

Examining the impact of competence traps on innovation inertia in organizations; elucidating the mediating role of employee mental fatigue (case study: public organizations in Ilam province)

Seyed Najmedin Mousavi¹, Ali Shariatnejad², Heydar Abbaspour³

Abstract

People caught in the competency trap suffer from mental fatigue due to pressure and expectations from past successes, which can lead to an inability to accept new ideas and create innovation. Therefore, the present study aimed to investigate the effect of competency traps on innovation inertia, emphasizing the mediating role of mental fatigue in government organization employees. This study is applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of method. The statistical population was all employees of government organizations in Ilam province, which were 2250 people, and using the Cochran formula, a statistical sample of 328 people was selected from among the employees of government organizations in Ilam province. To collect data, standard questionnaires by Ahuja et al. (2016) were used to measure competence traps, Jafari et al. (2013) to measure innovation inertia, and Anivand et al. (2011) to measure mental fatigue. Structural equation modeling method was used to analyze the data using SPSS 21 and Smart PLS 3 software. The analysis of the research data shows that competence traps have a positive and significant effect on mental fatigue and innovation inertia, and mental fatigue effectively mediates the relationship between competence traps and innovation inertia. Considering mental fatigue as a mediator in the relationship between competence traps and innovation inertia, this study provides practical suggestions for reducing mental fatigue and also for dealing with the problem of competence traps in order to provide innovative behaviors in the organization. It also provides managers and employees of government organizations with solutions to avoid falling into competence traps.

Keywords: *Competence traps, innovation inertia, mental fatigue, structural equation modeling.*

-
1. Corresponding Author: Prof, Department of Management, Faculty of Economics and Management, Lorestan University, Lorestan, Iran
mousavi.na@lu.ac.ir
 2. Assistant Prof, Department of Management, Faculty of Economics and Management, Lorestan University, Lorestan, Iran
alishariat69@gmail.com
 3. Ph.D. student in Organizational Behavior Management, Lorestan University, Lorestan, Iran
Abbaspour.0509@gmail.com

بررسی تأثیر تله‌های شایستگی بر اینرسی نوآوری با تأکید بر تأثیر نقش میانجی خستگی ذهنی کارکنان سازمان‌های دولتی

سید نجم الدین موسوی *، علی شریعت نژاد **، حیدر عباس پور ***

تاریخ دریافت: ۱۴۰۳/۱۱/۱۱

تاریخ پذیرش نهایی: ۱۴۰۴/۰۸/۰۲

چکیده

افراد گرفتار در تله شایستگی، به دلیل فشار و انتظارات ناشی از موفقیت‌های گذشته، دچار خستگی ذهنی می‌شوند که این خستگی می‌تواند به عدم توانایی در پذیرش ایده‌های جدید و ایجاد نوآوری منجر شود. بنابراین، تحقیق حاضر با هدف بررسی تأثیر تله‌های شایستگی بر اینرسی نوآوری با تأکید بر تأثیر نقش میانجی خستگی ذهنی کارکنان سازمان‌های دولتی انجام شده است. این پژوهش از نظر هدف، کاربردی و به لحاظ روش، توصیفی-پیمایشی است. جامعه آماری کلیه کارکنان سازمان‌های دولتی استان ایلام و ۲۲۵۰ نفر بودند و با استفاده از فرمول کوکران نمونه آماری با تعداد ۳۲۸ نفر از بین کارکنان سازمان‌های دولتی در استان ایلام انتخاب شد. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه‌های استاندارد آهوجیا و همکاران (۲۰۱۶) برای سنجش تله‌های شایستگی، جعفری و همکاران (۱۳۹۲) برای سنجش اینرسی نوآوری و آنیوند و همکاران (۲۰۱۱) برای سنجش خستگی ذهنی استفاده شده و برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری و از طریق نرم‌افزارهای SPSS 21 و Smart PLS 3 صورت گرفته است. تحلیل داده‌های پژوهش نشان می‌دهد که تله‌های شایستگی بر خستگی ذهنی و اینرسی نوآوری تأثیر مثبت و معناداری دارد و همچنین خستگی ذهنی به صورت کاملاً مؤثر رابطه بین تله‌های شایستگی و اینرسی نوآوری را میانجی‌گری می‌کند. این پژوهش با در نظر گرفتن خستگی ذهنی به عنوان نقش میانجی در رابطه تله‌های شایستگی و اینرسی نوآوری، پیشنهادها و عملی را در جهت کاهش خستگی ذهنی و همچنین مقابله با عارضه تله شایستگی در جهت ارائه رفتارهای نوآورانه در سازمان ارائه می‌دهد و به مدیران و کارکنان سازمان‌های دولتی راهکارهایی را ارائه می‌دهد که در دام تله‌های شایستگی گرفتار نشوند.

کلیدواژه: تله شایستگی؛ اینرسی نوآوری؛ خستگی ذهنی؛ مدل‌یابی معادلات ساختاری.

* نویسنده مسئول: استاد گروه مدیریت دانشکده اقتصاد و مدیریت دانشگاه لرستان، لرستان، ایران

** استادیار گروه مدیریت دانشکده اقتصاد و مدیریت دانشگاه لرستان، لرستان، ایران

*** دانشجوی دکتری مدیریت رفتار سازمانی دانشگاه لرستان، لرستان، ایران

mousavi.na@lu.ac.ir

alishariat69@gmail.com

Abbaspour.0509@gmail.com

مقدمه

در دنیای امروز، سازگاری با تغییرات و مدیریت آنها برای موفقیت و بقای سازمان‌ها ضروری است. توجه به خلاقیت و نوآوری اعضای سازمان، کلید موفقیت است؛ زیرا سازمان‌های موفق باید پویا و انعطاف‌پذیر باشند تا بتوانند نیازهای جامعه را برآورده کنند (پرهیزگار و همکاران، ۱۳۹۲). تولید نوآوری‌های جدید، به‌عنوان نیروی حیاتی و عامل کلیدی رشد پایدار، به سازمان‌ها مزیت رقابتی می‌دهد (هاشم‌زاده و همکاران، ۱۳۹۳). در محیط متلاطم امروز، سازمان‌ها باید خلاقیت و نوآوری را محور سیاست‌های خود قرار دهند تا از خطر نابودی در امان بمانند (نیگل، ۲۰۰۶). به‌طور خلاصه، خلاقیت و نوآوری، مهم‌ترین راهبرد برای حفظ حیات و رشد سازمان‌ها محسوب می‌شود و نیاز به ایجاد نوآوری به‌طور مستمر برای انطباق با تغییرات محیطی دارد (میلا و همکاران، ۲۰۱۴؛ هاشم‌زاده و همکاران، ۱۳۹۳). مسئله اصلی و مشکل اساسی که حیات و بقای شرکت‌ها و سازمان‌ها را تهدید می‌کند، «اینرسی نوآوری» است (سپهوند و همکاران، ۱۴۰۲). اینرسی نوآوری به‌معنای رسیدن سازمان به بن‌بست در خلاقیت و عدم تمایل به تغییر و خروج از این رکود است (شریعت‌نژاد و همکاران، ۱۴۰۱). باتوجه‌به بازارهای رقابتی و محیط نامطمئن امروزی، سازمان‌ها نمی‌توانند تنها با تقلید روش‌های گذشته موفق شوند و باید به‌دنبال فرصت‌های نو باشند (مؤیدی، ۱۳۹۸). سازمان‌هایی که درگیر قوانین سفت و سخت هستند، نیروهای خود را محدود می‌کنند و از چالش‌های فکری دوری می‌کنند (شیری و همکاران، ۱۴۰۳). تأکید بر روش‌های سنتی و مقاومت در برابر نوآوری، چالش اساسی سازمان‌ها، به‌ویژه در کشورهای جهان سوم است (کاویانی و همکاران، ۱۳۹۸). این مسئله باعث شکل‌گیری نگرش‌های مقاوم در برابر تغییر در کارکنان می‌شود و از خلاقیت و نوآوری جلوگیری می‌کند (شیری و همکاران، ۱۴۰۳). به‌طور مکرر مشاهده می‌شود که بسیاری از سازمان‌ها، به‌ویژه آنهایی که در محیط فعلی موفق هستند، زمانی که محیط به‌طور قابل‌توجهی تغییر می‌کند، به‌سرعت تغییر نمی‌کنند. یک توضیح قوی برای این مشاهدات، پدیده‌ای از یادگیری است که «تله شایستگی»^۱ نامیده می‌شود. افرادی که در تله‌شایستگی مدفون شده‌اند، همواره اعتقاد دارند که مهارت‌های آنها نسبت به سایرین در کمال بوده و نیازی به تغییر و اصلاح و به‌نحوی ایجاد نوآوری در رفتار و اعمال خود نمی‌بینند و این درحالی است که آنها نمی‌دانند که در یک تله گرفتار شده‌اند که از آن به تله‌شایستگی نام می‌برند. ولی با گذشت زمان و با پیشی گرفتن

رقبا در بازار متوجه می‌شوند که گام در مسیری قرار داده‌اند که بازگشت از آن بسیار مشکل است؛ و آن هم قرار گرفتن در تله شایستگی بوده است (آهویدا و همکاران، ۲۰۰۴). تله‌های شایستگی ما را در یک روش خاص برای انجام کارها محبوس می‌کنند، فقط به این دلیل که قبلاً در انجام آن کار با این روش مهارت داریم. تله‌های شایستگی این باور غلط را در سازمان شکل می‌دهد که فرایندهای قدیمی، همواره نتایج دلخواه سازمان را برآورده می‌سازد و سازمان را امیدوار می‌سازد تا به همان روش‌های قدیمی ادامه دهد. تله‌ها، برای ایجاد نوآوری هیچ فضایی را خالی نمی‌گذارند و باعث می‌شوند که هنگام پاسخگویی به نیازهای متغیر ارباب‌رجوع، انعطاف‌پذیری و چابکی سازمان قربانی شایستگی‌های منسوخ‌شده شوند. وقتی که افراد در تله‌های شایستگی گرفتار می‌شوند بیش‌ازحد بر توانایی‌ها و نتایج خود تمرکز دارند و از ترس شکست، از پذیرش ریسک‌های نوآورانه پرهیز می‌کنند. این فشار روانی و کمال‌گرایی موجب خستگی ذهنی و جسمی در فرد می‌شود. این خستگی ذهنی^۱ باعث کاهش توانایی پردازش مؤثر اطلاعات و کاهش انگیزه برای تفکر خلاق و نوآورانه می‌شود. به‌طور خاص وقتی ذهن خالی از انرژی می‌شود، قابلیت‌های شناختی فرد برای ترکیب اطلاعات جدید به‌دست‌آمده می‌شود و ایجاد راه‌حل‌های نوآورانه کاهش می‌یابد (نایر و همکاران، ۲۰۱۸). تله‌های شایستگی، زائیده ساختارهای بوروکراتیک است که بر اکثر سازمان‌های دولتی نیز چنبره زده است و سازمان‌های دولتی ایران را نیز هم‌پیوند خود ساخته است (شیری و همکاران، ۱۴۰۳). ساختارهای بوروکراتیک با نگاه گذشته‌نگر خود تلاش می‌کنند فرایندهایی را شناسایی کنند که در گذشته به‌خوبی کار کرده‌اند. این دیدگاه گذشته‌نگر با تأکید بر انجام فرایندهای گذشته به همان روالی که انجام گرفته‌اند (یعنی گیرافتادن در تله‌های شایستگی)، باعث درگیری ساختارهای بوروکراتیک با کارآفرینان و نوآوران سازمان می‌شود که نگاهی آینده‌نگر دارند و تلاش می‌کنند راه‌هایی را که برای بهبود فرایندهای سازمان مفید است، شناسایی کرده و به‌کار گیرند. تغییر و تحولات سریع محیطی، میزان پیچیدگی و ابهام را افزایش داده و مدیریت سازمان‌ها را با چالش‌های جدی مواجه کرده است. سازمان‌ها برای آنکه بتوانند در رویکردهای جدید رقابت به حیات خود ادامه دهند، ضمن شناخت تغییر و تحولات محیطی، باید برای مقابله با آنها شاخص‌های سازمانی تأثیرگذار بر نوآوری سازمانی را شناسایی کنند و همزمان که خود را از تله‌های شایستگی رها می‌سازند، مناسب‌ترین پاسخ‌ها را به تغییرات بدهند. به‌طور یقین سازمان‌هایی که کماکان خود را درگیر

عدول نکردن از خطوط قرمز ناشی از سبک ساختاری بوروکراتیک می‌دانند، همواره فضایی آکنده از ترس و دلهره به جهت پاسخ به تغییرات محیط برای کارکنان ایجاد می‌کنند و فضای سازمانی را تهی از نواندیشی، نوگرایی و نوآوری می‌کنند که این خود سازمان را به سمت فنا و نیستی پیش می‌برد و اگر هم سازمان به زندگی خود ادامه دهد تنها به گرد خود می‌گردد و درجا می‌زند. در دنیای پویای امروز، نوآوری به عنوان یک مزیت رقابتی کلیدی برای سازمان‌ها، به ویژه سازمان‌های دولتی، شناخته می‌شود. نوآوری در سازمان‌های دولتی می‌تواند به بهبود ارائه خدمات عمومی، افزایش کارایی و اثربخش و در نهایت، ارتقای کیفیت زندگی شهروندان منجر شود. با این حال، بسیاری از سازمان‌های دولتی با چالش “اینرسی نوآوری” روبه‌رو هستند؛ بدین معنا که علی‌رغم تلاش‌ها و سرمایه‌گذاری‌های انجام‌شده، قادر به ایجاد و پیاده‌سازی ایده‌های نوآورانه نیستند (شریعت‌نژاد و همکاران، ۱۴۰۱). یکی از عوامل بالقوه بازدارنده نوآوری در سازمان‌ها، پدیده “تله شایستگی” است. تله شایستگی زمانی رخ می‌دهد که سازمان‌ها و افراد به دلیل موفقیت‌های گذشته خود، به شایستگی‌ها و روش‌های قدیمی خود وابسته شده و در برابر تغییر و پذیرش ایده‌های جدید مقاومت نشان می‌دهند. این وابستگی می‌تواند به کاهش انعطاف‌پذیری، عدم تمایل به ریسک‌پذیری و در نهایت، اینرسی نوآوری منجر شود (آهوچیا، ۲۰۱۶). در این میان، “خستگی ذهنی” نیز می‌تواند نقش مهمی در ارتباط بین تله شایستگی و اینرسی نوآوری ایفا کند. خستگی ذهنی، ناشی از فشار کاری زیاد، استرس و عدم تعادل بین کار و زندگی، می‌تواند به کاهش انگیزه، خلاقیت و توانایی حل مسئله در کارکنان منجر شود. در نتیجه، کارکنانی که در “تله شایستگی” گرفتار شده‌اند و از خستگی ذهنی رنج می‌برند، ممکن است نتوانند ایده‌های نوآورانه را شناسایی، ارزیابی و پیاده‌سازی کنند (نایر و همکاران، ۲۰۱۸). استان ایلام، به عنوان یکی از استان‌های کمتر توسعه‌یافته کشور، نیازمند نوآوری در سازمان‌های دولتی خود برای حل مشکلات و چالش‌های موجود است. با این حال، به نظر می‌رسد که سازمان‌های دولتی این استان نیز با چالش‌های تله شایستگی، خستگی ذهنی و اینرسی نوآوری روبه‌رو هستند. بررسی این پدیده‌ها در سازمان‌های دولتی استان ایلام، می‌تواند به شناسایی موانع نوآوری و ارائه راهکارهای عملی برای رفع آنها کمک کند. با توجه به اهمیت موضوع و خلأ تحقیقاتی موجود، این پژوهش به بررسی تأثیر تله شایستگی بر اینرسی نوآوری با نقش میانجی خستگی ذهنی در سازمان‌های دولتی استان ایلام می‌پردازد. “در حوزه بررسی رابطه بین تله شایستگی و اینرسی نوآوری در سازمان‌های دولتی ایران و همچنین تأثیر خستگی ذهنی بر رابطه بین تله

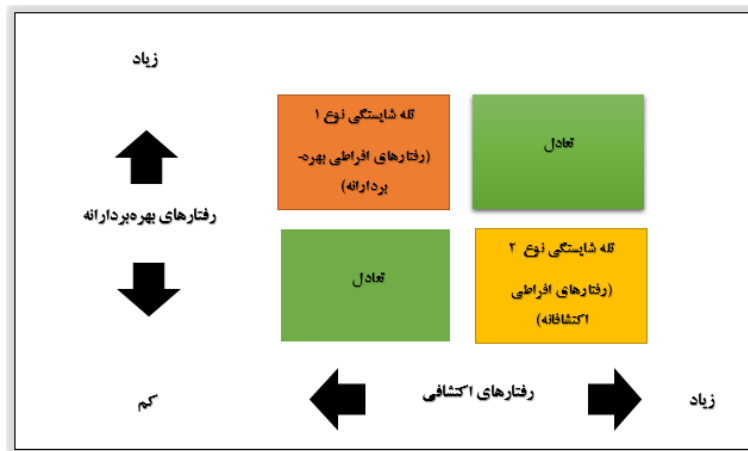
شایستگی و اینرسی نوآوری خلأ مطالعاتی به شدت احساس می‌شود؛ چرا که هنوز هیچ پژوهشی در این حوزه انجام نگرفته است، لذا پژوهش در این زمینه می‌تواند به درک عمیق‌تر و ارائه راه‌حل‌های مؤثرتر کمک کند.

مبانی نظری

تله‌های شایستگی

یادگیری، فرایندی نسل به نسل است که رفتارهای فردی و جمعی انسان را شکل می‌دهد. این فرایند به افراد اجازه می‌دهد تا فعالیت‌های فعلی خود را بهتر درک کنند، بینش جدیدی کسب کنند، فرایندهای ناکارآمد را تغییر دهند و عملکرد آینده را بهبود بخشند. در محیط‌های رقابتی، یادگیری به عنوان فرایندی بلندمدت برای بقا اجرا و ارزیابی می‌شود. سازمان‌ها نیز با کسب تجربه، فعالیت‌های کاری خود را توسعه می‌دهند و با افزایش تجربه، دانش بیشتری ایجاد می‌کنند که به افزایش کارایی، بهره‌وری و قابلیت اطمینان منجر می‌شود. این شرایط، ظرفیت شایستگی را تضمین می‌کند (ایلماز و همکاران، ۲۰۲۲). به طور مکرر مشاهده می‌شود که سازمان‌ها، به ویژه آنهایی که در محیط فعلی موفق هستند، در برابر تغییرات محیطی مقاومت نشان می‌دهند و به سرعت تغییر نمی‌کنند. یک توضیح قوی برای این پدیده، “تله شایستگی” است. تله شایستگی، پدیده‌ای از یادگیری است که در آن افراد و سازمان‌ها به رویه‌های فعلی خود ادامه می‌دهند و گزینه‌های جایگزین بهتری را که در بلندمدت می‌توانند سودمندتر باشند، نادیده می‌گیرند. تجربیات گذشته، استفاده از روش‌های کنونی را از پذیرش روش‌های جدیدی که در کوتاه‌مدت بازده کمتری دارند، جذاب‌تر می‌کند (آهوچا، ۲۰۱۶). برخی کارشناسان این پدیده را آسیب‌شناسی یادگیری می‌نامند. در تله شایستگی، شرکت‌ها و افراد اغلب کارهایی که در گذشته موفقیت‌آمیز بوده‌اند را به همان شکل ادامه می‌دهند، حتی اگر شرایط جدید به رویکردهای متفاوتی نیاز داشته باشد (ایلماز و همکاران، ۲۰۲۲). تله شایستگی باور غلط به این است که روش‌های گذشته، ایده‌ها و مدل‌های ذهنی قبلی، به طور خودکار در آینده نیز به موفقیت و قضاوت بهتر منجر خواهند شد. این یعنی تمایل به چسبیدن به مهارت‌ها و روال‌های آشنا بدون ارزیابی اثربخشی آنها در شرایط فعلی و آینده. این مفهوم، که در ادبیات مدیریت مطرح است، در زمینه‌های مختلف از تجارت گرفته تا زندگی شخصی قابل کاربرد است. افتادن در تله شایستگی به سادگی اتفاق می‌افتد، زیرا ما به طور طبیعی تمایل داریم به

کارهایی که به آنها عادت کرده‌ایم، ادامه دهیم و فرضیات، مهارت‌ها و رویکردهایمان را زیر سؤال نمی‌بریم. دانیل کیم به این نکته اشاره می‌کند که تله شایستگی ما را در یک شیوه خاص از انجام کارها محبوس می‌کند، صرفاً به این دلیل که در آن مهارت داریم. این به معنای عدم انعطاف‌پذیری و عدم تمایل به بررسی جایگزین‌های بهتر است (اوپونگ، ۲۰۲۰). بنابراین همواره باید از بهترین روش شناخته شده استفاده کرد و راه‌های بدیع و جایگزینی را از طریق آزمون و خطاهای مستمر و کنکاش‌های مستمر محیطی، کشف کرد. لذا از این رهگذر می‌توان به مهارت و تخصص‌های مناسب و ضروری برای بروز عملکرد بهتر در آینده دست یافت (لی و همکاران، ۲۰۱۰). هیراکلیوس و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان دوسوتوانی ساختاری و تله شایستگی به این نتیجه رسیدند که در صورت غالب شدن پدیده تله شایستگی بر سازمان، دوسوتوانی افراد در سازمان را تحت تأثیر قرار داده و بهره‌وری سازمان را به شدت به مخاطره می‌اندازد؛ حال اگر سازوکارهای غلبه بر تله شایستگی در سازمان‌ها مورد توجه قرار بگیرد و با موفقیت به اجرا درآیند، افراد در سازمان را به کارکنان دوسوتوان تبدیل می‌کند. به‌طوری که می‌توانند بین اکتشاف (جستجوی راه‌های بدیع و جایگزین) و بهره‌برداری (تمرکز و توجه بر آنچه قبلاً شناخته شده است) در فعالیت‌های خود به‌وسیله اصلاح و تجدید در دانش و مهارت‌ها، تعادل برقرار کنند. به عبارت دیگر، کارکنان باید از دانش و مهارت‌های منسوخ و قدیمی خود رهایی یابند تا از گرفتار شدن در تله شایستگی بگریزند و اکتشاف و بهره‌برداری را متعادل کنند (شیری و همکاران، ۱۴۰۳). شکل (۱) بیانگر این مطلب است که نگاه افراطی به دانش و مهارت‌های قدیمی و همچنین تمرکز صرف بر اکتشاف، افراد سازمان را در تله‌های شایستگی درگیر می‌کند. بنابراین، حفظ تعادل بین رفتارهای اکتشافی و بهره‌بردارانه، امری است با اهمیت که موجبات رهایی از تله‌های شایستگی را فراهم می‌کند.



شکل ۱. انواع تله‌های شایستگی

مطابق با شکل ۱ می‌توان گفت که در بیشتر مواقع افراد، درگیر تله شایستگی نوع ۱ (رفتار افراطی بهره‌بردارانه و تمرکز و توجه بر آنچه که در گذشته تأیید شده است) می‌شوند؛ چرا که رفتارهای افراطی بهره‌بردارانه نسبت به رفتارهای اکتشافی، بازده نسبتاً زود هنگام، قطعی و مثبت‌تری دارد (لیو، ۲۰۰۶). با توجه به آنچه که بیان شد باید گفت که تله شایستگی در سازمان به وضعیتی گفته می‌شود که افراد به دلیل موفقیت‌های گذشته خود در زمینه‌های مختلف، به‌طور ناخواسته به این باور می‌رسند که در تمامی زمینه‌ها نیز دارای توانایی، مهارت و شایستگی هستند. این مسئله می‌تواند به انتخاب‌ها و تصمیم‌های نادرست در سمت‌های مدیریتی منجر شود؛ چرا که افراد ممکن است از ظرفیت‌ها و محدودیت‌های واقعی خود غافل شوند. در نهایت، این تله می‌تواند تأثیر منفی بر عملکرد سازمان و همچنین عملکرد گروه‌ها و تیم‌ها داشته باشد و مانع از نوآوری و یادگیری در سازمان شود. برای جلوگیری از گرفتار شدن در این تله، سازمان‌ها باید فرهنگ یادگیری و رشد را ترویج دهند و به ارزیابی مستمر شایستگی‌ها و توانایی‌های خود بپردازند.

خستگی ذهنی

خستگی به عنوان یک وضعیت فیزیولوژیکی، حاصل کاهش توانایی عملکرد ذهنی یا جسمی ناشی از بی‌خوابی یا بار کاری زیاد است که می‌تواند هوشیاری و توانایی مدیر یا سرپرست را در هدایت

سازمان مختل کند (سلیمانی و همکاران، ۱۴۰۰). خستگی، فرایندی است تجمعی و تدریجی که با بی- میلی برای هرگونه تلاش، کاهش کارایی، هوشیاری و درنهایت اختلال در عملکرد همراه است (طحان و همکاران، ۱۴۰۱). اگرچه گاهی افراد از واژه خستگی برای بیان افسردگی، ضعف و درماندگی استفاده می‌کنند، اما خستگی بر تمام ابعاد زندگی فرد اثر گذاشته و منجر به عملکردهای فیزیکی، اجتماعی، روانی و تحصیلی و غیر می‌شود (شریعت‌نژاد و همکاران، ۱۴۰۲). خستگی ذهنی به وضعیتی اطلاق می‌شود که در آن فرد دچار کاهش انرژی ذهنی و جسمی می‌گردد. این حالت می‌تواند به دلیل عواملی همچون استرس، فشار کاری زیاد، مصرف بی‌رویه داروها یا مشکلات جسمی و روانی به وجود آید (لوریست و همکاران، ۲۰۰۹). عواملی نظیر طولانی‌بودن ساعات کاری، تغییرات دمایی شدید، نوسانات شدید روشنایی، کم‌خوابی و بی‌نظمی در ساعات خواب، اختلالات فیزیولوژیکی، تکرار فعالیت‌های یکسان و همچنین چالش‌های اجتماعی و خانوادگی از جمله عوامل مؤثر در بروز خستگی ذهنی به‌شمار می‌روند (هالوانی و همکاران، ۲۰۰۷). نقص در وظایف ادراکی و شناختی منجر به اختلال در عملکرد و کارایی فرد می‌گردد (فیلیپ و همکاران، ۲۰۰۵)، هنگامی که افراد برای مدتی طولانی در حال انجام وظیفه‌ای نیازمند استفاده از عملکردهای ذهنی و شناختی هستند، اغلب خستگی ذهنی را تجربه خواهند کرد که انعکاس این خستگی، عملکرد کاری روبه افول، کاهش انگیزه برای ادامه کار و افزایش در میزان و همچنین شدت اشتباهات می‌باشد (وان، ۲۰۱۱). مسئله مهم این است که افراد خسته به‌لحاظ ذهنی به سختی قادر به حفظ توجه و تمرکز بوده و به‌راحتی پریشان و حواس‌پرت می‌شوند که این امر بیانگر اثرات خستگی بر میزان توجه افراد می‌شود (فابر و همکاران، ۲۰۱۲). هنگامی که فرد خسته می‌شود، مشکلاتش در حفظ توجه و تمرکز بر کار افزایش می‌یابد و در فرایند خستگی ذهنی، شخص در حال گذار از حالت هوشیاری به خستگی می‌باشد (وان و همکاران، ۲۰۰۶). مطالعات نشان می‌دهند که با بالا رفتن فرد در سطوح سازمانی و همچنین افزایش سطح وظیفه، خستگی ذهنی افراد افزایش پیدا می‌کند (محمدی و همکاران، ۱۳۹۷). امروزه در حوزه مدیریت و سازمان، موضوع خستگی ذهنی کارکنان به یکی از پدیده‌های که اثرات مهم و عمیقی را از خود بر جای می‌گذارد تبدیل شده است؛ چراکه علاوه بر مسائل و مشکلات شخصی، مسائل سازمانی را نیز تحت تأثیر خود قرار می‌دهد. توانایی و شایستگی‌های کارکنان می‌تواند در تسریع و دستیابی به اهداف کلی سازمان نقش بسزایی را ایفا نماید، درحالی که وقتی شخص کارمند درگیر عارضه خستگی ذهنی است، به‌سختی می‌تواند وظایف اصلی

خود را انجام دهد. مدیران سازمان‌ها و شرکت‌ها همواره به این فکر هستند که تصمیماتی را اتخاذ نمایند که برای ذی‌تفعان خود بالاترین بازده را داشته باشد (رضایی و همکاران، ۱۳۹۹)، درحالی‌که وقتی مدیر دچار و درگیر عارضه خستگی ذهنی است دیگر نمی‌تواند از میان گزینه‌های مختلف در دسترس، بهترین تصمیم را اخذ نماید (ونس و همکاران، ۲۰۱۷). بنابراین خستگی ذهنی بین مدیران و کارکنان یکی از چالش‌های رایج در محیط‌های کاری مدرن است که می‌تواند بر بهره‌وری و رضایت شغلی تأثیر منفی بگذارد. بنابراین خستگی ذهنی یک مسئله جدی است که نیازمند توجه و اقدام لازم است تا مدیران و کارکنان سازمانی بتوانند به بهترین نحو مسئولیت‌های خود را انجام دهند و سلامت روان خود را حفظ کنند.

اینرسی نوآوری

اصطلاح "اینرسی" ریشه در کلمه لاتین "Iners" دارد که به معنای "بی‌کار و تنبل" است. نیوتن این مفهوم را چنین تعریف می‌کند: "هر پدیده‌ای در حالت سکون یا حرکت یکنواخت باقی می‌ماند، مگر آنکه تحت تأثیر نیرویی خارجی قرار گیرد" (جعفری و همکاران، ۱۳۹۷). هنگامی که سازمان‌ها به‌طور مداوم برای حل مسائل یا مواجهه با چالش‌ها از یک روش ثابت استفاده می‌کنند، نتایج مشابهی را به‌دست می‌آورند و موضوعات را با دلایل قیاسی و براساس تجربیات پیشین تفسیر می‌کنند. این رویکرد به آنها کمک می‌کند تا زمان کمتری را صرف کنند و از ریسک تغییر دوری گزینند. اما اگر تمامی فرایندها و تصمیم‌گیری‌ها تنها بر مبنای دانش و تجربیات گذشته بدون به‌روزرسانی ادامه یابد، این روش‌ها به سمت پیش‌بینی‌پذیری و اینرسی میل می‌کنند. در چنین شرایطی، رقبای سازمان قادر به پیش‌بینی حرکت، شیوه‌های تفکر و راه‌های حل مسائل آن خواهند بود که می‌تواند به شکست یا زیان منجر شود (اصائلو و همکاران، ۱۳۹۵). در صورتی که یک سازمان، شرکت یا بنگاه به وضعیت ثبات و عدم فعالیت در عرصه نوآوری دچار شود و هیچ اقدام مؤثری برای ارائه نوآوری انجام ندهد، به اینرسی نوآوری مبتلا می‌شود (سپهوند و همکاران، ۱۴۰۲). این وضعیتی است که در آن سازمان از نظر خلاقیت و نوآوری به بن‌بست رسیده و هیچ تلاشی برای تحریک خلاقیت و نوآوری انجام نمی‌دهد. به عبارت دیگر، اینرسی نوآوری بیانگر حالتی است که سازمان در آن از نظر خلاقیت و نوآوری در وضعیت ساکن باقی می‌ماند و نه تنها هیچ خلاقیتی نشان نمی‌دهد، بلکه از خروج از این شرایط نیز ابراز تمایل نمی‌کند (شریعت‌نژاد و همکاران، ۱۴۰۱). این نوع اینرسی به‌عنوان یکی از ریسک‌های جدید

برای سازمان‌ها، شرکت‌ها و بنگاه‌ها محسوب می‌شود؛ چرا که در صورت بروز این پدیده، این نهادها به حالتی منفعل دچار می‌شوند و تغییرات و تحولات مثبتی در آنها شکل نمی‌گیرد. در عین حال، همگان می‌دانند که استمرار و افزایش کارایی و بهره‌وری آنها به تطابق با تحولات نوآورانه بستگی دارد، و در غیر این صورت در عرصه رقابتی حاضر از رقبای خود عقب خواهند ماند (سپهوند و همکاران، ۱۴۰۲). باتوجه به بررسی پژوهش‌های صورت گرفته، ابعاد اینرسی نوآوری عبارتند از: عدم نوآوری در محصول، عدم نوآوری در فرایند، عدم نوآوری در خدمات و عدم نوآوری بنیادی.

۱. عدم نوآوری در محصول: نوآوری در محصول به معرفی و ارائه یک کالا یا خدمت جدید، بهبود در ویژگی‌ها یا مشخصه‌های محصول باتوجه به موارد استفاده و کاربردهای در نظر گرفته شده و نیازهای مشتریان اشاره دارد (سپهوند و همکاران، ۱۴۰۲). شرکت‌هایی که دچار اینرسی نوآوری هستند فاقد نوآوری در محصول و بهبود شرایط موجود هستند.

۲. عدم نوآوری در فرایند: نوآوری در فرایند شامل روش‌های جدید تولید محصولات یا خدمات و همچنین روش‌های جدید ارائه و تحویل آنها به مشتریان است. همچنین هدف از نوآوری فرایندی کاهش هزینه‌های تولید یا توزیع، افزایش کیفیت تولید یا توزیع محصولات جدید یا بهبود یافته است. در واقع، منظور از نوآوری فرایندی این است که تا چه میزان سازمان فناوری جدید را به کار می‌گیرد و روش‌های جدید انجام کار را به بوته آزمایش می‌گذارد (جیمز و همکاران، ۲۰۱۱). اینرسی نوآوری باعث عدم نوآوری در فرایند می‌شود.

۳. عدم نوآوری در خدمات: نوآوری در خدمات جدید به مشتریان موجود و جدید و یا ارائه خدمات موجود به مشتریان جدید است (اکبری و همکاران، ۲۰۱۵). با وجود اینرسی نوآوری در شرکت‌ها، مقاومتی در برابر نوآوری در خدمات ایجاد می‌شود و خدمات منسوخ شده‌ای را ارائه می‌دهند.

۴. عدم نوآوری بنیادی: نوآوری بنیادی ایجاد یک ایده خلاقانه است که از قبل وجود نداشته باشد. این نوآوری منجر به خلق بازارهای جدید برای شرکت می‌شود (اکبری و همکاران، ۲۰۱۵). اینرسی نوآوری باعث می‌شود شرکت‌ها در حالت سکون و دور از خلاقیت بمانند.

پیشینه پژوهش

پیشینه پژوهش به اختصار در جدول شماره ۱ آمده است:

جدول ۱. پیشینه پژوهش

ردیف	پژوهشگر	سال انتشار	عنوان	ابزار گردآوری داده	خلاصه پژوهش
۱	پرویت و رایش	۲۰۰۵	بحران سازمانی: گذری بر استدلال‌های شکست	مصاحبه	در پی پاسخ‌دادن به این سؤال برآمدند که چرا شرکت‌های موفق زمانی که در اوج موفقیت به سر می‌برند، به یکباره سقوط می‌کنند؟ آنها به این نتیجه رسیدند که ریشه چنین مسائل و بحران‌هایی در چهار حوزه رشد، تغییر، رهبری و فرهنگ سازمانی نهفته است. در بعضی از مواقع، شرکت‌ها به‌طور شتابان رشد می‌کنند و به‌طور سریع خود را تغییر می‌دهند. رهبران قدرتمندی، این کسب‌وکارها را هدایت کرده و فرهنگ پیشروی را در شاکله سازمان تقویت می‌کنند. با نگاهی به اغلب شرکت‌ها متوجه می‌شویم که عوامل موفقیت بیان‌شده را به اندازه کافی در اختیار دارند و دقیقاً نقطه ضعف و دلیل ناکارآمدی آنها در برخی مواقع در این‌جا پنهان شده است. اگر عوامل چهارگانه به اندازه کافی توسعه پیدا نکنند و روح گذشته‌نگری در سازمان حاکم شود، رسیدن به مرحله افول زودتر از موعد در سازمان رخ می‌دهد و مقدمات شکست در بازار نیز فراهم می‌شود. سازمان‌هایی که نوآور نباشند، به دنبال تغییر نباشند و همواره خود را اسیر مهارت و تخصص گذشته خود بدانند و به فکر یادگیری نباشند محکوم به شکست هستند.
۲	لیو	۲۰۰۶	پژوهش بهره‌برداری از دانش، اکتشاف دانش و تله شایستگی	پرسشنامه	به این نتیجه رسید که اکتشاف، استخراج و بهره‌گیری از دانش به موضوعی مهم و ثابت در مبانی نظری یادگیری سازمان تبدیل شده است. به عبارت دیگر، برای آنکه افراد در دام‌های شایستگی گرفتار نشوند، باید سازمانی یادگیرنده را بنیان نهاد که به‌طور مرتب و همیشگی ظرفیت‌های دانشی و مهارتی خود را بروزرسانی و تقویت کند. روزآمدی دانش و مهارت، استقبال از فناوری‌های دانش بنیان، حمایت‌های همه جانبه مدیران، انتقال فکر و ارزشمندی خلاقیت و نوآوری از راهکارهای فرار از تله‌های شایستگی به‌شمار می‌رود. افزون‌براین، حتی می‌توان گفت که افراط در اکتشاف راه‌ها و روش‌های جدید و همچنین، بهره‌برداری بیش از حد از راهکارهای گذشته، افراد را در تله شایستگی گرفتار می‌کند و گرفتارشدن در این تله موجب می‌شود که افراد در مقابل تغییرات مقاومت نشان دهند و به مهم‌تر از آن باعث می‌شود که از انجام رفتارهای نوآورانه دوری کرده و به عبارتی می‌توان گفت که تله‌های شایستگی در ایجاد اینرسی نوآوری تأثیر مهمی دارد.
۳	آهوجیا	۲۰۱۶	تله‌های شایستگی	مصاحبه	به این نتیجه رسید که بسیاری از سازمان‌ها برای حل مسائل و مشکلات پیش رو، همواره از روش‌هایی استفاده می‌کنند که در گذشته با به‌کارگیری آنها نتایج مثبتی را به‌دست آورده‌اند و دیگر از تغییر رویکرد اجتناب می‌کنند. همچنین در ادامه بیان می‌دارد که تله‌های شایستگی در سازمان‌ها مانعی بر سر راه نوآوری آنها می‌باشد که به‌نوبه خود این عدم نوآوری در بازار موجب می‌شود که سازمان‌ها در رقابت با رقبای خود حرفی برای گفتن نداشته و زودتر از موعد باید خود را از بازار رقابت کنار بکشند.

ردیف	پژوهشگر	سال انتشار	عنوان	ایزار گردآوری داده	خلاصه پژوهش
۴	ماتسون و همکاران	۲۰۱۶	خستگی تهدیدی برای نوآوری	پرسشنامه	در این پژوهش کارمندان با سابقه‌های کاری متفاوت در بخش تحقیق و توسعه یک شرکت در صنعت خودروسازی به این سؤال پاسخ می‌دهند. درنهایت نتایج تحقیق نشان داد که مدت زمان کاری آنها کافی و خستگی آنها کمتر می‌باشد به‌دنبال حمایت مدیریت برای تغییر وضعیت کاری به‌منظور تقویت نوآوری هستند و کارکنانی که در محیط کاری خستگی زیادی را تجربه می‌کنند، نشانه‌هایی از دل‌سردی را از خود بروز می‌دهند و مدیریت را برای مشکلات نوآوری که تجربه می‌کنند، سرزنش می‌کنند.
۵	وین مو	۲۰۲۴	ظرفیت جذب در مقابل تله شایستگی: دانش تجربی و سرمایه‌گذاری در فناوری‌های نو ظهور	پرسشنامه	این مطالعه با کنار هم قراردادن دیدگاه‌های «ظرفیت جذب» و «تله شایستگی»، یک جفت فرضیه رقابتی را در رابطه با تأثیر دانش تجربی بر تصمیم‌گیری سرمایه‌گذار در فناوری‌های نو ظهور پیشنهاد می‌کند. به‌طور خاص، وین مو ادعا می‌کند که دانش تجربی، سرمایه‌گذاری در فناوری‌های نو ظهور را براساس دیدگاه ظرفیت جذب تحریک می‌کند. در همین حال، با استفاده از دیدگاه تله شایستگی، نیز استدلال می‌کند که دانش تجربی ممکن است سرمایه‌گذاری در فناوری‌های نو ظهور را کاهش دهد.
۶	طباطبایی- نسب و همکاران	۱۳۹۱	خستگی ذهنی، هوش هیجانی و ارتباط آن با عملکرد افراد	پرسشنامه	به این نتیجه رسیدند که بین خستگی ذهنی با ابعاد هوش هیجانی و ارتباط آن با آن عملکرد افراد رابطه معنادار و معکوس وجود دارد و خستگی ذهنی موجب سرکوب شدن ذهن‌های خلاق و رفتارهای نوآورانه افراد می‌شود.
۷	اصانلو و خدای	۱۳۹۵	اینرسی دانش و شدت کارآفرینی بر عملکرد برند	پرسشنامه	نتایج تحقیق نشان داد که نوآوری سازمانی و قابلیت یادگیری سازمانی در سه بعد یادگیری متمرکز بر بازار، یادگیری متمرکز بر رابطه و یادگیری متمرکز داخلی، نقش میانجی را در ارتباط میان اینرسی دانش و شدت کارآفرینی با عملکرد برند ایفا می‌کنند.
۸	جعفری و همکاران	۱۳۹۷	اینرسی سازمانی بر نوآوری و نوآوری بر عملکرد	پرسشنامه	یافته‌ها نشان داد که اینرسی سازمانی با نوآوری باز و نوآوری در مدل کسب‌وکار رابطه منفی دارد و نوآوری باز و نوآوری در مدل کسب‌وکار بر عملکرد تأثیر مثبت دارد.
۹	شریعت‌نژاد و همکاران	۱۴۰۱	بررسی تأثیر انحراف اخلاق بر اینرسی نوآوری با نقش میانجی هوشمندی منابع انسانی	پرسشنامه	به این نتیجه رسیدند که در سازمان‌های دانش‌بنیان منابع انسانی هوشمند با استفاده از انحراف اخلاق و تخطی اخلاقانه از مقررات بوروکراتیک و دست‌وپاگیر سازمان، موجب نوآوری شده، سازمان‌های دانش‌بنیان را از اینرسی نوآوری به دور نگه می‌دارند.
۱۰	شیری و همکاران	۱۴۰۳	شناسایی و تبیین پیشایندها و پسایندهای تله‌های شایستگی در سازمان‌های دولتی	مصاحبه	طبق یافته‌های این تحقیق سبک مدیریتی سنت‌گرا، فناوری هراسی و اجتماعی‌سازی اداری به‌ترتیب بیشترین سهم را در نشر و نمو تله‌های شایستگی از نظرگاه حاذقان برخوردار بودند. همچنین پیامدهایی نظیر دیرینگی دانشی، جمود فکری و مقاومت در مقابل تغییر به‌ترتیب به‌زعم خبرگان، از نقش پررنگ‌تری در اثر تله‌های شایستگی در سازمان‌های دولتی برخوردار بودند.

پروست و رایس (۲۰۰۵)، در پژوهشی با عنوان بحران سازمانی: گذری بر استدلال‌های شکست در پی پاسخ‌دادن به این سؤال برآمدند که چرا شرکت‌های موفق زمانی که در اوج موفقیت به سر می‌برند، به یکباره سقوط می‌کنند؟ آنها به این نتیجه رسیدند که ریشهٔ چنین مسائل و بحران‌هایی در چهار حوزهٔ رشد، تغییر، رهبری و فرهنگ سازمانی نهفته است. در بعضی از مواقع، شرکت‌ها به‌طور شتابان رشد می‌کنند و به‌طور سریع خود را تغییر می‌دهند. رهبران قدرتمندی، این کسب‌وکارها را هدایت کرده و فرهنگ پیشروی را در شاکلهٔ سازمان تقویت می‌کنند. با نگاهی به اغلب شرکت‌ها متوجه می‌شویم که عوامل موفقیت بیان‌شده را به اندازه کافی در اختیار دارند و دقیقاً نقطه ضعف و دلیل ناکارآمدی آنها در برخی مواقع در این جا پنهان شده است. اگر عوامل چهارگانه به اندازه کافی توسعه پیدا نکنند و روح گذشته‌نگری در سازمان حاکم شود، رسیدن به مرحله افول زودتر از موعد در سازمان رخ می‌دهد و مقدمات شکست در بازار نیز فراهم می‌شود. سازمان‌هایی که نوآور نباشند، به‌دنبال تغییر نباشند و همواره خود را اسیر مهارت و تخصص گذشته خود بدانند و به فکر یادگیری نباشند، محکوم به شکست هستند. لیو (۲۰۰۶) در تحقیق خود با عنوان پژوهش بهره‌برداری از دانش، اکتشاف دانش و تله شایستگی به این نتیجه رسید که اکتشاف، استخراج و بهره‌گیری از دانش به موضوعی مهم و ثابت در مبانی نظری یادگیری سازمان تبدیل شده است. به عبارت دیگر، برای آنکه افراد در دام‌های شایستگی گرفتار نشوند، باید سازمانی یادگیرنده را بنیان نهاد که به طور مرتب و همیشگی ظرفیت‌های دانشی و مهارتی خود را به‌روزرسانی و تقویت کند. روزآمدی دانش و مهارت، استقبال از فناوری‌های دانش بنیان، حمایت‌های همه‌جانبه مدیران، انتقال فکر و ارزشمندی خلاقیت و نوآوری از راه کارهای فرار از تله‌های شایستگی به‌شمار می‌رود. افزون‌براین، حتی می‌توان گفت که افراط در اکتشاف راه‌ها و روش‌های جدید و همچنین، بهره‌برداری بیش از حد از راهکارهای گذشته، افراد را در تله شایستگی گرفتار می‌کند و گرفتارشدن در این تله موجب می‌شود که افراد در مقابل تغییرات مقاومت نشان دهند و به مهم‌تر از آن باعث می‌شود که از انجام رفتارهای نوآورانه دوری کرده و به عبارتی می‌توان گفت که تله‌های شایستگی در ایجاد اینرسی نوآوری تأثیر مهمی دارد. آهوجیا (۲۰۱۶) در یک کار تحقیقاتی با عنوان تله‌های شایستگی به این نتیجه رسید که بسیاری از سازمان‌ها برای حل مسائل و مشکلات پیش رو، همواره از روش‌هایی استفاده می‌کنند که در گذشته با به‌کارگیری آنها نتایج مثبتی را به‌دست آورده‌اند و دیگر از تغییر رویکرد اجتناب می‌کنند. همچنین در ادامه بیان می‌دارد که تله‌های شایستگی در سازمان‌ها مانعی

بر سر راه نوآوری آنها می‌باشد که به‌نوبه‌خود این عدم نوآوری در بازار موجب می‌شود که سازمان‌ها در رقابت با رقبای خود حرفی برای گفتن نداشته و زودتر از موعد باید خود را از بازار رقابت کنار بکشند. ماتسون و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان خستگی تهدیدی برای نوآوری، بررسی کردند که کارکنان برای نوآوری به چه چیزهایی نیاز دارند. در این پژوهش کارمندان با سابقه‌های کاری متفاوت در بخش تحقیق و توسعه یک شرکت در صنعت خودروسازی به این سؤال پاسخ می‌دهند. درنهایت نتایج تحقیق نشان داد که مدت زمان کاری آنها کافی و خستگی آنها کمتر می‌باشد به‌دنبال حمایت مدیریت برای تغییر وضعیت کاری به‌منظور تقویت نوآوری هستند و کارکنانی که در محیط کاری خستگی زیادی را تجربه می‌کنند، نشانه‌هایی از دل‌سردی را از خود بروز می‌دهند و مدیریت را برای مشکلات نوآوری که تجربه می‌کنند، سرزنش می‌کنند. وین‌مو (۲۰۲۴) در تحقیقی با عنوان ظرفیت جذب در مقابل تله شایستگی: دانش تجربی و سرمایه‌گذاری در فناوری‌های نوظهور، بیان می‌دارد که به‌دلیل تازگی رادیکال فناوری‌های نوظهور، سرمایه‌گذاری در چنین فناوری‌هایی ریسک بالا و عدم اطمینان زیادی را به همراه دارد. اینکه آیا دانش تجربی سرمایه‌گذاران، سرمایه‌گذاری در فناوری‌های نوظهور را تشویق می‌کند یا از آن جلوگیری می‌کند، همچنان در دست بررسی است. این مطالعه با کنار هم قراردادن دیدگاه‌های «ظرفیت جذب» و «تله شایستگی»، یک جفت فرضیه رقابتی را در رابطه با تأثیر دانش تجربی بر تصمیم‌گیری سرمایه‌گذار در فناوری‌های نوظهور پیشنهاد می‌کند. به‌طور خاص، وین‌مو ادعا می‌کند که دانش تجربی، سرمایه‌گذاری در فناوری‌های نوظهور را براساس دیدگاه ظرفیت جذب تحریک می‌کند. در همین حال، با استفاده از دیدگاه تله شایستگی، نیز استدلال می‌کند که دانش تجربی ممکن است سرمایه‌گذاری در فناوری‌های نوظهور را کاهش دهد. شواهد تجربی از دوره‌های تأمین مالی مرتبط با بلاک چین نشان می‌دهد که دانش تجربی بر سرمایه‌گذاری در فناوری‌های نوظهور تأثیر منفی می‌گذارد، که با دیدگاه تله شایستگی سازگار است. وین‌مو همچنین به این نتیجه رسید که شهرت و وضعیت سرمایه‌گذار پیامدهای تله شایستگی را تشدید می‌کند. به‌طور کلی، این مطالعه سرمایه‌گذاری در فناوری‌های نوظهور، معضل نظری یادگیری تجربی و همچنین تصمیم‌گیری در شرایط عدم قطعیت و ابهام را روشن می‌کند. طباطبایی‌نسب و همکاران در سال ۱۳۹۱ در تحقیقی با عنوان خستگی ذهنی، هوش هیجانی و ارتباط آن با عملکرد افراد به این نتیجه رسیدند که بین خستگی ذهنی با ابعاد هوش هیجانی و ارتباط آن با آن عملکرد افراد رابطه معنادار و معکوس وجود دارد و خستگی ذهنی موجب

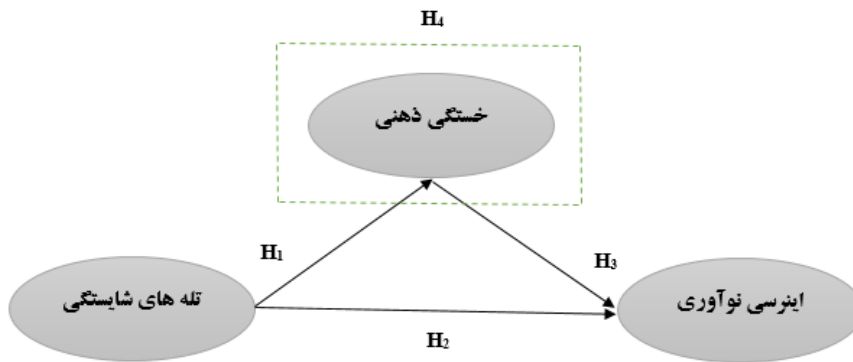
سرکوب شدن ذهن‌های خلاق و رفتارهای نوآورانه افراد می‌شود. اصائلو و خدامی در سال ۱۳۹۵ تحقیقی را با عنوان اینرسی دانش و شدت کارآفرینی بر عملکرد برند را در سازمان‌های فعال در صنعت فناوری اطلاعات به انجام رساندند که نتایج تجزیه و تحلیل اطلاعات با استفاده از روش معادلات ساختاری نشان داد که نوآوری سازمانی و قابلیت یادگیری سازمانی در سه بعد یادگیری متمرکز بر بازار، یادگیری متمرکز بر رابطه و یادگیری متمرکز داخلی، نقش میانجی را در ارتباط میان اینرسی دانش و شدت کارآفرینی با عملکرد برند ایفا می‌کنند. جعفری و همکاران در سال ۱۳۹۷ پژوهشی را با عنوان تأثیر اینرسی سازمانی بر نوآوری و نوآوری بر عملکرد را انجام دادند. یافته‌ها نشان داد که اینرسی سازمانی با نوآوری باز و نوآوری در مدل کسب و کار رابطه منفی دارد و نوآوری باز و نوآوری در مدل کسب و کار بر عملکرد تأثیر مثبت دارد. شریعت‌نژاد و همکاران در سال ۱۴۰۱ در تحقیقی با عنوان بررسی تأثیر انحراف خلاق بر اینرسی نوآوری با نقش میانجی هوشمندی منابع انسانی به این نتیجه رسیدند که در سازمان‌های دانش‌بنیان منابع انسانی هوشمند با استفاده از انحراف خلاق و تخطی خلاقانه از مقررات بوروکراتیک و دست و پاگیر سازمان، موجب نوآوری شده، سازمان‌های دانش‌بنیان را از اینرسی نوآوری به دور نگه می‌دارند. شیری و همکاران (۱۴۰۳) در یک کار تحقیقاتی به شناسایی و تبیین پیشایندها و پسایندهای تله‌های شایستگی در سازمان‌های دولتی پرداخته است. طبق یافته‌های این تحقیق سبک مدیریتی سنت‌گرا، فناوری هراسی و اجتماعی‌سازی اداری به ترتیب بیشترین سهم را در نشر و نمو تله‌های شایستگی از نظرگاه حاذقان برخوردار بودند. همچنین پیامدهایی نظیر دیرینگی دانشی، جمود فکری و مقاومت در مقابل تغییر به ترتیب به زعم خبرگان، از نقش پررنگ‌تری در اثر تله‌های شایستگی در سازمان‌های دولتی برخوردار بودند.

فرضیه‌های پژوهش

- فرضیه اول: تله‌های شایستگی بر خستگی ذهنی تأثیر دارد.
- فرضیه دوم: تله‌های شایستگی بر اینرسی نوآوری تأثیر دارد.
- فرضیه سوم: خستگی ذهنی بر اینرسی نوآوری تأثیر دارد.
- فرضیه چهارم: تله‌های شایستگی از طریق خستگی ذهنی بر اینرسی نوآوری تأثیر دارد.

مدل مفهومی

باتوجه به مبانی نظری و پیشینه تحقیق، مدل مفهومی متشکل از متغیرهای تله‌های شایستگی، خستگی ذهنی و اینرسی نوآوری در شکل (۲) ارائه شده است.



شکل ۲. مدل مفهومی تحقیق (آهوجیا، ۲۰۱۶؛ شیری و همکاران، ۱۴۰۳)

روش‌شناسی پژوهش

براساس نیاز تحقیق ساندرز، لوئیس و توزنهییل (۲۰۱۹) این پژوهش را می‌توان از نظر روش‌شناسی این‌گون، تشریح نمود. تحقیق از نظر هدف، کاربردی می‌باشد و فلسفه اثبات‌گرایی با رویکرد قیاسی را در پیش گرفته است. علاوه بر این و از آنجا که محقق در این تحقیق به بررسی و توصیف وضعیت متغیرها و روابط بین آنها می‌پردازد و از پرسشنامه به عنوان ابزار مورد استفاده برای جمع‌آوری اطلاعات استفاده شده است، پژوهش حاضر توصیفی، از نوع پیمایشی، به روش کمی است. جامعه آماری پژوهش حاضر سازمان‌های دولتی استان ایلام می‌باشد که تعداد کارکنان آنها ۲۲۵۰ نفر می‌باشد. با مشخص شدن تعداد اعضای جامعه آماری، به منظور نمونه‌گیری از فرمول کوکران استفاده شد. گفتنی است که نمونه‌گیری پژوهش به صورت تصادفی ساده انجام گرفت. براین اساس داریم:

رابطه (۱):

$$N = \frac{N(Z_{a/2})^2 p_q}{(N-1)D^2 + PQ(Z_{a/2})^2} = \frac{2250 \times (1.96)^2 \times 0.25}{2250 \times (0.05)^2 + 0.25 \times (1.96)^2} = 328$$

پس از جای گذاری اعداد موردنظر در فرمول، تعداد نمونه ۳۲۸ نفر به دست آمد. به طور کلی داده‌های موردنیاز در این پژوهش، همانند بسیاری از پژوهش‌ها از طریق دو روش کتابخانه‌ای و میدانی جمع‌آوری شد. بدین ترتیب در ابتدا، ادبیات پژوهش با استفاده از منابع موجود در زمینه پژوهش و بررسی مقاله‌های فارسی و لاتین، اسناد و کتب موجود در زمینه پژوهش گردآوری شد. در مرحله بعد با مراجعه به ادبیات به دست آمده، پرسشنامه‌های استاندارد مطابق با متغیرهای مدنظر در این پژوهش شناسایی و تدوین شدند و بین جامعه آماری توزیع شد. برای بررسی متغیر تله‌های شایستگی از پرسشنامه استاندارد آهوجیا (۲۰۱۶)، برای بررسی متغیر خستگی ذهنی از پرسشنامه استاندارد آنیوند و همکاران (۲۰۱۱) و همچنین برای بررسی متغیر اینرسی نوآوری از پرسشنامه استاندارد جعفری و همکاران (۱۳۹۲) شد. تجزیه و تحلیل داده‌های این پژوهش با استفاده از دو روش توصیفی و استنباطی انجام گرفت. بدین ترتیب در سطح توصیفی به توصیف متغیرهای جمعیت‌شناختی پرداخته شد و در سطح استنباطی، روایی و پایایی پرسشنامه، روابط بین متغیرها و مدل پژوهشی مورد بررسی قرار گرفت. همچنین از دو نرم‌افزار SPSS 21 و Smart PLS 3 برای تجزیه و تحلیل داده‌ها استفاده شد. در این پژوهش، به منظور تحلیل روابط میان مؤلفه‌ها و آزمون فرضیات تحقیق، از مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM) با رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS) و نرم‌افزار Smart PLS 3 استفاده شده است. هنگامی که مدل موردبررسی شامل بیش از یک متغیر وابسته باشد، استفاده از فن رگرسیون چندگانه برای تحلیل داده‌ها مناسب نخواهد بود. در این موارد، مدل معادلات ساختاری با بررسی همزمان و جامع روابط، توانایی آزمون تأثیر متغیرهای مستقل بر چندین متغیر وابسته را دارد (قاسمی، ۱۳۸۹). مدل معادلات ساختاری به عنوان یک روش تحلیل چندمتغیره قوی، به محققان این امکان را می‌دهد که مجموعه‌ای از معادلات رگرسیونی را به طور دقیق بررسی و گسترش دهند. در این روش، تحلیل مدل‌ها در دو مرحله اصلی انجام می‌شود: ابتدا «بررسی برازش مدل» و سپس «آزمون فرضیات پژوهش». برای ارزیابی پایایی (همسانی درونی) هر یک از گویه‌ها، بارهای عاملی مورد بررسی قرار گرفته که نتایج آن در جدول (۱) ارائه شده است.

جدول ۱. ضرایب بارهای عاملی و معناداری آنها

عامل	شاخص	سؤالات	بارعاملی	t-value
تله‌های شایستگی	----	q 1	۰.۷۲۱	۲۱.۷۲۲
		q 2	۰.۵۱۹	۱۱.۹۱۷
		q 3	۰.۸۰۶	۳۳.۷۸۵
		q 4	۰.۷۰۸	۲۰.۲۹۴
		q 5	۰.۷۶۷	۳۶.۵۸۷
		q 6	۰.۷۹۰	۳۸.۴۸۳
		q 7	۰.۷۵۵	۳۲.۴۰۰
خستگی ذهنی	بعد ذهنی	q 8- q 10	۰.۸۲۶	۴۲.۷۵۶
	بعد روان شناختی	q 11- q 13	۰.۸۱۱	۳۶.۰۶۶
	بعد عملکردی	q 14- q 16	۰.۸۱۶	۴۰.۳۵۴
	بعد فیزیولوژیکی	q 17- q 19	۰.۸۵۴	۴۸.۰۰۴
اینرسی نوآوری	عدم نوآوری در محصول	q 20- q 22	۰.۸۲۹	۵۴.۵۳۳
	عدم نوآوری در خدمات	q 23- q 25	۰.۸۲۷	۴۱.۵۳۹
	عدم نوآوری در فرایند	q 26- q 28	۰.۸۶۲	۵۶.۰۲۷
	عدم نوآوری بنیادی	q 29- q 31	۰.۸۲۱	۵۲.۷۷۸

حداقل مقدار ملاک برای تأیید مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی برابر با $0/4$ است. در جدول ارائه شده، تمامی مقادیر ضرایب بارهای عاملی مربوط به سؤالات بیشتر از $0/4$ بوده که نشان‌دهنده مناسب بودن این معیار می‌باشد. برای قسمت t-value، مقادیر باید بالای $1/96$ باشند تا در سطح $0/05$ معنادار تلقی شوند و در صورتی که این مقادیر بیش از $2/58$ باشند (در سطح $0/01$)، نتایج به عنوان معنادار شناخته می‌شوند. طبق الگوریتم تحلیل داده‌ها در رویکرد PLS، پس از ارزیابی بارهای عاملی سؤالات، مرحله بعدی شامل محاسبه و گزارش ضرایب آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگراست که نتایج این بررسی در جدول (۲) ارائه شده است.

جدول ۲. نتایج معیار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی متغیرهای پنهان تحقیق

متغیر	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب (CR)	AVE
تله‌های شایستگی	۰.۸۴۹	۰.۸۸۷	۰.۶۳۲
خستگی ذهنی	۰.۸۴۶	۰.۸۹۶	۰.۶۸۴
اینرسی نوآوری	۰.۸۵۶	۰.۹۰۲	۰.۶۹۸

طبق استانداردهای موجود، مقدار مناسب برای آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی برابر با ۰/۷ است. با توجه به یافته‌های جدول ارائه شده، این معیارها برای متغیرهای پنهان دارای مقادیر مناسبی هستند که می‌تواند تأییدکننده وضعیت قابل قبول پایایی پژوهش باشد. معیار دیگر در بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، روایی همگراست که به ارزیابی میزان همبستگی هر سازه با سؤالات (شاخص‌ها) خود می‌پردازد. مقدار قابل قبول برای این معیار که نشان‌دهنده اعتبار مناسب ابزارهای اندازه‌گیری است ۰/۵ می‌باشد. نتایج جدول فوق نشان می‌دهند که این معیارها برای متغیرهای پنهان مقادیر مطلوبی را کسب کرده‌اند و بنابراین می‌توان گفت روایی همگرای پژوهش نیز در سطح مناسبی قرار دارد.

بررسی روایی واگرا

فورنل و لارکر^۱ (۱۹۸۱) روش‌هایی را برای ارزیابی روایی واگرا پیشنهاد کرده‌اند که شامل مقایسه جذر میانگین واریانس استخراج شده (AVE) هر سازه با ضرایب همبستگی میان سازه‌هاست. طبق معیار فورنل - لارکر، یک متغیر باید نسبت به معرف‌های سایر متغیرهای پنهان، پراکندگی بیشتری در میان معرف‌های خود نشان دهد. به عبارت دیگر، AVE هر متغیر پنهان باید بیشتر از بالاترین مربع همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای پنهان باشد (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). برای ساده‌تر کردن محاسبات، می‌توان از روش معادل استفاده کرد که در آن جذر AVE با ضرایب همبستگی مقایسه می‌شود. براساس جدول زیر و نتایج به دست آمده از همبستگی‌ها و جذر AVE که در قطر جدول (۳) ارائه شده است، می‌توان روایی واگرای سازه‌های انعکاسی مدل را براساس معیار فورنل و لارکر تأیید کرد.

جدول ۳. ماتریس همبستگی و بررسی روایی واگرا

متغیر	تله‌های شایستگی	خستگی ذهنی	اینرسی نوآوری
تله‌های شایستگی	۰.۷۹۴		
خستگی ذهنی	۰.۷۷۲	۰.۸۲۷	
اینرسی نوآوری	۰.۷۲۸	۰.۷۷۶	۰.۸۳۵

کیفیت ابزار اندازه‌گیری

SSO^۲ مجموع مجذورات مشاهدات برای هر بلوک متغیر پنهان را، SSE^۳ مجموع مجذور خطاهای پیش‌بینی برای هر بلوک متغیر پنهان را و 1-SSE/SSO نیز شاخص اعتبار اشتراک یا CV-COM را نشان

1. Fornel and Larcker

2. Sum Of Squares Of Observation For Block

3. Sum Of Squared Prediction Errors For Block

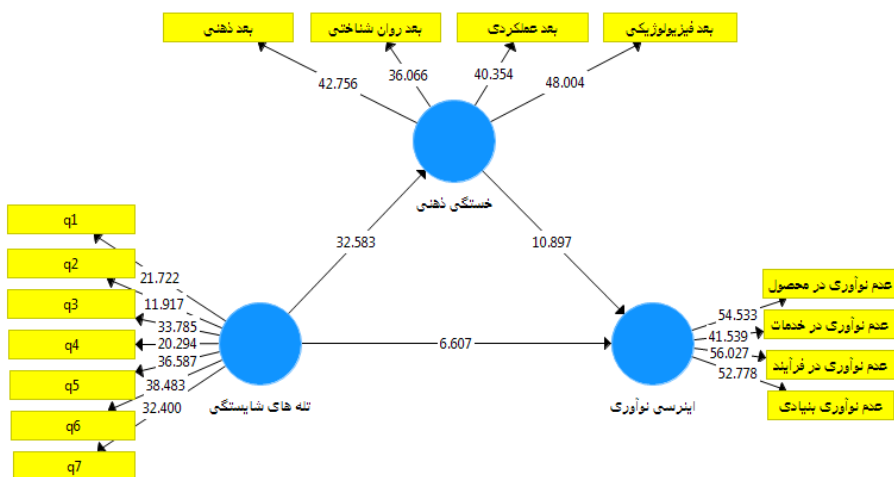
می‌دهد. CV-Red شاخص بررسی اعتبار حضور یا افزونگی است که کیفیت مدل ساختاری را نشان می‌دهد اگر شاخص واریس اعتبار مشترک متغیرهای پنهان و شاخص افزونگی مثبت باشد، مدل اندازه‌گیری، کیفیت مناسبی دارد (داوری و رضازاده، ۱۳۹۵). همان‌طور که در جدول (۴) مشاهده می‌شود، مدل نیز براساس این معیار یعنی مثبت بودن مقادیر، مناسب است.

جدول ۴. شاخص‌های افزونگی و اعتبار مشترک

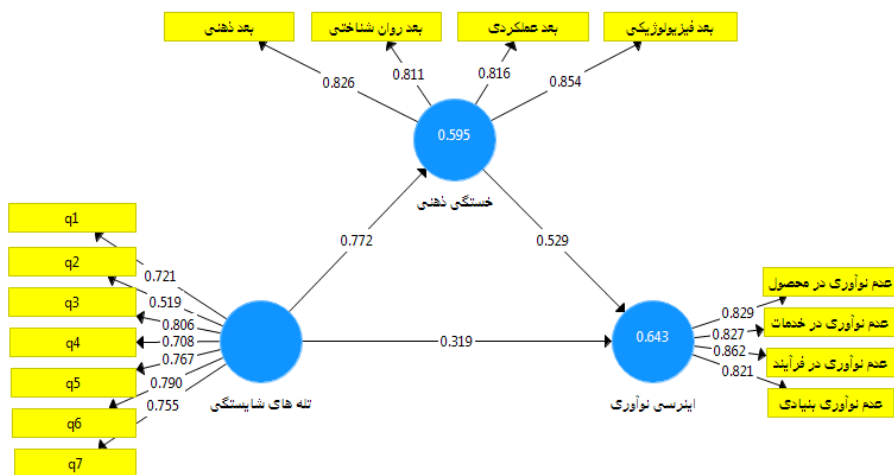
متغیر	SSO مقدار مطلوب: $0 < SSO$	SSE مقدار مطلوب: $0 < SSE$	1-SSE/SSO مقدار مطلوب: $0 < 1-SSE/SSO$
تله‌های شایستگی	۲۶۸۸۰۰۰	۱۶۷۴۵۱۷	۰.۳۷۷
خستگی ذهنی	۱۵۳۶۰۰۰	۸۴۲۸۲۲	۰.۴۵۱
اینرسی نوآوری	۱۵۳۶۰۰۰	۸۱۳۸۱۷	۰.۴۷۰

یافته‌های پژوهش

در جامعه مورد مطالعه در این تحقیق ۶۲ درصد از پاسخگویان را آقایان (۲۰۳ نفر) و ۳۸ درصد را خانم‌ها (۱۲۵) تشکیل داده بودند. از نظر وضعیت تأهل ۷۱ درصد متأهل (۲۳۲ نفر) و ۲۹ درصد نیز مجرد (۹۶ نفر) می‌باشند. از نظر توزیع سنی، جامعه آماری تحقیق جامعه جوانی است؛ چرا که ۵۳ درصد از جامعه آماری را افراد زیر ۳۰ سال (۱۷۴ نفر) تشکیل می‌دهند. در بررسی وضعیت تحصیلی، بالاترین درصد فراوانی به دارندگان فوق‌لیسانس تعلق داشت که ۴۸ درصد کل جامعه (۱۵۷ نفر) را تشکیل می‌دهند. برای بررسی فرضیه‌های پژوهش از مقادیر T و ضریب مسیر (بتا) یعنی اعداد روی مسیر و معناداری ضریب مسیر و مقادیر R² یا واریانس تبیین‌شده استفاده شده است. اعداد روی خطوط مسیر و نیز خطوط مربوط به بارهای عاملی مقادیر t هستند. اگر مقادیر بیش از ۱/۹۶ باشند در سطح ۰/۰۵ و اگر مقادیر بیش از ۲/۵۸ باشند، در سطح ۰/۰۱ معنادار هستند.



نمودار ۱. مدل معادلات ساختاری در حالت معناداری (t-value)



نمودار ۲. مدل معادلات ساختاری در حالت تخمین ضرایب مسیر

خلاصه نتایج مربوط به آزمون فرضیه‌ها همراه با ضریب مسیر و مقدار آماره T در جدول (۵) ارائه

شده است.

جدول ۵. فرضیه‌ها و نتایج

نتیجه آزمون	t- value	ضریب مسیر (بتا)	مسیر
تأیید رابطه	۳۲/۵۸۳	۰/۷۷۲	تله‌های شایستگی - خستگی ذهنی
تأیید رابطه	۶/۶۰۷	۰/۳۱۹	تله‌های شایستگی - اینرسی نوآوری
تأیید رابطه	۱۰/۸۹۷	۰/۵۲۹	خستگی ذهنی - اینرسی نوآوری
تأیید رابطه	۹/۲۲۲	۰/۴۰۸	تله‌های شایستگی - خستگی ذهنی - اینرسی نوآوری

آزمون سوبل

باتوجه به اینکه در فرضیه چهارم متغیر میانجی (خستگی ذهنی) وجود دارد، برای آزمودن آن باید از آزمون سوبل استفاده کرد. این آزمون یکی از آزمون‌های پرکاربرد برای آزمودن تأثیر یک متغیر میانجی در رابطه بین دو متغیر دیگر به کار می‌رود. در آزمون سوبل، یک مقدار Z-Value از طریق فرمول زیر به دست می‌آید که در صورت بیشتر شدن این مقدار ۱/۹۶ می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار بودن تأثیر میانجی یک متغیر را تأیید نمود. فرمول آزمون سوبل در زیر ارائه شده است.

رابطه (۲):

$$Z - \text{Value} = \frac{a * b}{\sqrt{(b^2 * s_a^2) + (a^2 * s_b^2) + (s_a^2 * s_b^2)}}$$

جدول ۶. مقادیر شاخص‌های آزمون سوبل

مقدار به دست آمده	مفهوم شاخص‌ها	شاخص
۰/۷۷	ضریب مسیر میان متغیر مستقل و متغیر میانجی	A
۰/۵۲	ضریب مسیر متغیر میانجی و متغیر وابسته	B
۰/۰۶	خطای استاندارد مسیر متغیر مستقل و متغیر میانجی	Sa
۰/۰۴	خطای استاندارد مسیر متغیر میانجی و متغیر وابسته	Sb

باتوجه به نمودار ۲ و با جای گذاری مقادیر مطابق جدول ۶ در فرمول آزمون سوبل، مقدار Z-Value حاصل از آزمون سوبل برابر با ۹/۲۲ شد که به دلیل بیشتر بودن از ۱/۹۶ می‌توان اظهار کرد که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، تأثیر میانجی خستگی ذهنی در رابطه بین تله‌های شایستگی و اینرسی نوآوری معنادار است، بنابراین می‌توان گفت فرضیه چهارم مبنی بر اثرگذاری تله‌های شایستگی بر اینرسی نوآوری با تأکید بر نقش میانجی خستگی ذهنی تأیید می‌شود.

برازش کلی مدل

شاخص GOF در مدل PLS راه‌حلی برای بررسی برازش کلی مدل بوده و بین صفر تا یک قرار دارد و مقادیر نزدیک به یک نشانگر کیفیت مناسب مدل است. این شاخص توانایی پیش‌بینی کلی مدل را مورد بررسی قرار می‌دهد و اینکه آیا مدل آزمون‌شده در پیش‌بینی متغیرهای مکنون درون‌زا موفق بوده است یا نه. برای بررسی برازش کلی از معیار GOF استفاده می‌شود که $GOF = 0.1$ میزان کم، $GOF = 0.25$ مقدار متوسط و مقدار بزرگ $GOF = 0.25$ برای سنجش اعتبار مدل‌های PLS به کار می‌رود (وتزلز و همکاران^۱، ۲۰۰۹). نتایج برازش کلی مدل در جدول (۷) ارائه شده است. این معیار از طریق فرمول زیر محاسبه می‌شود:

$$GOF = \sqrt{\text{Avg}(\text{Communalities}) * \text{Avg}(R^2)}$$

جدول ۷. شاخص‌های کلی برازش مدل

متغیر پنهان	Communalities	R ²
تله‌های شایستگی	۰/۷۸۱	—
خستگی ذهنی	۰/۷۵۲	۰/۵۹۵
اینرسی نوآوری	۰/۷۰۶	۰/۶۴۳
میانگین	۰/۷۴۶	۰/۶۱۹
GOF	۰/۶۷۹	

باتوجه به مقدار به دست آمده برای GOF به میزان ۰/۶۷۹ برازش بسیار مناسب مدل کلی تأیید می‌شود (وتزلز و همکاران، ۲۰۰۹).

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش به بررسی تأثیر تله‌های شایستگی بر اینرسی نوآوری باتأکید بر نقش میانجی خستگی ذهنی کارکنان در سازمان‌های دولتی استان ایلام پرداخته است؛ به گونه‌ای که خلأ تحقیقاتی موجود در این حوزه را پوشش دهد. در راستای بررسی این هدف، باتوجه به ادبیات موجود در حوزه پژوهش، دریافتیم که تله‌های شایستگی امروزه به عنوان یک عامل مهم در به وجود آمدن پدیده اینرسی نوآوری در سازمان شناخته شده است و خستگی ذهنی می‌تواند رابطه بین تله‌های شایستگی و اینرسی نوآوری

1. Wetzels et al.

در سازمان را میانجی‌گری نماید و تأثیر معناداری بر اینرسی نوآوری در سازمان بگذارد. حال چهار فرضیه در این ارتباط مطرح است که با آزمون معادلات ساختاری و با نرم‌افزار اسمارت پی ال اس سنجیده شدند. در فرضیه اول تأثیر تله‌های شایستگی بر خستگی ذهنی کارکنان مورد بررسی قرار گرفت. ضریب مسیر و عدد معناداری برای این فرضیه به ترتیب برابر با ۰/۷۷ و ۳۲/۵۸ است که حاکی از تأیید فرضیه مذکور می‌باشد. نتیجه این فرضیه با مطالعات اوهاجیا و همکاران (۲۰۱۶) هم‌راستا بود. تله شایستگی، با تمرکز بیش‌ازحد بر مهارت‌ها و روش‌های موجود، می‌تواند به طور غیرمستقیم منجر به خستگی ذهنی شود. هنگامی که افراد یا سازمان‌ها در یک مسیر ثابت و آشنا گرفتار می‌شوند، به تدریج از چالش‌ها و فرصت‌های جدید غافل می‌شوند. این امر سبب می‌شود که مغز کمتر تحریک شود و در عین حال، فشار روانی ناشی از حفظ وضع موجود، بر فرد یا سازمان تحمیل شود. افراد در این شرایط، به جای پرداختن به مسائل جدید و خلاقانه، بیشتر وقت و انرژی خود را صرف تکرار فعالیت‌های قبلی و حفظ روال‌های موجود می‌کنند (آهوجا، ۲۰۱۶). این نوع فعالیت تکراری، اگرچه ممکن است در ابتدا راحت به نظر برسد، اما به مرور زمان می‌تواند به خستگی ذهنی و فرسودگی منجر شود، زیرا مغز از فرایندهای شناختی متنوع و پویا محروم می‌ماند. این پدیده در سطوح مختلف سازمان، از کارکنان خط مقدم تا مدیران ارشد، قابل مشاهده است و می‌تواند به کاهش بهره‌وری و نوآوری منجر شود. علاوه بر بار شناختی، تله شایستگی می‌تواند از طریق کاهش انگیزه نیز به خستگی ذهنی دامن بزند. وقتی افراد احساس می‌کنند که در حال انجام کارهای تکراری و بدون چالش هستند، انگیزه آنها برای فعالیت و تلاش کاهش می‌یابد. این کاهش انگیزه نه تنها باعث خستگی ذهنی می‌شود، بلکه می‌تواند به بی تفاوتی، دلسردی و حتی افسردگی نیز منجر شود. در چنین شرایطی، افراد دیگر تمایلی به یادگیری مهارت‌های جدید و توسعه فردی ندارند و به دنبال کمترین میزان تلاش و بیشترین میزان راحتی می‌گردند. این چرخه معیوب، نه تنها بر سلامت روانی و جسمانی افراد تأثیر منفی می‌گذارد، بلکه عملکرد و بهره‌وری سازمان را نیز کاهش می‌دهد (اوپونگ، ۲۰۲۰). به این ترتیب، تله شایستگی نه تنها مانعی برای نوآوری و پیشرفت است، بلکه عاملی مخرب برای سلامت روانی و انگیزه کارکنان نیز به شمار می‌رود. وقتی که فرد در تله شایستگی گرفتار می‌شود، همواره با انتظارات بالای مدیریتی و فرهنگی سازمان مواجه می‌شوند که این به نوبه خود موجب افزایش استرس در آنان می‌شود و شخص کارمند را با نوعی خستگی ذهنی روبه‌رو می‌سازد و عملکردشان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. تله شایستگی به وضعیتی اطلاق می‌شود که در آن

یک سازمان یا فرد در مهارت‌ها و فرایندهای موجود خود بسیار ماهر شده و به آنها تکیه می‌کند، به‌طوری‌که از نوآوری و تغییرات لازم برای بقا و پیشرفت غافل می‌ماند. این تله، به‌ویژه در سازمان‌هایی که سابقه موفقیت طولانی دارند، به اینرسی نوآوری منجر می‌شود؛ چراکه موفقیت‌های گذشته، مدیران و کارکنان را به تداوم روش‌های موجود و اجتناب از ریسک تغییر تشویق می‌کند (هیراکلیوس و همکاران، ۲۰۱۷). در نتیجه، سازمان به‌جای جستجوی راه‌حل‌های جدید و تطبیق با شرایط متغیر بازار، به بهینه‌سازی فرایندهای فعلی خود می‌پردازد. این تمرکز بر بهبود تدریجی، اگرچه می‌تواند در کوتاه‌مدت مفید باشد، اما در بلندمدت سازمان را در برابر تحولات و رقبا آسیب‌پذیر می‌کند. به این ترتیب، تله شایستگی نه تنها مانع از نوآوری می‌شود، بلکه زمینه را برای شکست در بلندمدت فراهم می‌کند. لذا در فرضیه دوم محقق به دنبال بررسی تأثیر تله‌های شایستگی بر اینرسی نوآوری در سازمان‌های دولتی می‌باشد. طبق نتایج به‌دست آمده در اینجا، ضریب مسیر و عدد معناداری برابر با ۰/۳۱ و ۶/۶۰ می‌باشد که نشان از تأیید رابطه می‌باشد و تله‌های شایستگی تأثیر مثبت و معناداری بر اینرسی نوآوری دارد. نتایج این فرضیه با مطالعات وین مو (۲۰۲۴) و شیری و همکاران (۱۴۰۲) در یک راستا می‌باشد. وقتی که شخص درگیر تله شایستگی می‌باشد، همواره به دنبال به کارگیری مهارت‌ها و توانایی‌های گذشته خود می‌باشد و خود را در دایره همان مهارت‌ها گرفتار می‌کند، که این نگرش خود موجب می‌شود که فرد کمتر به دنبال یادگیری و به کاربردن روش‌ها و فنون جدید در حل مسائل برو؛ چراکه در بحث تله شایستگی گفته می‌شود شخص در این حالت همواره توانایی‌ها و مهارت‌های خود را برتر از مهارت‌ها و روش‌های جدید می‌داند و هیچ وقت خود را به سمت رفتارهای جدید و همنوایی با تغییر سوق نمی‌دهند که نتیجه این عملکرد چیزی جز خفه شدن روح نوآوری در سازمان نمی‌باشد. سازمان‌های دولتی اغلب به دلیل ساختار بوروکراتیک، قوانین و مقررات سختگیرانه و فرایندهای پیچیده، مستعد ابتلا به خستگی ذهنی و اینرسی نوآوری هستند (شیری و همکاران، ۱۴۰۳). در این سازمان‌ها، تمرکز بر رعایت دقیق رویه‌ها و فرایندها، گاهی اوقات بر خلاقیت و نوآوری اولویت پیدا می‌کند. این تمرکز بیش از حد بر روال‌های موجود، کارکنان را ملزم به تکرار فعالیت‌های مشابه به صورت روزمره می‌کند که به افزایش خستگی ذهنی و کاهش انگیزه برای ایجاد تغییر و نوآوری منجر می‌شود. از سوی دیگر، ترس از ریسک و مسئولیت‌پذیری در محیط‌های دولتی، تمایل به حفظ وضعیت موجود و اجتناب از هرگونه تغییر و نوآوری را تشدید می‌کند. این ترکیب از خستگی ذهنی و ترس از ریسک، باعث ایجاد

یک چرخه معیوب می‌شود که در آن سازمان‌ها به تدریج درگیر اینرسی نوآوری شده و از تحولات و فرصت‌های جدید غافل می‌مانند (نایر و همکاران، ۲۰۱۸). به این ترتیب، ساختارهای بوروکراتیک، به جای تسهیل نوآوری، به مانعی برای آن تبدیل می‌شوند. علاوه بر ساختار بوروکراتیک، فرهنگ سازمانی و مدیریت منابع انسانی نیز نقش مهمی در بروز خستگی ذهنی و اینرسی نوآوری در سازمان‌های دولتی ایفا می‌کنند. در بسیاری از این سازمان‌ها، فرهنگ سازمانی مبتنی بر سلسله مراتب و اطاعت است، به طوری که نوآوری و ابتکارات فردی به شدت محدود می‌شود. همچنین، نظام‌های ارزیابی عملکرد و پاداش معمولاً بر اساس معیارهای کمی و نه کیفی طراحی می‌شوند و به نوآوری و خلاقیت پاداشی نمی‌دهند. این شرایط باعث می‌شود که کارکنان، به جای تلاش برای بهبود فرایندها و ارائه ایده‌های جدید، به دنبال حفظ وضع موجود و رعایت قوانین و مقررات باشند. در چنین محیطی، خستگی ذهنی به دلیل فقدان چالش و فرصت‌های یادگیری بیشتر می‌شود و انگیزه برای نوآوری به طور چشمگیری کاهش می‌یابد (ماتسون و همکاران، ۲۰۱۶). در نتیجه، سازمان‌های دولتی به طور فزاینده‌ای با مشکل اینرسی نوآوری مواجه می‌شوند و در برابر تغییرات و چالش‌های جدید، آسیب‌پذیر می‌مانند. لذا در فرضیه سوم محقق به دنبال این است که آیا خستگی ذهنی بر اینرسی نوآوری تأثیر دارد یا خیر. نتایج به دست آمده از فرضیه سوم نشان داد که ضریب مسیر خستگی ذهنی بر اینرسی نوآوری برابر ۰/۵۲ می‌باشد و عدد معناداری آن برابر با ۱۰/۸۹ است که این عدد معناداری حاکی از تأیید این فرضیه می‌باشد و تأثیر مثبت و معناداری خستگی ذهنی بر اینرسی نوآوری را تأیید می‌کند. نتایج این فرضیه با مطالعات طباطبایی نسب و همکاران (۱۳۹۱) هم‌راستا بود. در فرضیه چهارم پژوهش، محقق به بررسی تأثیر تله‌های شایستگی بر اینرسی نوآوری با در نظر گرفتن نقش میانجی خستگی ذهنی کارکنان می‌پردازد. تله شایستگی به این موضوع اشاره دارد که چگونه موفقیت‌های گذشته، به جای اینکه محرکی برای پیشرفت باشند، می‌توانند به دام‌هایی تبدیل شوند که مانع از نوآوری شوند (آهوجا، ۲۰۱۶). وقتی افراد یا سازمان‌ها بیش از حد بر شایستگی‌ها و توانمندی‌های فعلی خود تکیه می‌کنند (تله شایستگی)، به تدریج در یک دایره بسته از روش‌های تکراری و عدم خلاقیت گرفتار می‌شوند (شیری و همکاران، ۱۴۰۳). این تمرکز بیش از حد، به مرور زمان، منجر به خستگی ذهنی می‌شود، زیرا افراد دائماً در تلاشند تا همان روال‌های قبلی را با همان کیفیت حفظ کنند. این خستگی ذهنی که به نوبه خود باعث کاهش توانایی شناختی، تصمیم‌گیری خلاقانه و حل مسئله می‌شود، در نهایت منجر به اینرسی نوآوری می‌گردد (ونس

و همکاران، ۲۰۱۷). اینرسی نوآوری، به معنای مقاومت در برابر تغییر و نوآوری است که باعث می‌شود سازمان‌ها یا افراد به روش‌های قدیمی و ناکارآمد پایبند بمانند (شریعت‌نژاد و همکاران، ۱۴۰۲). این فرضیه، نه تنها در سطح فردی بلکه در سطح سازمان‌ها و حتی جوامع نیز قابل بررسی است. مشاغل مختلف، فرهنگ‌های سازمانی و جوامع متفاوت، همگی می‌توانند به درجات مختلف تحت تأثیر این پدیده قرار بگیرند. متغیرهایی مانند انگیزه، حمایت سازمانی، فرهنگ سازمانی و نوع رهبری، می‌توانند این رابطه را تعدیل کنند و باعث تشدید یا کاهش اثرات آن شوند. بررسی این فرضیه، ما را در درک عمیق‌تری از موانع نوآوری یاری می‌دهد و راهکارهایی را برای غلبه بر این چالش‌ها ارائه خواهد کرد. ضریب مسیر (۰/۴۰) و عدد معناداری (۹/۲۲) در این فرضیه حاکی از نقش مؤثر خستگی ذهنی در میانجی‌گری رابطه بین تله‌های شایستگی و اینرسی نوآوری می‌باشد. باید عنوان نمود که تاکنون چه در داخل و چه در خارج پژوهشی که عیناً به بررسی نقش میانجی خستگی ذهنی در رابطه بین تله‌های شایستگی و اینرسی نوآوری در سازمان‌ها دولتی پرداخته باشد، وجود ندارد و لذا فقط به نتایج این پژوهش اکتفا می‌شود.

همانطوری که بیان شد تله‌های شایستگی در سازمان‌ها به وضعیتی اطلاق می‌شود که در آن یک سازمان به دلیل اتکای صرف به توانایی‌ها و روش‌های گذشته‌ی خود، از پذیرفتن تغییرات یا نوآوری‌های جدید دوری کرده و سر باز می‌زند. این وضعیت می‌تواند تأثیرات مختلفی روی اینرسی نوآوری (مقاومت در برابر تغییر) در سازمان‌های دولتی بگذارد. در اینجا به برخی از کاربردهای عملی و تأثیرات تله‌های شایستگی روی اینرسی نوآوری در سازمان‌های دولتی اشاره می‌شود:

۱. گیرافتادن در تله‌های شایستگی موجب کاهش پذیرش فناوری‌های نوین می‌شود، چون سازمان‌های دولتی به دلیل فرایندهای پیچیده و ساختارهای بورکراتیک، به روش‌های سابق خود تکیه می‌کنند که این موضوع می‌تواند باعث نپذیرفتن یا تأخیر در بهره‌گیری از فناوری‌های نوین شود.
۲. سازمان‌های دولتی به دلیل گیرافتادن در تله‌های شایستگی ممکن است در برابر تغییر ساختارهای بروکراتیک مقاومت نشان دهند؛ چراکه روش‌های فعلی‌شان به موفقیت‌ها و توفیق‌هایی تاریخی منجر شده است و تغییر در آنها می‌تواند تهدیدی برای تداوم عملکردشان تلقی شود. لذا به‌طور کلی باید گفت که مقاومت در برابر تغییرات ساختاری از دلایل گیرافتادن در تله‌های شایستگی می‌باشد.
۳. تله‌های شایستگی می‌تواند باعث شود که سازمان‌ها به سیاست‌گذاری‌های سنتی و کمتر مؤثر پایبند

باشند، به جای اینکه به سمت سیاست‌های نوآورانه و انطباق‌پذیر بروند.

۴. اینرسی نوآوری ناشی از به دام افتادن در تله شایستگی می‌تواند مانعی بر سر راه فرهنگ نوآورانه سازمان باشد، زیرا فرهنگ سازمانی همواره بر پایه ارزش‌ها و رفتارهای گذشته شکل می‌گیرد و تغییر این فرهنگ‌ها می‌تواند برای سازمان چالش‌برانگیز باشد.

۵. اگر کارکنان به دلیل موفقیت‌های گذشته خود در همین فضای کاری راحت باشند، انگیزه کمتری برای یادگیری مهارت‌های جدید و توسعه فردی خواهند داشت. بنابراین، تله‌های شایستگی در سازمان موجب کاهش انگیزه در کارکنان جهت حرکت به سمت یادگیری مهارت‌ها و بهبود توانمندی‌هایشان می‌شود.

برای مهار عارضه تله شایستگی و ارتقای بهره‌وری در سازمان‌های دولتی، پیشنهاد می‌شود که در سازمان یک نظام چرخشی وظایف و مسئولیت‌ها در میان کارکنان پیاده شود. این نظام به کارکنان سازمان امکان می‌دهد که در نقش‌ها و پروژه‌های مختلف شرکت کنند، که این امر به آنها کمک می‌کند تا مهارت‌های جدیدی را یاد بگیرند و از درج‌زدن و ماندن در چارچوب مهارت‌های موجود اجتناب کنند. همچنین، این رویکرد می‌تواند از خستگی کارکنان که ناشی از انجام وظایف تکراری در سازمان می‌باشد، جلوگیری کرده و انگیزه و علاقه آنها را افزایش می‌دهد. به علاوه، برگزاری کارگاه‌های آموزشی در طول سال برای به‌روزرسانی مهارت‌ها و همچنین ارائه پلتفرم‌های یادگیری برخط برای خودآموزی، می‌تواند کارکنان را به توسعه دائمی و نوآوری ترغیب کند که در نهایت منجر به افزایش بهره‌وری کلی سازمان خواهد شد. به طور کلی، غلبه بر تله شایستگی نیازمند تلاش آگاهانه برای تشویق به یادگیری و نوآوری، مشوق‌های کافی برای پذیرش تغییر، و همچنین ایجاد محیطی است که در آن شکست به عنوان بخشی از فرایند یادگیری پذیرفته شود. سازمان‌های دولتی می‌توانند با طراحی برنامه‌های آموزشی، ایجاد تیم‌های میان‌رشته‌ای و بهره‌گیری از نظرات بیرونی بر اینرسی نوآوری فائق آیند. همچنین در ادامه باید اشاره نمود که خستگی ذهنی کارکنان در سازمان‌های دولتی می‌تواند تأثیرات قابل توجهی بر نوآوری و مقاومت در برابر تغییر (اینرسی نوآوری) داشته باشد. خستگی ذهنی زمانی زمانی رخ می‌دهد که کارکنان به دلایلی چون فشار کاری، فرایندهای پیچیده، تصمیم‌گیری‌های مکرر و غیره، دچار افت شدید توان ذهنی و کاهش انگیزه می‌شوند. در اینجا به برخی از کاربردهای عملی و تأثیرات خستگی ذهنی کارکنان بر اینرسی نوآوری در سازمان‌های دولتی می‌پردازیم:

۱. کاهش قابلیت در اتخاذ تصمیمات مؤثر: خستگی ذهنی می‌تواند باعث کاهش توانمندی کارکنان در تجزیه و تحلیل اطلاعات و ارزیابی روش‌های نوآورانه بشود. این موضوع می‌تواند باعث تأکید بیشتر بر راه‌حل‌های گذشته و عدم پذیرش در تغییرات شود.
۲. مقاومت نشان دادن در برابر تغییرات جدید: وقتی کارکنان همواره در حالت خستگی ذهنی قرار بگیرند، انرژی کافی برای ایجاد و پیاده‌سازی ابتکارات جدید را ندارند و تمایل کمتری جهت مشارکت در فرایندهای تغییر و نوآوری از خود نشان می‌دهند.
۳. کاهش یافتن کیفیت همکاری و کار تیمی در سازمان: خستگی ذهنی کارکنان می‌تواند تعاملات گروهی را تحت تأثیر قرار دهد، در نتیجه همکاری کارآمد و خلاقانه در سازمان کاهش می‌یابد و به دلیل کاهش ارتباط مؤثر بین کارکنان فرصت‌های نوآورانه ازدست می‌رود.
۴. بیشتر شدن خطاهای انسانی در سازمان: تصمیم‌گیری‌هایی که ناشی از خستگی ذهنی کارکنان باشد ممکن است منجر به اشتباهات تأثیرگذار در کار شود که نیاز به تخصیص منابع برای رفع آنها دارد و از تمرکز بر نوآوری در سازمان می‌کاهد.
۵. نبود انگیزه و تعهد در کارکنان نسبت به سازمان: کارکنانی که به علت خستگی ذهنی انگیزه خود را ازدست می‌دهند، ممکن است تعهد کمتری نسبت به پیشنهاد یا اجرای تغییرات و نوآوری در سازمان از خود نشان دهند.
- لذا برای مدیریت تأثیر خستگی ذهنی کارکنان راهکارهایی از قبیل: ترویج استراحت‌های کافی و مدیریت زمان، تقسیم کار مؤثر، پیاده‌سازی برنامه‌های انگیزه‌افزایی، ایجاد محیط کاری حمایتی ارائه می‌شود. با چنین اقداماتی، سازمان‌های دولتی می‌توانند خستگی ذهنی را کاهش داده و راه را برای نوآوری‌های بیشتر هموار سازند.
- به‌طور کلی و باتوجه به آنچه که بیان شد، تله شایستگی وضعیتی است که در آن سازمان‌ها و افراد به مهارت‌ها و شایستگی‌های قبلی خود شدیداً وابسته هستند و از یادگیری و نوآوری‌های جدید باز می‌مانند. لذا این تله می‌تواند به اینرسی در فرایندهای نوآوری دامن زند. برای غلبه بر تله شایستگی و تشویق نوآوری در سازمان پیشنهاداتی ارائه می‌شود:
- ترویج و اشاعه فرهنگ یادگیری مستمر در سازمان: سازمان باید فضایی را ایجاد نماید و فرهنگی را ترویج دهد که یادگیری و پذیرش ایده‌های نو در آن فضا تشویق شود که برگزاری کارگاه‌ها،

دوره‌های آموزشی و سمینارها می‌تواند به پیشبرد این هدف کمک نماید.

- استخدام و به کارگیری افراد با تنوع فکری: استخدام چنین افرادی با زمینه‌های مختلف و تنوع فکری می‌تواند به ایجاد ایده‌های نوآورانه و شکستن انسداد ناشی از پدیده تله شایستگی کمک کند.

- هیچ زمانی شکست‌ها را سرکوب نکنید و چه‌بسا این شکست‌ها را فرصتی برای یادگیری به حساب آورید: سازمان‌ها باید به این سطح از ادراک رسیده باشند که شکست در فرایندهای نوآوری یک بخش طبیعی از یادگیری است و این نگرش به افزایش جسارت برای آزمایش ایده‌های نو کمک می‌کند.

- تعیین هدف‌های نوآورانه واضح: سازمان‌ها باید اهداف مشخصی را برای فرایندهای نوآورانه خود تعیین کنند و نتایج را به صورت مداوم مورد بررسی قرار دهند تا ارزیابی میزان پیشرفت و نوآوری را تسهیل کنند.

همچنین با توجه به مبانی نظری پژوهش و نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه‌های تحقیق، می‌توان بیان نمود که خستگی ذهنی یکی از عواملی است در سازمان‌ها که منجر به اینرسی نوآوری می‌شود. این خستگی ممکن است ناشی از فشار زیاد کاری، استرس، عدم تنوع در وظایف یا نبود انگیزه در کارکنان سازمان باشد. لذا برای کاهش خستگی ذهنی و ارتقای نوآوری پیشنهاداتی ارائه می‌شود:

- ایجاد تعادل بین زندگی شخصی و زندگی کاری کارکنان: تشویق افراد به استراحت‌های منظم در طول روز و تضمین اینکه افراد بتوانند زمان کافی برای فعالیت‌های خارج از سازمان داشته باشند که این مسئله خود می‌تواند انرژی و خلاقیت آنها را بهبود بخشد.

- فراهم نمودن محیط کاری مناسب: ایجاد فضای راحت و الهام‌بخش با نور طبیعی، وجود گیاهان و گل‌های تزئینی در مناطق استراحتی سازمان می‌تواند به کاهش خستگی ذهنی کارکنان کمک کند و به تبع آن کارکنان را به خلاقیت ترغیب می‌کند.

- ارائه برنامه‌های ورزشی و فعالیت‌های تفریحی: سازمان می‌تواند با تشویق کارکنان به شرکت در فعالیت‌های ورزشی یا تفریحی به کاهش استرس و خستگی ذهنی آنان کمک کند.

- حمایت از فکرهای بکر و خلاق و ایده‌های نو: ارائه فضای امن در سازمان که در آنجا کارکنان بتوانند ایده‌های نو خود را بدون ترس از شکست و بدون ترس از اینکه مورد ارزیابی‌های نابه‌جایی می‌شوند، به اشتراک بگذارند که این خود موجب تحریک خلاقیت و کاهش خستگی ذهنی در کارکنان سازمان می‌شود.

طبق آنچه که بیان شد، زمانی که فرد در تله شایستگی گرفتار می‌شود، به‌طور مداوم در حال استفاده از مهارت‌ها و شایستگی‌های خود می‌باشد و از یادگیری و به‌کارگیری روش‌های جدید غافل می‌شود که این حالت به ایجاد خستگی و ناامیدی در فرد منجر می‌شود. برای مدیریت این مشکل و مقابله با آن در سازمان، پیشنهاداتی ارائه می‌شود:

- تشویق به یادگیری و رشد مداوم در سازمان: سازمان‌ها باید با ارائه برنامه‌هایی را از طریق برگزاری دوره‌های آموزشی و کارگاه‌ها، به کارکنان خود کمک کنند که مهارت‌ها و شایستگی‌های جدید و به‌روز را یاد بگیرند که این کار می‌تواند به افزایش انگیزش در کارکنان منجر شود و کمک کند که از تله‌های شایستگی خارج شوند.

- ایجاد تنوع در وظایف و فعالیت‌های کارکنان: مدیریت سازمان باید کارکنان را به شرکت در پروژه‌ها یا انجام وظایفی جدید که نیاز به مهارت‌های جدید دارند تشویق نمایند که این کار می‌تواند از طریق جابه‌جایی شغلی، ایجاد تیم‌های پروژه‌ای میان واحدی و یا تشویق به همکاری با بخش‌های مختلف سازمان باشد. همین تغییر در وظایف به کاهش یکنواختی و خستگی ذهنی کمک می‌کند و احساس تازگی را در کارکنان ایجاد می‌کند.

- ارزیابی عملکرد و بازخوردهای منظم: ارزیابی عملکرد به‌صورت منظم و دریافت بازخورد از کارکنان می‌تواند به شناسایی نقاط قوت و ضعف آنها کمک کند. این فرایند می‌تواند به کارکنان این احساس را القا کند که در حال پیشرفت و بهبود هستند و آنها را از این فکر رهایی می‌دهد که همواره در گذشته باقی مانده‌اند. همچنین می‌توانند نقاط ضعف خود را بشناسند و بر بهبود آنها تمرکز کنند که این امر خود می‌تواند انگیزه و انرژی کارکنان را برای یادگیری چیزهای جدید افزایش دهند و به موازات آن خستگی ذهنی کارکنان را به حداقل خود برساند.

منابع

- اصانلو، بهاره و خدای، سهیلا (۱۳۹۵)، تأثیر اینرسی دانش و شدت کارآفرینی بر عملکرد برند، چشم‌انداز مدیریت بازرگانی، شماره ۲۸: ۶۲-۴۵. https://jbmp.sbu.ac.ir/article_96511
- اکبری، فریبا؛ موسوی، سیدنجم‌الدین و سپهوند، رضا (۱۳۹۴)، بررسی تأثیر هوش رقابتی بر ابعاد نوآوری باتوجه به نقش متغیر واسطه‌ای اثربخشی بازاریابی (مطالعه موردی: کارکنان بانک‌های دولتی و خصوصی در خرم‌آباد)، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه لرستان، دانشکده مدیریت.
- پرهیزگار، محمدمهدی؛ فروزنده دهکردی، لطف‌اله؛ جوکار، علی‌اکبر و درینی، ولی‌محمد (۱۳۹۲)، شناسایی عوامل مؤثر بر نوآوری سازمانی باتکیه بر پارادایم نوآوری باز مطالعه موردی: صنعت نشر کشور، مطالعات مدیریت صنعتی، ۱۱ (۳۱): ۱۰۱-۱۲۵. Doi: 20.1001.1.22518029.1393.11.31.6.1
- جعفری، سیدمحمدباقر؛ محمدی دورباش، زهرا و میرزایی، اشرف (۱۳۹۷)، تأثیر اینرسی سازمانی بر نوآوری و نوآوری بر عملکرد، فصلنامه مدیریت توسعه فناوری، دوره ششم، شماره چهارم: ۱۷۵-۱۵۳. Doi: 10.22104/JTDM.2019.3227.2114
- حلوانی، غلامحسین؛ باغیانی مقدم، محمدحسین و رضایی، محمدحسین (۱۳۸۶)، وضعیت خستگی در کارگران صنایع کاشی، سلامت کار ایران، ۴ (۳): ۵۷-۶۳.
- داوری، علی و رضازاده، آرش (۱۳۹۵)، مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار PLS، ناشر: جهاد دانشگاهی. <https://www.researchgate.net/publication/264519454>
- رضایی، فرزین؛ فیروز علیزاده، اکرم و نور محمدی؛ الهام (۱۳۹۸)، رابطه بین توانمندی مدیریت و مؤلفه مدیریت ریسک در صنعت نساجی. نشریه تحقیق در حسابداری مالی و حسابرسی، ۱۲ (۴۸): ۲۳-۴۲. <https://sid.ir/paper/370792/fa>.
- سپهوند، رضا؛ شریعت‌نژاد، علی و صالح‌آبادی، شقایق (۱۴۰۲)، شناخت اینرسی نوآوری در شرکت‌های دانش‌بنیان و پیامدهای آن؛ تحلیل عوامل پیشایندی با نقشه شناختی فازی، نشریه علمی مدیریت دانش سازمانی، شماره ۲۲، سال ششم: ۱۷۴-۱۴۵. Doi: 20.1001.1.26454262.1402.6.3.5.0
- سلیمانی، کوروش؛ سهرابی، فرامرز و کلانتری، مهدی (۱۴۰۰)، تدوین الگوی ساختاری عملکرد شناختی خلبانان براساس منابع استرس و آگاهی موقعیتی: نقش میانجی‌گر خستگی ذهنی و عوامل پروازی، مجله علوم روان‌شناختی، دوره بیستم، شماره ۱۰۲: ۸۹۹-۸۸۹. Doi: 20.1001.1.17357462.1400.20.102.13.0

شریعت‌نژاد، علی و زیدی اصل، معصومه (۱۴۰۲)، شناخت و فهم پدیده خستگی شناختی مدیران؛ تحلیل عوامل اثرگذار و پیامدها با روش نقشه شناختی فازی (نمونه پژوهش: شرکت‌های دانش‌بنیان استان لرستان)، نشریه علمی مدیریت دانش سازمانی، شماره ۲۰، سال ششم: ۲۳۹-۲۰۹.

Doi: 10.30495/QJOPM.2020.1872250.2523

شریعت‌نژاد، علی؛ موسوی، سیده‌نسیم و جعفری، محمد (۱۴۰۱)، بررسی تأثیر انحراف خلاق بر اینرسی نوآوری با نقش میانجی هوشمندی منابع انسانی، فصلنامه مدیریت بهره‌وری، دوره ۱۶، شماره ۱، پیاپی ۶۰: ۱۳۴-۱۰۹.

Doi: 10.30495/QJOPM.2020.1872250.2523

شیری، اردشیر؛ باقرزاده خداشهری، راضیه و قاسم‌پور، حامد (۱۴۰۳)، شناسایی و تبیین پیشایندها و پسایندهای تله‌های شایستگی در سازمان‌های دولتی، مطالعات مدیریت راهبردی، ۵۸ (۱۵): ۱۷۱-۱۹۲.

Doi: 10.22034/smsj.2023.385927.1870

طحان، آرزو و فارسی، علی‌رضا (۱۴۰۱)، تأثیر خستگی ذهنی و عضلانی بر حافظه کاری فضایی. نشریه روان‌شناسی شناختی و روان‌پزشکی، ۹ (۲): ۳۵-۴۷. DOI: 10.32598/shenakht.9.2.35

طباطبایی‌نسب، سیدمحمد؛ خاصی، سیدمیشم؛ سروش، محمدعلی و محمدآبادی، علی‌رضا (۱۳۹۱)، خستگی ذهنی، هوش هیجانی و ارتباط آن با عملکرد تحصیلی، فصلنامه پژوهش در نظام‌های آموزشی: ۲۴۶-

https://www.jiera.ir/?_action=xml&article=53120. ۲۳۰

قاسمی، وحید (۱۳۸۹)، مدل‌سازی معادله ساختاری در پژوهش‌های اجتماعی با کاربرد Amose Graphics، تهران: انتشارات جامعه‌شناسان، چاپ اول.

کاویانی، حسن؛ علیزاده، حمید و فرجی، معرفت (۱۳۹۸)، بررسی نقش میانجی انعطاف‌پذیری منابع انسانی در رابطه بین دوست‌وآنی سازمانی و هوش سازمانی در یگان‌های منتخب اطلاعات نظامی، فصلنامه مدیریت نظامی، سال نوزدهم، شماره ۲: ۸۰-۵۳. https://jmm.iranjournals.ir/article_38053

محمدی، عباس؛ فولادی دهقی، بهزاد و نعمت‌پور، لیلا (۱۳۹۷)، بررسی خستگی ذهنی و تأثیر آن بر عملکرد کارکنان دانشکده بهداشت با استفاده از امواج الکتروانسفالوگرافی، مجله مهندسی بهداشت حرفه‌ای، دوره ۵، شماره ۴: ۴۱-۴۹. http://johe.umsha.ac.ir/browse.php?a_code=A-10-444-3

مؤیدی، اسماعیل (۱۳۹۸)، بررسی تأثیر جو خلاقانه سازمان بر میزان انعطاف‌پذیری سازمان‌ها به‌واسطه نوآوری در اداره کل گاز استان گیلان، فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، سال سوم، شماره ۱۷، جلد اول: ۲۰-۱. <http://noo.rs/cWzDO>

هاشم‌زاده، ابراهیم؛ حاجی‌حسینی، حجت‌الله؛ رادفر، رضا و ملک‌زاده، کرامت (۱۳۹۳)، عوامل مؤثر در ایجاد توانمندی‌های نوآوری (مورد مطالعه یک مرکز پژوهشی صنعت هوایی در ایران)، نشریه مدیریت نوآوری، سال سوم، شماره: ۷۵-۱۰۰.

https://www.nowavari.ir/article_14712_69b213647477cf0f5de9c8de85c58e99.pdf

References

- Ahuja, G.(2016). Competency Trap. he Palgrave Encyclopedia of Strategic Management. 22: 521–543. DOI:10.1057/978-1-349-94848-2_385-1
- Ahuja, G.& Katila, R.(2004). Where do resources come from? The role of idiosyncratic situations. Strategic Management Journal 25: 887–907. DOI: 10.1002/smj.401
- Anund, A. Ahlström, C. Kecklund, G. Åkerstedt, T.(2011) Rumble strips in centre of the lane and the effect on sleepy drivers. Industrial Health.;49(5):549-58 .
<https://doi.org/10.2486/indhealth.MS1247>
- Faber, L. Maurits, N. Lorist, M.(2012). Mental fatigue affects visual selective attention. PloS One. 2012;7(10):e48073. DOI: 10.1371/journal.pone.0048073.
- Fornell, C & Larcker, D. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. **Journal of Marketing Research**, 18(3), 39-50. <https://doi.org/10.1177/002224378101800104>
- Heracleous, L. Angeliki, P. Constantine, A.(2017). Structural ambidexterity and competency traps: Insights from Xerox PARC. Technological Forecasting and Social Change. Volume 117, April 2017, Pages 327-338.
<https://doi.org/10.1016/j.techfore.2016.11.014>
- Mattsson, J. Helge, H&Katrina, S.(2016). Motivation Fatigue As Athreat to innovation: Bypassing the Productivity Dilmma in R&D by Cylic Production. International Journal of Innovation Management VOL. 20, NO. 02.
<https://doi.org/10.1142/S1363919616500183>
- Jiménez, D& Sanz-Valle, R. (2011). Innovation, organizational learning, and performance. Journal of business research, 64(4), 408-417.
<https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2010.09.010>
- Lee, D & Van , E. (2010). Managing know-how. Management Science, 56(2), 270-285.
<https://doi.org/10.1287/mnsc.1090.1101>.
- Liu, W. (2006). Knowledge exploitation, knowledge exploration, and competency trap. Knowledge and Process Management, 13(3), 144-161.
<https://doi.org/10.1002/kpm.254>.
- Lorist, M. Bezdan, E. ten Caat, M. Span, M.Roerdink, J. Maurits, N. (2009). The influence of mental fatigue and motivation on neural network dynamics; an EEG coherence study. Brain Res.;1270:95-106. PMID: 19306850. DOI: 10.1016/j.brainres.2009.03.015.
- Mella, P. Colombo, M. (2014). Endogenous innovation.When inner organizational dynamics afford and constrain change, Procedia Economics and Finance 8, 1st International Conference 'Economic Scientific Research - Theoretical, Empirical and

- Practical Approaches', ESPERA 2013, pp 194-203. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(14\)00081-1](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(14)00081-1)
- Nagel, R. (2006). Organizational Behavior and Organizational Change Innovation, Agility, & Change Management, CSE & Enterprise Systems Center, Lehigh University.
- Nair, J & Pahurkar, R. (2018). Competitive Advantage Derived From Learning Organizations: Unpacking the Concept and Its Strategic Implications for the Outsourcing Industry in India. International Journal of Business and Management Invention (IJBMI) ISSN (Online), 2319-8028.
- Nicolaj, S & Daniel, L.(2015). Escaping real (non-benign) competency traps: linking the dynamics of organizational structure to the dynamics of search. TRATEGIC ORGANIZATION Vol 3(1): 85–115. <https://doi.org/10.1177/1476127005050521>
- O'Driscoll, A& Carson, D.(2021). The Competence Trap: Exploring Issues in Winning and Sustaining Core Competence. Irish Journal of Management, vol. 22, no. 1, pp.73-90. <https://doi.org/10.21427/D7FR16>
- Philip, P. Taillard, J. Valtat, C. Moore, N. Åkerstedt ,T.(2005). Fatigue, sleepiness, and performance in simulated versus real driving conditions. Sleep. 2005;28(12):1511-6. PMID: 16408409. <https://doi.org/10.1093/sleep/28.12.1511>
- Probst, G & Raisch, S. (2005). Organizational crisis: The logic of failure. Academy of Management Perspectives, 19(1), 90-105. <https://doi.org/10.5465/ame.2005.15841958>.
- Saunders, M. Lewis, P. & Thornhill, A. (2019). Research Methods for Business Students.
- Oppong ,T. (2020). The competency trap: How smart people sabotage their careers, Strategic Management Journal 22: 521–543.
- Van der Linden, D.(2011). The urge to stop: the cognitive and biological nature of acute mental fatigue. Washington, DC, US: American Psychological Association; 2011. P. 149-64. <https://doi.org/10.1037/12343-007>
- Van der Linden D, Eling, P.(2006). Mental fatigue disturbs local processing more than global processing. Psychol Res. 2006;70(5):395-402. <https://doi.org/10.1007/s00426-005-0228-7>
- Venenss, D. Patterson, S. D. Jeffries, O. Waldron, M. (2017). The effects of mentl fatigue on cricket-relevant performance among elite players. Journal of sports sciences, 35(24), 2461-2467. <https://doi.org/10.1080/02640414.2016.1273540>
- Wen, M& Jiang ,Xu . (2024). Absorptive capacity versus competency trap: Experiential knowledge and investment in emerging technologies. The International Journal of Technological Innovation, Entrepreneurship and Technology Management. Volume 131, Page 102973. <https://doi.org/10.1016/j.technovation.2024.102973>
- Wetzels, M. G, Odekerken-Schroder, C. Van, O. (2009). Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: guidelines and empirical illustration. Management Information Systems Quarterly, 33(1), 177-195. <https://doi.org/10.2307/20650284>
- Yilmaz , A. Tuzlukaya , S. (2022). Competency Trap in Organizational Learning: Turkish E-Government Gateway Application During the COVID-19 Pandemic, International

Journal of Electronic Government Research. 10.4018/IJEGR.288068.
DOI: 10.4018/IJEGR.288068