

February-March 2022, Volume 11, Issue 1

Correlation of Organizational Laziness with Organizational Performance Mediated by Organizational Inertia in the Staff of the Ministry of Sports and Youth

Reza Hassannejad ¹, Ali Mohammad Safania ^{2*}, Akbar Afarinesh Khaki ³

1- PhD Student, Department of Physical Education, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

2- Professor, Department of Sport Management, Science and research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

3- Assistant Professor, Department of Sport Management, South Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

Corresponding author: Ali Mohammad Safania, Professor, Department of Sport Management, Science and research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran.

E-mail: A.m.safania@gmail.com

Received: 5 May 2021

Accepted: 2 Oct 2021

Abstract

Introduction: Organizations are constantly changing and their survival depends on these changes. One of the important problems of organizations is organizational inertia. The aim of this study was to determine the correlation of organizational laziness with organizational performance mediated by organizational Inertia in the staff of the Ministry of Sports and Youth.

Methods: The present study is descriptive-correlation. The statistical population of the present study was all employees of the Ministry of Sports and Youth, whose number was announced as 831 people. Among them, 268 conveniences were selected as a sample. Measurement instruments included demographic questionnaire, "Organizational Laziness Questionnaire", "Organizational Performance Questionnaire" and "Organizational Inertia Questionnaire". The validity of the instruments was assessed by face validity method, content validity index, content validity ratio, construct validity using confirmatory factor analysis, convergent and divergent validity. Also, the combined reliability and reliability of the internal consistency method were calculated and confirmed by calculating the Cronbach's alpha coefficient of the instruments. Data analysis using Laser 8 software, SPSS .24 and PLS. 3.2.2 were performed.

Results: Organizational laziness is directly correlated with the organizational performance of the employees of the Ministry of Sports and Youth (Z value = 11.908; $P < 1.96$). Organizational inertia can also strengthen the intensity of correlation by playing the role of mediator (Sobel = 8.68).

Conclusions: Organizational laziness is directly correlated with the organizational performance of the staff of the Ministry of Sports and Youth. Organizational inertia is mediating the correlation between organizational laziness and organizational inertia. It is suggested that the managers of the Ministry of Sports and Youth increase the organizational performance of the staff by planning to reduce laziness and organizational inertia.

Keywords: Organizational Laziness, Organization Performance, Organizational Inertia, Ministry of Sports and Youth.

همبستگی تبدیلی سازمانی با عملکرد سازمانی با میانجی‌گری اینرسی سازمانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان

رضا حسن نژاد^۱، علی محمد صفانیا^{۲*}، اکبر آفرینش خاکی^۳

- ۱- دانشجوی دکتری، گروه تربیت‌بدنی، دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
 ۲- استاد، گروه تربیت‌بدنی، دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
 ۳- استادیار، گروه تربیت‌بدنی، دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، واحد تهران جنوب، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.

نویسنده مسئول: علی محمد صفانیا، استاد، گروه تربیت‌بدنی، دانشکده تربیت‌بدنی و علوم ورزشی، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران.
ایمیل: A.m.safania@gmail.com

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۷/۱۰

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۱۵

چکیده

مقدمه: سازمان‌ها همواره در حال تغییر و تحول است و ادامه حیات آن‌ها در گرو همین تغییرات است. یکی از مشکلات سازمان‌ها اینرسی سازمانی است. پژوهش حاضر با هدف تعیین همبستگی تبدیلی سازمانی با عملکرد سازمانی و نقش میانجی‌گری اینرسی سازمانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان انجام شد.

روش کار: مطالعه حاضر توصیفی-همبستگی می‌باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر تمامی کارکنان وزارت ورزش و جوانان بود که تعداد آن‌ها ۸۳۱ تن اعلام گردید. از بین آن‌ها تعداد ۲۶۸ تن به صورت در دسترس به عنوان نمونه آماری انتخاب گردید. ابزار اندازه‌گیری شامل پرسشنامه جمعیت‌شناختی، "پرسشنامه تبدیلی سازمانی" (Organizational Laziness Questionnaire)، "پرسشنامه عملکرد سازمانی" (Organizational Performance Questionnaire) و "پرسشنامه اینرسی سازمانی" (Organizational Inertia Questionnaire) بود. روایی ابزارها به روش روایی صوری، نسبت روایی محتوا، شاخص روایی محتوا و روایی سازه به روش تحلیل عاملی تأییدی، روایی همگرا و واگرا مورد بررسی قرار گرفت. همچنین پایایی ترکیبی و پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ ابزارها نیز بررسی و تأیید شد. تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم افزارهای لیزرل ۸، اس پی اس ۲۴ و پی ال اس نسخه ۳،۲،۲ انجام شد.

یافته‌ها: تبدیلی سازمانی به صورت مستقیم با عملکرد سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان همبستگی منفی دارد ($P > ۱/۹۶$; $Z \text{ value} = ۱۱/۹۰۸$). همچنین اینرسی سازمانی با ایفای نقش میانجی می‌تواند شدت همبستگی را قوی‌تر نماید ($Sobel = ۸/۶۸$).

نتیجه‌گیری: تبدیلی سازمانی به صورت مستقیم با عملکرد سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان همبستگی منفی دارد. اینرسی سازمانی به صورت میانجی در همبستگی تبدیلی سازمانی با اینرسی سازمانی نقش دارد. پیشنهاد می‌شود مدیران وزارت ورزش و جوانان، با برنامه‌ریزی برای کاهش تبدیلی و اینرسی سازمانی عملکرد سازمانی کارکنان خود را افزایش دهند.
کلیدواژه‌ها: تبدیلی سازمانی، عملکرد سازمانی، اینرسی سازمانی، وزارت ورزش و جوانان.

مقدمه

در شرایط متحول امروزی بیشترین تأکید مدیران سازمان های ورزشی، بر تلاش و کوششی است تا سازمان خود را برای انجام تغییرات مناسب به منظور پاسخگویی به فعل و انفعالات محیطی آماده کنند، زیرا تداوم حیات سازمان ها در گرو هماهنگ کردن اهداف با وضعیت روز و اصلاح بهبود روش های حصول این اهداف است (۱). کارکنان وزارت ورزش و جوانان، متولیان اصلی ورزش در کشور محسوب می شوند و از آنجا که به طور مستقیم و غیرمستقیم باید به طیف وسیعی از قشرهای مختلف جامعه پاسخگو باشند، به همین دلیل مسئولیت زیادی را در جهت گسترش تحرک و فعالیت بدنی مردم، (۲) و در مجموع بهبود وضعیت سلامتی روحی و جسمی افراد و جامعه (۳) را احساس می کنند. بنابراین، کارکنان این سازمان ها می بایست در مورد شاخص های اجرایی سازمان، عملکرد مناسبی را داشته باشند.

عملکرد سازمانی یکی از مهم ترین موضوع های مورد بحث در پژوهش های مدیریت است و بدون شک مهمترین معیار سنجش موفقیت در سازمان ها به حساب می آید (۴)، صاحب نظران مدیریت منابع انسانی معتقدند عملکرد سازمانی در برگیرنده مسائلی چون موفقیت سازمان، عملکرد گروه های درون سازمانی و رضایت فردی بوده و تحلیل و کاوش در مورد آن در سطح فردی، گروهی و سازمانی انجام می شود (۵). مفهوم عملکرد سازمانی به دلیل اهمیت بالای بهره وری، مورد توجه بسیاری از سازمان ها قرار گرفته است (۶). عملکرد سازمانی به نوعی، نتایج بعد از اتمام کار است و نشان دهنده سطحی از دستاوردهای یک شغل (۷) انجام مقررات سازمانی، انتظارات و یا التزامات برای هر یک از کارکنان می باشد (۸) از سوی دیگر، بررسی ها نشان داده است که عملکرد سازمانی پدیده ای چند بعدی و سازه ای اجتماعی است (۹) که بهبود آن در سازمان، در بخش های عینی و ملموس مانند نتایج اقتصادی و مالی در سازمان بروز می کند (۱۰).

امروزه بیش از هر زمان دیگری مدیران اعتقاد دارند، هنگامی که عملکرد سازمانی، رقابتی بودن و در نهایت موفقیت کسب و کار به میان می آید، کارکنان نقش حیاتی ایفا می کنند (۱۱). از سوی دیگر، با آغاز قرن ۲۱، سازمان ها تغییرات اساسی و شدیدی را پیرامون خود تجربه کرده اند. این تغییرات سازمان ها را به سمت چالش های نوینی هدایت می کند که عدم توجه به آن ها بقا و موفقیت

سازمان ها را به طور فزاینده ای تهدید می کند (۱۲). رفتارهای فرانشی افراد در سازمان ها مورد توجه سازمان ها و مدیران است اما گاهی رفتارهایی از سوی کارکنان بروز می کنند که موجب می شود نه تنها از انجام وظایف درون نقشی خودشان ممانعت به عمل می آورند، بلکه سبب می شود کارکنان حتی کمتر از آنچه موظف به انجام هستند، تلاش کنند و حتی برابند عملکرد سازمانی خود را نیز کاهش دهند (۱۱).

از جمله این رفتارها، پدیده های به نام تنبلی سازمانی است. تنبلی سازمانی یکی از سازه های تنبلی اجتماعی است که تاکنون مورد توجه پژوهشگران و به طور خاص پژوهشگران مدیریت ورزشی قرار نگرفته است (۱۲). تنبلی در سازمان به معنای خودداری عمدی از پذیرش تغییر و تحولات سازمانی بوده و دربرگیرنده رفتارهایی است که باعث ایجاد سکون و رخوت در سازمان شده و در نهایت عملکرد سازمان را تحت تأثیر قرار می دهد (۱۳). تنبلی به معنای تن پروری، بیکاری، کاهلی و اهمال و سستی به کار رفته است (۱۴). تنبلی سازمانی به معنا تنبلی کارکنان سازمان در انجام کارهای خود در قالب جمعی است (۱۵). تنبلی سازمانی به شکل عمده، در بین افراد باهوشتر بیشتر بروز می نماید. سازمان ها با بزرگ شدن، به طور چشمگیر با این نوع از رفتار منفی رشد می کنند و روزی می رسد که یک سازمان با داشتن کارکنان بسیار زده در شرایط بسیار بدی قرار می گیرد (۱۶). تنبلی در سازمان ها در حال گسترش است و مدیران باید اقداماتی را در جهت مقابله با این مسأله انجام دهند (۱۷). یکی از مواردی که تنبلی در سازمان بر آن رابطه مستقیم دارد اینرسی سازمانی است.

اینرسی سازمانی به شکل های مختلف مانند سرکوب اطلاعات ارزشمند در سازمان، قوانین خشک، انعطاف ناپذیر بودن در سازمان نمود پیدا می کند (۱۸). برای اینکه سازمان ها بتوانند به حیات خود ادامه دهند، باید به صورت سیستمی باز عمل کنند و با محیط بیرون خود ارتباط داشته باشند. تنبلی در سازمان این اجازه را به سازمان و کارکنان نمی دهد که خود را با تغییرات محیطی تطبیق دهند و به تبادل اطلاعات با محیط بپردازند، در نتیجه موجب رکود فردی و در پی آن به وجود آمدن حالت اینرسی در کل سازمان می شود (۱۹). Wang و همکاران (۱۳) اینرسی سازمانی را مهمترین عاملی می دانند که مانع شناسایی تهدیدات محیطی برای سازمان می شود و باعث می گردد

طی چند سال اخیر با تحولات زیادی چون به کارگیری فناوری های نوین، تغییر در ساختارها، نیروی انسانی، ماهیت کارکردی و ... مواجه شده اند. از سوی دیگر، در وزارت ورزش و جوانان، مشکلاتی همانند تعدد کارکنان در پروژه های کاری، کافی نبودن حقوق و مزایا، عدم ثبات مدیریتی و ... می تواند مسیر انجام کارها را تحت تاثیر منفی قرار دهد. بنابراین، با توجه به وجود چنین مشکلاتی در سازمان ها و به خصوص سازمان های ورزشی که با افراد جوان کشور در ارتباط هستند، پژوهش حاضر با هدف تعیین همبستگی تنبلی سازمانی با عملکرد سازمانی و میانجی گری اینرسی سازمانی در بین کارکنان وزارت ورزش و جوانان انجام گرفت.

روش کار

مطالعه حاضر از نوع توصیفی-همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش کارکنان وزارت ورزش و جوانان کشور در سال ۱۳۹۸ بود که تعداد آن ها ۸۳۸ تن اعلام گردید. با توجه به عدم دسترسی به اطلاعات کارمندان برای انتخاب تصادفی؛ با استفاده از مبنای مربوط به روش الگوسازی معادلات ساختاری؛ متغیرهای مشاهده شده (۱۴) و پیچیدگی الگو (۲۵)، همچنین متناسب سازی تعداد نمونه با جدول مورگان ۳۰۰ تن با استفاده از روش دردسترس به عنوان نمونه انتخاب شد. معیارهای ورود به این مطالعه شامل حداقل ۵ سال سابقه ی کاری، داشتن پست سازمانی مصوب در وزارت ورزش و جوانان و تمایل به تکمیل پرسشنامه ها و مشارکت در مطالعه بود.

برای جمع آوری داده ها از پرسشنامه های زیر استفاده شد. پرسشنامه جمعیت شناختی شامل جنسیت، سطح تحصیلات، وضعیت تاهل، سابقه کاری و وضعیت استخدام کارکنان بود. «پرسشنامه تنبلی سازمانی» (Organizational Laziness Questionnaire) توسط Hosseini در سال ۲۰۰۸ ساخته شده است (۲۶). این پرسشنامه شامل ۳۳ عبارت و ۶ مولفه می باشد. مولفه ها شامل وابستگی متقابل در کار (interdependence at work) عبارت از ۱ تا ۵؛ دیده شدن در کار (seeing at work)، عبارت از ۶ تا ۱۰؛ عدالت توزیعی (distributive justice)، عبارت از ۱۱ تا ۱۶؛ عدالت رویه ای (procedural justice) عبارت از ۱۷ تا ۲۲؛ اندازه گروه (group size)، عبارت از ۲۳ تا ۲۸؛ تنبلی ادراک شده (perceived laziness) عبارت از ۲۹ تا ۳۳ را به صورت خودسنجی و با استفاده از طیف لیکرت (کاملاً موافقم ۵،

سرعت تطبیق پذیری سازمان با محیط کند شود. Allcorn & Godkin (۲۰) معتقدند که اینرسی سازمانی مهمترین عامل برای بروز مقاومت در برابر تغییر و در نهایت عملکرد سازمان می باشد. همچنین اینرسی سازمانی منجر به عدم نوآوری و رفتارهای مورد انتظار خواهد شد که ممکن است حیات و بقای یک سازمان را به خطر بیندازد و مزیت رقابتی سازمان را در یک محیط رقابتی از بین ببرد. نتیجه مطالعه Denise (۲۱) نشان داد که داشتن راهبرد در مورد اینرسی سازمانی یک رابطه پیچیده بین عملکرد و اقدامات راهبردی برنامه ریزی شده برای سازمان را ایجاد خواهد کرد. سپهوند و محمدیاری (۱۲) در مطالعه خود عوامل ایجاد کننده اینرسی را اولویت بندی نمودند و گزارش کردند که ترس و روحیه محافظه کاری، تهدید موقعیت شغلی، تنش و اضطراب، عدم درک درست نسبت به تغییرات محیطی، انجماد فکری، دفاع روانشناختی و عدم آگاهی از علت تغییر مهمترین عوامل ایجاد اینرسی سازمانی هستند. ابراهیمی (۱۹) به این نتیجه رسید که مهمترین عامل تأثیرگذار بر اینرسی سازمانی، اینرسی دانشی است که بر هر ۳ بعد اینرسی سازمانی یعنی اینرسی بینشی، عملی و روانشناختی تأثیر مستقیمی دارد.

ضیایپور و کیانی پور (۱۵) در مطالعه خود نشان داد که تنبلی در سازمان ها تحت تأثیر عوامل درونی (عوامل جسمانی، عاطفی و هیجانی، نگرش جمع گرایی و عدم تناسب روحیه شخص با محیط کار) و عوامل بیرونی (تناسب درآمد و کار، عدم نظم، قانون و بی عدالتی و کسالت در فضا) است. Hung (۲۲) به موضوع حفظ مزیت رقابتی و اینرسی سازمانی پرداخت و بیان کرد که سازمان ها به دنبال حفظ مزیت رقابتی با تکیه بر دانش سازمانی هستند و اینرسی ساختاری و سازمانی موجب تضعیف مدیریت دانش در سازمان می شوند. Zhen و همکاران (۲۳) اینرسی سازمانی را به عنوان مانعی برای پذیرش فناوری در شرکت ها پرداخت و نتیجه گرفت که اینرسی سازمانی شامل اینرسی شناختی، رفتاری، شناختی - اجتماعی، اقتصادی و سیاسی است. Abbas & Al Hasnawi (۲۴) در مطالعه خود به این نتیجه رسیدند که رفتارهای متناقض مدیران در سازمان موجب بروز اینرسی در سازمان می شود که در نهایت اینرسی سازمانی به وجود آمده منجر به کاهش عملکرد سازمانی در بین کارکنان خواهد شد. وزارت ورزش و جوانان همانند سایر سازمان های دولتی،

موافقم ۴، نظری ندارم ۳، مخالفم ۲، کاملاً مخالفم ۱) توسط خود کارکنان مورد سنجش قرار داد. برای به دست آوردن نمره تنبلی سازمانی ابتدا نمره هر مولفه جداگانه محاسبه شده و سپس مجموع آن ها نمره کل تنبلی سازمانی را مشخص می کند. با توجه به اینکه نمره این پرسشنامه از میانگین کل عبارت ها به دست می آید، از این رو نمره کل پرسشنامه بین ۱ تا ۵ خواهد بود. نتیجه به دست آمده از این پرسشنامه بدین صورت است که هرچقدر به ۱ نزدیکتر باشد نشان از تنبلی سازمانی کم و هر چقدر به ۵ نزدیکتر باشد نشان از تنبلی سازمانی زیاد در افراد می باشد. اگر نمره به دست آمده برای هر فرد بین ۱ تا ۲/۹۹ به دست آید نشان از تنبلی سازمانی کم، نمره ۳ تنبلی سازمانی متوسط و نمره ۳/۱ تا ۵ نیز نشان از تنبلی سازمانی زیاد می باشد (۲۶).

Hosseini (۲۶) در مطالعه خود شاخص روایی محتوا و نسبت روایی محتوا «پرسشنامه تنبلی سازمانی» را با نظر ۱۳ تن از متخصصان مدیریت دانشگاه کارولینسکای سوئد بررسی نمود. نتایج شاخص روایی محتوا ۰/۸۶ و نسبت روایی محتوا ۰/۷۱ را تأیید کرد. پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ در بین ۴۰ تن از دانشجویان مدیریت دانشگاه اقتصاد و مدیریت چین برای کل ابزار ۰/۸۲ به دست آمد. این پرسشنامه در مقالات خارجی استفاده نشده است.

محمدحسین پور و همکاران (۲۷) در مطالعه خود روایی صوری و محتوا به روش کیفی «پرسشنامه تنبلی سازمانی» با نظرات ۳۰ تن از مدرسین دانشگاه علامه طباطبایی بررسی و تأیید کردند. پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ با ۴۰ تن از کارشناسان شرکت آلومینوم سازی المهدی ۰/۷۷ به دست آمد و تأیید شد. سپهوند و محمد یاری (۱۲) روایی همگرایی «پرسشنامه تنبلی سازمانی» را در بین ۳۸۴ تن از کارکنان سازمان های دولتی خرم آباد مورد بررسی و ۰/۸۳ به دست آمد. همچنین پایایی پرسشنامه به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ در بین ۶۰ تن از نمونه فوق ۰/۸۷ به دست آمد. «پرسشنامه عملکرد سازمانی» (Organizational Performance Questionnaire) توسط Kaplan & Norton در سال ۲۰۰۴ ساخته شد (۲۸). این پرسشنامه دارای ۱۷ عبارت و ۴ مولفه به نام های مالی (financial) ۴ عبارت از ۱ تا ۴؛ مشتری (customers) ۵ عبارت از ۵ تا ۹؛ فرایند داخلی

(internal aspects) ۴ عبارت از ۱۰ تا ۱۳ و رشد و یادگیری (learning and growth) ۴ عبارت از ۱۴ تا ۱۷ می باشد. این پرسشنامه بر اساس درجه بندی لیکرت می باشد یعنی شیوه نمره دهی ۵ درجه می باشد که به صورت خیلی زیاد، زیاد، تا حدودی، کم و بسیار کم طراحی شده است. آزمودنی ها باید میزان نظر خود را با هر یک از عبارات به صورت خیلی زیاد (۵ نمره)، زیاد (۴ نمره)، تا حدودی (۳ نمره)، کم (۲ نمره)، و خیلی کم (۱ نمره)، مشخص سازند. نمره این ابزار با جمع نمره های هر عبارت و تقسیم آن بر تعداد عبارت ها به دست می آید و بر این اساس حداقل نمره این پرسشنامه ۱ و حداکثر آن ۵ می باشد. تفسیر نمره به این صورت است که هرچقدر نمره آزمودنی ها به ۵ نزدیکتر باشد نشان از عملکرد سازمانی قوی و هرچقدر کمتر باشد عملکرد سازمانی ضعیف است. به این صورت که اگر نمره به دست آمده بین ۱ تا ۲/۹۹ به دست آید نشان از عملکرد ضعیف، نمره ۳ نشان از عملکرد متوسط و نمره ۳/۱ تا ۵ نشان از عملکرد قوی می باشد (۲۵). بر همین اساس بیشترین نمره ۵ و کمترین نمره ۱ می باشد.

Cho & Korte (۲۹) در سال ۲۰۱۴ روایی سازه به روش تحلیل عاملی اکتشافی «پرسشنامه عملکرد سازمانی» در بین ۱۸۷ تن از کارکنان دانشگاه کارولینای شمالی مورد بررسی قرار دادند. نتایج ۴ مؤلفه؛ مالی، مشتری، فرایند داخلی و رشد و یادگیری را نشان داد. همچنین پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ در بین ۴۰ تن از کارکنان دانشگاه کارولینای شمالی برای مؤلفه های مالی ۰/۷۶، مشتری ۰/۸۳، فرایند داخلی ۰/۸۷، رشد و یادگیری ۰/۸۴ و برای کل پرسشنامه ۰/۸۳ به دست آوردند. Rafiq و همکاران (۶) در سال ۲۰۲۰ روایی سازه به روش تحلیل عاملی تأییدی «پرسشنامه عملکرد سازمانی» را در بین ۳۰۰ تن از کارکنان شرکت های برق چینی مستقر در پاکستان مورد بررسی قرار دادند. نتایج نشان داد که بارهای عاملی همه عبارت ها بیشتر از ۰/۴۰ می باشد. روایی همگرا این مقیاس از طریق واریانس مستخرج از سازه ها (AVE) بررسی شد و ۰/۵۲ به دست آمد. پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ در بین ۴۰ تن از مدیران شرکت های برق چینی مستقر در پاکستان برای کل ابزار را بیشتر از ۰/۷۹ به دست آوردند.

قنبری و بهشتی راد (۳۰) در مطالعه خود در سال ۱۳۹۵ روایی به روش تحلیل عاملی تأییدی «پرسشنامه عملکرد سازمانی»

بررسی قرار داد (۲۵). نتایج ۵ مولفه اینرسی شناختی، اینرسی رفتاری، اینرسی شناختی-اجتماعی، اینرسی اقتصادی و اینرسی سیاسی را نشان داد. همچنین پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ در بین ۶۰ تن از نمونه های فوق، برای مؤلفه های اینرسی رفتاری ۰/۸۱، اینرسی شناختی-اجتماعی ۰/۷۶، اینرسی اقتصادی ۰/۷۸، اینرسی شناختی ۰/۷۲ و اینرسی سیاسی ۰/۷۹، به دست آمد. Abbas & Al Hasnawi (۲۴) روایی به روش تحلیل عاملی تاییدی «پرسشنامه اینرسی سازمانی» را در بین ۴۶۴ تن از کارکنان شرکت های نساجی عراق مورد بررسی قرار دادند. نتایج به دست آمده از شاخص های برازش مقتصد نشان داد که هر ۵ مولفه مربوط به اینرسی سازمانی مورد تایید می باشد. پایایی این ابزار با استفاده از آزمون آلفای کرونباخ در بین ۶۰ تن از کارکنان شرکت های نساجی عراق ۰/۸۶ بررسی و تایید گردید.

غفاری و رستم نیا (۳۳) در سال ۱۳۹۶ روایی به روش تحلیل عاملی اکتشافی «پرسشنامه اینرسی سازمانی» را در بین ۲۱۰ تن از کارکنان دانشگاه ایلام مورد بررسی قرار داد. نتایج به دست آمده از تحلیل عاملی اکتشافی ۵ عامل را تایید کرد. روایی همگرا نیز با استفاده از میانگین واریانس مستخرج (AVE) ۰/۶۹ گزارش شد. پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ در جامعه آماری فوق ۰/۷۸ و پایایی ترکیبی ۰/۸۷ به دست آمد. فریدی و همکاران (۱۰) در مطالعه خود روایی «پرسشنامه اینرسی سازمانی» را با استفاده از روش روایی همگرا و با شاخص میانگین واریانس مستخرج (AVE) در بین ۳۷۲ تن از کارکنان ادارات ورزش و جوانان شمال غرب کشور مورد بررسی قرار دادند. نتایج برای اینرسی شناختی ۰/۶۴؛ اینرسی رفتاری ۰/۷۹؛ اینرسی شناختی-اجتماعی ۰/۷۴؛ اینرسی اقتصادی ۰/۷۰ و اینرسی سیاسی ۰/۷۲ به دست آمد. همچنین پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ در بین ۳۰ تن از نمونه های فوق ۰/۸۹ به دست آمد.

در مطالعه حاضر، پس از کسب اجازه از سازندگان «پرسشنامه تبدیلی سازمانی»، «پرسشنامه عملکرد سازمانی» و «پرسشنامه اینرسی سازمانی» اقدام به ترجمه و باز ترجمه این ابزارها شد. در مرحله اول همه ابزارها توسط ۲ متخصص زبان انگلیسی ترجمه گردید. پس از آن نسخه های ترجمه شده اولیه توسط مترجمان دیگر که دکتری ادبیات زبان انگلیسی بودند، مورد بازنگری قرار گرفت و با ادغام

را در بین ۲۰۳ تن از کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه بررسی کردند. نتایج بارهای عاملی ۴ مولفه را نشان داد. همچنین شاخص روایی واگرا را با استفاده از میانگین واریانس مستخرج (AVE) ۰/۷۶ به دست آوردند. پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ در بین ۳۰ تن از کارکنان دانشگاه رازی کرمانشاه ۰/۸۱ به دست آوردند. فتاحیان و همکاران (۳۱) روایی به روش تحلیل عاملی اکتشافی «پرسشنامه عملکرد سازمانی» در بین ۲۰۳ تن از اعضای هیات علمی دانشگاه های منتخب اصفهان بررسی کردند. نتایج ۴ مولفه را نشان داد. همچنین پایایی پرسشنامه را به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ در بین ۳۰ تن از مدرسین و متخصصان رشته مدیریت، منتخب دانشگاه های دولتی اصفهان ۰/۸۹ گزارش شد.

«پرسشنامه اینرسی سازمانی» (Organizational Inertia Questionnaire) توسط Haag در سال ۲۰۱۴ ساخته شده است (۳۲). این پرسشنامه دارای ۱۵ عبارت با ۵ گزینه کاملاً مخالفم، مخالفم، نظری ندارم، موافقم و کاملاً موافقم در مقیاس لیکرت است که به ترتیب از ۱ تا ۵ شماره گذاری می گردد. این پرسشنامه دارای ۵ مولفه که شامل: اینرسی شناختی (cognitive inertia) ۳ عبارت از ۱ تا ۳؛ اینرسی رفتاری (behavioral inertia) ۳ عبارت از ۴ تا ۶؛ اینرسی شناختی-اجتماعی (cognitive-social inertia) ۳ عبارت از ۷ تا ۹؛ اینرسی اقتصادی (economic inertia) ۳ عبارت از ۱۰ تا ۱۲ و اینرسی سیاسی (political inertia) ۳ عبارت از ۱۳ تا ۱۵ را شامل می شود. نمره کل پرسشنامه نیز از میانگین نمره تمام عبارت ها به دست می آید. به این صورت که نمره تمامی عبارت ها باهم جمع شده و بر تعداد ۱۵ تقسیم خواهد شد. نمره گذاری این پرسشنامه بر اساس میانگین است. بر همین اساس حداقل نمره این پرسشنامه ۱ و حداکثر نمره آن ۵ می باشد، که هرچقدر به ۵ نزدیکتر باشد به معنای اینرسی سازمانی زیاد و هرچقدر به ۱ نزدیکتر باشد نشان از اینرسی سازمانی کم می باشد. به این ترتیب که اگر نمره به دست آمده توسط هر فرد بین ۱ تا ۲/۹۹ باشد به معنی اینرسی سازمانی کم، نمره ۳ یعنی اینرسی متوسط و نمره ۳/۱ تا ۵ به معنی اینرسی سازمانی زیاد محسوب می شود (۳۲).

Haag (۳۲) روایی سازه به روش تحلیل عاملی تاییدی «پرسشنامه اینرسی سازمانی» را در بین ۳۹۰ تن از کارکنان شرکت های فناوری اطلاعات و ارتباطات شیکاگو مورد

شاخص روایی محتوا برای «پرسشنامه تنبلی سازمانی» ۰/۷۸ و «پرسشنامه عملکرد سازمانی» ۰/۷۹ و «پرسشنامه اینرسی سازمانی» ۰/۸۴ به دست آمد و تأیید شد.

در نهایت برای تعیین روایی سازه پرسشنامه های استفاده شده در این مطالعه؛ از روش تحلیل عاملی تاییدی استفاده شد. برای این منظور پرسشنامه ها در بین ۲۰۰ تن از کارکنان وزارت ورزش و جوانان به صورت در دسترس انتخاب و توزیع شد. نتایج به دست آمده از تحلیل عاملی تاییدی در (جدول ۱) ارایه شده است. با توجه به اینکه روایی همگرا و واگرا و پایایی مرکب یکی از شاخص های مهم برای سنجش برآزش در الگوی معادلات ساختاری می باشد که نتایج آن نیز در جدول ۲ به تفسیر آمده است. بر این اساس این تحلیل در قسمت تحلیل داده ها ذکر شده است. در مطالعه حاضر پایایی به روش همسانی درونی با محاسبه ضریب آلفا کرونباخ در بین ۶۰ تن از کارکنان وزارت ورزش و جوانان مورد اندازه گیری قرار گرفت که نتایج برای «پرسشنامه تنبلی سازمانی» ۰/۷۸، «پرسشنامه عملکرد سازمانی» ۰/۸۰ و «پرسشنامه اینرسی سازمانی» ۰/۸۲، به دست آمد.

در روند مراحل فوق در عبارت های پرسشنامه تغییری انجام نشد.

برای جمع آوری داده ها، مجوز از حراست وزارت ورزش و جوانان در تهران اخذ شد. سپس، پژوهشگر به صورت حضوری اقدام به توزیع ابزارها در بین کارکنان وزارت ورزش و جوانان نمود. در خصوص اهداف پژوهش و محفوظ ماندن نام و پاسخ ها به شرکت کنندگان اطمینان داده شد و رضایت آن ها برای شرکت در پژوهش حاصل گردید. تعداد ۳۵۰ پرسشنامه تهیه شد. زمان تکمیل ابزارها در حدود ۹۰ دقیقه برای هر شرکت کننده بود. با توجه به تعداد جامعه آماری، پرسشنامه ها در طول مدت یک ماه توزیع و گردآوری نمود. در نهایت برای تحلیل داده ها تعداد ۳۰۰ پرسشنامه کامل استفاده شد.

ملاحظات اخلاقی این پژوهش نیز، داشتن رضایت و تمایل آگاهانه تمامی مشارکت کنندگان برای انجام پژوهش و عدم استفاده از نام آن ها در پرسشنامه ها بود.

برای تحلیل داده ها از روش های آماری توصیفی نظیر میانگین، درصد فراوانی و انحراف استاندارد برای بیان اطلاعات توصیفی از جمله تحلیل داده های جمعیت شناختی استفاده شد. همچنین در بخش آمار استنباطی از الگوی

ترجمه های اولیه و نسخه نهایی ترجمه شده به زبان فارسی ایجاد شد. سپس ابزار های ترجمه شده توسط متخصص زبان انگلیسی دوباره مورد باز ترجمه انجام گرفت تا اطمینان حاصل شود که مغایرتی از نظر مفهومی با مقیاس اصلی ندارد. در نهایت متخصصان مربوطه نسخه نهایی ترجمه شده به زبان فارسی را از لحاظ اشتباهات املائی و نگارشی مورد بازنگری قرار دادند (۳۴). باز ترجمه پرسشنامه به این دلیل انجام شد که در زمان بازترجمه ایرادات و اشکالات نگارشی برطرف گردیده و در نهایت گویه های و عبات ها همان معنا و مفهوم پرسشنامه اصلی را داشته باشد

روایی صوری، بر اساس نگارش، جمله بندی و ظاهر منطقی توسط متخصصان مورد بررسی قرار گرفت. به همین منظور، از روش تأثیر عبارت Item impact method جهت بررسی هر یک از عبارات، در نظر گرفته شد (۳۵). برای این منظور، از ۱۰ تن از متخصصان و مدرسین دانشگاه ارومیه در زمینه مدیریت درخواست شد که اهمیت هر یک از عبارت های ابزارها را در طیف ۵ درجه ای لیکرت، شامل گزینه های خیلی زیاد، زیاد، متوسط، کم و خیلی کم را مشخص نمایند. نتایج این قسمت نشان داد که تمام عبارت ها از نظر متخصصان برای «پرسشنامه تنبلی سازمانی» ۳/۵۸، پرسشنامه عملکرد سازمانی ۳/۷۴ و برای «پرسشنامه اینرسی سازمانی» ۴/۸۱ به دست آمد، و چون تأثیر بیشتر از ۱/۵ دارند، تأیید شدند. برای اندازه گیری نسبت روایی محتوای پرسشنامه ها از جدول Lawshe استفاده شد (۳۶) به این صورت که پس از ترجمه به همراه اهداف پژوهش در اختیار ۱۰ تن از مدرسین و متخصصان مدیریت دانشگاه ارومیه قرار گرفت. نتایج به دست آمده برای «پرسشنامه اینرسی سازمانی» ۰/۷۴، «پرسشنامه تنبلی سازمانی» ۰/۷۸ و «پرسشنامه عملکرد سازمانی» ۰/۷۶ به دست آمد و مورد تأیید قرار گرفت.

برای اندازه گیری شاخص روایی محتوا از روش Waltz and Bausell استفاده شد (۳۷). لذا در این مطالعه مقیاس توسط ۱۰ تن از مدرسین و متخصصان در حوزه مدیریت ورزشی دانشگاه ارومیه مورد ارزیابی قرار گرفت. در این شاخص ابتدا هر عبارت، بر اساس شاخص ۳ بخشی با چهار نمره (۱ تا ۴) ارزیابی گردید. در صورتی که نمره مربوط بودن عبارت ها در مقیاس بیشتر یا مساوی ۰/۷۹ درصد بود. عبارت مورد نظر در مقیاس حفظ گردید. در مطالعه حاضر

رضا حسن نژاد و همکاران

پژوهش به صورت قراردادی؛ ۳۱/۳۳ درصد به صورت پیمانی، ۴۴ درصد رسمی و ۸ درصد نیز به صورت کار معین در وزارت ورزش و جوانان مشغول به کار بودند. نتایج به دست آمده از تحلیل عاملی تأییدی برای تعیین روایی ابزارهای پژوهش در (جدول ۱) نشان داده شده است. نتایج به دست آمده از تحلیل عاملی نشان داد که، مقادیر کای اسکویر به درجه ی آزادی (x^2/df) محاسبه شده از برآزش مناسب برخوردار است. همچنین ریشه خطای میانگین مجذورات تقریب (RMSEA) کمتر از ۰/۱ باشد که نتایج به دست آمده در این الگو؛ حاکی از مطلوب بودن آن دارد. میزان شاخص های، استقلال الگو (NFI)، برآزش غیر نرم (NNFI)، ریشه میانگین خطای دوم تقریب (CFI)، شاخص برازندگی (GFI) و شاخص برازندگی تعدیل یافته (AGFI) نیز باید بیشتر از ۰/۹ باشد که حکایت از مطلوب بودن ابزارهای اندازه گیری می باشد. با توجه به شاخص ها و خروجی نرم افزار لیزرل می توان گفت معرف های انتخاب شده برای سنجش متغیرهای پژوهش از روایی لازم برخوردار است و به خوبی می توانند سازه های مورد نظرا بسنجند.

معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی (Partial Least Squares) جهت تعیین میزان نقش متغیرها بر یکدیگر استفاده شد. در این مطالعه از سه نرم افزار برای تحلیل داده ها استفاده شد. به این صورت که در ابتدا برای تحلیل عاملی تأییدی ابزارهای پژوهش، از نرم افزار لیزرل نسخه ۸، برای آمار توصیفی از نرم افزار اسپس اس نسخه ۲۴، و برای آزمون الگوی پژوهش (آمار استنباطی) از نرم افزار پی ال اس نسخه ۳،۲،۲ استفاده شد.

یافته ها

نتایج به دست آمده از آمار توصیفی نشان داد که ۳۸/۳۳ درصد از نمونه پژوهش زن و ۶۱/۶۷ درصد مرد بودند. همچنین به لحاظ مدرک تحصیلی ۹/۸ درصد کاردانی؛ ۴۹/۳ درصد کارشناسی؛ ۳۲/۸ درصد کارشناسی ارشد و ۸/۱ درصد نیز دارای مدرک دکتری بودند. ۳۴/۳۳ درصد از نمونه های پژوهش مجرد و ۶۵/۶۷ درصد نیز متأهل بود. ۱۳/۷ درصد از نمونه ها کمتر از ۱۰ سال؛ ۳۱/۴ درصد ۱۵-۱۰ سال؛ ۴۰/۷ درصد ۲۰-۱۶ سال؛ ۱۴/۲ درصد نیز بیشتر از ۲۰ سال سابقه کاری داشتند. ۱۶/۶۷ درصد از نمونه های

جدول ۱: شاخص های برآزش تحلیل عاملی ابزارهای اندازه گیری پژوهش

شاخص های برآزش مطلق و تطبیقی			شاخص های برآزش مقتصد			
>۰/۹۰***	>۰/۹۰***	>۰/۸۰** >۰/۹۰***	>۰/۹۰***	<۰/۰۸** <۰/۱***	<۵*** <۲***	
شاخص برآزش غیرنرم (NNFI)	شاخص استقلال الگو (NFI)	شاخص برازندگی تعدیل یافته (AGFI)	شاخص برازندگی (GFI)	ریشه ی میانگین خطای دوم تقریب (CFI)	کای اسکویر به درجه ی آزادی	
۰/۹۱	۰/۹۳	۰/۹۱	۰/۹۳	۰/۹۱	۲/۳۲	اینرسی سازمانی
۰/۹۰	۰/۹۰	۰/۹۰	۰/۹۲	۰/۹۲	۳/۴۱	تنبلی سازمانی
۰/۹۳	۰/۹۳	۰/۹۱	۰/۹۲	۰/۹۱	۲/۳۶	عملکرد سازمانی

*قابل قبول و برآزش عالی؛ **قابل قبول و برآزش متوسط

آلفای کرونباخ و پایایی مرکب استفاده شده است. پایایی زمانی مورد قبول است که ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب، به ترتیب بیشتر از ۰/۷۰ و ۰/۸۰ به دست آیند (۳۸). میزان شاخص های برآزش در جدول ۲ نشان داده شده است. همچنین روایی واگرا (روش فورنل و لارکر) میزان رابطه یک سازه با شاخص هایش در مقایسه با رابطه آن سازه با سایر سازه ها است. به طوری که روایی واگرایی قابل قبول یک الگو حاکی از آن است که یک سازه در الگو تعامل بیشتری با شاخص های خود دارد تا با سازه ای دیگر که نتایج آن در (جدول ۲) از ارائه شده است.

برای اطمینان از برآزش الگوی معادلات ساختاری باید از وضعیت سازگاری درونی متغیرها را مورد بررسی قرار داد. افزون بر این جهت بررسی روایی نیز از روایی همگرا استفاده شده است؛ که مهم ترین شاخص آن میانگین واریانس استخراج شده می باشد. بر اساس نظر Hair و همکاران (۳۸) حد مطلوب برای اطمینان از وجود روایی همگرا، حداقل میزان ۰/۵ است.

به منظور بررسی برآزش الگوی معادلات ساختاری نیز شاخص واریانس تبیین شده استفاده گردید. برای این منظور، جهت بررسی پایایی ابزار گردآوری داده ها، از ضریب

جدول ۲: شاخص های برازش الگوی اندازه گیری و ساختاری

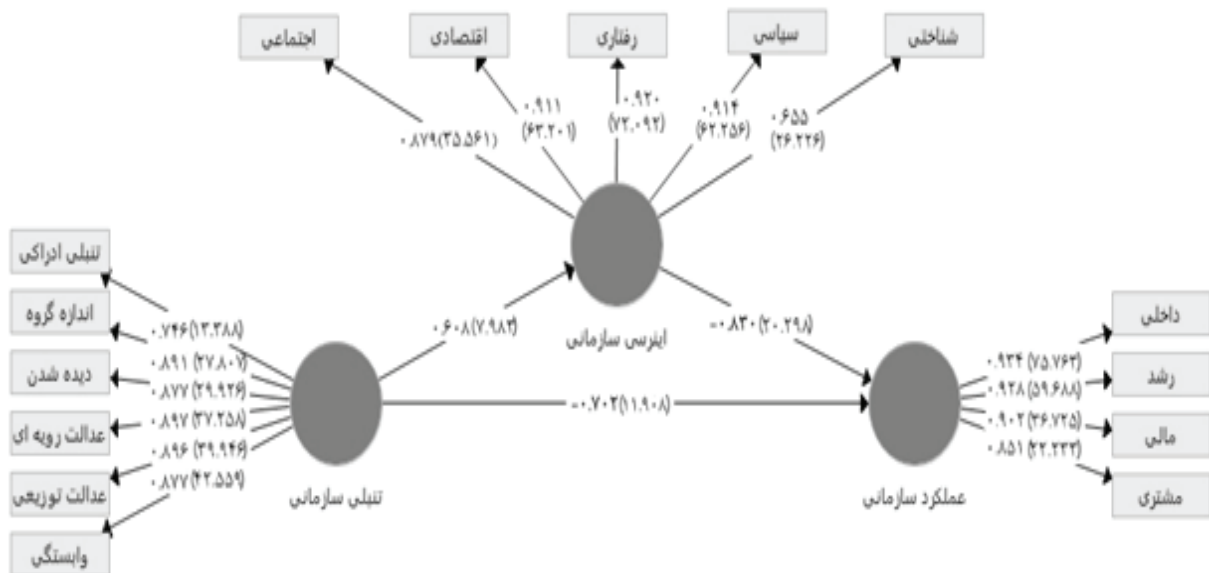
متغیرها	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب	روایی همگرا (میانگین واریانس مستخرج)	روایی واگرا
اینرسی سازمانی	۰/۹۰۵	۰/۹۳۲	۰/۷۳۸	۰/۸۵۹
تنبلی سازمانی	۰/۹۴۵	۰/۹۵۴	۰/۶۷۹	۰/۸۳۵
عملکرد سازمانی	۰/۹۴۳	۰/۹۵۴	۰/۷۴۷	۰/۸۶۴

توان گفت همبستگی این ۲ متغیر با متغیر عملکرد سازمانی منفی و معنا دار برآورد می شود که در (شکل ۱) نیز نشان داده شده است. به این معنا که افزایش تنبلی سازمانی در وزارت ورزش و جوانان می تواند منجر به کاهش عملکرد سازمانی در کارکنان گردد.

نتایج به دست آمده از (جدول ۳) حاکی از آن است که همبستگی متغیرهای پیش بین با متغیرهای ملاک به لحاظ آماری معنادار است ($P \leq 0/05$). بنابراین، فرضیه های پژوهش، تأیید می شود. به عبارت دیگر، با مدنظر قرار دادن ضرایب مربوط به تنبلی سازمانی و اینرسی سازمانی می

جدول ۳: نتایج معناداری الگو معادلات ساختاری

متغیر مستقل	مسیر	متغیر وابسته	برآورد استاندارد	معناداری	P. Value
تنبلی سازمانی	---->	عملکرد سازمانی	-۰/۷۰۲	۱۱/۹۰۸	۰/۰۰۱
تنبلی سازمانی	--->	اینرسی سازمانی	۰/۶۰۸	۷/۹۸۳	۰/۰۰۱
اینرسی سازمانی	--->	عملکرد سازمانی	-۰/۸۳۰	۲۰/۲۹۸	۰/۰۰۱



شکل ۱: ضریب مسیر فرضیه های پژوهش

$$GOF = \sqrt{\text{communalities} \times R^2}$$

به دست می آید. به طوری که communalities نشانه میانگین اشتراکی هر سازه می باشد و R^2 نیز

برازش کلی الگو شامل ۲ بخش الگو اندازه گیری و ساختاری می شود و با تأیید برازش آن بررسی برازش در یک الگو کامل می شود. برای برازش الگو کلی تنها از یک معیار GOF استفاده می شود که این متغیر از طریق فرمول

گاهی رفتارهایی بروز می کنند که سبب می شود افراد کمتر از شرح وظایف خود در سازمان تلاش کند و حتی با این رفتار سایر همکاران نیز تحت تاثیر قرار دهد. در این حالت خودداری عمدی از پذیرش در امورات شغلی در افراد به وجود می آید که باعث به وجود آمدن اینرسی در سازمان خواهد شد.

نتایج مطالعه نشان داد که تنبلی سازمانی با عملکرد سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان همبستگی منفی و معناداری دارد. این نتیجه با مطالعات ضیاپور و کیانی پور (۱۵)، همسو و همخوان است. علت این همسویی می تواند مربوط به ماهیت تنبلی در سازمان باشد، که به معنای تن پروری، بیکاری، کاهلی و اهمال و سستی می باشد که همواره عملکرد سازمانی افراد را تحت تاثیر منفی خود قرار می دهد. در خصوص و تبیین این یافته می توان گفت که تنبلی سازمانی به عنوان یکی از چالش های بزرگ سازمان های امروزی، محدود به سازمان خاصی نبوده و همه سازمان ها از جمله کارکنان وزارت ورزش و جوانان را می تواند با چالش های بزرگی روبرو کند. در سازمانی که با این پدیده مواجه شده اند، کارکنان تمایل دارند کارهای امروز را به فردا بیندازند، تصمیم گیری و تصمیم سازی را به دیگران واگذار کرده و بدون هیچ اقدامی تغییر و تحول را آرزو می کنند. بنابراین عملکرد سازمانی بسیار کم می شود و تغییرات به کندی ایجاد می شود و یا ایجاد نمی شود. بعلاوه، نتیجه ی به دست آمده از آزمون سوئل (۱/۶۸) در مدل معادلات ساختاری نقش میانجی اینرسی سازمانی در ارتباط تنبلی سازمانی و عملکرد سازمانی را تایید نمود. این نتیجه با مطالعه های Abbas & Al Hasnawi (۲۴)، Allcorn، Godkin & (۲۰)، Denise (۲۱)، سپهوند و محمد یاری (۱۲)، ابراهیمی (۱۹)، Hung (۲۲)، Nichols & Simms (۱۷) همسو و همخوانی دارد. در واقع وجود تنبلی در سازمان موجب به وجود آمدن اینرسی سازمانی می شود که آن نیز می تواند باعث تشدید رخوت و بیحالی در بین کارکنان گردد که در نهایت عملکرد سازمانی را به صورت منفی در پی خواهد داشت. شاید یکی از دلایل همسو بودن نتایج را در تعداد نمونه ها و سازمانی باید جستجو نمود که این مطالعات در آن ها انجام گرفته است. در تبیین این یافته می توان بیان نمود که اینرسی سازمانی موجب می شود تا کارکنان وزارت ورزش و جوانان تلاش کمتری در وظایف و به خصوص وظایفی که به صورت گروهی به

مقادیر میانگین R Squares سازه های درون الگو است. Wetzels و همکاران (۳۹) سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF معرفی نموده اند. بنابراین، حاصل شدن ۰/۴۳ برای GOF نشان از برآزش کلی قوی الگو دارد. در نهایت یکی از آزمون های مهم برای سنجش معناداری

$$Z - value = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times sa^2) + (a^2 \times Sb^2) + (Sa^2 \times Sb^2)}}$$

و برای تعیین شدت همبستگی غیر مستقیم متغیر میانجی از آماره ای به نام VAF استفاده شده است. نتیجه به دست آمده از آزمون سوئل ۱/۶۸ رای نقش میانجی به دست آمده است. همانطور که مشاهده می شود مقدار Z-Value حاصل از آزمون سوئل؛ نقش متغیر میانجی اینرسی سازمانی معنادار می باشد. همچنین مقدار VAF

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

به دست می آید. نتیجه به دست آمده از این فرمول حاکی از آن است که تقریباً ۰/۴۸۳ درصد ارتباط کل تنبلی سازمانی با عملکرد سازمانی از طریق نقش غیر مستقیم متغیر میانجی اینرسی سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان تبیین می شود.

بحث

پژوهش حاضر با هدف تعیین همبستگی تنبلی سازمانی با عملکرد سازمانی و نقش میانجی گری اینرسی سازمانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان انجام شد. نتایج نشان داد که تنبلی سازمانی با اینرسی سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان همبستگی مثبت و معناداری دارد. این نتیجه با نتایج مطالعه های ابراهیمی (۱۹) و Hung (۲۲) همسو و همخوان است. علت این همسویی را می توان در نوع متغیرهای پژوهش جستجو نمود. به این صورت که همواره وجود تنبلی در بین کارکنان هر سازمانی می تواند سکون و اینرسی را در آن ایجاد کند. در نتیجه در تبیین این یافته و با استفاده از مبانی نظری و پیشینه انجام شده بیان نمود زمانی که تنبلی در سازمان حاکم شود به دنبال آن اینرسی در سازمان شکل خواهد گرفت. در این حالت در بین کارکنان وزارت ورزش و جوانان

می شود مدیران وزارت ورزش و جوانان می توانند از آموزش های ضمن خدمت مرتبط با ویژگیهای شخصیتی کارکنان و یا با استفاده از گروه های کاری با تعداد کم در جهت کاهش تنبلی و اینرسی سازمانی و بهبود عملکرد سازمانی اقدام نمایند. از محدودیت های مطالعه حاضر می توان به محدود بودن جامعه آماری به کارکنان وزارت ورزش و جوانان که در تعمیم نتایج باید احتیاط نمود. محدودیت دیگر، نمونه گیری به صورت در دسترس بود. همچنین تعداد زیاد سوالات پرسشنامه ها که زمان تکمیل پرسشنامه را تحت تاثیر قرار می داد از محدودیت های این مطالعه بود.

سیاسگزاری

مقاله حاضر برگرفته از بخشی از نتایج رساله دکتری رضا حسن نژاد و به راهنمایی آقای دکتر علی محمدصفاپنا رسته مدیریت ورزشی دانشگاه آزاد واحد تهران جنوب با کد پایان نامه ۱۴۱۲۱۴۳۵۶۴۳۶۱ در سایت پژوهشیار دانشگاه ثبت شده است. از کلیه افرادی که در انجام پژوهش یاری نمودند، به طور خاص کارکنان وزارت ورزش و جوانان، تشکر می شود.

تضاد منافع

نویسندگان این مقاله هیچگونه تضاد منافی گزارش نکردند.

آن ها واگذار شده داشته باشند. به طور کلی در محیط دائمی در حال تغییر سازمان های امروزی، اینرسی سازمانی موجب می شود سازمان نتواند با محیط خود انطباق پیدا کند و در نتیجه به مرور به سمت انحلال سوق پیدا کند. در این مورد مدیران وزارت ورزش و جوانان ابتدا باید بررسی کنند که آیا اینرسی سازمانی مرتبط با عوامل ساختار سازمانی است یا مرتبط با افراد است؛ و سپس تمهیدات لازم را برای غلبه بر اینرسی انجام دهند. این امر قابل تامل است که مدیران وزارت ورزش و جوانان با برطرف کردن محدودیت هایی که به واسطه ی قوانین و عادات های رفتاری که داخل سازمان به وجود آمده و موجب اینرسی در سازمان شده است را از همان روزهای اول مدیریت، در اولویت کاری خود قرار دهند. این امر به مرور زمان به دلیل عادت به وضع موجود و خروج از شوک تغییر مدیریت، مدیر و کارکنان به بازگشت به وضع قبلی متمایل می شود و اینرسی مانع از تغییر سازمان می گردد.

نتیجه گیری

نتایج نشان داد تنبلی سازمانی می تواند هم به صورت مستقیم و هم به صورت غیر مستقیم با نقش میانجی اینرسی سازمانی همبستگی منفی با عملکرد سازمانی کارکنان وزارت ورزش و جوانان داشته باشد. لذا پیشنهاد

References

1. Samadi Miarkalaei H, Samadi Miarkalaei H, Aghajani HA. [Explain the role of transformational leadership style in organizational culture]. Scientific Journal of Organizational Culture Management. 2016; 14 (2): 499-519.
2. Rai S. Organizational justice and employee mental health's moderating roles in organizational identification. South Asian Journal of Global Business Research. 2015;2(2): 68-84. <https://doi.org/10.1108/SAJGBR-01-2014-0006>
3. Mirsafian H, Mohamadinejad A, Homaei R, Hédi C. [Motivations of Iranian University students for participation in sporting activities]. Physical Culture and Sport. 2013;59(1):42. <https://doi.org/10.2478/pccsr-2013-0016>
4. Freeney YM, Tiernan J. Exploration of the facilitators of and barriers to work engagement in nursing. International Journal of Nursing Studies. 2009; 46(12):1557-1565. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2009.05.003>
5. Rajabi H, Nazari M. [The effect of knowledge management on organizational performance with the role of sustainable supply chain management]. Scientific Thought Ready. 2020; 19 (75): 141-168. http://www.lot.jrl.police.ir/article_95622.html
6. Rafiq M, Zhang X, Yuan J, Naz S, Maqbool S. Impact of a balanced scorecard as a strategic management system tool to improve sustainable development: measuring the mediation of organizational performance through PLS-smart. Sustainability. 2020;12(4):1365-1373. <https://doi.org/10.3390/su12041365>
7. Byars L, Rue L. Human Resource Management Irwin McGraw-Hill. New York. 2005. <http://homes.plan.aau.dk/frances/Opgave/HRpart1.pdf>
8. Campbell JP. An overview of the army selection and classification project (Project A). Personnel Psychology. 1990;43(2):231-9. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1990.tb01556.x>
9. Esakhani A. [Explaining the role of job resources

- and personal resources in employees work engagement [J]. *Journal of Public Administration*. 2013; 5(2): 73-96.
10. Faridi Z A, Moharamzadeh M, Imanzadeh M. Designing a model organizational inertia based on employees' empowerment of sport and youth general offices in North West of the country. *Scientific Journal of Organizational Behavior Management in Sport Studies*. 2020; 7(1): 53-64.
 11. Little B, Little P. Employee engagement: Conceptual issues. *Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict*. 2006;10(1):111-120. https://www.academia.edu/31439111/EMPLOYEE_ENGAGEMENT_CONCEPTUAL_ISSUES
 12. Sepahvand R, Mohammadyari Z. [Identify the mentality of people towards the organizational laziness in Ilam government agencies [J]. *Organizational Behavior Studies Quarterly*. 2015; 4(3): 30-41. http://obs.sinaweb.net/article_15515.html?lang=en
 13. Wang MC, Chen PC, Fang SC. How environmental turbulence influences firms' entrepreneurial orientation: The moderating role of network relationships and organizational inertia. *Journal of Business & Industrial Marketing*. 2020;36(1): 46-59. <https://doi.org/10.1108/JBIM-05-2019-0170>
 14. Javadi Yganah MR, Fooladian M. Social laziness and factors affecting it. *Iranian Journal of Sociology*. 2011 ;6(4): 109-137. <https://www.sid.ir/fa/journal/ViewPaper.aspx?id=177126>
 15. Ziapour A, Kianipour N. A study of the relationship between characteristic traits and employee engagement (A case study of nurses across Kermanshah, Iran in 2015). *Journal of Medicine and Life*. 2015;8(3):134. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/28316680/>
 16. Hipp L, Anderson CJ. Laziness or liberation? Labor market policies and workers' attitudes toward employment flexibility. *International Journal of Social Welfare*. 2015;24(4):335-347. <https://doi.org/10.1111/ijsw.12155>
 17. Simms A, Nichols T. Social loafing: A review of the literature. *Journal of Management Policy and Practice*. 2014;15(1):58-65.
 18. Boyer M, Robert J. Organizational inertia and dynamic incentives. *Journal of Economic Behavior & Organization*. 2006;59(3):324-48. <https://doi.org/10.1016/j.jebo.2004.06.024>
 19. Ebrahimi S. [An introduction to organizational inertia and effective factors on it in organizations of public sector of Iran [J]. *Quarterly Journal of Public Organizations Management*. 2016; 4(1):91-108. http://ipom.journals.pnu.ac.ir/article_2552.html?lang=en
 20. Godkin L, Allcorn S. Overcoming organizational inertia: A tripartite model for achieving strategic organizational change. *The Journal of Applied Business and Economics*. 2008;8(1):82. <http://m.www.na-businesspress.com/Godkin.pdf>
 21. Denise DM, Organizational performance and strategic inertia: The case of a Brazilian heavy construction company. *Revista de Gestão*. 2018;15(1).25-46. <https://doi.org/10.1108/REG-11-2017-003>
 22. Hung DF. Sustained competitive advantage and organizational inertia: The cost perspective of knowledge management. *Journal of the Knowledge Economy*. 2015;6(4):769-89. <https://doi.org/10.1007/s13132-012-0144-1>
 23. Zhen J, Cao C, Qiu H, Xie Z. Impact of organizational inertia on organizational agility: The role of IT ambidexterity. *Information Technology and Management*. 2021;22(1):53-65. <https://doi.org/10.1007/s10799-021-00324-w>
 24. Al Hasnawi H, Abbas AA. Workplace ostracism as a mediating variable in the relationship between paradoxical leader behaviors and organizational inertia. *Organizacija*. 2020 ;53(2): 342-362. <https://doi.org/10.2478/orga-2020-0011>
 25. Avey JB, Reichard RJ, Luthans F, Mhatre KH. Meta-analysis of the impact of positive psychological capital on employee attitudes, behaviors, and performance. *Human Resource Development Quarterly*. 2011; 22(2): 127-152. <https://doi.org/10.1002/hrdq.20070>
 26. Hosseini T. [Lack of motivation in group work due to social loafing phenomenon. Master's thesis. [Chalmers University of Technology North Umbria University.2008. <https://odr.chalmers.se/handle/20.500.12380/80277>
 27. Mohammad Hossein Poor F, Eskandari H, Abbas pour A. [Investigating the relationship between organizational citizenship behavior and social laziness of employees [J]. *Quarterly Journal of Job and Organizational Counseling*. 2015; 6 (19): 24-38. https://jmrh.mums.ac.ir/article_6469_9c8a06a01d21747ddd3d111d0c597ac1.pdf
 28. Kaplan RS, Norton DP. The balanced score-

- card: Measures that drive performance. Harvard Business Review. 2005 ;83(7):172-195 <https://hbr.org/1992/01/the-balanced-scorecard-measures-that-drive-performance-2>.
29. Cho T, Korte R. Managing knowledge performance: Testing the components of a knowledge management system on organizational performance. Asia Pacific Education Review. 2014;15(2):313-327. <https://doi.org/10.1007/s12564-014-9333-x>
 30. Ghanbari S, Beheshti Rad R. [Investigating the effect of organizational silence on reducing teamwork and organizational performance based on the Balanced Scorecard (BSC) (Case study: Razi University of Kermanshah staff)]. Applied Sociology. 2016; 27 (4): 47-60.
 31. Fattahian S, Hoveida R, Siadat SA, Talebi H. [The relationship of knowledge management enablers and processes to university performance (Case study: Selected public universities in Isfahan province)]. Journal of New Approaches in Educational Administration, 2015; 5(20): 1-18. http://jedu.miau.ac.ir/article_691.html
 32. Haag S. Organizational Inertia as barrier to firms' IT Adoption - Multidimensional Scale development and validation. 12th Americas Conference on Information Systems, Savannah.2014; 20(1): 45-67. <https://aisel.aisnet.org/amcis2014/Posters/AdoptionofIT/33>.
 33. Ghaffari R, Rostamniya Y. [Organizational social inertia and laziness; Dysfunctions of the bureaucratic Organizational culture]. Journal of Public Administration. 2017; 9(2): 307-332.
 34. Mohammadbeigi A, MohammadSalehi N, Aligol M. Validity and reliability of the instruments and types of measurement in health applied researches. Journal of Rafsanjan University of Medical Sciences. 2015; 13 (12) :1153-1170. http://journal.rums.ac.ir/browse.php?a_code=A-10-1899-1&sid=1&slc_lang=fa
 35. Bagheri H, Yaghmaie F, Ashktrab T, Zayeri F. [Investigating the psychometric characteristics of the disease-related anxiety questionnaire in patients with heart failure]. Journal of Psychiatry. 2015; 2(1): 23-33. <https://ijme.tums.ac.ir/article-1-5261-fa.pdf>
 36. Lawshe CH. A quantitative approach to content validity. Personnel Psychology. 1975;28 (4):563-575. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.1975.tb01393.x>
 37. Yaghmaie F. Content validity and its estimation. Journal of Medical Education, 2003; 3 (1) 25-28. <https://dx.doi.org/10.22037/jme.v3i1.870>.
 38. Hair JF, Ringle CM, Sarstedt M. Partial least squares structural equation modeling: Rigorous applications, better results and higher acceptance. Long Range Planning. 2013; 46(4): 1-12. <https://doi.org/10.1016/j.lrp.2013.01.001>
 39. Wetzels M, Odekerken-Schröder G, Van Oppen C. Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. MIS Quarterly. 2009; 1(1): 177-95. <https://doi.org/10.2307/20650284>