔ اینرسی سازمانی به‌عنوان بیماری حاد عصر حاضر، درجهت کاهش سطح فرسودگی شغلی کارکنان گام بردارند. بر این اساس توصیه می‌شود، برای غلبه بر بروز پدیدهٔ اینرسی سازمانی باید با عوامل ایجادکنندهٔ فرسودگی شغلی مقابله شود.

۶ تشکروقدردانی

از مدیران و کارکنان ادارات کل ورزش و جوانان شمال غرب کشور تشکر و قدردانی می‌شود. ایشان با همکاری خود ما را در اجرای ابزار گردآوری داده‌ها یاری کردند تا پژوهش حاضر به‌نحو احسن به اتمام برسد.

۷ بیانیه‌ها

تأییدیهٔ اخلاقی و رضایت‌نامه از شرکت‌کنندگان

این مقاله برگرفته از رسالهٔ دکتری نویسندهٔ اول مقاله است که در دانشگاه آزاد اسلامی واحد اردبیل با کد ۱۱۹۲۲۱۴۴۳۹۷۱۰۰۱ در تاریخ ۱۷آذر۱۳۹۷ تصویب شده است. این پژوهش با رعایت ملاحظات اخلاقی نظیر داشتن رضایت آگاهانهٔ شرکت‌کنندگان از شرکت در پژوهش و محرمانه‌ماندن اطلاعات با ننوشتن نام و نام خانوادگی در پرسشنامه صورت پذیرفت؛ همچنین قبل از اجرای پژوهش اطلاعات لازم راجع به پرسشنامه‌ها در اختیار کارکنان قرار گرفت.

رضایت برای انتشار

این امر غیر قابل اجرا است.

تزاحم منافع

نویسندگان اعلام می‌کنند هیچ‌گونه تضاد منافعی ندارند.

References

1. Bayati B, Solymani M, Ahmadi S. The effect of organizational inertia on organizational hypocrisy with the mediator of Social Undermining and Working low (case study in the Tehran Municipality Sports Organization). Scientific Journal of Organizational Behavior Management in Sport Studies. 2019;6(2):85–99. [Persian] http://fmss.journals.pnu.ac.ir/article_6176_df40a7fd98653f37fa130df320da8e3e.pdf
2. Sepahvand R, Solgi Z, Akbari Pasham F. Assessment of factors affecting the formation of academic inertia using the combined approach of interpretive-fuzzy structural modeling. Higher Education Letter. 2019;12(47):53–77. [Persian] http://journal.sanjesh.org/article_37139_5fda5e83617475ad647915628a596cca.pdf
3. Ebrahimi SA. An introduction to organizational inertia and effective factors on it in organizations of public sector of Iran. Quarterly Journal of Public Organzations Management. 2016;4(1):91–108. [Persian] http://ipom.journals.pnu.ac.ir/article_2552_c528eea61cccb4a89e9a90879c6629db.pdf
4. Momeni Badeleh K, Enayati T, Niaz Azari K. Organizational inertia a barrier to effective evolution in the health system. Clinical Excellence. 2019;9(1):16–24. [Persian] http://ce.mazums.ac.ir/article-1-446-en.pdf
5. Godkin L, Allcorn S. Overcoming organizational inertia: a tripartite model for achieving strategic organizational change. Journal of Applied Business and Economics. 2008;8(1):82–95.

[Downloaded from www.jdisabilstud.org on 2026-11-02]

6. Sepahvand R, Aref Nejad M, Shariat Nejad A. Identification and prioritization of factors causing organizational inertia using Delphi Fuzzy Method. Modern Research in Decision Making. 2017;2(1):95–118. [Persian] http://journal.saim.ir/article_25143_772cf6368cefe4ce1197082943793028.pdf
7. Babazade T, Dostar M, Moradi M. The impact of learning on innovation by moderating role of organizational inertia. Journal of Innovation and Creativity in Human Science. 2019;9(2):165–98. [Persian] http://journal.bpj.ir/article_668222_ed32ea8a869205074c14d5479408af97.pdf
8. Ghaffari R, Rostamniya Y. Organizational social inertia and laziness; dysfunctions of the bureaucratic organizational culture. Journal of Public Administration. 2017;9(2):307–32. [Persian] https://dx.doi.org/10.22059/jipa.2017.234155.2019
9. Eghbali S, Gholipour A, Raie'at Pishe MA, Barani H. Barrasi tasir tahlil raftegi shoghli bar moghavemat dar barabar taghir karkonan bank Melli shoab Sirjan [Investigating the Impact of Job Burnout on Resistance to Change of Employees of Melli Bank, Sirjan Branches]. In: 5th International Conference on Management with a New Research Science Approach. Tehran, Iran: Arghavan Irani Communication Company; 2015. [Persian] https://civilica.com/doc/577046/
10. Bahri Binabaj N, Moghimian M, Attar-Basghi M Gharch M. The survey of relationship between job burnout and health status of midwives and nurses. Ofogh-e Danesh. 2003;9(1):99-104.
11. Barahuyi SA, Nastiezaie N. The effect of work alienation on incidents organizational anti-citizenship behaviors through the mediating role of job burnout (Case study: principals of Zahedan high schools). Knowledge & Research in Applied Psychology. 2019;20(3):77–90. [Persian] https://dx.doi.org/10.30486/jsrp.2019.582782.1645
12. Rahimi-Dadkan N, Nastiezaie N. Relationship among occupational adjustment , psychological empowerment and job burnout in faculty members. Research in Medical Education. 2016;8(4):19–28. [Persian] http://dx.doi.org/10.18869/acadpub.rme.8.4.19
13. Samadi H, Samadi H, Samadi S. The explanation of casual model for employees' job burnout in a military organization using Fuzzy-DEMATEL approach. Ebnesina. 2017;19(1):12–21. [Persian] http://ebnesina.ajaums.ac.ir/article-1-509-en.pdf
14. Freudenberger HJ. The staff burn-out syndrome in alternative institutions. Psychotherapy: Theory, Research & Practice. 1975;12(1):73–82. https://doi.org/10.1037/h0086411
15. Iorga M, Socolov V, Muraru D, Dirtu C, Soponaru C, Ilea C, et al. Factors influencing burnout syndrome in obstetrics and gynecology physicians. Biomed Res Int. 2017;2017:9318534. https://doi.org/10.1155/2017/9318534
16. Zare Z, Sharifzadeh M, Rastaghi S, Mazandarani M, Mehri A. The study of relationship between occupational burnout and spiritual intelligence among midwives working in Mobini Hospital and Health Care Centers in Sabzevar city. Journal of Sabzevar University of Medical Sciences. 2019;26(2):213–133. [Persian] http://jsums.medsab.ac.ir/article_1179_99e957f958b7fa8c3210b5c977a2009c.pdf
17. Khorasani H. The relationship between burnout and deviant behavior case study: sport and youth organization of Northern Khorasan. Applied Research in Sport Management. 2016;4(3):79–90. [Persian] http://arsmb.journals.pnu.ac.ir/article_2473_b3dbb2828faa72fe38631317bca43b3a.pdf
18. Ghasemi Roshnavand J, Khoshbakhti J. The Relationship of employees' participation, resistance to change and staff burnout in youth and sport administration of great khorasan. Applied Research in Sport Management. 2014;3(1):73–84. [Persian] http://arsmb.journals.pnu.ac.ir/article_956_9315436acbab576f9d28ccb4e6500dfc.pdf
19. Moharamzadeh M, Vahdani M, Ghahremani J, Mir Ameri H. The relationship between employees' personality characteristics and job burnout in Ministry of Sport and Youth. Journal of Sport Management. 2015;6(4):697–711. [Persian] https://dx.doi.org/10.22059/jsm.2015.53124
20. Krejcie RV, Morgan DW. Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement. 1970;30(3):607–10.
21. Maslach C, Jackson SE. The measurement of experienced burnout. Journal of Occupational Behavior. 1981;2:99-113. doi: 10.1002/job.4030020205
22. Sina H. A structural model to predict job burnout based on quality of work life, organizational commitment and knowledge management. Psychological Methods and Models. 2014;5(17):55-73. http://jpmm.miau.ac.ir/article_759.html
23. Polites, Karahanna. Shackled to the status quo: the inhibiting effects of incumbent system habit, switching costs, and inertia on new system acceptance. MIS Quarterly. 2012;36(1):21. https://doi.org/10.2307/41410404
24. Hakkak M, Sepahvand R, Zare F, Moosavi SN. The role of organizational toxic climate on organizational inertia with regard to the mediator role of the organizational silence. Strategic Studies in Petroleum and energy Industry. 2019;10(39):149–74. [Persian] http://iieshrm.ir/article-1-175-en.pdf
25. Sadat Azizi L, Sepah Mansour M, Kochakentezar R. Modeling of family's adaptive of children with autism based on coping style of problem-oriented stress by mediating parental perceived stress. Middle Eastern Journal of Disability Studies. 2019;9:67. [Persian] https://jdisabilstud.org/article-1-1601-en.pdf

[Downloaded from www.jdisabilstud.org on 2026-11-02]