



Investigating the effect of coaching on organizational inertia with the mediating role of organizational mindfulness in Kashan Electricity Distribution Company

Mohammad Keshavarz¹, Maryam Seifi², Hamed Ameri³

¹ Ph.D. student in Organizational Behavior Management, Faculty of Economics, Management and Administrative Sciences, Semnan University, Semnan, Iran. Email: M.keshavarz2050@gmail.com

² MSc in mechanics, Majoring in energy conversion, Faculty of Mechanical Engineering, Shahid Abbaspour University, Tehran, Iran.

³ MSc in psychology, Majoring in clinical psychology, University of Tehran, Tehran, Iran

Abstract

Purpose: Today, in a rapidly changing world, the ability to change regularly is very important to adapt to external challenges. However, changes in the basic characteristics of the organization may increase the probability of failure. For this reason, it seems that organizational transformation efforts cause resistance and it is one of the most important obstacles facing contemporary companies, especially in this regard. Organizational inertia is a term used to describe this aversion to change as well as the desire to maintain the status quo. Many behavioral researchers emphasize the importance of a "self-aware mind" whose benefits can be used to develop desirable behaviors. Researchers and behavioral thinkers should pay a lot of attention to mindfulness; Because the wider use of this type of tactics offers great potential in various economic, social, etc. fields. On the other hand, coaching as a rapidly growing and expanding profession is used to develop leadership and mental skills at all organizational levels. By using coaching skills, it becomes possible to teach mindfulness skills to all organizational levels. Moreover, by being fully involved in this process, outstanding leaders not only increase their leadership strategies but also reap useful values. Therefore, to adopt an innovative business model in any organization, the inertia for change is a fundamental obstacle and its role has not been fully investigated.

Methodology: Since the purpose of the research is to determine the relationships between the variables, the current research is of an applied type, and in terms of the method of data collection, it is descriptive, correlational, and single-section. The statistical sample of the research is 103 employees of the Kashan Electricity Distribution Company using the available sampling method. A 24-question questionnaire based on an ordinal scale and a five-point Likert scale was used to collect data. The questionnaire of this research consists of two parts: the first part includes demographic questions and the second part includes the main questions of the questionnaire that were raised based on the variables of the research and their validity and reliability were confirmed. The questionnaire includes three dimensions (coaching, mental-awareness, organizational inertia). The questions were reviewed by some professors. Also, to check the reliability and validity of the

measurement model, Smart-PLS software was used due to its ability to test theories in the form of equations between variables. As can be seen, Cronbach's alpha coefficient for all research constructs is more than 0.7, which is at the desired level and shows the validity of the research measures.

Findings: The obtained results indicate that coaching has a negative and significant effect on organizational inertia in Kashan Electricity Distribution Company. Also, the positive and significant effect of coaching on the organizational mindfulness of employees of Kashan Electricity Distribution Company was confirmed. On the other hand, organizational mindfulness has a negative and significant effect on organizational inertia. Finally, the results of this research showed that organizational mindfulness plays a mediating role in the relationship between coaching and organizational inertia.

Discussion and Conclusion: Managers of electricity distribution companies are generally in a state of economic stagnation and feel that it is difficult to make fundamental changes. On the other hand, companies are looking for different coaching approaches to influence employees' behaviors and their training and learning, which may sometimes lead to employees' awareness and deeper understanding of their current situation and the organization. When the organization uses various resources such as time, manpower, money, communication, approvals, etc. in one direction, the change from the current direction is due to the unwillingness to waste the resources spent in the past and the patterns that have become a habit. As a result, managers can act by applying various coaching methods in line with deep awareness and alertness of the organization and increase the progress and evolution of the company. Managers of electricity distribution companies should note that at the beginning of the manager's entry into the system, it is possible to overcome organizational inertia much more than later. Over time, due to getting used to the existing situation and getting out of the shock of management change, the manager and employees tend to return to the previous situation and inertia prevents the organization from changing. On the other hand, for future research, it is suggested to investigate the relationship of this concept with other mentioned topics. Also, since the current research was conducted only in a limited industrial environment, it is suggested that this research be tested in other companies, industries, and cities as well.

Keywords: Coaching, organizational inertia, Mindfulness, Electric company.

Citation: Seifi, M., Keshavarz, M., & Ameri, H. (2023). Investigating the effect of coaching on organizational inertia with the mediating role of organizational mindfulness in Kashan Electricity Distribution Company. *Psychological Researches In Management*, 9(2), 87-106.

Received: July 05, 2023
Revised: August 26, 2023
Accepted: September 02, 2023
Article Type: Research Paper
© Authors

P- ISSN: 2476-4833
E- ISSN: 2588-7084
Published by Hazrat-e Masoumeh University
doi: 20.1001.1.24764833.1402.9.1.1.6



واکاوی تأثیر مربیگری بر اینرسی سازمانی با نقش میانجی ذهن آگاهی سازمانی در شرکت توزیع برق کاشان*

محمد کشاورز^۱، مریم سیفی^۲، حامد عامری^۳

^۱ دانش‌آموخته دکتری مدیریت رفتار سازمانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران. رایانامه

نویسنده مسئول: M.keshavarz2050@gmail.com

^۲ دانش‌آموخته کارشناسی ارشد مکانیک، گرایش تبدیل انرژی، دانشکده مهندسی مکانیک، دانشگاه شهید عباسپور، تهران، ایران.

^۳ کارشناسی ارشد روان‌شناسی، گرایش روان‌شناسی بالینی، دانشگاه تهران، تهران، ایران.

چکیده

امروزه، بسیاری از سازمان‌های پیشرو به دنبال یافتن راهکارهایی برای جلوگیری از اینرسی سازمانی هستند و در این راستا، رویکردهای نوظهور زیادی مطرح شده است. پژوهش حاضر با هدف واکاوی تأثیر مربیگری بر اینرسی سازمانی با نقش میانجی ذهن آگاهی سازمانی در شرکت توزیع برق کاشان انجام شده است. این مطالعه از لحاظ هدف کاربردی از نوع توصیفی است و با روش همبستگی انجام شده است. نمونه آماری در این مطالعه ۱۰۳ نفر از کارکنان شرکت توزیع برق کاشان هستند که با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شده‌اند. به منظور تحلیل داده‌ها، روش حداقل مربعات جزئی و نرم‌افزار Smart PLS2 و برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه استاندارد استفاده شده است. به منظور سنجش روایی از روایی محتوا، همگرا و واگرا بهره گرفته شده است و برای برازش پایایی، آلفای کرونباخ استفاده شده است که ضریب آن برای تمام سازه‌های پژوهش بیشتر از ۰/۷ است. نتایج نشان می‌دهد مربیگری تأثیری منفی و معنادار بر اینرسی سازمانی در شرکت توزیع برق کاشان دارد. همچنین، تأثیر مثبت و معنادار مربیگری بر ذهن آگاهی سازمانی شرکت توزیع برق کاشان تأیید شد. از سوی دیگر، ذهن آگاهی سازمانی نیز تأثیری منفی و معنادار بر اینرسی سازمانی دارد. در نهایت، نتایج این پژوهش نشان می‌دهد ذهن آگاهی سازمانی نقش میانجی را در رابطه بین مربیگری و اینرسی سازمانی ایفا می‌کند.

کلیدواژه‌گان: مربیگری، اینرسی سازمانی، ذهن آگاهی سازمانی، شرکت برق.

استناد: سیفی، مریم، کشاورز، محمد، و عامری، حامد (۱۴۰۲). واکاوی تأثیر مربیگری بر اینرسی سازمانی با نقش میانجی ذهن آگاهی

سازمانی در شرکت توزیع برق کاشان. پژوهش‌های روان‌شناختی در مدیریت، ۹(۲)، ۸۷-۱۰۶.

مقدمه

امروزه، در دنیای به‌سرعت متحول، توانایی تغییر به‌طور منظم در تلاش برای انطباق با چالش‌های خارجی بسیار مهم است. با وجود این، تغییرات در ویژگی‌های اساسی سازمان ممکن است احتمال شکست را افزایش دهد. به همین دلیل، به نظر می‌رسد تلاش‌های تحول سازمانی باعث مقاومت می‌شود و یکی از مهم‌ترین موانع پیش روی شرکت‌های معاصر به‌ویژه در این رابطه است. اینرسی سازمانی اصطلاحی است که برای توصیف این بیزاری از تغییر و همچنین، تمایل به حفظ وضعیت موجود استفاده می‌شود (Teofilus et al., 2022). بسیاری از پژوهش‌های رفتاری بر اهمیت «ذهن خودآگاه» تأکید می‌کنند که از مزایای آن می‌توان برای گسترش رفتارهای مطلوب استفاده کرد (Bhardwaj & Pareek, 2023). پژوهشگران و اندیشمندان رفتاری باید توجه زیادی به ذهن‌آگاهی داشته باشند؛ زیرا استفاده گسترده‌تر از این نوع تاکتیک‌ها پتانسیل بسیار زیادی را در حوزه‌های مختلف اقتصادی، اجتماعی و ... ارائه می‌دهد (Krickel, 2023).

از سوی دیگر، مربیگری به‌عنوان یک حرفه به‌سرعت در حال رشد و گسترش است و برای توسعه رهبری و مهارت‌های ذهنی در تمامی سطوح سازمانی استفاده می‌شود. با به‌کارگیری مهارت‌های مربیگری، آموزش مهارت‌های ذهن‌آگاهی به تمامی سطوح سازمانی نیز امکان‌پذیر می‌شود. افزون بر این، با درگیر شدن کامل در این فرآیند، رهبران برجسته نه فقط راهبردهای رهبری خود را افزایش می‌دهند، بلکه از ارزش‌های مفید دوباره بهره‌مند می‌شوند (Susanto, 2023). بنابراین، برای اتخاذ مدل کسب‌وکار نوآورانه در هر سازمان، اینرسی برای تغییر مانعی اساسی است و نقش آن به‌طور کامل بررسی نشده است (Moradi et al, 2021).

در این پژوهش تلاش می‌شود تا یکی از مسائل مهم و اساسی سازمان‌ها در جهان مدرن، یعنی مباحث مربوط به اینرسی و ایستایی سازمان بررسی شود و موضوعات جدید مربیگری و ذهن‌آگاهی سازمانی با آن پیوند داده شوند. شکافی که در اینجا نیز به‌عنوان قطعه گمشده یا حلقه مفقوده در نظر گرفته شده است، راهکارها و راهبردهای مطلوب در صنعت به‌ویژه در صنعت برق در رابطه با سکون و مقاومت در برابر تغییر سازمانی است که هنوز به‌طور دقیق بررسی نشده است. شرکت‌های صنعتی بر اساس رسالت و مأموریت خود موظف به پیشرفت و حفظ وضعیت مطلوب در سیستم‌های خود هستند و از سوی دیگر، با توجه به اهمیت هوشیاری و ذهن‌آگاهی در سازمان به دنبال راهکارهایی برای جلب این اهداف مهم هستند.

با توجه به اینکه ذهن و آگاهی از آن پدیده‌ای انسانی است، نسبت دادن این ویژگی‌های انسانی به سازمان نوعی استعاره به‌شمار می‌آید؛ یعنی سازمان همچون مغز است که می‌تواند دارای آگاهی باشد. از طرف دیگر، بسیاری از

شرکت‌های توزیع برق با نوعی سکون و اینرسی سازمانی در ذات خود روبه‌رو هستند، به طوری که نیاز چندانی برای بهبود و تغییر احساس نمی‌کنند و از این رو، نیاز به شناسایی عوامل کاهش‌دهنده اینرسی در این شرکت‌ها ضروری است. بنابراین، این پژوهش می‌تواند راهنمای مدیران شرکت‌های حاضر در صنعت برق در سراسر کشور باشد تا عوامل اینرسی سازمان خود را بشناسند و با شناخت انواع راهبردهای سازمانی پیرامون مربیگری بتوانند بر ذهن آگاهی سازمان خود تأثیر بگذارند و موجب پویایی و حرکت سازمان خود به سمت تحول و پیشرفت شوند. در این راستا، پیرامون راهکارهای مناسب برای جلوگیری از اینرسی سازمانی و بهبود ذهن آگاهی سازمانی در شرکت‌های صنعتی، پرسشی مهم که مطرح می‌شود این است که چگونه می‌توان در شرکت توزیع برق کاشان نظام مربیگری را مدل‌سازی و به پویایی و رشد سازمان کمک کرد؟

مبانی نظری

امروزه، مربیگری به عنوان رویکرد توسعه‌ای ارزشمندی در زمینه توسعه رهبری شناخته شده است که می‌تواند از رهبران مشتاق برای دستیابی به اهداف شخصی و حرفه‌ای خود و همچنین، از تیم‌های خود در محیط تجاری به سرعت در حال تغییر، نامطمئن و پیچیده حمایت کند (Fang, 2022). مربیگری بخش زیادی از توانمندی‌های بالقوه کارکنان را آزاد می‌کند. بخش بزرگی از آنچه فرد برای کار حرفه‌ای خود نیاز دارد، در وجود خود آن فرد وجود دارد و در فرآیند مربیگری صرفاً باید موانع ذهنی را از سر راه برداشت یا کم‌رنگ کرد که در درون آن فرد وجود دارند. در حقیقت، در فرآیند مربیگری به جای اینکه به افراد کمک شود تا چیزی را بیاموزند، تلاش می‌شود تا آن‌ها خودشان یاد بگیرند (Ibarra & Scoular, 2019).

وظیفه مربیگری این است که به رهبران و کارمندان کمک کند تا نسبت به دانسته‌های خود آگاهی بیشتری پیدا کنند و مسئولیت رشد و توسعه خود را به عهده بگیرند. برنامه‌های مربیگری پتانسیل حمایت از ایجاد هنجارهای فرهنگی را دارند که می‌توانند بهتر از نگرش‌ها و رفتارهای کاری بهینه حمایت کنند و از طریق ظرفیت رهبری تکامل یافته به بهبود عملکرد کمک کنند (Fang, 2022). امروزه، مدیران از طریق مربیگری می‌توانند آموزش‌هایی اثربخش‌تر ارائه دهند و داشتن این منابع اطلاعاتی می‌تواند استرس مرتبط با تصمیم‌گیری را کاهش دهد (Nyfoudi et al., 2022).

همچنین، مدیران از طریق مربیگری، راهنمایی و توسعه رهبری عمده می‌توانند به طور جمعی به چالش‌های پیچیده رسیدگی کنند (Ibarra & Scoular, 2019). از سوی دیگر، مربیان مربیگری می‌توانند به عنوان حمایت‌کننده، انگیزه‌دهنده و آگاهی‌بخش تلقی شوند و رابطه‌ای مجازی را از طریق اعتماد و احترام متقابل ایجاد کنند. مربیان مربیگری با افراد در

رابطه با دانش و علوم مختلف گفت‌وگو می‌کنند که این امر کارایی مربیگری آن‌ها را افزایش می‌دهد. مربیان بر نیاز به احساس اجتماعی بیشتر در زمان اعمال فرآیند مربیگری تأکید می‌کنند و توصیه می‌کنند برای تقویت دسترسی و یادگیری باید مؤلفه‌ای مجازی از برنامه را حفظ کرد (Alexander & Bloom, 2023).

در مطالعه فانگ^۱ (۲۰۲۲)، مدیران و مربیان گردشگری و هتل‌داری در ویتنام، از نظریه تغییر عمدی برای حمایت از توسعه رفتارهای مربیگری استفاده کردند. شواهد یادگیری برنامه از یک برنامه مربیگری شش‌هفته‌ای نشان داد آن دسته از شرکت‌کنندگانی که آرزوی تبدیل شدن به رهبران مؤثر را دارند، می‌توانند از طریق هویت رهبری، مشارکت در توسعه رهبری عمدی و از طریق اقدامات آگاهانه‌تر و مشارکتی در رفتارهای مربیگری شرکت کنند. هدف مطالعه سوسانتو^۲ (۲۰۲۳) بررسی ادبیات مربوط به کارکردهای مربیگری و متورینگ و بررسی این فرضیه بود که آیا مربیگری بر دیگر مؤلفه‌های عملکردی اثرگذار است یا خیر؟

نتایج این پژوهش نشان داد اجرای آموزش مربیگری و مربیگری دارای اثرات زیادی بر عملکرد است که ممکن است بر ارتقای شایستگی برای آماده‌سازی افراد در چالش‌های شغلی نیز تأثیر بگذارد. یافته‌های پژوهش الکساندر و بلوم^۳ (۲۰۲۳) بینشی در رابطه با مربیگری مؤثر در عرصه ورزش برای پژوهشگران، پزشکان و سازمان‌هایی ارائه می‌دهد که بر این ابتکار مهم نظارت می‌کنند. نتایج این پژوهش درباره مربیگری تجربیات با کیفیت‌تر را برای مربیان و ورزشکاران کانادا ارائه می‌دهد و به پیشرفت و رشد ورزش در سراسر جهان کمک می‌کند. از این رو، می‌توان فرضیه‌های زیر را مطرح کرد:

فرضیه ۱: مربیگری بر اینرسی سازمانی تأثیری منفی و معنادار دارد.

فرضیه ۲: مربیگری بر ذهن‌آگاهی سازمانی تأثیری مثبت و معنادار دارد.

از سوی دیگر، در طی سال‌های گذشته، مفهوم ذهن‌آگاهی سازمانی مورد توجه مدیران، کارمندان، مربیان سازمانی و پژوهشگران علوم روان‌شناسی قرار گرفته است. سیاست‌ها و طرح‌های مربوط به ذهن‌آگاهی سازمانی در بسیاری از سازمان‌ها استفاده شده‌اند و برنامه‌های آموزش محور مربوط به ذهن‌آگاهی به منظور بهبود اثربخشی و رضایت کارمندان اجرا شده‌اند (Ihl et al., 2022). ذهن‌آگاهی سازمانی به معنای توانمندی سازمان به منظور توجه، تفسیر و واکنش مناسب به رخدادهای و نشانه‌های آن است. ذهن‌آگاهی سازمانی نوعی دارایی سازمانی است و بیان‌کننده فرآیند زیر سؤال بردن

¹ Fang

² Susanto

³ Alexander & Bloom

اندیشه‌های گذشته و ایجاد باورها و طرز فکرهای تازه است که به انعکاس یادگیری و پیشرفت سازمان منجر می‌شود (Petitta & Martínez-Córcoles, 2022).

ذهن آگاهی سازمانی موجب می‌شود شرکت‌ها به سرعت و با دقت بیشتر اطلاعات محیط اطراف خود را تجزیه و تحلیل کنند و نتایج را به شیوه مناسب ذخیره کنند و در زمان‌های ضروری در اختیار تصمیم‌گیرندگان سازمانی قرار دهند. سازمان‌های دارای ذهن آگاهی می‌توانند رخدادهای غیرمنتظره را در نخستین گام‌های خود و هنگامی که مسائل جزئی و اندک هستند، کنترل کنند و به دلیل جزئی بودن از آن‌ها غفلت نکنند. در نتیجه، این مسائل ریز و جزئی ارزیابی می‌شوند تا در آینده برای سازمان مسئله‌ای ایجاد نکنند (Reina et al., 2023).

در حالی که پژوهش‌های زیادی اثرات مداخلات مبتنی بر ذهن آگاهی را بر به‌زیستی نشان داده‌اند، پژوهش‌های اندکی تأثیرات آموزش ذهن آگاهی بر فرآیندهای پویایی را که از طریق نوسان‌ها پدید می‌آیند، بررسی کرده‌اند (Keng et al., 2021). رویکردهای مبتنی بر ذهن آگاهی سازمانی بیان‌کننده توانایی افراد و شرکت‌ها به منظور دستیابی به نتایج مطلوب در محیط پیچیده و دارای تلاطم هستند. این موضوع مربوط به این است که نیروی انسانی چگونه فکر می‌کند، اطلاعات لازم را گردآوری می‌کند و دنیای اطراف خود را درک می‌کند و در نهایت، آیا سرمایه‌های انسانی سازمانی می‌توانند دیدگاه‌های خود را بروز دهند؟ (Greiser & Martini, 2018).

با وجود این، استفاده از فرضیه کمبود دانش معمولاً در تشخیص انگیزه‌های ناخودآگاه ناکام است و توسط روان‌شناسی اجتماعی، علوم شناختی و اقتصاد رفتاری آشکار شده است (Davy, 2021). همچنین، ذهن آگاهی می‌تواند به طور گسترده‌تر به عادی‌سازی انتخاب‌های سیستم در جامعه و به حوزه‌های دیگری از علوم رفتاری کمک کند (Krickel, 2023). مفهوم اثبات اجتماعی در ذیل ذهن ناخودآگاه مستتر است. به طور کلی، اگر دولت رفتاری را طوری جلوه دهد که محبوب به نظر برسد، باز هم محبوبیت بیشتری کسب خواهد کرد (Drayton, 2022).

ابعاد ذهن آگاهی سازمانی شامل پنج بعد هستند: الف) چابکی در سازمان و داشتن سرعت عمل که بر پاسخ سریع سازمان به مسائل پدیدآمده و پیشگامی در یادگیری و قابلیت شناخت و کنترل رخدادهای بحرانی، اتفاقات پیش‌بینی‌ناپذیر و تغییرات محیطی ناظر است؛ ب) انعطاف که بر توجه به دیدگاه‌ها و طرز فکرهای دیگر افراد و داشتن خلاقیت و نوآوری ناظر است؛ پ) پاسخگویی که بیان‌کننده داشتن خودکنترلی در راستای ایفای وظایف و پاسخگویی در راستای مسئولیت‌های محول‌شده و داشتن حساسیت نسبت به انجام درست ارائه شرح شغل است؛ ت) یادگیری و ارتقای درک که بر یادگیری فعال و توسعه دادن درک و یادگیری به صورت فردی و گروهی و به اشتراک گذاشتن اطلاعات به صورت پیوسته

ناظر است؛ و ث) اعتماد و داشتن ذهن باز در مواجهه با اطلاعات تازه و ایجاد روابط مبتنی بر اعتماد میان کارکنان (& Ndubisi Al-Shuridah, 2019).

یافته‌های پچساوانگ و مک‌لین^۱ (۲۰۱۷) روابط بین مراقبه ذهن آگاهی، معنویت در محل کار و تحرک شغلی در محیط‌های کاری شرقی به ویژه تایلند را با معنویت در محل کار و تحرک شغلی در سازمان‌هایی که دوره‌های ذهن آگاهی را برای کارمندان ارائه می‌دهند و سازمان‌هایی که این کار را نمی‌کنند، مقایسه می‌کنند. نمونه بررسی در این پژوهش شامل مقایسه چهار سازمان که دوره‌های ذهن آگاهی را برگزار می‌کردند، در مقایسه با چهار سازمان که این دوره‌ها را ارائه نمی‌کردند، است. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد سطح معنویت در محل کار و تحرک شغلی در سازمان‌هایی بیشتر است که دوره‌های مراقبه را ارائه می‌دهند. افزون بر این، مراقبه ذهن آگاهی رابطه آماری معناداری با معنویت در محیط کار و تحرک شغلی دارد و معنویت محل کار به طور کامل رابطه بین ذهن آگاهی سازمانی و تحرک شغلی را میانجی‌گری می‌کند. کنگ^۲ و همکاران (۲۰۲۱) اثرات برنامه کاهش استرس مبتنی بر ذهن آگاهی را در مقابل وضعیت کنترل فعال بر چندین شاخص، همچون پویایی، بی‌ثباتی، اینرسی و دشواری بررسی کردند. نتایج تحلیل‌ها نشان داد شرکت‌کنندگان در شرایطی خاص، کاهش جالب توجهی را در تنوع و بی‌ثباتی عاطفی و مشکلات تنظیم هیجان نشان دادند. همچنین، هیچ تفاوتی بین شرایط مختلف در تغییرات اینرسی و هیچ یک از شاخص‌های تأثیرگذاری پویا برای احساسات مطلوب یافت نشد و استرس مبتنی بر خودآگاهی ممکن است تأثیری منحصربه‌فرد بر پویایی احساسات جمعی داشته باشد. یافته‌ها به نقش آموزش ذهن آگاهی سازمانی در تسهیل و تنظیم مؤثر احساسات جمعی کمک می‌کند. از این رو، می‌توان فرضیه‌های زیر را مطرح کرد:

فرضیه ۳: ذهن آگاهی سازمانی بر اینرسی سازمانی تأثیری منفی و معنادار دارد.

فرضیه ۴: ذهن آگاهی سازمانی در رابطه بین مربیگری و اینرسی سازمانی نقش میانجی‌گری دارد.

در رابطه با اینرسی سازمانی می‌توان گفت: سازمان به عنوان یک سیستم باز با محیط پیرامون خود تعامل دارد و خودکفا است. کانال‌های ارتباطی و اطلاعاتی بسته باعث می‌شوند سازمان از تغییراتی که در اطرافش رخ می‌دهد، بی‌اطلاع باشد و به نابودی آن منجر می‌شوند. سازمان‌ها و افراد انعطاف‌ناپذیر قادر به انطباق با محیط‌های متغیر نیستند. همچنین، باید توجه داشت رکود فردی کارکنان به اینرسی سازمانی منجر می‌شود (Moradi et al, 2021; Hirschmann, 2021). اینرسی در سازمان به تراکم حالت و جهت عملکرد سازمان منجر می‌شود و انعطاف‌پذیری آن را کاهش می‌دهد (Sillic, 2019).

¹ Petchsawang & McLean

² Keng

هنگامی که سازمان دارای اینرسی ساختاری یا راهبردی قوی است، مستعد مقاومت بیشتری در برابر تعدیل تطبیقی با تغییرات در محیط خارجی است. بنابراین، سازمان با وضعیت موجود راحت است؛ زیرا انطباق سازمان با تغییر بر ویژگی‌های موجود در سازمان مانند رویه‌های عملیاتی معمول، ساختار سازمانی، روش‌های تخصیص منابع و رویه‌های تصمیم‌گیری تأثیر خواهد گذاشت (Hoppmann et al., 2019). اینرسی سازمانی ناتوانی شرکت در تغییر الگوی سرمایه‌گذاری منابع خود است؛ در حالی که انعطاف‌ناپذیری نتیجه عدم تغییر در فرآیندها و رویه‌های سازمانی برای استفاده از منابع سرمایه‌گذاری شده است (Moradi et al., 2021).

در ادبیات سازمانی، اصطلاحات اینرسی سازمانی و انعطاف‌پذیری سازمانی نقطه مقابل هم هستند. انعطاف‌پذیری چندین مزیت دارد و سازمان‌هایی که سازگارتر هستند، کارآمدتر هستند. اینرسی به روش‌هایی مختلف همچون سرکوب اطلاعات ارزشمند در سازمان، قوانین سفت‌وسخت و تعهد بیش از حد به سازمان خود را نشان می‌دهد (Zhen et al., 2021). برای مقابله با اینرسی و به دلیل مشکلات اجتماعی، اقتصادی و فناورانه گسترده، فرهنگ سازمانی جدیدی که قادر به مبارزه با رکود باشد، مورد نیاز است و شرکت‌هایی که از کارکردهای خودآگاهی استفاده می‌کنند، قادر خواهند بود با این چالش‌ها مقابله کنند (Teofilus et al., 2022).

کرشا^۱ و همکاران (۲۰۲۲) بخش هنر و فرهنگ استرالیا را مطالعه می‌کنند که برای ایجاد ظرفیت به منظور پاسخگویی به محیط خارجی و در حال تغییر به توجه ویژه نیاز دارد. نگارندگان شیوه‌های استخدامی را بررسی می‌کنند که به سازمان‌ها کمک می‌کنند تا راهبردی و پایدار باشند و ارزش عمومی را ارائه دهند. تجزیه و تحلیل‌ها نشان می‌دهد کارفرمایان به دنبال مجموعه‌ای نامطلوب از مهارت‌ها برای برآوردن خواسته‌های فوری و دستیابی به راه‌حل‌های کوتاه‌مدت هستند و در نتیجه، این بخش به جای ایجاد انعطاف در برابر تغییر، اینرسی و در برابر عدم قطعیت، مقاومت نشان می‌دهد. آن‌ها استدلال می‌کنند راهبردهای استخدام نیروی کار باید اجازه دهند تا مهارت‌های خلاقانه‌تر، متنوع‌تر و کارآفرینانه‌تر ارزش‌گذاری شوند و نیروی کار هنری - فرهنگی توسط کارفرمایان به عنوان مؤلفه‌ای حیاتی از قابلیت‌های پویا درک شود.

ژن^۲ و همکاران (۲۰۲۱) با تکیه بر نظریه اینرسی سازمانی و ادبیات مربوط به چابکی مبتنی بر فناوری اطلاعات، رابطه بین اینرسی سازمانی، دوسویه بودن فناوری اطلاعات (برای مثال، اکتشاف و بهره‌برداری فناوری اطلاعات) و چابکی سازمانی را بررسی می‌کنند. نتایج مطالعات آن‌ها نشان می‌دهد چابکی سازمانی تحت تأثیر اینرسی سازمانی منفی است؛ در

¹ Kershaw

² Zhen

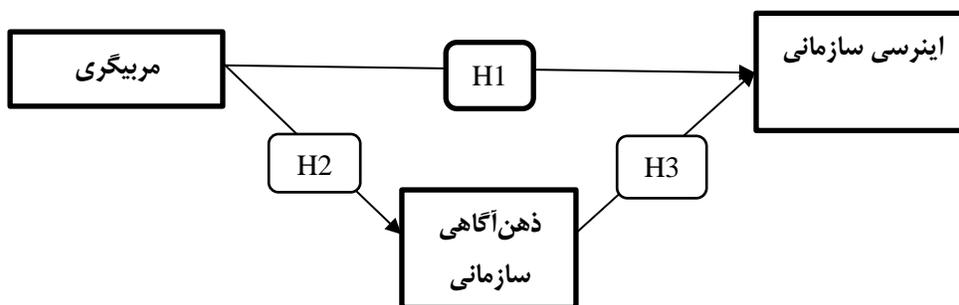
حالی که اکتشاف و بهره‌برداری فناوری اطلاعات به طور مثبت با چابکی سازمانی مرتبط است. افزون بر این، اکتشاف و بهره‌برداری فناوری اطلاعات تا حدی رابطه بین اینرسی و چابکی سازمانی را میانجی‌گری می‌کند. این یافته‌ها دیدگاه‌های نظری جدیدی را در رابطه با چابکی سازمانی ارائه می‌دهد و مدیران و کارکنان را راهنمایی می‌کند تا با مسائل مربوط به اینرسی مقابله کنند تا چابکی سازمانی به طور مؤثر بهبود یابد. مرادی^۱ و همکاران (۲۰۲۱) تأثیر اینرسی سازمانی بر نوآوری باز، نوآوری مدل کسب‌وکار و عملکرد را در ۱۶۰ شرکت فعال در صنعت فناوری اطلاعات در شهر تهران بررسی می‌کنند. بر اساس یافته‌ها، اینرسی سازمانی با نوآوری مدل کسب‌وکار و نوآوری باز رابطه منفی دارد؛ در حالی که نوآوری مدل کسب‌وکار و نوآوری باز تأثیری مثبت بر عملکرد دارند.

جدول (۱) خلاصه‌ای از عمده‌ترین و اصلی‌ترین مطالعات

مطالعه	سال	یافته‌ها
سوسانتو	(۲۰۲۳)	اجرای آموزش مربی‌گری و مربیگری اثرات زیادی بر عملکرد دارد و ممکن است بر ارتقای شایستگی برای آماده‌سازی افراد در چالش‌های شغلی نیز تأثیر بگذارد.
الکساندر و بلوم	(۲۰۲۳)	بینشی در رابطه با مربیگری مؤثر در عرصه ورزش برای پژوهشگران، پزشکان و سازمان‌هایی ارائه می‌دهند که بر این ابتکار مهم نظارت می‌کنند.
فانگ	(۲۰۲۲)	مدیران و مربیان گردشگری و هتل‌داری در ویتنام از نظریه تغییر عمده برای حمایت از توسعه رفتارهای مربی‌گری استفاده کردند.
مرادی و همکاران	(۲۰۲۱)	اینرسی سازمانی با نوآوری مدل کسب‌وکار و نوآوری باز رابطه منفی دارد؛ در حالی که نوآوری مدل کسب‌وکار و نوآوری باز تأثیری مثبت بر عملکرد دارند.
ژن و همکاران	(۲۰۲۱)	چابکی سازمانی تحت تأثیر اینرسی سازمانی منفی است؛ در حالی که اکتشاف و بهره‌برداری فناوری اطلاعات به طور مثبت با چابکی سازمانی مرتبط است.
کنگ و همکاران	(۲۰۲۱)	هیچ تفاوتی بین شرایط مختلف در تغییرات اینرسی و هیچ یک از شاخص‌های تأثیرگذاری پویا برای احساسات مطلوب یافت نشد. همچنین، استرس مبتنی بر خودآگاهی ممکن است تأثیری منحصربه‌فرد بر پویایی احساسات جمعی داشته باشد.
پچساوانگ و مکین	(۲۰۱۷)	مراقبه ذهن‌آگاهی رابطه آماری معناداری با معنویت در محیط کار و تحرک شغلی دارد و معنویت در محل کار به طور کامل رابطه بین ذهن‌آگاهی سازمانی و تحرک شغلی را میانجی‌گری می‌کند.

¹ Moradi

پژوهش‌های سوسانتو (۲۰۲۳)، کنگ و همکاران (۲۰۲۱) و پچساوانگ و مک‌لین (۲۰۱۷) پژوهش‌های اصلی هستند که در این رابطه انجام شده‌اند و مدل نظری پژوهش حاضر، یعنی نمودار ۱ اقتباسی از آن‌ها است. مدل مفهومی پژوهش نشان‌دهنده روابط بین متغیرها است. این مدل متغیر مربیگری را به عنوان متغیر مستقل و متغیر اینرسی سازمانی را به عنوان متغیر وابسته در نظر می‌گیرد و ذهن آگاهی سازمانی ارتباط بین این دو متغیر را بررسی می‌کند.



نمودار ۱) مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

از آنجا که هدف پژوهش تعیین روابط میان متغیرها است، پژوهش حاضر از نوع کاربردی است و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها توصیفی و از نوع همبستگی و به صورت تک‌مقطعی است. نمونه آماری پژوهش کارکنان شرکت توزیع برق کاشان با بهره‌گیری از روش نمونه‌گیری در دسترس به تعداد ۱۰۳ نفر هستند. برای گردآوری داده‌ها از پرسش‌نامه بسته ۲۴ پرسشی بر اساس مقیاس ترتیبی و طیف پنج‌دسته‌ای لیکرت استفاده شده است. پرسش‌نامه این پژوهش از دو قسمت تشکیل شده است: قسمت نخست شامل پرسش‌های جمعیت‌شناختی است و قسمت دوم شامل پرسش‌های اصلی پرسش‌نامه است که بر اساس متغیرهای پژوهش مطرح شده‌اند که روایی و پایایی آن‌ها تأیید شد. پرسش‌نامه شامل سه بعد (مربیگری، ذهن آگاهی، اینرسی سازمانی) است. پرسش‌ها توسط برخی از استادان بررسی شدند. همچنین، به منظور بررسی پایایی و روایی مدل اندازه‌گیری، از نرم‌افزار Smart-PLS به دلیل قابلیت آزمودن نظریه‌ها در قالب معادلات میان متغیرها استفاده شد. همان‌طور که مشاهده می‌شود، ضریب آلفای کرونباخ (جدول ۲) برای تمام سازه‌های پژوهش بیشتر از ۰/۷ است که در سطح مطلوب است و نشان از اعتبار سنجی‌های پژوهش دارد.

جدول ۲) نتایج پایایی و منابع مقیاس‌های سنجش

متغیرهای پژوهش	منبع مقیاس‌های سنجش	تعداد پرسش	ضریب آلفای کرونباخ
مرببگری	Susanto (2023)	۱۲	۰/۷۶۸
ذهن‌آگاهی سازمانی	Ndubisi & Al-Shuridah (2019)	۵	۰/۷۷۱
اینرسی سازمانی	Teofilus et al., (2022)	۷	۰/۸۹۴

یافته‌ها

در جدول ۳، ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه بررسی شده است. همان‌طور که مشاهده می‌شود، ۹۳/۲۰ درصد پاسخگویان مرد و ۹۷/۰۸ درصد پاسخگویان متأهل بودند. فارغ‌التحصیلان کارشناسی با حدود ۳۸/۸۳ درصد بیشترین فراوانی را در میان پاسخگویان داشتند و بیشترین فراوانی به طبقه سنی ۴۳-۴۷ سال مربوط بوده است.

جدول ۳) ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه مورد بررسی

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی		فراوانی		درصد فراوانی	
جنسیت	زن	۷	۶/۷۹	۳	۲/۹۱
	مرد	۹۶	۹۳/۲۰	۱۰۰	۹۷/۰۸
سن	۳۰-۳۴	۰	۰	۳۶	۳۴/۹۵
	۳۶-۳۱	۱۰	۹/۷۰	۹	۸/۷۳
	۴۲-۳۷	۴۰	۳۸/۸۳	۴۰	۳۸/۸۳
	۴۷-۴۳	۴۵	۴۳/۶۸	۱۶	۱۵/۵۳
	+۴۷	۸	۷/۷۶	۲	۱/۹۴
وضعیت تأهل	متأهل	۱۰۰	۹۷/۰۸	۱۰۰	۹۷/۰۸
	مجرد	۳	۲/۹۱	۳	۲/۹۱
	تحصیلات	دیپلم و زیردیپلم	۳۶	۳۴/۹۵	۳۶
	فوق دیپلم	۹	۸/۷۳	۹	۸/۷۳
	کارشناسی	۴۰	۳۸/۸۳	۴۰	۳۸/۸۳
	کارشناسی ارشد	۱۶	۱۵/۵۳	۱۶	۱۵/۵۳
	دکتری	۲	۱/۹۴	۲	۱/۹۴

بار عاملی

مدل‌یابی PLS در دو مرحله انجام می‌شود: در مرحله نخست، مدل اندازه‌گیری (مدل بیرونی) از طریق تحلیل‌های روابی و پایایی و تحلیل عاملی تأییدی بررسی می‌شود و در مرحله دوم، مدل ساختاری (مدل درونی) به وسیله برآورد مسیر بین متغیرها بررسی می‌شود.

جدول ۴) ضرایب بار عاملی

سازه	شاخص	بار عاملی	سازه	شاخص	بار عاملی
مربیگری	M1	۰/۴۶۷	ذهن آگاهی سازمانی	C1	۰/۶۷۱
	M2	۰/۵۱۰		C2	۰/۵۲۲
	M3	۰/۶۲۸		C3	۰/۵۸۳
	M4	۰/۶۳۸		C4	۰/۴۸۰
	M5	۰/۷۰۸		C5	۰/۵۲۳
اینرسی سازمانی	I1	۰/۵۴۹	اینرسی سازمانی	C6	۰/۶۷۲
	I2	۰/۵۸۶		C7	۰/۵۲۹
	I3	۰/۶۴۹		C8	۰/۵۵۰
	I4	۰/۹۰۵		C9	۰/۵۳۳
	I5	۰/۸۹۵		C10	۰/۵۹۸
	I6	۰/۷۵۲		C11	۰/۶۰۲
	I7	۰/۸۳۵		C12	۰/۴۴۷
Factor loadings values (> 0.45)					

بارهای عاملی برابر یا بیشتر از ۰/۴ مؤید این مطلب است که واریانس بین سازه و شاخص‌های آن از واریانس خطای اندازه‌گیری آن سازه بیشتر است و پایایی در رابطه با آن مدل اندازه‌گیری قابل قبول است (Hulland, et al., 2009). در مدل پژوهش حاضر، همان‌گونه که در جدول ۴ مشخص است، تمامی اعداد ضرایب بارهای عاملی پرسش‌ها از ۰/۴ بیشتر است که به این معنا است که واریانس شاخص‌ها با سازه مربوط به آن‌ها در حد قابل قبول است و نشان از مناسب بودن این معیار دارد. همچنین، پرسش‌هایی حذف شدند که بار عاملی آن‌ها کمتر از میزان مطلوب بود.

روایی و پایایی

برای تأیید روایی ابزار اندازه‌گیری از دو نوع روایی ارزیابی استفاده شد: روایی محتوا و روایی همگرا. روایی محتوا با استفاده از نظرات خبرگان به دست آمد. همچنین، در این پژوهش برای تعیین پایایی پرسش‌نامه از دو معیار (ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب) استفاده شد. ضرایب آلفای کرونباخ تمامی متغیرها در این پژوهش از حداقل مقدار (۰/۷) بیشتر است. در جدول ۵، نتایج پایانی و روایی همگرایی ابزار سنجش به طور کامل آورده می‌شود.

جدول ۵) ضرایب پایایی و روایی همگرا

میانگین واریانس استخراجی AVE>0.5	ضریب پایایی ترکیبی Alpha>0.7	ضریب آلفای کرونباخ Alpha>0.7	متغیرهای مکنون	برآزش مدل بیرونی عنوان در مدل
۰/۵۴۸	۰/۷۷۲	۰/۷۶۸	مربیگری	Coaching
۰/۶۱۷	۰/۷۹۴	۰/۷۷۱	ذهن آگاهی	Mindfulness
۰/۵۹۰	۰/۸۰۳	۰/۸۹۴	اینرسی سازمانی	organizational inertia

بر اساس مطالب پیش گفته و نتایج خروجی‌های نرم‌افزار در جدول ۵، ابزارهای اندازه‌گیری از روایی (محتوا، همگرا و واگرا) و پایایی مناسب برخوردار هستند. برای بررسی روایی واگرا، میزان رابطه‌ی سازه با شاخص‌های آن در مقایسه با رابطه‌ی آن سازه با دیگر سازه‌ها به وسیله‌ی ماتریس فورنل لارکر^۱ نشان داده می‌شود. در این روش فقط متغیرهای پنهان درجه اول در ماتریس وارد می‌شوند. جدول ۶ نتایج این بررسی را نشان می‌دهد.

جدول ۶) روایی واگرا

۳	۲	۱	
		۰/۷۳۹	مربیگری
	۰/۷۲۰	۰/۵۱۴	ذهن آگاهی سازمانی
۰/۸۰۱	۰/۵۷۷	۰/۴۰۳	اینرسی سازمانی

برای ارزیابی این ماتریس، مقدار جذر AVE متغیرهای مکنون در پژوهش حاضر که در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته‌اند، از مقدار همبستگی میان آن‌ها که در خانه‌های زیرین و چپ قطر اصلی قرار گرفته‌اند، باید بیشتر باشد.

^۱ Fornell-Larcker

سنجش برازش مدل ساختاری پژوهش

شاخص‌هایی مانند NFI، GFI و AGFI شاخص‌های تناسب مدل هستند. در این شاخص‌ها هر چقدر مقدار بیشتر باشد، مدل تناسب بهتری دارد. جدول ۷ شامل مهم‌ترین شاخص‌های برازش مدل است و نشان می‌دهد همه این شاخص‌ها حاکی از تناسب مدل با داده‌های مشاهده شده هستند؛ زیرا نسبت خلی دو بر درجه آزادی کمتر از ۳ و شاخص RMSEA کمتر از ۰/۰۸ است و دیگر شاخص‌ها نیز در دامنه قابل قبول قرار دارند (آذر و خدیور، ۱۳۹۵).

جدول ۷) برازش مدل ساختاری پژوهش

شاخص	حد مجاز	مقادیر	وضعیت
نیکویی برازش (GFI)	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۷	قابل قبول
خلی دو بر درجه آزادی	کمتر از ۳	۲/۶	قابل قبول
برازندگی تعدیل یافته (CFI)	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۴	قابل قبول
نیکویی برازش تعدیل شده (AGFI)	بیشتر از ۰/۹۰	۰/۹۲	قابل قبول
ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA)	کمتر از ۰/۰۸	۰/۰۵۲	قابل قبول

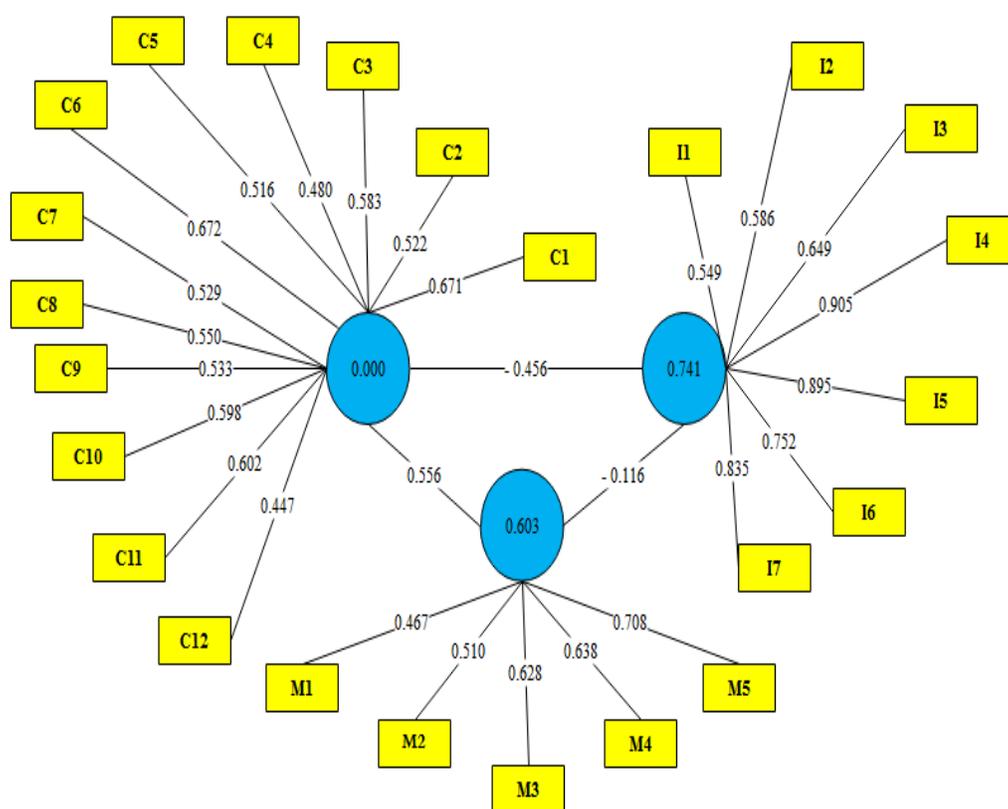
بررسی برازش مدل درونی

مدل درونی نشان‌دهنده ارتباط بین متغیرهای مکنون پژوهش است. با استفاده از مدل درونی می‌توان فرضیه‌های پژوهش را بررسی کرد. ملاک تأیید فرضیه‌های پژوهش این است که ضرایب مسیر مثبت و آماره t بیشتر از ۱/۹۶ باشد. در جدول ۸، نتایج بررسی فرضیه‌ها ارائه شده است.

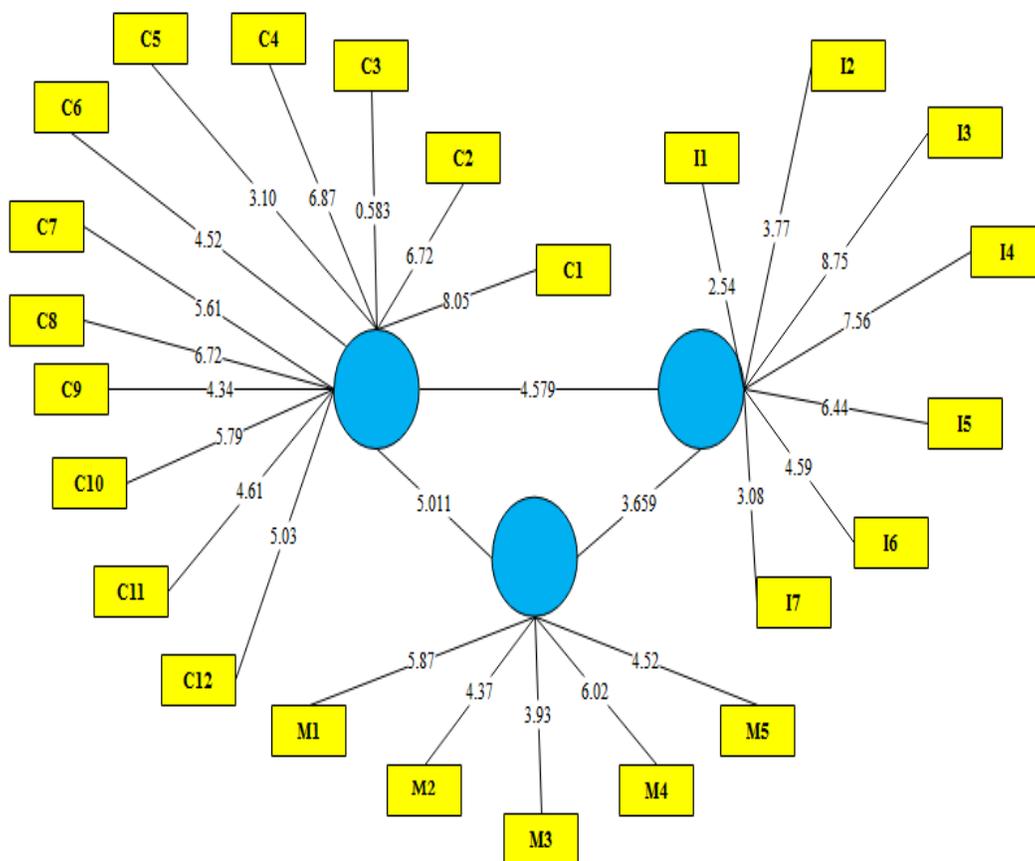
جدول ۸) نتایج برازش مدل درونی

H	مسیر	ضریب مسیر	آماره t	نتایج
H1	مربیگری ← اینرسی سازمانی	- ۰/۴۵۶	۴/۵۷۹	✓ پذیرش
H2	مربیگری ← ذهن آگاهی	۰/۵۵۶	۵/۰۱۱	✓ پذیرش
H4	ذهن آگاهی ← اینرسی سازمانی	- ۰/۱۱۶	۳/۶۵۹	✓ پذیرش
H5	مربیگری ← اینرسی سازمانی ← با توجه به نقش میانجی ذهن آگاهی	بررسی شروط	بررسی شروط	✓ پذیرش

مدل مفهومی آزمون‌شده در نمودارهای ۲ و ۳ ارائه شده است. اعداد نوشته‌شده بر روی خطوط، در واقع، ضرایب بتا حاصل از معادله رگرسیون میان متغیرها هستند که همان ضریب مسیر است و اعداد درون هر دایره نشان‌دهنده مقدار R^2 مربوط به متغیرهای پنهان درون‌زای مدل است. برای معنادار بودن ضریب مسیر لازم است مقدار t هر مسیر از عدد ۱/۹۶ بیشتر باشد. در رابطه با فرضیه چهارم، با توجه به آزمون سوبل مشخص می‌شود حاصل ضرب ضریب مسیر «مربیگری - ذهن آگاهی» و «ذهن آگاهی - اینرسی سازمانی» از مقدار ضریب مسیر «مربیگری - اینرسی سازمانی» بیشتر است. در نتیجه، فرضیه یادشده تأیید می‌شود.



نمودار ۲) مدل با ضرایب استاندارد (ضرایب مسیر و بارهای عاملی)



نمودار (۳) مدل آزمون شده پژوهش

بحث و نتیجه گیری

امروزه، در محیط دائماً در حال تغییر سازمان‌های امروزی، اینرسی سازمانی موجب می‌شود سیستم نتواند با محیط خود انطباق یابد و در نتیجه، به مرور به سمت انحلال سوق پیدا می‌کند. سازمان‌ها و شرکت‌های صنعتی برای بقا و پیشرفت خود باید ضمن در نظر گرفتن ظرفیت سرمایه‌های مختلف خود، توجهی ویژه به عوامل مقاومت در برابر تغییر و رکود سازمانی داشته باشند و در این راستا، به هم‌افزایی پیرامون رویکردهای مختلف مربیگری و ذهن آگاهی سازمانی اقدام کنند. هم‌اکنون، یکی از رویکردهای کاربردی استفاده از روش‌های نوظهور در عرصه متورینگ و مربیگری و به ویژه ذهن آگاهی سازمانی است که ممکن است بر اینرسی سازمانی تأثیر معکوس بگذارد و عادت به وضع موجود و تفکر بقا را در سازمان پیشرو کنار بگذارد.

هدف از پژوهش حاضر بررسی تأثیر مربیگری بر اینرسی سازمانی با نقش میانجی ذهن‌آگاهی سازمانی در شرکت توزیع برق کاشان است. با توجه به یافته‌های پژوهش در راستای فرضیه نخست تأثیر مربیگری بر اینرسی تأیید شد و نتایج نشان داد مربیگری بر اینرسی سازمانی تأثیری منفی و معنادار دارد که این با نتایج پژوهش سوسانتو (۲۰۲۳) و ژن و همکاران (۲۰۲۱) هم‌سویی دارد. از آنجا که اینرسی سازمانی دارای ابعاد مختلف بینشی، عملی، روان‌شناسی و دانشی است و مبتنی بر تجربه و یادگیری است، رویکردهای مختلف مربیگری ممکن است بر این ابعاد اثرگذار باشند و با در نظر گرفتن این ابعاد می‌توان اینرسی سازمانی را کنترل کرد.

از سوی دیگر، در رویکرد مربیگری مدیران باید دارای آگاهی و مسئولیت باشند. همچنین، باید نسبت به داشته‌ها و دانسته‌های مورد نیاز خود آگاهی بیشتری پیدا کنند و مسئولیت رشد و توسعه مجموعه خود را نیز به عهده بگیرند. نتایج فرضیه دوم نشان می‌دهد مربیگری بر ذهن‌آگاهی سازمانی تأثیری مثبت و معنادار دارد که این با یافته‌های الکساندر و بلوم (۲۰۲۳)، کریکل^۱ (۲۰۲۳) و کنگ و همکاران (۲۰۲۱) هم‌سویی دارد. بنابراین، باید با به‌کارگیری رویکردهای مختلف مربیگری همچون مربیگری رهبری، مهارت، کسب‌وکار و... در سازمان، ذهن‌آگاهی و توجه به تجربیات زمان حال را بهبود بخشید. در نتیجه، ذهن‌آگاهی سازمانی با توجه دادن عمیق به کارکنان در رابطه با آگاهی و هوشیاری آن‌ها، می‌تواند حوزه‌های مختلف عملکردی شرکت توزیع برق را تحت تأثیر قرار دهد.

در رابطه با فرضیه سوم، یافته‌های پژوهش با پژوهش توفیلوس^۲ و همکاران (۲۰۲۲)، کرشا و همکاران (۲۰۲۲)، کنگ و همکاران (۲۰۲۱) و پچساوانگ و مکلین (۲۰۱۷) همسو بود و نشان داد ذهن‌آگاهی سازمانی بر اینرسی سازمانی در شرکت توزیع برق کاشان تأثیری منفی و معنادار دارد. به طور کلی، در فلسفه ظهور و بروز تفکر ذهن‌آگاهی، بحث از توجه به آگاهی لحظه حال بدون داشتن هر نوع قضاوت است. در حقیقت، سازمان با کنترل اراده و پرورش آگاهی می‌تواند از خروجی‌های منفی کارکنان همچون افسردگی، استرس و... جلوگیری کند و مقاومت آن‌ها را در برابر سیستم‌های جدید و تغییرات احتمالی سازمان کاهش دهد.

نتایج آزمون فرضیه چهارم نشان داد ذهن‌آگاهی سازمانی در رابطه بین مربیگری و اینرسی سازمانی نقش میانجی‌گری دارد. با توجه به اینکه فرضیه یادشده برای نخستین بار در این پژوهش بررسی شده است، می‌توان گفت مهم‌ترین عوامل ایجاد اینرسی سازمانی شامل مواردی همچون ترس و روحیه محافظه‌کاری، تهدید موقعیت شغلی، عدم درک درست نسبت به تغییرات محیطی، انجماد فکری و ناآگاهی از علت تغییر هستند. از این رو، مربیگری می‌تواند با افزایش ذهن‌آگاهی

¹ Krickel

² Teofilus

سازمانی اثر این عوامل را کم‌رنگ کند و اینرسی سازمانی را کاهش دهد. یافته‌های این پژوهش نه فقط برای پژوهشگران علوم آموزش بلکه برای مدیران و متخصصان شرکت‌های صنعتی به ویژه شرکت‌های حاضر در صنعت برق مفید است. مدیران شرکت‌های توزیع برق به طور کلی در وضعیت رکودی اقتصاد قرار می‌گیرند و احساس می‌کنند ایجاد تغییرات بنیادی دشوار است. از سوی دیگر، شرکت‌ها به دنبال رویکردهای مختلف مربیگری برای اثرگذاری بر رفتارهای کارکنان و آموزش و یادگیری آن‌ها هستند که ممکن است گاه به ذهن آگاهی و درک عمیق‌تر کارکنان از وضعیت فعلی خود و سازمان منجر شود. هنگامی که سازمان منابعی گوناگون از جمله زمان، نیروی انسانی، پول، ارتباطات، تأییدات و ... را در یک مسیر به کار می‌گیرد، تغییر از مسیر فعلی به دلیل عدم تمایل برای هدررفت منابع هزینه‌شده در گذشته و الگوهایی که به عادت تبدیل شده‌اند، سخت می‌شود.

در نتیجه، مدیران می‌توانند با به‌کارگیری انواع روش‌های مربیگری در راستای آگاهی عمیق و هوشیاری سازمان و افزایش پیشرفت و تحول شرکت اقدام کنند. مدیران شرکت‌های توزیع برق باید توجه داشته باشند در ابتدای ورود مدیر به سیستم امکان غلبه بر اینرسی سازمانی بسیار بیشتر از زمان‌های بعدی است و به مرور زمان، به دلیل عادت به وضع موجود و خروج از شوک تغییر مدیریت، مدیر و کارکنان به بازگشت به وضع قبلی متمایل می‌شوند و اینرسی مانع از تغییر سازمان می‌شود. از سوی دیگر، برای پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌شود ارتباط این مفهوم با دیگر موضوعات یادشده بررسی شود. همچنین، از آنجا که پژوهش حاضر صرفاً در محیط صنعتی محدودی انجام شده است، پیشنهاد می‌شود در دیگر شرکت‌ها، صنایع و شهرها نیز این پژوهش آزمون شود.

سپاسگزاری

از مدیران شرکت توزیع برق کاشان که در روند تهیه داده‌های این مقاله همکاری کردند، تشکر و قدردانی می‌شود.

تعارض منافع

هیچ تعارض منافی در انتشار این مقاله وجود ندارد.

منابع فارسی

۱. آذر، عادل، و خدیور، آمنه (۱۳۹۵). کاربرد تحلیل آماری چندمتغیره در مدیریت. تهران: انتشارات نگاه دانش.

References

1. Alexander, D., & Bloom, G.A. (2023). Exploring coaches' experiences and perceptions of a virtual parasport coach mentorship program. *Psychology of Sport and Exercise*, 64, 102303. doi.org/org/10.1016/j.psychsport.2022.102303
2. Azar, A., & Khadivar, A. (2015). *Application of multivariate statistical analysis in management*. Tehran: Negah Danesh Publications.
3. Bhardwaj, R., & Pareek, A. (2023). The unconscious mind and planetary influences on the human unconscious mind and personality. *International Journal of Indian Psychology*, 11(1), 1617-1626. doi.org/10.52215/1101/166
4. Davy, B.J. (2021). A rationale for the study of unconscious motivations of climate change, and how ritual practices can promote pro-environmental behavior. *Worldviews: Global Religions, Culture, and Ecology*, 25(2), 113-129. doi.org/10.1163/15685357-20211001
5. Drayton, M. (2022). *The saboteur at work: how the unconscious mind can sabotage ourselves, our organizations and society*. Taylor & Francis.
6. Fang, M. (2022). Leadership coaching to drive transformation in the experience economy. In: Crawford, J. (Ed.). *Leadership - Advancing Great Leaders and Leadership*. IntechOpen. doi.org/10.5772/intechopen.108104
7. Greiser, C., & Martini, J.P. (2018). Unleashing the power of mindfulness in corporations. *The Boston Consulting Group (BCG)*, 15(2), 109-122.
8. Hirschmann, G. (2021). International organizations' responses to member state contestation: from inertia to resilience. *Int. Aff.* 97, 1963–1981. doi.org/10.1093/ia/iiab169
9. Hoppmann, J., Naegele, F., & Girod, B. (2019). Boards as a source of inertia: Examining the internal challenges and dynamics of boards of directors in times of environmental discontinuities. *Academy of Management Journal*, 62(2), 437-468. doi.org/10.5465/amj.2016.1091
10. Hulland, J., Ryan, M.J., & Rayner, R.K. (2009). *Modeling customer satisfaction: A comparative performance evaluation of covariance structure analysis versus partial least squares*. In Handbook of partial least squares: Concepts, methods and applications, 307-325.
11. Ibarra, H., & Scoular, A. (2019). The leader as coach. *Harvard Business Review*, 97(6), 110-119. doi.org/10.1177/097324700600200219

12. Ihl, A., Strunk, K., & Fiedler, M. (2022). Interpretations of mindfulness practices in organizations: A multi-level analysis of interpretations on an organizational, group, and individual level. *Organization*, 29(6), 1099-1132. doi.org/10.1177/1350508420968195
13. Keng, S.L., Tong, E.M., Yan, E.T.L., Ebstein, R. P., & Lai, P. S. (2021). Effects of mindfulness-based stress reduction on affect dynamics: A randomized controlled trial. *Mindfulness*, 12, 1490-1501. doi.org/10.1007/s12671-021-01617-5
14. Kershaw, A., Glow, H., & Goodwin, K. (2022). Employment Practices and Institutional Inertia in the Arts Sector: The Roles and Skills of Arts Managers in Building Organizational Capacity and Creating Public Value. *International Journal of Arts Management*, 24(3), 21-45.
15. Krickel, B. (2023). The unconscious mind worry: a mechanistic-explanatory strategy. *Philosophy of Science*, 90(1), 39-59. doi.org/10.1017/psa.2022.18
16. Moradi, E., Jafari, S. M., Doorbash, Z. M., & Mirzaei, A. (2021). Impact of organizational inertia on business model innovation, open innovation and corporate performance. *Asia Pacific Management Review*, 26(4), 171-179. doi.org/10.1016/j.apmr.2021.01.003
17. Ndubisi, N. O., & Al-Shuridah, O. (2019). Organizational mindfulness, mindful organizing, and environmental and resource sustainability. *Business Strategy and the Environment*, 28(3), 436-446. doi.org/10.1002/bse.2219
18. Nyfoudi, M., Shipton, H., Theodorakopoulos, N., & Budhwar, P. (2022). Managerial coaching skill and team performance: How does the relationship work and under what conditions?. *Human Resource Management Journal*, 33, 328-345. doi.org/10.1111/1748-8583.12443
19. Petchsawang, P., & McLean, G. N. (2017). Workplace spirituality, mindfulness meditation, and work engagement. *Journal of Management, Spirituality & Religion*, 14(3), 216-244. doi.org/10.1080/14766086.2017.1291360
20. Petitta, L., & Martínez-Córcoles, M. (2022). A conceptual model of mindful organizing for effective safety and crisis management, The role of organizational culture. *Current Psychology*, 42: 25773- 25792, doi.org/10.1007/s12144-022-03702-x
21. Reina, C. S., Kreiner, G. E., Rheinhardt, A., & Mihelcic, C. A. (2023). Your presence is requested: Mindfulness infusion in workplace interactions and relationships. *Organization Science*, 34(2), 722-753. doi.org/10.1287/orsc.2022.1596
22. Sillic, M. (2019). Critical impact of organizational and individual inertia in explaining non-compliant security behavior in the shadow IT context. *Comput. Secur.* 80, 108–119. doi.org/10.1016/j.cose.2018.09.012
23. Susanto, P. C. (2023). Coaching and mentoring education to improve the competence of final-semester students. In *International Conference on Education of Suryakencana (IConnects Proceedings)*, 8(4), 229-234

24. Teofilus, T., Ardyan, E., Sutrisno, T. F., Sabar, S., & Sutanto, V. (2022). Managing organizational inertia: indonesian family business perspective. *Frontiers in Psychology*, 13, 1-12. doi.org/10.3389/fpsyg.2022.839266
25. 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, 53-65. doi.org/10.1007/s10799-021-00324-w