

**Investigating the Relationship between  
Organizational Inertia on Innovation with Respect  
to the Mediating Role of Job Security of Social  
Security Employees**

**Mehr Afagh Pahlavan Ravi<sup>1</sup>, Bahareh Naseri<sup>2\*</sup>**

1. Master's Student, Department of Management, Zahedan Branch, Islamic Azad University, Zahedan, Iran.
2. Assistant Professor, Department of Management, Zahedan Branch, Islamic Azad University, Zahedan, Iran. (Corresponding Author) Email: naseri2018@yahoo.com

**Received: 12/10/2021; Accepted: 12/1/2021**

DOI: [10.30495/msds.2022.1946865.1020](https://doi.org/10.30495/msds.2022.1946865.1020)

**Extended Abstract**

**Abstract**

Manpower is considered the most valuable asset of an organization and society, so countries have long invested in this valuable workforce and are trying to fertilize it. Therefore, the purpose of this study is to investigate the relationship between organizational inertia and innovation with respect to the mediating role of job security of social security employees in Zahedan. The research method is a descriptive survey based on structural equation modeling. The statistical population of all employees of the General Department of Social Security Organization of Zahedan is 500 people. Using the Morgan table, the statistical sample size of 217 people was obtained by random sampling method. Data collection tools are Hogg Organizational Inertia Questionnaire (2014), Jimmensen et al. Innovation Questionnaire (2011), and Salonova and Shuffle (2002) Job Achievement Questionnaire. Formal and content validity were confirmed through confirmatory factor analysis. The reliability of the questionnaires was calculated using Cronbach's alpha test as 0.81, 0.85, and 0.87, respectively, which indicates the appropriate reliability of the research tool. The obtained data were analyzed using

SPSS 20 and Smart PLS software by structural equation modeling. The results showed that the mediating variable of job motivation in the relationship between organizational inertia on innovation is significant.

### **Introduction**

Inertia is defined as the tendency to remain in the current situation and resistance to redesigning the organization's strategy outside its current form. Inertia manifests itself in various forms in the organization, such as the suppression of valuable information in the organization, dry rules, and inflexibility, and thus does not allow the organization and employees to adapt to environmental changes. Exchange information with the environment, as a result, it causes individual stagnation in the whole organization. These problems and issues have a negative impact on employees' attitudes towards their work environment and face the environment with trouble and problems that sometimes appear hidden and sometimes overt

### **Case study**

The purpose of this study is to investigate the relationship between organizational inertia and innovation with respect to the mediating role of job security of social security employees in Zahedan.

### **Theoretical framework**

Emphasizing the effectiveness of employees and the optimal use of thinking power and personal skills of employees, makes the organization successful in achieving its goals. On the other hand, inertia is an important factor for employee decision making is an important factor for employee decision to leave the organization and vice versa, especially in a competitive environment will affect the organization. The practical necessity of conducting research includes: providing solutions with regard to organizational inertia and job motivation in order to increase employee innovation. Paying attention to the issue of organizational inertia and studying the influential, underlying and related factors and providing solutions to prevent its occurrence and overcome its complications, can have a valuable contribution in Zahedan social security staff and better advance organizational goals.

### **Methodology**

The research method is descriptive-survey based on structural equation modeling. The statistical population of all employees of the General Department of Social Security Organization of Zahedan is 500 people. Using Morgan table, the statistical sample size of 217 people was

obtained by random sampling method. Data collection tools are Hogg Organizational Inertia Questionnaire (2014), Jimmens et al. Innovation Questionnaire (2011) and Salonova and Shuffle (2002) Job Achievement Questionnaire. Formal and content validity were confirmed through confirmatory factor analysis. The reliability of the questionnaires was calculated using Cronbach's alpha test as 0.81, 0.85 and 0.87, respectively, which indicates the appropriate reliability of the research tool.

### **Discussion and Results**

The obtained data were analyzed using SPSS 20 and Smart PLS software by structural equation modeling. The results showed that the mediating variable of job motivation in the relationship between organizational inertia on innovation is significant.

### **Conclusion**

The results of the structural equation approach showed that the mediating effect of job motivation in the relationship between organizational inertia on innovation is significant. And the original hypothesis was confirmed. This means that job enthusiasm is associated with active participation and overall investment in role performance. In the context of the workplace, passion has a more special meaning. These organizations reflect these interactions in the employment contract, in which employees provide their services to the employer, commit to their job, and fulfill their employment obligations. By accepting and embracing their roles in the organization, employees spend energy on the roles and, in turn, become more and more absorbed in the roles they perform and become immersed in them, which can also increase employee innovation.

**Keywords:** Organizational inertia, innovation, job enthusiasm, social security staff.

## بررسی رابطه بین اینرسی سازمانی و نوآوری با توجه به نقش میانجی اشتیاق شغلی کارکنان تأمین اجتماعی

مهر آفاق پهلوان روی<sup>۱</sup>، بهاره ناصری<sup>۲\*</sup>

**چکیده:** نیروی انسانی به عنوان با ارزش ترین سرمایه یک سازمان و جامعه محسوب می شود؛ لذا از دیرباز کشورها بر روی این نیروی با ارزش سرمایه گذاری کرده و سعی در بارور نمودن آن دارند. بنابراین، هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین اینرسی سازمانی و نوآوری با توجه به نقش میانجی اشتیاق شغلی کارکنان تأمین اجتماعی زاهدان می باشد. روش پژوهش توصیفی پیمایشی مبتنی بر مدل سازی معادلات ساختاری است. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان اداره کل سازمان تأمین اجتماعی زاهدان به تعداد ۵۰۰ نفر است. با استفاده از جدول مورگان، حجم نمونه آماری ۲۱۷ نفر تعیین شد و نمونه گیری با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی انجام شد. ابزار گردآوری داده ها، پرسشنامه اینرسی سازمانی هاگ (۲۰۱۴)، پرسشنامه نوآوری جیمنز و همکاران (۲۰۱۱) و پرسشنامه اشتیاق شغلی سالوناوا و شوفلی (۲۰۰۲) می باشد. روایی صوری و محتوایی از طریق تحلیل عاملی تأییدی مورد تأیید قرار گرفت. پایایی پرسشنامه ها با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ به ترتیب برابر با ۰/۸۱، ۰/۸۵، ۰/۸۷ محاسبه شد که حاکی از پایایی مناسب ابزار پژوهش است. داده های به دست آمده، با استفاده از نرم افزارهای SPSS 20 و Smart PLS به روش مدل سازی معادلات ساختاری مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند. نتایج نشان داد متغیر میانجی اشتیاق شغلی در رابطه بین اینرسی سازمانی بر نوآوری معنادار است.

**واژگان کلیدی:** اینرسی سازمانی، نوآوری، اشتیاق شغلی، کارکنان تأمین اجتماعی، زاهدان.

۱. دانشجوی کارشناسی ارشد گروه مدیریت، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران.

۲. نویسنده مسئول - استادیار گروه مدیریت، واحد زاهدان، دانشگاه آزاد اسلامی، زاهدان، ایران.

Email: naseri2018@yahoo.com

## مقدمه

در محیط بی‌ثبات کنونی، سازمان‌ها با تغییرات شدیدی مواجه‌اند و چاره‌ای جز سازگاری با عوامل محیطی ندارند (Javadi et al., 2017). سازمان‌ها باید از یک سو عملیات خود را با توجه به تغییرات محیط و از سوی دیگر ساختار سازمانی خود را مطابق با مدل‌های عملیاتی جدید تغییر دهند (Král & Králová, 2016). افزایش رقابت، پیشرفت تکنولوژی، تنوع نیروی کار، بالا رفتن توقعات مشتریان و عواملی از این دست، هشدارهایی هستند که سازمان را به سوی تغییر و تحول سوق می‌دهند. بنابراین، سازگاری با تغییرات برای ادامه‌حیات سازمان ضروری است (Javadi et al., 2017). اینرسی به عنوان تمایل به باقی ماندن در وضعیت موجود و مقاومت در مقابل بازطراحی استراتژی سازمان خارج از شکل جاری آن تعریف شده است (Ghaffari & Rostamnia, 2017). اینرسی به شکل‌های مختلف، همانند سرکوب اطلاعات ارزشمند در سازمان، قوانین خشک و انعطاف ناپذیری (Sillic, 2019) در سازمان نمود پیدا می‌کند و از این طریق به سازمان و کارکنان این اجازه را نمی‌دهد که خود را با تغییرات محیطی تطبیق دهند و به تبادل اطلاعات با محیط بپردازند. در نتیجه، موجب رکود فردی در کل سازمان می‌شود (Ebrahimi, 2015). در حال حاضر بسیاری از رفتارها و قوانین حاکم بر سازمان به صورت متمرکز باعث شده که کارکنان در سازمان بی‌روحیه، بی‌تفاوت و روی هم رفته غیر حساس نسبت به محیط اطراف خود باشند. به نظر می‌رسد در چنین فضایی انجام تجربه‌ای محدود در یک چهار دیواری به نام سازمان مشکلاتی مانند عدم جامعه پذیری و ناسازگاری اجتماعی، انزوای اجتماعی، دشمنی آشکار و غیره را فراهم آورد که نمونه‌هایی از نمادهای اینرسی سازمانی است. این مشکلات و مسائل باعث تأثیر منفی بر نگرش کارکنان نسبت به محیط کار خود می‌شود و محیط را با دردسر و مشکل رو به رو می‌کند که این مشکلات گاه پنهان و گاه به صورت آشکار بروز می‌کند (Sepahvand et al., 2017). اکثر سازمان‌ها از نوآوری بسیار کم کارکنان خود نگران هستند و عدم نوآوری کارکنان اثربخشی تصمیم‌گیری‌های سازمانی و فرآیندهای تغییر را کاهش داده است. همچنین، مانع تحول و توسعه سازمان‌ها می‌شود؛ زیرا توانایی بررسی و تصحیح خطاها را از دست می‌دهد (Hamelink & Opdenakker, )

2019). عملکرد نوآورانه کارکنان موضوع جدیدی است و سازمان‌های پیشرو سعی می‌کنند تا بر اساس عملکرد نوآورانه ارزش بیشتری را برای ارباب رجوع خود خلق کرده و به آن‌ها تحویل نمایند و از این راه ارزش تصاحبی خود را افزایش دهند. در واقع، عملکرد نوآورانه روش بهتری برای ارائه ارزش بیشتر به گروه مشخصی از مشتریان پیشنهاد کرده و منافع بیشتری را به سازمان باز می‌گرداند (Ghaffari & Rostamnia, 2017). در سالیان اخیر توجه به اشتیاق شغلی به عنوان یک مؤلفه روانشناختی در سازمان‌ها، بحث‌ها و مطالعات بسیاری را به وجود آورده است. اشتیاق شغلی مفهومی است که با پیامدهای مثبت همچون عملکرد شغلی، تقویت رفتارهای مدنی سازمانی و خشنودی شغلی رابطه مثبت و مستقیم دارد و با قصد ترک شغل رابطه منفی دارد. کارکنان مشتاق به طور کامل مجذوب شغلشان می‌شوند و تکالیف شغلی را به طرز مطلوبی به انجام می‌رسانند و در شغل خود دست به خلاقیت و ابتکار عمل می‌زنند. اشتیاق شغلی یک مفهوم روانشناختی مثبت است و به عنوان شاخص بهزیستی و سلامت روانشناختی در محیط کار شناخته می‌شود. نظام اداری بی هیچ تردیدی مهم‌ترین نظام سیاسی هر کشور است. یکی از انتقادهایی که به نظام اداری کشور وارد بوده است عدم انطباق‌پذیری این سازمان‌ها با تغییر و تحولات محیطی است. امروزه در سیاستگذاری‌ها و خط‌مشی‌گذاری‌های سازمانی در بخش عمومی در ایران مشاهده می‌شود که استفاده مجدد از دانش قدیمی برای حل مشکلات جدید به یک قانون یا اصل تبدیل شده است. به همین خاطر است که در بخش عمومی پدیده‌ها ایستا و یکنواخت باقی‌خواهند ماند تا زمانی که ادامه این وضعیت دیگر امکان‌پذیر نباشد یا به وسیله نیروهای خارجی تغییر کند. این عدم انطباق‌پذیری ریشه در سکون و بی‌حرکی سازمانی و یا به عبارتی اینرسی سازمانی دارد (Ebrahimi, 2015). نارنجو و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۱۱)، نوآوری را پذیرش یک ایده یا رفتار راجع به یک نظام، سیاست، برنامه، فرایند، محصول یا خدمت که برای سازمان نو و جدید می‌باشد، بیان می‌کنند. به زعم آن‌ها، «عملکرد نوآورانه» می‌تواند درباره بهره‌برداری موفقیت‌آمیز از ایده‌های جدید به شکل

---

<sup>1</sup> Naranjo et al

<sup>2</sup> Innovative Performance

تولید محصول و یا خدمات جدید و یا اصلاح آن باشد. همچنین می‌تواند درباره شیوه ارائه خدمت نیز باشد (Naranjo Mainzer, 2011). در واقع عملکرد نوآورانه به معنای به کارگیری جدیدترین فناوری‌ها نیست، بلکه بیشتر تمرکز بر شیوه‌های تفکر و یافتن راه حل‌های خلاقانه در درون سازمان است، تا پرداختن به موضوع فناوری (Sheng & Chien, 2016). از طرف دیگر، نیروی انسانی به عنوان با ارزش‌ترین سرمایه یک سازمان، جامعه، و کشور محسوب می‌شود؛ به همین دلیل از دیرباز کشورها بر روی این نیروی با ارزش سرمایه‌گذاری کرده و سعی در باور نمودن آن دارند. کارکنان امروزه بیشتر از گذشته درباره زندگی کاری خود فکر می‌کنند و نگران هستند. آن‌ها شغل مطمئن، دراز مدت و ارضا کننده می‌خواهند و مایل‌اند در شغل خود رشد و توسعه پیداکنند (Tladinyane, 2021). بنابراین، با توجه به مطالب ذکر شده، از آنجایی که کارکنان نقش سازنده و کلیدی در پیشبرد هدف‌ها و مأموریت‌های سازمان دارند، امروزه دیگر تجهیزات، لوازم و ماشین آلات برای انجام اثر بخش امور سازمان کافی نمی‌باشد. لذا، اهمیت قائل شدن به اثر بخشی کارکنان و استفاده بهینه از نیروی فکر و مهارت‌های فردی کارکنان، سازمان را در دست یابی به اهدافش موفق می‌گرداند. از سوی دیگر، اینرسی یک عامل مهم برای تصمیم‌گیری کارمند به ترک سازمان می‌باشد و به صورت برعکس مخصوصاً در حالت رقابتی سازمان را تحت تأثیر قرار خواهد داد. ضرورت کاربردی انجام تحقیق شامل: ارائه راهکارهایی با توجه به اینرسی سازمانی و اشتیاق شغلی در جهت افزایش نوآوری کارکنان است. توجه به مسئله اینرسی سازمانی و مطالعه عوامل تأثیرگذار، زمینه‌ساز و مرتبط با آن و ارائه راهکارهایی برای پیشگیری از بروز آن و فائق آمدن بر عوارض آن، می‌تواند سهم ارزشمندی در کارکنان تأمین اجتماعی زاهدان و پیشبرد بهتر اهداف سازمانی داشته باشد. بدون تردید نتایج این پژوهش می‌تواند مورد استفاده دست‌اندرکاران و برنامه‌ریزان تأمین اجتماعی قرارگیرد. به طور کلی سازمان‌های خدماتی دولتی (همچون سازمان تأمین اجتماعی) در مقایسه با سازمان‌های خصوصی منابع کافی ندارند. شرکت‌ها با منابع فراوان می‌توانند فعالیت‌های نوآورانه داخلی را با حمایت از قابلیت‌های قوی فنی و اقتصادی خود انجام می‌دهند. از سوی

دیگر، بسیاری از سازمان‌ها با وجود کمبود منابع نیاز به جلب کمک‌های خارجی مانند فناوری خارجی، توانایی‌ها، دانش حرفه‌ای و غیره در هنگام انجام فعالیت‌های نوآورانه دارند و همچنین به دلیل اینکه انجام وظایف در سازمان تأمین اجتماعی با تغییر و تحولات سریع همراه با فناوری‌های پیشرفته عجین است و اینرسی سازمانی تأثیر منفی بر روی عملکرد این سازمان دارد، برای این مطالعه انتخاب شده است. علیرغم پژوهش‌های صورت گرفته در کشور، تاکنون پژوهشی در حوزه تأثیر اینرسی سازمانی بر نوآوری کارکنان تأمین اجتماعی زاهدان انجام نگرفته است؛ بر همین اساس، سؤال اصلی پژوهش حاضر این است که آیا اینرسی سازمانی بر نوآوری با توجه به نقش میانجی اشتیاق شغلی کارکنان تأمین اجتماعی زاهدان تأثیر دارد؟

### چارچوب نظری و پیشینه پژوهش

پژوهش‌های متنوعی در مورد اینرسی انجام شده است که هر کدام از منظر خاصی به این پدیده نگریده شده‌اند. در ادامه به برخی از این پژوهش‌ها اشاره می‌شود.

ابراهیم خانی و حاجی علی اکبری (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان «نقش اینرسی سازمانی بر عملکرد شرکت‌های صنعتی» به این نتیجه رسیدند که اینرسی سازمانی بر عملکرد شرکت‌های صنعتی تأثیر دارد (Ebrahim Khani & Haji Ali Akbari, 2021).

مؤمنی بادله و همکاران (۱۳۹۹) پژوهشی با عنوان «بررسی ابعاد اینرسی سازمانی بر ظرفیت جذب سازمانی در دانشگاه‌های علوم پزشکی» انجام داده‌اند. نتایج نشان داد که ابعاد اینرسی سازمانی بر ظرفیت جذب سازمانی تأثیر دارد (Momeni Badleh et al., 2020). بابازاده و همکاران (۱۳۹۸) پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر یادگیری بر نوآوری با نقش تعدیل‌گری اینرسی سازمانی» انجام داده‌اند. نتایج نشان داد که حضور اینرسی سازمانی باعث کاهش تأثیر اثر یادگیری بر نوآوری می‌شود. همچنین، اینرسی روان‌شناختی و هزینه برگشت‌ناپذیر اثر تعدیل‌گری منفی و اینرسی عملی اثر تعدیل‌گری مثبت در رابطه یادگیری و نوآوری در سازمان‌های دولتی دارند (Babazadeh et al., 2019). جعفری و همکاران (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان «تأثیر اینرسی سازمانی بر نوآوری و نوآوری بر عملکرد» انجام داده‌اند. این پژوهش، از نظر هدف کاربردی و برحسب روش، توصیفی از نوع پیمایشی است. جامعه آماری شامل شرکت‌های فعال در صنعت فن‌آوری اطلاعات در شهر تهران بوده است.



فرضیه‌های پژوهش با استفاده از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد آزمون قرار گرفتند. یافته‌ها نشان دادند 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 (Jafari et al., 2020). ابراهیمی (۱۳۹۴) پژوهشی با عنوان «درآمدی بر اینرسی سازمانی و عوامل تأثیر گذار بر آن در سازمان‌های بخش دولتی ایران» انجام داده است. یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که مهم‌ترین عامل تأثیر گذار بر اینرسی سازمان، اینرسی دانشی است (Ebrahimi, 2015). ژن<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «بررسی تأثیر اینرسی سازمانی بر چابکی سازمان» گزارش کردند که اینرسی سازمانی بر چابکی سازمان تأثیر منفی دارد (Zhen et al., 2021). وانگ<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان «بررسی اینرسی سازمانی بر مدل کسب و کار نوآوری و عملکرد سازمانی در تایوان» بیان کردند که اینرسی سازمانی بر مدل کسب و کار نوآوری و عملکرد سازمانی تأثیر دارد (Wang et al., 2020). سیلیکا<sup>۳</sup> (۲۰۱۹) در پژوهشی با عنوان «سکون سازمانی و فناوری اطلاعات: نقش نوآوری فردی و سازمانی» با استفاده از نظریه نوآوری سازمانی و فردی به عنوان چارچوب نظری، نشان دادند که در طول معرفی نوآوری توسط مدیران کسب و کار به شرکت، فرآیندهای قدیمی باید به طور همزمان در درون سازمان برچیده شوند؛ به طوری که نوآوری بتواند آزادانه جریان یافته و حرکت کند. اگر شرکت نوآوری باز را بپذیرد، در آن صورت با تغییرات عمده فرهنگی و سازمانی مواجه می‌شود و رفتار اینرسی گذشته باید رفع شود تا زمینه برای فناوری اطلاعات فراهم گردد (Sillic, 2019). شانکار<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان «جو سازمانی برای نوآوری و عملکرد سازمانی: اثر متقابل رفتار نوآورانه کار» به بررسی ادراک محیط‌های نوآورانه در سازمان پرداختند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که رفتار نوآورانه کار نقش محوری در رابطه بین جو سازمانی برای نوآوری و عملکرد سازمانی دارد. به علاوه جو سازمانی بهبود یافته رفتار نوآورانه را تقویت می‌کند (Shanker.R et al., 2017). گومز و وجهان<sup>۵</sup> (۲۰۱۷) پژوهشی با عنوان «بررسی توانایی یادگیری سازمانی بر نوآوری و عملکرد: مطالعه در شرکت‌های کوچک و متوسط در برزیل» انجام داده‌اند. نتایج نشان داد نوآوری بر عملکرد کارکنان تأثیر دارد (Gomes & Wojahn,

<sup>1</sup> Zhen

<sup>2</sup> Wang

<sup>3</sup> Sillic

<sup>4</sup> Shanker

<sup>5</sup> Gomes & Wojahn

2017). جائه هیونگ کانگ<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان «جو سازمانی در رفتار نوآورانه کارکنان در شرکت‌های کارآفرینی: یک بررسی متقابل» با استفاده از یک رویکرد چند مرحله‌ای مکانیزم‌های ارتباط جو سازمانی نوآورانه و رفتار نوآورانه کارکنان را مورد بررسی قرار داده‌اند. با استفاده از داده‌های جمع‌آوری شده از ۱۰۵ مدیر و ۳۹ مدیر اجرایی، یافته‌های آن‌ها نشان می‌دهد که جو مثبت به طور غیر مستقیم از طریق اشتیاق کارکنان برای خلاقیت به رفتارهای نوآورانه کارکنان مرتبط است (Hyeung Kang et al., 2016). کاوز<sup>۲</sup> و همکاران (۲۰۱۴)، در پژوهش خود با عنوان «اینرسی سازمانی و رفتارهای کارآفرینانه» به موضوع رفتارهای کارآفرینانه افراد که به واسطه اینرسی دانشی محدود شده‌اند، پرداختند و به این نتیجه دست یافتند که اینرسی در دانش سازمان از مهم‌ترین موانع نوآوری فردی است و اینرسی دانشی افراد را از رفتارهای کارآفرینانه باز می‌دارد (Cavus et al., 2014). هاگ<sup>۳</sup> (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان «اینرسی سازمانی به عنوان مانعی برای پذیرش فناوری در شرکت‌ها» اقدام به شناسایی پیامدهای اینرسی سازمانی در شرکت‌های اسپانیایی کرد. وی معتقد بود که مهم‌ترین عاملی که تطبیق کارکنان را با فناوری‌های جدید به خصوص فناوری اطلاعات دشوار می‌سازد، اینرسی و تمایل به سکون در سازمان است. از این رو ورود فناوری اطلاعات به سازمان نیازمند پویایی و تحرک است و اگر سازمان دچار اینرسی باشد، در برابر این تغییرات مقاومت خواهد کرد (Haag, 2014). هانگ<sup>۴</sup> و همکاران (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان «غلبه بر اینرسی سازمانی برای تقویت نوآوری مدل کسب‌وکار، دیدگاه نوآوری باز» انجام دادند. یکی از نتایج این پژوهش حاکی از تأثیر منفی اینرسی سازمانی بر نوآوری باز در سازمان بود (Huang et al., 2013). بنابراین با توجه به مطالب نظری و تجربی پژوهش، مدل مفهومی تحقیق طبق شکل شماره ۱ طراحی شد. بنابراین، محقق در پی بررسی رابطه بین اینرسی سازمانی بر نوآوری با توجه به نقش میانجی اشتیاق شغلی کارکنان تأمین اجتماعی زاهدان می‌باشد.

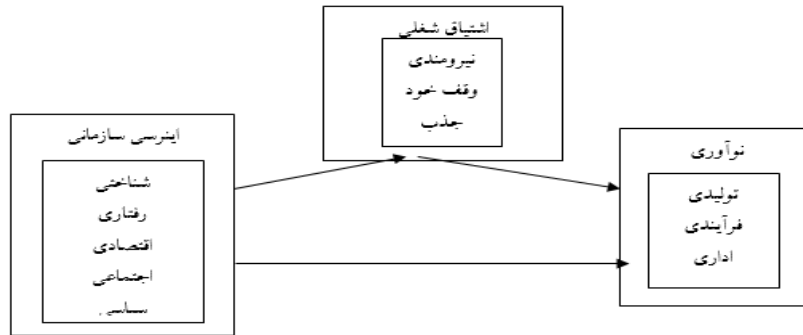
---

<sup>1</sup> Jae Hyeung Kang

<sup>2</sup> Cavus

<sup>3</sup> Haag

<sup>4</sup> Huang



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

### روش‌شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر روش، از جمله تحقیقات توصیفی - پیمایشی با رویکرد مدل‌سازی و معادلات ساختاری می‌باشد و از حیث هدف، کاربردی است. همچنین، پژوهش حاضر از نظر اجرا توصیفی از نوع همبستگی و مبتنی بر مدل‌سازی و معادلات ساختاری است. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان اداره کل سازمان تأمین اجتماعی زاهدان می‌باشند. تعداد کارکنان ۵۰۰ نفر است. با استفاده از جدول مورگان، حجم نمونه آماری ۲۱۷ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی به دست آمد. جهت گردآوری داده‌ها از روش کتابخانه‌ای و میدانی استفاده شد. در روش کتابخانه‌ای، محقق با کمک مبانی علمی و استفاده از کتب، مجلات علمی، پایان‌نامه‌ها و مقالات علمی و پایگاه‌های علمی آنلاین به جمع‌آوری مبانی نظری پژوهش پرداخته است و در بخش میدانی نیز محقق جهت جمع‌آوری داده‌های پژوهش از ابزار پرسشنامه استفاده شد. پرسشنامه‌های استفاده شده در پژوهش حاضر به شرح زیر است.

#### ۱- پرسشنامه اینرسی سازمانی

پرسشنامه اینرسی سازمانی توسط استفی هاگ (۲۰۱۴) تهیه شده است. این پرسشنامه با ۱۵ سؤال و زیر مؤلفه‌های شناختی، رفتاری، اقتصادی، اجتماعی و سیاسی می‌باشد. پایایی این پرسشنامه توسط غفاری و رستم نیا (۱۳۹۰) ۰/۹۳ به دست آمده است. روایی پرسشنامه نیز از طریق ۱۰ نفر از متخصصان مربوطه مورد تأیید قرار گرفت. طیف پاسخگویی به پرسشنامه طیف ۵ گزینه لیکرت (خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم، خیلی کم)

می‌باشد. مؤلفه‌های پرسشنامه اینرسی سازمانی شامل: شناختی، رفتاری، اقتصادی، اجتماعی، و سیاسی است.

### ۲- پرسشنامه اشتیاق شغلی

پرسشنامه اشتیاق شغلی از ۱۷ سوال تشکیل شده و توسط سالواناوا و شوفلی در سال ۲۰۰۲ طراحی شده است. این پرسشنامه شامل ۳ مؤلفه شامل نیرومندی (۶ماده)، وقف خود (۵ ماده) و جذب (۶ ماده) می‌باشد. پاسخ‌ها در تمام ماده‌های این مقیاس از کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم درجه بندی شده است. پایایی این پرسشنامه در پژوهش اسماعیلی و همکاران (۱۳۹۶) ۰/۹۵ به دست آمده است. همچنین، روایی پرسشنامه نیز به پنج نفر از متخصصان مربوطه داده شده بود و پرسشنامه مورد تأیید قرار گرفت. مؤلفه‌های پرسشنامه اشتیاق شغلی شامل: نیرومندی، وقف خود، و جذب است.

### ۳- پرسشنامه نوآوری

پرسشنامه نوآوری توسط جیمنز<sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۱۰) تهیه شده و دارای ۱۷ گویه و ۳ مؤلفه می‌باشد. پاسخ هر گویه روی یک مقیاس پنج درجه ای از بسیار کم (۱) تا خیلی زیاد (۵) مشخص می‌شود. مؤلفه‌های پرسشنامه نوآوری شامل: تولیدی، فرآیندی، و اداری است.

### روایی و پایایی پرسشنامه تحقیق

برای بررسی روایی پرسشنامه‌ها از تحلیل عاملی تأییدی با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS استفاده گردید. به منظور سنجش پایایی، تعداد ۳۰ نسخه از پرسشنامه به صورت آزمایشی در اختیار پاسخ دهندگان قرار گرفت که پس از جمع آوری پرسشنامه و ورود داده‌ها به نرم افزار SPSS ضریب آلفای کرونباخ و پایایی به شرح جدول شماره ۱ است.

جدول ۱. ضریب پایایی پرسشنامه

مؤلفه‌ها	پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ
اینرسی سازمانی	۰/۸۰	۰/۸۰
اشتیاق شغلی	۰/۸۵	۰/۸۴
نوآوری	۰/۸۱	۰/۷۹

<sup>۱</sup> Jeimz

برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از آمار توصیفی و استنباطی استفاده گردید. در سطح آمار توصیفی از شاخص‌های گرایش مرکزی، پراکندگی و جداول فراوانی، نمودارها و در سطح آمار استنباطی از آزمون‌های متناسب با داده‌ها از جمله مدل سازی و معادلات ساختاری با نرم افزار Smart PLS استفاده شد.

### یافته‌های پژوهش

توزیع فراوانی نمونه آماری بر اساس جنسیت نشان داد که فراوانی زنان ۱۳۲ نفر و مردان ۸۵ نفر است. توزیع فراوانی نمونه آماری بر اساس سطح تحصیلات شامل: ۵۰ نفر فوق دیپلم، ۱۱۳ نفر لیسانس، ۵۴ نفر فوق لیسانس است. توزیع فراوانی نمونه آماری بر اساس سنوات خدمت شامل: ۸۰ نفر کمتر از ۱۰ سال، ۱۰۰ نفر ۱۱ تا ۲۰ سال، ۳۷ نفر ۲۱ تا ۳۰ سال می‌باشد که توزیع فراوانی کل ۲۱۷ نفر است. نتایج ارزیابی اعتبار و پایایی پرسشنامه اینرسی سازمانی در جداول شماره ۲ و ۳ و ۴ نمایش داده شده است.

جدول ۲. شاخص‌های ارزیابی اعتبار و پایایی پرسشنامه اینرسی سازمانی

پایایی		ضرایب تی	بارهای عاملی	مؤلفه‌ها	
پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ				
۰/۸۱	۰/۷۵	۲۵/۷۳	۰/۸۷	Q1	شناختی
		۳۷/۶۳	۰/۹۲	Q2	
		۲۲/۰۹	۰/۸۲	Q3	
۰/۸۵	۰/۷۹	۵/۵۰	۰/۶۹	Q4	رفتاری
		۴۱/۱۲	۰/۹۰	Q5	
		۶/۲۰	۰/۷۳	Q6	
۰/۸۷	۰/۸۹	۴۱/۴۳	۰/۹۰	Q7	اقتصادی
		۵۱/۳۷	۰/۷۹	Q8	
		۱۱/۱۸	۰/۹۱	Q9	
۰/۷۹	۰/۷۵	۴۸/۵۰	۰/۹۱	Q10	اجتماعی
		۱۰۵/۴۸	۰/۹۴	Q11	
		۵۲/۶۶	۰/۹۲	Q12	
۰/۸۱	۰/۷۹	۱۷/۷۵	۰/۸۵	Q13	سیاسی
		۲۲/۶۳	۰/۸۷	Q14	
		۲/۹۶	۰/۴۵	Q15	

پایایی		ضرایب تی	بارهای عاملی	مؤلفه‌ها	
پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ				
۰/۸۵	۰/۷۹	۴/۶۳	۰/۵۶	شناختی	اینرسی سازمانی
		۱۰/۳۳	۰/۶۶	رفتاری	
		۱۸/۷۳	۰/۷۹	اقتصادی	
		۳۳/۷۸	۰/۸۸	اجتماعی	
		۲۶/۲۵	۰/۸۴	سیاسی	

جدول ۳. شاخص‌های ارزیابی اعتبار و پایایی پرسشنامه اشتیاق شغلی

پایایی		ضرایب تی	بارهای عاملی	مؤلفه‌ها	
پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ				
۰/۸۵	۰/۷۹	۱۴/۴۵	۰/۷۳	S1	جذب
		۱۰/۵۳	۰/۶۷	S2	
		۱۱/۷۹	۰/۷۰	S3	
۰/۸۷	۰/۸۹	۴۰/۷۸	۰/۸۸	S4	
		۳۹/۸۴	۰/۸۷	S5	
		۲۶/۸۷	۰/۸۳	S6	
		۱۸/۸۴	۰/۸۰	S7	
۰/۷۹	۰/۷۵	۱۸/۵۰	۰/۸۰	S8	نیرومندی
		۲۱/۸۴	۰/۸۳	S9	
		۱۷/۴۲	۰/۷۵	S10	
		۲۰/۹۰	۰/۸۳	S11	
		۱۸/۱۹	۰/۷۵	S12	
		۲۷/۱۰	۰/۸۴	S13	
		۲۳/۲۳	۰/۷۹	S14	وقف خود
		۱۷/۹۴	۰/۷۹	S15	
		۱۳/۰۱	۰/۸۱	S16	
		۱۵/۷۹	۰/۸۰	S17	
۰/۸۵	۰/۷۹	۲۶/۹۵	۰/۸۱	جذب	اشتیاق شغلی
		۲۴/۳۵	۰/۸۷	نیرومندی	
		۹۰/۰۵	۰/۹۴	وقف خود	

جدول ۴. شاخص‌های ارزیابی اعتبار و پایایی پرسشنامه نوآوری

پایایی		ضرایب تی	بارهای عاملی	مؤلفه‌ها	
پایایی ترکیبی	آلفای کرونباخ				
۰/۸۵	۰/۷۹	۱۱/۹۰	۰/۷۳	B1	تولیدی
		۳۹/۷۱	۰/۸۸	B2	
		۳۹/۹۴	۰/۸۷	B3	
		۱۹/۱۹	۰/۸۱	B4	
		۲۹/۳۵	۰/۸۵	B5	
		۲۵/۱۶	۰/۸۲	B6	
		۲۵/۴۵	۰/۸۲	B7	
۰/۷۷	۰/۸۱	۲۱/۶۳	۰/۸۱	B8	فرآیندی
		۳۷/۰۴	۰/۸۹	B9	
		۱۶/۴۳	۰/۸۰	B10	
		۴/۱۹	۰/۴۵	B11	
		۷/۷۷	۰/۶۲	B12	
		۷/۴۸	۰/۶۶	B13	
۰/۸۷	۰/۸۹	۱۵/۰۴	۰/۷۵	B14	اداری
		۱۰/۹۸	۰/۷۳	B15	
		۱۶/۳۴	۰/۷۵	B16	
		۷/۷۰	۰/۶۷	B17	
۰/۸۵	۰/۷۹	۶۹/۴۵	۰/۸۱	تولیدی	نوآوری
		۵۵/۱۶	۰/۸۷	فرآیندی	
		۹/۳۰	۰/۹۴	اداری	

با توجه به جداول شماره ۲، ۳، و ۴ تمامی بارهای عاملی تحقیق حاضر در سطح ۰/۰۵ و بیشتر معنی دار می‌باشند. بنابراین، گویه‌ها از اعتبار کافی برخوردار هستند. سومین ملاک پایایی، بررسی اعتبار مرکب هر یک از سازه‌ها می‌باشد. به منظور بررسی پایایی سازه از سه شاخص پایایی مرکب<sup>۱</sup>، متوسط واریانس<sup>۲</sup> استخراج شده و بار عاملی<sup>۳</sup> استفاده می‌گردد

<sup>1</sup> Construct Reliability

<sup>2</sup> Composite Reliability

<sup>3</sup> Average Variance Extracted

<sup>4</sup> Factor Loading

(Fornell & Larcker, 1981). شرط برقراری پایایی سازه این است که اندازه پایایی مرکب (CR) از ۰/۷ بزرگتر و اندازه متوسط واریانس استخراج شده (AVE) از ۰/۵ بزرگتر باشد (Fornell & Larcker, 1981).

### روایی واگرایی سازه‌ها

برای بررسی روایی واگرایی سازه‌ها، جذر AVE نشانگر آن است که همبستگی آن سازه با نشانگرهای خود بیشتر از همبستگی‌اش با سازه‌های دیگر است که نشانگر روایی مناسب سازه‌ها هستند. نتایج در جدول شماره ۵ نمایش داده شده است.

جدول ۵. ماتریس جذر AVE ابعاد اصلی مدل تحقیق (Fornell & Larcker, 1981)

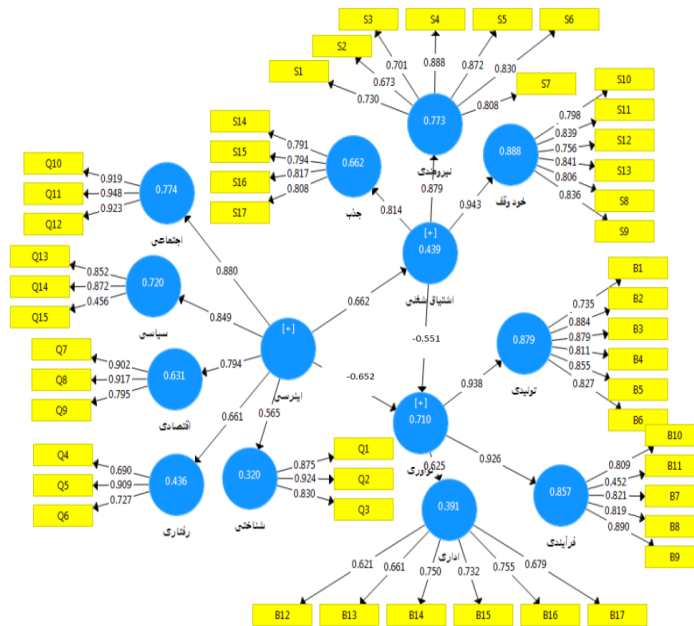
مؤلفه‌ها	اینرسی سازمانی	اشتیاق شغلی	نوآوری	AVE
اینرسی سازمانی	۰/۸۳			۰/۷۴
اشتیاق شغلی	۰/۷۴	۰/۸۵		۰/۷۹
نوآوری	۰/۶۵	۰/۷۹	۰/۸۵	۰/۷۳

با توجه به جدول شماره ۵، جذر میانگین واریانس استخراج شده که در قطر ماتریس نوشته شده، بیشتر از همبستگی یک سازه با سازه‌های دیگر است. بنابراین، در بخش حاضر این ملاک نیز از حد قابل قبولی برخوردار است. با توجه به این ملاک، سازه‌های پژوهش از روایی تشخیصی کافی برخوردارند.

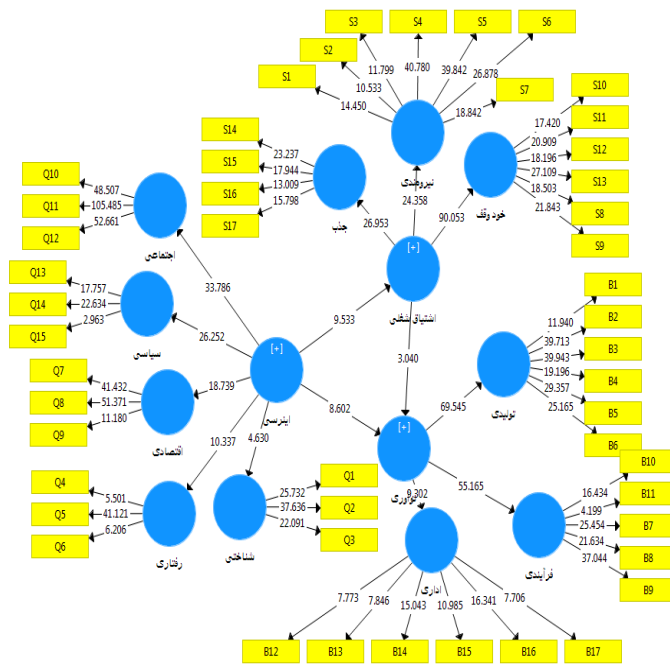
### مدل ساختاری پژوهش

در نمودارهای شماره ۱ و ۲ مقدار ضریب تأثیر مدل معادلات ساختاری و مقدار ضریب بحرانی مدل معادلات ساختاری که در نرم‌افزار Smart PLS طراحی شده نمایش داده شده است.





نمودار ۱. مقدار ضریب تأثیر مدل معادلات ساختاری



نمودار ۲. مقدار ضریب بحرانی مدل معادلات ساختاری

### بررسی فرضیه های پژوهش

**فرضیه کلی پژوهش:** اینرسی سازمانی بر نوآوری با توجه به نقش میانجی اشتیاق شغلی کارکنان تأمین اجتماعی زاهدان تأثیر دارد.

یکی از آزمون‌های پر کاربرد برای سنجش معناداری تأثیر میانجیگری یک متغیر در رابطه میان دو متغیر دیگر، آزمون سوبل است. در آزمون سوبل، یک مقدار Z-Value از طریق فرمول زیر به دست می‌آید که در صورت بیشتر شدن این مقدار از ۱/۹۶ می‌توان در سطح اطمینان ۹۵ درصد، معنادار بودن تأثیر میانجی یک متغیر را تأیید کرد. در این فرمول a برابر با مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل و میانجی؛ b برابر با مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته؛ c برابر با مقدار ضریب مسیر بین متغیر مستقل و وابسته؛ Sa: مقدار خطای استاندارد میان مسیر متغیر مستقل و میانجی، و Sb: مقدار خطای استاندارد میان مسیر متغیر میانجی و وابسته است.

$$(a=0/66)؛ (b=0/55)؛ (c=0/65)؛ (Sa= 0/15) و (Sb =0/21)$$

$$\frac{0.55 \times 0.66}{\sqrt{(0.55^2 \times 0.15^2) + (0.66^2 \times 0.21^2) + (0.15^2 \times 0.21^2)}} = \frac{0.36}{0.16} = 2.25$$

با جای گذاری در فرمول فوق، مقدار ۲/۲۵ به دست آمد. همان طور که مشاهده شد، مقدار Z-Value حاصل از آزمون سوبل برابر با ۲/۲۵ شد. به دلیل بیشتر بودن از ۱،۹۶ می‌توان اظهار داشت که در سطح اطمینان ۹۵ درصد، تأثیر متغیر میانجی اشتیاق شغلی کارکنان در رابطه بین اینرسی سازمانی بر نوآوری، معنادار است.

### تعیین شدت تأثیر میانجی

برای تعیین اثر غیر مستقیم از طریق متغیر میانجی از آماره ای به نام VAF استفاده می‌شود که مقداری بین ۰ و ۱ را اختیار می‌کند. هر چه این مقدار به ۱ نزدیکتر باشد، نشان از قوی‌تر بودن تأثیر متغیر میانجی دارد. در واقع این مقدار نسبت اثر غیر مستقیم به اثر کل را می‌سنجد. روش محاسبه VAF از طریق فرمول زیر است.

فرمول ۱:

$$VAF = \frac{a \times b}{(a \times b) + c}$$

- a: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی  
 b: مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته  
 c: مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و وابسته

بنابراین، نتایج آماره VAF به میزان ۰/۳۵ به دست آمد. این بدان معنی است که تقریباً بیش از ۳۵ درصد از اثر کل اینرسی سازمانی بر نوآوری از طریق غیرمستقیم توسط متغیر میانجی اشتیاق شغلی تبیین می شود.

**فرضیه فرعی اول:** اینرسی سازمانی بر نوآوری کارکنان تأمین اجتماعی زاهدان تأثیر دارد.

جدول ۶. برآورد اثر اینرسی سازمانی بر نوآوری کارکنان

متغیر مستقل	مسیر	متغیر وابسته	ضریب تعیین	ضریب تأثیر	مقدار بحرانی	سطح معناداری
اینرسی سازمانی	←	نوآوری	-۰/۶۵	۰/۷۱	۸/۶۰	۰/۰۱

با توجه به نتایج جدول شماره ۶ و نمودارهای شماره ۱ و ۲، اینرسی سازمانی ۰/۷۱ واریانس متغیر نوآوری کارکنان را تبیین می کند. با توجه به مقادیر مربوط به حجم اثر شاخص ضریب تعیین، این مقدار بزرگ برآورد می شود. در نتیجه می توان گفت اثر مستقیم اینرسی سازمانی بر نوآوری به لحاظ آماری معنادار است ( $P < 0/05$ ).

**فرضیه فرعی دوم:** اینرسی سازمانی بر اشتیاق شغلی کارکنان تأمین اجتماعی زاهدان تأثیر دارد.

جدول ۷. برآورد اثر اینرسی سازمانی بر اشتیاق شغلی

متغیر مستقل	مسیر	متغیر وابسته	ضریب تعیین	ضریب تأثیر	مقدار بحرانی	سطح معناداری
اینرسی سازمانی	←	اشتیاق شغلی	-۰/۶۶	۰/۴۴	۹/۵۳	۰/۰۱

با توجه به نتایج جدول شماره ۷ و نمودارهای ۱ و ۲، اینرسی سازمانی ۰/۴۴ واریانس متغیر اشتیاق شغلی را تبیین می کند. با توجه به مقادیر مربوط به حجم اثر شاخص ضریب تعیین، این مقدار بزرگ برآورد می شود؛ در نتیجه می توان گفت اثر مستقیم اینرسی سازمانی بر اشتیاق شغلی کارکنان به لحاظ آماری معنادار است ( $P < 0/05$ ).

فرضیه فرعی سوم: اشتیاق شغلی بر نوآوری کارکنان تأمین اجتماعی زاهدان تأثیر دارد.

جدول ۸. برآورد اثر اشتیاق شغلی بر نوآوری کارکنان

متغیر مستقل	مسیر	متغیر وابسته	ضریب تعیین	ضریب تأثیر	مقدار بحرانی	سطح معناداری
اشتیاق شغلی	←	نوآوری	۰/۵۵	۰/۷۱	۳/۰۴	۰/۰۱

با توجه به نتایج جدول شماره ۸ و نمودارهای شماره ۱ و ۲، اشتیاق شغلی ۷۱ درصد واریانس متغیر نوآوری را تبیین می‌کند. با توجه به مقادیر مربوط به حجم اثر شاخص ضریب تعیین، این مقدار بزرگ بر آورد می‌شود؛ در نتیجه می‌توان گفت اثر مستقیم اشتیاق شغلی بر نوآوری کارکنان به لحاظ آماری معنادار است ( $P < 0/05$ ).

### بحث و نتیجه‌گیری

هدف از انجام این پژوهش، بررسی رابطه بین اینرسی سازمانی بر نوآوری با توجه به نقش میانجی اشتیاق شغلی کارکنان تأمین اجتماعی زاهدان بود. نتایج رویکرد معادلات ساختاری نشان داد که تأثیر متغیر میانجی اشتیاق شغلی در رابطه بین اینرسی سازمانی بر نوآوری معنادار است. در نتیجه، فرضیه اصلی تأیید شد. این بدین معنی است که اشتیاق شغلی با مشارکت فعال و سرمایه گذاری کلیت فرد در عملکرد نقش مرتبط می‌شود. در بافت محیط کار، اشتیاق معنای ویژه‌تری دارد. سازمان‌ها این تعاملات خود را در قرارداد استخدام نمایان می‌سازند که در آن کارکنان به ارائه خدمات خود برای کارفرما پرداخته، خود را به شغلشان متعهد می‌سازند و تعهدات مربوط به استخدام خود را متقبل می‌شوند. کارکنان با پذیرش و استقبال از نقش‌هایشان در سازمان به صرف انرژی در نقش‌ها می‌پردازند و به نوبه خود بیش از پیش جذب نقش‌هایی که اجرا می‌کنند شده و در آن‌ها غرق می‌شوند؛ که از این طریق می‌تواند بر افزایش نوآوری کارکنان نیز مؤثر باشد.

همچنین، نتایج حاکی از تأیید فرضیه اول بود. نتایج رویکرد معادلات ساختاری نشان داد که اینرسی سازمانی بر نوآوری کارکنان تأمین اجتماعی زاهدان تأثیر دارد و اینرسی سازمانی ۷۱ درصد واریانس متغیر نوآوری کارکنان را تبیین می‌کند. بنابراین، می‌توان گفت اینرسی سازمانی مانعی در برابر پذیرش فناوری اطلاعات و ارتباطات است که سازمان را از نوآوری منع و تغییرات محیطی را برای آن دشوار می‌سازد. در واقع، اینرسی سازمانی

توانایی و قابلیت سازمان را برای بروز خلاقیت و نوآوری، یادگیری و حل مسائل و مشکلات تحت تأثیر قرار می‌دهد. نتایج پژوهش‌های پیشین نیز این امر را تأیید کرده‌اند.

یکی دیگر از نتایج، تأیید فرضیه فرعی دوم است. نتایج رویکرد معادلات ساختاری نشان داد که اینرسی سازمانی بر اشتیاق شغلی کارکنان تأمین اجتماعی زاهدان تأثیر دارد و اینرسی سازمانی ۴۴ درصد واریانس متغیر اشتیاق شغلی را تبیین می‌کند. این بدین معنی است که اینرسی سازمانی، مقاومتی است که سازمان در برابر تغییر و تحول محیطی از خود بروز می‌دهد. همچنین، اینرسی سازمانی مجموعه عواملی است که مانع شناسایی تهدیدات محیطی برای سازمان است و باعث می‌شود سرعت تطبیق پذیری سازمان با محیط کندتر شود. این ویژگی‌ها اشتیاق شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

همچنین، نتایج فرضیه سوم را نیز تأیید کرد. نتایج رویکرد معادلات ساختاری نشان داد که اشتیاق شغلی بر نوآوری کارکنان تأمین اجتماعی زاهدان تأثیر دارد و اشتیاق شغلی ۷۱ درصد واریانس متغیر نوآوری را تبیین می‌کند. بنابراین، می‌توان گفت اشتیاق شغلی به حالت نافذ، پایدار و مثبت ذهنی مرتبط با کار است که با سه مؤلفه شوق داشتن، به کار با وقف و جذب مشخص می‌شود. شوق داشتن سطوح بالای انرژی، انعطاف‌پذیری ذهنی هنگام کار کردن، اشتیاق به سرمایه‌گذاری و مقاومت در رویارویی با مشکلات توصیف می‌شود. جذب در کار با تمرکز عمیق فرد نسبت به کار و به سختی جدا شدن از کار، گذشت سریع زمان و فراموش کردن همه چیزهای اطراف در حین انجام کار اطلاق می‌شود و وقف شدن با ادراک احساس معناداری از انجام کار، داشتن حس اشتیاق و غرور از انجام کار و احساس چالش‌انگیز بودن کار توصیف می‌شود. در نتیجه این ویژگی بر افزایش عملکرد نوآورانه تأثیر گذار می‌باشد. نتایج این پژوهش با پژوهش ابراهیم خانی و حاجی علی اکبری (۱۴۰۰)، مؤمنی بادل و همکاران (۱۳۹۹)، بابازاده و همکاران (۱۳۹۸)، جعفری و همکاران (۱۳۹۷)، ابراهیمی (۱۳۹۴)، جای و همکاران (۲۰۲۱)، جوی چانگ و همکاران (۲۰۲۰)، سیلیچ (۲۰۱۹)، شانکار و همکاران (۲۰۱۷)، گومز و وجهان (۲۰۱۷)، جائه هیونگ کانگ و همکاران (۲۰۱۶)، کاوس، کاک و آکسوی (۲۰۱۴)، استفی هاگ (۲۰۱۴)، هانگ و وانگ (۲۰۱۳) همسویی دارد.

بنابراین، با توجه به نتایج فرضیه اصلی تحقیق، به مسئولان تأمین اجتماعی زاهدان پیشنهاد می‌شود موارد زیر را جهت کاهش اینرسی سازمانی و افزایش اشتیاق شغلی مورد توجه قرار بدهند: ۱. از طریق ایجاد روحیه همکاری و مشارکت بین کارکنان بتوان آن‌ها را

تشویق کرد تا به بیان ارزیابی‌های رفتاری، شناختی و اثربخش در مورد موقعیت‌های سازمان و به تبادل دانش در میان کارکنان بپردازند که از این طریق در کاهش اینرسی تأثیر گذار است. ۲. ایجاد شیوه‌های انگیزشی مناسب برای کارکنان به منظور استفاده از نقطه نظرات آن‌ها در تصمیم‌گیری‌های سازمانی با مشخص و روشن بودن رسالت، اهداف و چشم انداز سازمان برای کارکنان به منظور ایجاد انگیزه و اشتیاق برای آن‌ها جهت ارائه نظرات و پیشنهادهای نوآورانه.

با توجه به نتایج فرضیه فرعی اول تحقیق که نشان می‌دهد: اینرسی سازمانی بر نوآوری کارکنان تأمین اجتماعی زاهدان تأثیر دارد، مسئولان تأمین اجتماعی زاهدان پیشنهاد می‌شود موارد زیر را جهت کاهش اینرسی سازمانی مورد توجه قرار بدهند: ۱. ایجاد ارتباطات باز و آزاد در سازمان به منظور کاهش اینرسی سازمانی و تبادل اطلاعات و ایده‌های کارکنان. ۲. انجام فعالیت‌های مختلف در سازمان به صورت تیمی و استفاده از تصمیم‌گیری مشارکتی مورد تأکید باشد و در اولویت قرار دهند. ۳. ایجاد ارتقاء به مشاغل دیگر سازمان برای کارکنان فراهم گردد. ۴. کارکنان اداره آزادانه در مورد مسایل اداره بتوانند با رئیس صحبت کنند. ۵. تبادل تجربه و دانش در اداره بین کارکنان رضایت بخش باشد. ۶. در شرکت در مورد تغییرات اطلاع‌رسانی شود. ۷. سازمان کارکنانش را از اهداف و برنامه‌هایش اطلاع‌رسانی کند. ۸. در سازمان ارتباطات و تبادل اطلاعات کاری بین کارکنان و ریس اداره خوب باشد. ۹. کارکنان، اطلاعات و دانش خود را در زمینه کاری در اختیار هم قرار دهند.

با توجه به نتایج فرضیه فرعی دوم تحقیق که نشان می‌دهد: اینرسی سازمانی بر اشتیاق شغلی کارکنان تأمین اجتماعی زاهدان تأثیر دارد، به مسئولان تأمین اجتماعی پیشنهاد می‌شود موارد زیر را جهت کاهش اینرسی سازمانی مورد توجه قرار بدهند: ۱. بسترسازی زمینه‌های مشارکت فعال مدیران و کارکنان و ایجاد فضای اعتماد متقابل تا بدون هیچ‌واهمه‌ای دانش اندوخته شده خود را به یکدیگر انتقال دهند. ۲. ثبت تجربه‌های موفق و ناموفق و تلاش در جهت رفع نواقص برنامه‌های گذشته و استفاده از آن‌ها در برنامه‌های آتی.

با توجه به نتایج فرضیه فرعی سوم تحقیق که نشان می‌دهد: اشتیاق شغلی بر نوآوری کارکنان تأمین اجتماعی زاهدان تأثیر دارد، به مسئولان تأمین اجتماعی پیشنهاد می‌شود موارد زیر را جهت افزایش اشتیاق شغلی مورد توجه قرار بدهند: ۱. ریس اشتباهات

کارکنان رابه صورت دوستانه به آن ها گوش زد کند. ۲. در صورت امکان، جلسات در محیط کاری به صورت رسمی برگزار نشود. ۳. کارکنان در این اداره فقط مجری مقررات نباشند. در پایان، پیشنهادهای کاربردی و پژوهشی زیر ارائه می شود: ۱. حذف بوروکراسی های زائد اداری برای کاهش اینرسی سازمانی می تواند مؤثر باشد. ۲. برگزاری دوره های آموزشی برای مسئولان سازمان تأمین اجتماعی جهت ارتقاء اطلاعات آن ها در زمینه راهکارهای افزایش اشتیاق شغلی ۳. راه اندازی سامانه هایی جهت دریافت بازخورد رضایتمندی کارکنان ۴. با توجه به اینکه بین متغیرهای اشتیاق شغلی در رابطه بین اینرسی سازمانی بر نوآوری رابطه معنی داری وجود داشت، پیشنهاد می شود که در پژوهش های بعدی از پروتکل های آموزشی استفاده شود. ۵. این پژوهش در جمعیت کارکنان تأمین اجتماعی زاهدان اجرا گردیده است که پژوهش های بعدی می تواند متغیر پژوهش را در جمعیت گسترده تر بررسی نماید؛ بنابراین پیشنهاد می گردد مطالعات طولی با حجم نمونه های بزرگ اعم از بومی یا غیر بومی در سایر جمعیت ها انجام پذیرد تا با دقت بیشتری بتوان نتایج بدست آمده را به سایر جمعیت ها تعمیم داد. ۶. با توجه به اهمیت نوآوری ضروری است که در آینده علاوه بر متغیرهای وابسته و مستقل پژوهش حاضر؛ بر روی متغیرهای دیگری که در نوآوری تأثیر دارد نیز تأکید شود.

هر پژوهشی دارای محدودیت هایی می باشد که محدودیت های پژوهش حاضر نیز به شرح زیر است: ۱. به دلیل همه گیری بیماری کرونا دسترسی به پاسخویان و جمع آوری پرسشنامه ها بسیار دشوار بود. ۲. به دلیل همه گیری بیماری کرونا، پژوهش به صورت غیرحضوری و از طریق شبکه های مجازی صورت گرفت و نظارت کامل پژوهشگر بر نحوه اجرا وجود نداشت. ۳. افرادی که توانایی دسترسی به شبکه های مجازی مثل واتساپ، سروش و ... نداشتند در این مطالعه شرکت نکردند.

## References

1. Babazadeh, I., friend, M., & Moradi, M. (2019). Investigating the effect of learning on innovation with the moderating role of organizational inertia. *Innovation and Creativity in the Humanities*, 9(2), 165-198.
2. Cavus, M. F., Murat, K. O. C., & Aksoy, A. (2014). Entrepreneurial behaviors: are the people restricted by knowledge inertia? *International Review of Management and Marketing*, 4(1), 42-48.

3. Ebrahim Khani, M., & Haji Ali Akbari, F. (2021). *The role of organizational inertia in improving the performance of industrial companies* Fourth Annual International Conference on New Developments in Management, Economics and Accounting, Tehran.
4. Ebrahimi, S. A. (2015). An Introduction to Organizational Inertia and the Factors Affecting It in Iranian Public Sector Organizations. *Quarterly Journal of Management of Government Organizations*, 4(1), 91-108.
5. Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). *Structural equation models with unobservable variables and measurement error: Algebra and statistics*.
6. Ghaffari, R., & Rostamnia, Y. (2017). Organizational inertia and social laziness; Malfunctions of bureaucratic organizational culture. *Public Management Quarterly*, 9(2), 332-307. (In Persian)
7. Gomes, G., & Wojahn, R. M. (2017). Organizational learning capability, innovation and performance: study in small and medium-sized enterprises (SMES). *Revista de Administração*, 52, 163–175.
8. Haag, S. (2014). *Organizational Inertia as Barrier to Firms' It Adoption–Multidimensional Scale Development and Validation* Twentieth Americas Conference on Information Systems, Savannah.
9. Hamelink, M., & Opdenakker, R. (2019). How business model innovation affects firm performance in the energy storage market. *Renewable energy*(131), 120-127.
10. Huang, H. C., Lai, M. C., Lin, L. H., & Chen, C. T. (2013). Overcoming Organizational Inertia to Strengthen Business Model Innovation: An Open Innovation Perspective. *Journal of Organizational Change Management*, 26(6), 977-1002.
11. Hyeung Kang, J., Matusik, J. G., Tae-Yeol, K., & Phillips, J. M. (2016). Interactive effects of multiple organizational climates on employee innovative behavior in entrepreneurial firms: A cross-level investigation. *Journal of Business Venturing*, 31(6), 628-642.
12. Jafari, S. M. B., Mohammadi Dorbash, Z., & Mirzaei, A. (2020). The effect of organizational inertia on innovation and innovation on performance. *Technology Development Management Quarterly*, 6(4), 153-175.
13. Javadi, S. M., Al-Wadari, H., Amirkhani, A. H., & Jamshidi, A. (2017). Presenting an organizational inertia management model in North Khorasan University of Medical Sciences. *Quarterly Journal of Management of Government Organizations*, 5(4), 48-39. (In Persian)



14. Král, P., & Králová, V. (2016). Approaches to changing organizational structure: The effect of drivers and communication. *Journal of Business Research*, 69(11), 5169-5174.
15. Momeni Badleh, K., Enayati, T., & Abedian Kasgari, K. (2020). *A Study of Organizational Inertia Dimensions and Organizational Absorption Capacity in Mazandaran University of Medical Sciences 7th National Conference on Modern Studies and Research in Humanities, Management and Entrepreneurship*, Tehran.
16. Naranjo Mainzer, K. (2011). Interdisciplinarity and innovation dynamics, On convergence of research, technology, economy, and society. *Poiesis Prax* 7, 275-289.
17. Sepahvand, R., Arefnejad, M., & Shariatnejad, A. (2017). Identify and prioritize the factors causing organizational inertia using fuzzy Delphi method. *Quarterly Journal of New Research in Decision Making*, 2(1), 95-118.
18. Shanker, R., Bhanugopan, R., Van der Heijden, B. I. J. M., & Farrell, M. (2017). Organizational climate for innovation and organizational performance: The mediating effect of innovative work behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 100, 67-77.
19. Sheng, M. L., & Chien, I. (2016). Rethinking organizational learning orientation on radical and incremental innovation in high-tech firms. *Journal of Business Research*, 69(6), 2302-2308.
20. Sillic, M. (2019). Critical impact of organizational and individual inertia in explaining non-compliant security behavior in the Shadow IT context. *Computers & Security*, 80, 108-119.
21. Tladinyane, T. (2021). *The Awareness, Perception and Use of Traditional and Complementary Medicine Amongst Adults in Shiela Village in the North West Province, South Africa* [Doctoral dissertation, University of Johannesburg ]. South Africa.
22. Wang, M. C., Chen, P. C., & Fang, S. C. (2020). How environmental turbulence influences firms' entrepreneurial orientation: the moderating role of network relationships and organizational inertia. *Journal of Business & Industrial Marketing*.
23. Zhen, J., Cao, C., Qiu, H., & Xie, Z. (2021). Impact of organizational inertia on organizational agility: the role of IT ambidexterity. *Information Technology and Management*, 22(1), 53-65.