

## تاثیر اینرسی سازمانی بر جو سازمانی مثبت گرا شرکت های تولید و پخش دارو شهر تهران

فرید عسگری<sup>۱</sup>، الهام شاکری<sup>۲</sup>

<sup>۱</sup> استادیار گروه اقتصاد، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ابهر، ایران.

<sup>۲</sup> کارشناسی ارشد مدیریت مالی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ابهر، ایران.

Elishakeri\_2020@yahoo.com

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی تاثیر اینرسی سازمانی بر جو سازمانی مثبت گرا شرکت های تولید و پخش دارو شهر تهران بود. روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی انتخاب شد. جامعه آماری تحقیق، کلیه کارکنان شرکت های تولید و پخش دارو شهر تهران به تعداد ۷۵۱ نفر می باشد. نمونه پژوهش با استفاده از جدول کرجسی مورگان ۲۵۴ نفر برآورد شد. ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه اینرسی سازمانی استفی هاگ (۲۰۱۴) و جو سازمانی مثبت گرا هالپین و کرافت (۲۰۰۳) می باشد. پایایی پرسشنامه ها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ به ترتیب برابر با ۰/۷۹ و ۰/۸۵ محاسبه شد که حاکی از پایایی مناسب ابزار پژوهش است. داده های به دست آمده با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون با استفاده از نرم افزارهای SPSS 20 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد اینرسی سازمانی بر کاهش جو سازمانی مثبت گرا در شرکت های تولید و پخش دارو تاثیر دارد.

**کلید واژه ها:** اینرسی سازمانی، جو سازمانی مثبت گرا، تولید و پخش دارو.

## مقدمه

اصل اینرسی در فیزیک بیان می کند، هرگاه بر جسمی نیرویی وارد نشود یا برآیند نیروهای وارد بر آن صفر باشد، اگر جسم در حال سکون باشد همواره ساکن و اگر در حال حرکت است به حرکت مستقیم و یکنواخت خود ادامه خواهد داد. تغییرات در مسیر تنها زمانی اتفاق می افتند که اشیا به وسیله نیروهای بیرونی منقطع شوند. این بدین معنی است که هر تغییری در اینرسی به وسیله نیروهای خارجی ایجاد می شود و رشد و توسعه سازمان از این تغییر متاثر هستند. سازمانهای دولتی در ایران همواره با این انتقاد رو به رو هستند که چرا از روشها و رویه های بسیار تکراری در انجام امور مربوطه استفاده می کنند و دچار یک نوع سکون و بی تحرکی هستند. سازمانها اغلب برای صرفه جویی در زمان و پرهیز از ریسک، از رویکردهای حل مسئله روتین استفاده می کنند. دلیل و منشا ایجاد دانش ایستا و تجارب منسوخ شده گذشته در نتیجه استفاده از همین راه حلهای تکراری و رویکردهای قدیمی است [۱].

شرایط پیچیده شغلی کنونی اینرسی سازمانی غیر قابل انکار است و از طرف دیگر اینرسی سازمانی باعث ایجاد ناکارآمدی و عدم کسب نتیجه در شرکت و یا سازمان می شود. روانشناس و نظریه پرداز اولیه که در زمینه اینرسی سازمانی در مسیر ترقی شغلی تحقیق وسیعی را به عمل آورد معتقد است بیشتر افراد ظرف حدود ۳ سال در یک شغل ماهر می شوند از این به بعد کار معمول و یکنواخت می شود و دیگر چیز جدیدی برای آموختن وجود ندارد. در این حالت فرد احساس درماندگی می کند و کار خود را ناخوشایند تر و کم ارزشتر می پندارد، این تجربه طبیعی اینرسی سازمانی نام دارد. از سوی دیگر، ادبیات اینرسی سازمانی نشان می دهد که کارمندان می دانند که اینرسی سازمانی آنها پیامدهای منفی برای سایر کارمندان مانند نگرش های شغلی منفی و برای سازمان با نتایج منفی را بدنبال دارد. بطور کلی اینرسی سازمانی با عواقب منفی متعددی برای کارکنان، از جمله رضایت شغلی پایین تر و تعهد سازمانی ارتباط دارد [۲]. به عبارت دیگر عواقب و اثرات اینرسی سازمانی می تواند دارای هزینه برای خود شخص و ارگانها باشد که اشخاص با عواقب روان شناسی و ارگانها با کمبود انگیزه و روحیه و در بعضی موارد ترک ارگان توسط کارمندان رده بالا روبرو می شوند [۳].

همچنین یکی از عواملی که سازمان را در جهت تحقق اهداف آن یاری می رساند، جو سازمانی می باشد. جو سازمانی مثبت نه تنها در محیط خود دوام می آورد، بلکه در یک برهه ی زمانی طولانی نیز به طور کافی سازش کرده و توانایی بقاء و سازش خود را به گونه ای مداوم گسترش می دهد [۴].

جو سازمانی مثبت از فشارهای نامعقول محیط محفوظ است. این سازمانها در مقابل تلاشهای گروههای ذینفع برای تحت تأثیر قرار دادن سیاستهای سازمان بطور موفق، مقاومت می کند. مدیر در جو سالم رهبری پویا ایجاد می کند، رهبری که هم وظیفه مدار بوده و هم رابطه مدار است چنین سازمانی حامی کارکنان است. معینا آنان را هدایت کرده و استانداردهای عملکرد بالاتری را حفظ می کند.

به علاوه مدیر در مافوق‌های خود نفوذ داشته و در فکر و عمل خود استقلال دارد. کارکنان در سازمان سالم متعهد هستند. آنان اهداف بالاتر ولی قابل حصول برای کارکنان در نظر می‌گیرند، استانداردهای عملکرد سطح بالا را حفظ می‌کنند و محیط سازمانی منظم و جدی است. علاوه بر این، کارکنان با انگیزه زیادی در امور عملی سخت کار می‌کنند و به آنهایی که در امور علمی موفقیت دارند، احترام می‌گذارند. وسایل کار در دسترس همه است و بالاخره در یک سازمانی مثبت، کارکنان همدیگر را دوست دارند، به همدیگر اعتماد کرده، در کار خود دلسوز هستند و به سازمان خود افتخار می‌کنند [۵].

در پژوهشی چهارمحالی زاده [۶] نشان دادند اینرسی سازمانی موجب کاهش چابکی سازمانی به میزان ۰٫۶۰ می‌شود. همچنین از بین ابعاد مورد بررسی اینرسی سازمانی، اینرسی اقدام و اینرسی روانشناختی دارای بیشترین اثر کاهنده بر چابکی سازمانی بودند. تمرتاش و همکاران [۵] دریافتند اینرسی سازمانی بر تنبلی سازمانی و آنومی سازمانی تأثیر مثبت و معنادار دارد. جعفری و همکاران [۷] مشاهده کردند بین اینرسی سازمانی بر عملکرد در مدل کسب‌وکار رابطه منفی دارد، غفاری و رستم‌نیا [۸] دریافتند اینرسی سازمانی و تنبلی اجتماعی بر کژکارکردهای فرهنگ سازمانی بوروکراتیک تأثیر دارد و سیلیچ [۹] گزارش کردند اینرسی سازمانی بر جو سازمانی تأثیر دارد. علی‌رغم پژوهش‌های صورت گرفته در کشور، تاکنون پژوهشی در حوزه اینرسی سازمانی بر جو سازمانی مثبت گرا انجام نگرفته است؛ بنابراین این پژوهش با تمرکز بر روی اینرسی سازمانی و تأثیر آن بر جو سازمانی مثبت می‌پردازد. بر همین اساس، سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که آیا اینرسی سازمانی بر جو سازمانی مثبت گرا شرکت‌های تولید و پخش دارو شهر تهران تأثیر دارد؟

### روش تحقیق

روش پژوهش حاضر توصیفی از نوع همبستگی بود. جامعه آماری تحقیق، کلیه کارکنان شرکت‌های تولید و پخش دارو شهر تهران به تعداد ۷۵۱ نفر می‌باشد. نمونه پژوهش با استفاده از جدول کرجسی مورگان ۲۵۴ نفر برآورد شد. ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه اینرسی سازمانی استفی هاگ (۲۰۱۴) و جو سازمانی مثبت گرا هالپین و کرافت (۲۰۰۳) می‌باشد. پایایی پرسشنامه‌ها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ به ترتیب برابر با ۰/۷۹ و ۰/۸۵ محاسبه شد که حاکی از پایایی مناسب ابزار پژوهش است. داده‌های به دست آمده با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون با استفاده از نرم افزارهای SPSS 20 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها

جدول ۱ رابطه بین اینرسی سازمانی بر جو سازمانی مثبت گرا

متغیرها	جو سازمانی
اینرسی سازمانی	ضریب همبستگی
	سطح معناداری

نتایج جدول ۱ حاکی از آن است که، بین اینرسی سازمانی بر جو سازمانی مثبت گرا ( $r = -0.75$ ) رابطه منفی و معناداری در سطح ۹۹ درصد وجود دارد ( $p < 0.01$ ).

جدول ۲ خلاصه رگرسیون بررسی تأثیر اینرسی سازمانی بر جو سازمانی مثبت گرا

Sig	B	F	R <sup>2</sup>	R	متغیر
	استاندارد	تغییر	تعدیل شده		
۰/۰۰۱	-۰/۷۵	۱۳۴/۵۶	۰/۵۶	۰/۷۵	اینرسی سازمانی

همان طور که نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد، اینرسی سازمانی توانسته ۵۶ درصد تغییرات کاهش جو سازمانی مثبت گرا را پیش بینی کند. این پیش بینی با توجه به مقدار  $F (134/56)$  در سطح ۹۹ درصد معنی دار است.

جدول ۳ رابطه بین ابعاد اینرسی سازمانی با جو سازمانی مثبت گرا

جو سازمانی مثبت گرا	متغیرها
-۰/۶۵	ضریب همبستگی
۰/۰۰۱	سطح معناداری
-۰/۳۲	ضریب همبستگی
۰/۰۰۱	سطح معناداری
-۰/۴۱	ضریب همبستگی
۰/۰۰۱	سطح معناداری
-۰/۷۷	ضریب همبستگی
۰/۰۰۱	سطح معناداری
-۰/۶۰	ضریب همبستگی
۰/۰۰۱	سطح معناداری

نتایج جدول ۳ حاکی از آن است که، بین اینرسی شناختی با جو سازمانی مثبت گرا ( $r = -0.65$ )، بین اینرسی رفتاری با جو سازمانی مثبت گرا ( $r = -0.32$ ) و بین اینرسی اقتصادی با جو سازمانی مثبت گرا ( $r = -0.41$ )، بین اینرسی اجتماعی با جو سازمانی مثبت گرا ( $r = -0.77$ )، بین اینرسی سیاسی با جو سازمانی مثبت گرا ( $r = -0.60$ )، رابطه منفی و معناداری در سطح ۹۹ درصد وجود دارد ( $p < 0.01$ ).

جدول ۴ خلاصه رگرسیون بررسی تأثیر ابعاد اینرسی سازمانی با جو سازمانی مثبت گرا

گام	متغیر	R	R <sup>2</sup> تعدیل شده	F تغییر	B استاندارد	Sig
۱	اینرسی اجتماعی	۰/۶۹	۰/۵۹	۱۰۶/۱۸	-۰/۶۹	۰/۰۰۱
۲	اینرسی اجتماعی + اینرسی شناختی	۰/۷۳	۰/۶۸	۹۸/۳۴	-۰/۵۹ -۰/۳۶	۰/۰۰۱
۳	اینرسی اجتماعی + اینرسی شناختی + اینرسی سیاسی	۰/۷۸	۰/۷۱	۵۶/۰۹	-۰/۴۲ -۰/۳۸ -۰/۱۹	۰/۰۰۱

همان طور که نتایج جدول ۴ نشان می‌دهد، در گام اول اینرسی اجتماعی بیشترین پیش بینی را از جو سازمانی مثبت گرا داشته است. این متغیر به تنهایی توانسته ۵۹ درصد تغییرات جو سازمانی مثبت گرا را پیش بینی کند. این پیش بینی با توجه به مقدار  $F(۱۰۶/۱۸)$  در سطح ۹۹ درصد معنی دار است.

در گام دوم اینرسی شناختی کار وارد الگوی پیش‌بینی شده است و این دو متغیر با هم توانسته‌اند ۶۸ درصد تغییرات جو سازمانی مثبت گرا را پیش بینی کنند. یعنی متغیر اینرسی شناختی ۹ درصد تغییرات جو سازمانی مثبت گرا پیش بینی کرده است. این پیش بینی با توجه به مقدار  $F(۹۸/۳۴)$  در سطح ۹۹ درصد معنی دار است.

در گام سوم اینرسی سیاسی وارد الگوی پیش‌بینی شده است و این سه متغیر با هم توانسته‌اند ۷۱ درصد تغییرات جو سازمانی مثبت گرا را پیش بینی کنند. یعنی متغیر اینرسی سیاسی ۳ درصد تغییرات جو سازمانی مثبت گرا پیش بینی کرده است. این پیش بینی با توجه به مقدار  $F(۵۶/۰۹)$  در سطح ۹۹ درصد معنی دار است.

### بحث و نتیجه گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی تأثیر اینرسی سازمانی بر جو سازمانی مثبت گرا شرکت‌های تولید و پخش دارو شهر تهران بود. نتایج نشان داد بین اینرسی سازمانی بر جو سازمانی مثبت گرا رابطه منفی و معناداری در سطح ۹۹ درصد وجود دارد. اینرسی سازمانی توانسته ۵۶ درصد تغییرات کاهش جو سازمانی مثبت گرا را پیش بینی کند. این پیش بینی با توجه به مقدار  $F(۱۳۴/۵۶)$  در سطح ۹۹ درصد معنی دار است.

همچنین بین اینرسی شناختی، اینرسی رفتاری، اینرسی اقتصادی، اینرسی اجتماعی و اینرسی سیاسی با جو سازمانی مثبت گرا رابطه منفی و معناداری در سطح ۹۹ درصد وجود دارد. بر اساس نتایج رگرسیون گام به گام در گام اول اینرسی اجتماعی، در گام دوم اینرسی

شناختی و در گام سوم اینرسی سیاسی وارد الگوی پیش‌بینی شده است و این سه متغیر با هم توانسته‌اند ۷۱ درصد تغییرات جو سازمانی مثبت گرا را پیش‌بینی کنند. این نتایج با یافته‌های پژوهش‌های چهارم‌حالی زاده [۶]، تمرتاش و همکاران [۵]، جعفری و همکاران [۷]، غفاری و رستم نیا [۸] و سیلیچ [۹] همخوانی دارد.

بنابراین می‌توان گفت اینرسی سازمانی را مهم‌ترین عاملی می‌دانند که مانع شناسایی تهدیدات محیطی برای سازمان می‌شود و باعث می‌شود سرعت تطبیق‌پذیری سازمان با محیط کند شود. به زعم هانگ و همکاران<sup>۱</sup>، هرچه نیروی ایجاد شده توسط اینرسی برای حفظ وضع موجود قوی‌تر باشد، تغییرات سازمانی در مواجهه با تهدیدها یا فرصت‌های محیطی، آهسته‌تر خواهد بود که زمان پاسخ به محیط بیرونی را افزایش می‌دهد.

#### منابع

- Liao, S.H., (2012). Problem Solving and Knowledge Inertia, Expert Syst. Appl, 22, 21-31
- Wang, Y. H., Hu, C., Hurst, C. S., & Yang, C. C. (2014). Antecedents and outcomes of career plateaus: The roles of mentoring others and proactive personality. Journal of Vocational Behavior, 85(3), 319-328
- غیائی ندوشن سعید، ساسانی الهام (۱۳۹۴) بررسی تاثیر مرتبط بودن رشته تحصیلی با ویژگیهای شغلی بر سکون زدگی شغلی کارکنان، فصلنامه علمی - پژوهشی آموزش در علوم انتظامی، سال سوم، شماره ۱
- زهرایی. سید محمد، رجایی‌پور. سعید (۱۳۹۰)، بررسی رابطه میان هوش و سلامت سازمانی در دانشگاه‌های شهر اصفهان در سال تحصیلی ۱۳۸۸-۸۹، فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال دوم، شماره ۲، صص. ۱۷۴-۱۵۵
- تمرتاش، علی اصغر؛ صابری، علی؛ خسروی، ابوالفضل (۱۴۰۰) بررسی تاثیر اینرسی سازمانی بر تنبلی سازمانی و آنومی سازمانی در دانشگاه تهران، مدیریت فرهنگ سازمانی، دوره نوزدهم - شماره ۴، ۶۰۹ تا ۶۳۰.
- چهارم‌حالی زاده، نازنین (۱۴۰۰) بررسی تاثیر اینرسی سازمانی بر چابکی سازمانی (مطالعه موردی: شهرداری شوشتر)، رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری، شماره ۸۲، ۱۳۶ تا ۱۵۴.
- جعفری، سید محمدباقر؛ محمدی دورباش، زهرا و میرزایی، اشرف (۱۳۹۷). تاثیر اینرسی سازمانی بر نوآوری و نوآوری بر عملکرد. فصلنامه مدیریت توسعه فناوری، ۶(۴): ۱۷۵-۱۵۳.
- غفاری، رحمان و رستم نیا، یحیی (۱۳۹۶). اینرسی سازمانی و تنبلی اجتماعی؛ کژکارکردهای فرهنگ سازمانی بوروکراتیک. فصلنامه مدیریت دولتی، ۹(۲): ۳۰۷-۳۲۲.
- Sillic.M (2019). Critical impact of organizational and individual inertia in explaining non-compliant security behavior in the Shadow IT context. Computers & Security, Vol 80, 108-119.

<sup>1</sup> Huang et al.