

Review

Organizational inertia a barrier to effective evolution in the health system

Kosar Momeni Badeleh¹, Taraneh Enayati^{2*}, Kiumars Niaz Azari³

1. Phd.Student of Educational Management Department, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.
 2. Associate Professor of Educational Management Department, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.
 3. Professor of Educational Management Department, Sari Branch, Islamic Azad University, Sari, Iran.
- *. Corresponding Author: E-mail: tenayati@yahoo.com

(Received 30 March 2019; Accepted 11 July 2019)

Abstract

The significant progress made by the health sciences and healthcare system has made it possible to adapt to flexible changes and to make efficient developments to advance the goals, Resistance to change will be considered a form of organizational disease that requires organizational inertial treatment. Based on this, the present study aims to investigate organizational inertia as a barrier to effective development in the health system.

The present study was conducted in Persian and English in the databases of Google Scholar, Elsevier, Pubmed, ISI (Web of Science), Iran Medex, Scopus over the period 2000-2018. Searching for articles using organizational inertia keywords, organizational change, organizational innovation, health system and their equivalent in English, Organizational Inertia, Organizational Evolution, Organizational Innovation, and Health System. The result of the search was 128 articles. After screening the title and abstract, 24 papers were recognized as criteria for entry into the study.

The findings indicate that organizational inertia will occur due to organizational resistance, and sometimes the lack of removal of this resistance and the creation of stagnation in the organization, especially the health system that requires diligence, will lead to serious organizational problems, and the health system to maintain customer satisfaction, organizational survival, The advancement of high health and medical goals requires efficient development and this should be done with the help of all stakeholders in the organization and in order to strengthen the relations within and outside the organization.

Therefore, by removing inertia and creating flexibility in the health system, it can take effective steps in the provision of health services and improve the competitive advantage, so the need for effective transformation in the health system is increasingly evident.

Keywords: Organizational Inertia, Organizational evolution, Organizational Innovation, Health System.

Clin Exc 2019; 9(16-24) (Persian).

اینرسی سازمانی مانعی در راستای تحول کارآمد در نظام سلامت

کوثر مومنی بادله^۱، ترانه عنایتی^{۲*}، کیوموثر نیاز آذری^۳

چکیده

پیشرفت چشمگیر علوم بهداشتی و درمانی نظام سلامت را موجب نموده است تا در راستای تغییرات انعطاف پذیر باشد و تحولات کارآمد را جهت پیشبرد اهداف برگزیند. زیرا مقاومت در برابر تحولات کارآمد نوعی بیماری سازمانی تلقی خواهد شد که نیازمند درمان اینرسی سازمانی است. بر این اساس مطالعه حاضر با هدف بررسی اینرسی سازمانی به عنوان مانعی در راستای تحول کارآمد در نظام سلامت ارائه شده است.

مطالعه حاضر از نوع مروری، با جستجو مقالات فارسی و انگلیسی در پایگاه‌های اطلاعاتی Google Scholar, Elsevier, Pubmed, ISI (Web of Science), Iran Medex, Scopus در بازه زمانی؛ سال‌های ۲۰۱۸-۲۰۰۰ صورت گرفته است. جستجوی مقالات با استفاده از کلیدواژه‌های اینرسی سازمانی، تحول سازمانی، نوآوری سازمانی، نظام سلامت و معادل انگلیسی آن‌ها؛ Organizational Inertia, Organizational evolution, Organizational Innovation, Health System. انجام گردید. حاصل جستجو، تعداد ۱۲۸ مقاله بوده که پس از غربالگری عنوان و چکیده ۲۴ مقاله واجد معیارهای ورود به مطالعه شناخته شدند.

یافته‌ها نشان داد اینرسی سازمانی به علت مقاومت سازمانی رخ خواهد داد و گاهی عدم رفع این مقاومت و ایجاد سکون در سازمان خصوصاً نظام سلامت که نیازمند انعطاف پذیری است، منجر به مشکلات جدی سازمانی خواهد شد و نظام سلامت برای حفظ رضایت مشتریان، بقای سازمانی، پیشبرد اهداف عالی بهداشتی و درمانی نیازمند تحولات کارآمد می‌باشد و این بایستی به کمک همگی افراد ذینفع در سازمان و در راستای تقویت روابط داخل و خارج سازمانی صورت گیرد. بنابراین با رفع اینرسی و ایجاد انعطاف در نظام سلامت می‌تواند گام‌های مؤثری در ارائه خدمات بهداشتی و درمانی برداشت و مزیت رقابتی را ارتقاء داد، پس ضرورت تغییر و تحول کارآمد در نظام سلامت بیش از پیش محسوس می‌باشد.

واژه‌های کلیدی: اینرسی سازمانی، تحول سازمانی، نوآوری سازمانی، نظام سلامت.

مقدمه

تکنولوژی، نیازهای متنوع مشتری، تحولات شدید و سریع علوم بهداشتی و پزشکی، تغییرات سریع جمعیتی، تغییرات وضعیت بیماری‌ها، بیماری‌های نوپدید و بازپدید، تغییرات شاخص‌های امید به زندگی، تغییر معیارهای کیفیت زندگی و ... نیازمند تحولات مؤثر، به‌موقع و بهینه می‌باشد.

عصر حاضر، عصر تغییرات سریع و شگرف سازمانی است و سازمان‌ها برای پیشبرد اهداف خود نیازمند تغییرات و تحولات کارآمد هستند زیرا حیات سازمان به همپایی سازمان با تغییرات عصر جدید وابسته است. علوم پزشکی یکی از سازمان‌هایی است که با تغییرات

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

۲. دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم انسانی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

۳. استاد گروه مدیریت آموزشی دانشکده علوم انسانی، واحد ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، ساری، ایران.

* نویسنده مسئول: ساری، دانشگاه آزاد اسلامی، دانشکده علوم انسانی، گروه مدیریت آموزشی.

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۱/۱۰ تاریخ ارجاع جهت اصلاحات: ۱۳۹۸/۳/۲۵ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۸/۴/۲۰

E-mail: tenayati@yahoo.com

هرگز دو قطب مخالف یکدیگر نیستند (۷) بلکه این دو به وسیله عوامل انسانی و سازمانی بی شماری به یکدیگر گره خورده اند (۸) و نمی توان این دو را از هم تفکیک نمود فقط می توان با رفع مقاومت و اینرسی سازمان دستیابی به اهداف را تسهیل نمود.

اینرسی سازمانی، سازمان ها را به سمت کاهش بهره وری می کشاند بنابراین در سازمان هایی همانند علوم پزشکی که نیازمند پویایی هستند، ضرورت کاهش اینرسی مسلم است. گاهی عدم تغییر در برخی از واحدهای علوم پزشکی سلامت فردی، خانوادگی و اجتماعی را به مخاطره می اندازد. زیرا اغلب اوقات برخی از سازمان ها برای صرفه جویی در زمان و پرهیز از خط سازمانی، از رویکردهای حل مسئله روتین استفاده می کنند. دلیل و منشأ ایجاد دانش ایستا و تجارب منسوخ شده گذشته در نتیجه استفاده از همین راه حل های تکراری و رویکردهای قدیمی است (۹) و این به کارگیری رویکرد کهنه در نظام سلامت منجر به بی اعتمادی مشتریان و ذی نفعان می گردد و مانعی برای بروز نوآوری پیشبردی در ارائه خدمات می گردد. بنابراین به کارگیری روش هایی برای کاهش اینرسی سازمانی یک الوات می باشد. گرچه مطالعات محدودی در راستای شناسایی اینرسی سازمانی و راهکارهای حذف و کاهش آن وجود دارد براین اساس مطالعه حاضر با هدف بررسی اینرسی سازمانی به عنوان مانعی در راستای تحول کارآمد در نظام سلامت ارائه شده است.

روش کار

مطالعه حاضر از نوع مروری، با جستجو مقالات فارسی و انگلیسی در پایگاه های اطلاعاتی؛ Google Scholar، Elsevier, Pubmed, ISI(Web of Science), Iran Medex, Scopus در بازه زمانی؛ سال های ۲۰۰۰ تا ۲۰۱۸ صورت گرفته است. جستجوی مقالات با استفاده از کلیدواژه های اینرسی سازمانی، تحول سازمانی، نوآوری سازمانی، نظام سلامت و معادل انگلیسی آن ها؛ Organizational Inertia, Organizational Evolution, Organizational Innovation, Health System انجام

بنابراین عدم تغییر و ایجاد مقاومت در برابر تحولات مهم و حیات بخش یک خطر جدی تلقی می گردد. چرا که سکون یا اینرسی سازمانی توانایی و قابلیت سازمان را برای بروز خلاقیت و نوآوری، یادگیری و حل مسائل و مشکلات تحت تأثیر قرار می دهد. در حالت اینرسی سازمانی در تلاطم تغییرات روزافزون محیطی، سازمان در حالت سکون و بی تحرکی است و در تقابل با موضوعات و مسائل جدید از روش ها و تکنیک های گذشته خود استفاده می کند؛ ناگفته پیداست که برای حل مسائل و مشکلات جدید، بروز خلاقیت و نوآوری لازم است اینرسی سازمانی سد مستحکمی پیشروی روش های خلاقانه است (۱).

اینرسی سازمانی قدرت و مقاومتی است که سازمان در برابر تغییر و تحولات محیطی از خود بروز می دهد (۱). تعاریف متعددی از اینرسی سازمانی در مطالعات وجود دارد اما اصل اساسی و مشترک در تعاریف متعدد، عامل عدم تغییر در سازمان می باشد (۲) گرچه هدف از تغییر سازمانی انطباق پذیری با محیط و عملکرد بهتر است (۳) اما سازمان ها اغلب برای تغییر و تحول از خود بی علافگی نشان می دهند و نوعی رخوت و بی حالی در سازمان دیده می شود (۴). شاید علت آن این باشد که تغییر بی ثباتی به همراه داشته، مقاومت در برابر آن امری طبیعی و بخشی از روند تغییرات سازمانی است (۵) اما بایستی به این امر توجه نمود که سازمان ها نمی توانند به روال گذشته عمل نمایند، کارکنان و سازمان ها و اجزای آن باید انعطاف پذیر بوده و قابلیت تطبیق و سازگاری را داشته باشند (۶) چون عمده تغییرات ضروری و حیاتی و توان انطباق پذیری سازمان در باتلاق اینرسی سازمان گرفتار می شوند و ناکام می مانند (۴). گاه برای رفع اینرسی بایستی علت مقاومت به تغییر را شناخت، یک تغییر موقعی پذیرفته است که میان چیز جدید و قدیم تعادلی وجود داشته باشد. افراد از پذیرش تغییراتی که با تجربیات و عادت های آشنای گذشته آن ها هم نوا نباشد می پرهیزند، آمادگی برای تغییر، بارها در قالب مقاومت در برابر تغییر با تکیه بر کمینه کردن مقاومت بررسی شده است. با وجود این مقاومت و آمادگی،

ابراهیمی، در پژوهشی خود به این نتایج دست یافت که؛ مهم‌ترین عامل تأثیرگذار بر اینرسی سازمان، اینرسی دانشی است. اینرسی دانشی که خود شامل دو بعد اینرسی یادگیری و اینرسی تجربه است تأثیر مستقیمی بر هر سه بعد اینرسی سازمانی یعنی اینرسی بینشی، اینرسی عملی و اینرسی روان‌شناختی دارد. نتایج همچنین نشان می‌دهد که ظرفیت جذب دانش سازمانی رابطه میان اینرسی دانشی و اینرسی سازمانی را تعدیل می‌کند. ظرفیت جذب دانش سازمانی با اینرسی سازمانی رابطه منفی دارد (۱۲).

مطالعه آریاسا و همکاران^۱، نشان داد که؛ ظرفیت جذب تأثیر معناداری بر عملکرد دارند. گرچه اینرسی سازمانی در شرکت بزرگ بسیار رایج است، ولی منابع موردنیاز واحد تجاری معمولاً از طریق مشارکت انجام می‌شود. همچنین نوآوری محصول و فرایند بر عملکرد سازمانی تأثیر معناداری دارند (۱۳).

مطالعه سیمز^۲، نشان دادند که؛ آموزش الکترونیکی باعث توسعه محصولات جدید برای ورود به بازارهای جدید می‌شود. آموزش الکترونیکی در تحول مؤسسات آموزش عالی نقش مهمی دارد. همچنین اینرسی نقش واسطه‌ای در تحول سازمانی دارد (۱۴).

هانگ^۳، در پژوهشی با عنوان حفظ مزیت رقابتی و اینرسی سازمان نشان دادند که؛ سازمان‌ها به دنبال حفظ مزیت رقابتی با تکیه بر دانش سازمانی هستند و اینرسی ساختاری و سازمانی موجب تضعیف مدیریت دانش در سازمان می‌شوند (۱۵).

تریپاس و گاوته^۴ در مطالعه خود به این نتیجه دست یافته‌اند که، عدم توازن ادراکی میان مدیران ارشد و مدیران تصویربرداری دیجیتال از طریق تفاوت نشانه‌هایی تشدید شده است که این دو گروه از بازار دریافت کرده‌اند و اینرسی ادراکی مدیران مشکل عمده تلقی شده است (۱۶).

گردید. در جستجو اولیه ۱۲۸ مقاله یافت شد که پس از مطالعه و بررسی عناوین و چکیده‌ها، تعداد ۴۹ مقاله انتخاب گردید و در نهایت ۳۶ مقاله با بررسی محتوا و متن کامل مقاله انتخاب شدند که ۲۴ مقاله واجد شرایط معیار با اهداف مطالعه بوده‌اند.

یافته‌ها

با توجه به مطالعات جستجو شده در راستای اینرسی سازمانی (منعی برای ایجاد تحول در نظام سلامت)، یافته‌های ذیل استخراج شده است؛

جوادی و همکاران، در پژوهشی با عنوان ارائه مدل مدیریت اینرسی سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی خراسان شمالی به این نتایج دست یافتند که؛ مدل مدیریت اینرسی سازمانی دارای چهار عامل مدیریت دانش، اقدامات زمینه‌ساز تغییر، مدیریت تغییر و ملاحظات روان‌شناختی است که در آن عوامل مدیریت دانش و ملاحظات روان‌شناختی بر اقدامات زمینه‌ساز تغییر و مدیریت تغییر تأثیر معناداری دارند. همچنین اقدامات زمینه‌ساز تغییر بر مدیریت تغییر تأثیر معناداری دارد (۱۰).

سپهوند و همکاران، در پژوهشی که بر روی ۳۰ نفر از مدیران میانی سازمان‌های دولتی شهر خرم‌آباد انجام دادند، به این نتایج دست یافتند که؛ ترس و روحیه محافظه‌کاری، تهدید موقعیت شغلی، استرس 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 (۱).

غفاری و رستم‌نیا، در پژوهشی خود که بر روی ۱۴۰ نفر از کارکنان استانداری ایلام انجام دادند، به این نتایج دست یافتند که؛ مؤلفه فرهنگ بوروکراتیک بر اینرسی شناختی، رفتاری، شناختی اجتماعی، اقتصادی و سیاسی تأثیر مثبت و معناداری دارد و متغیرهای ویژگی‌های کار، ویژگی‌های گروه و ادراک فرد نیز در رابطه بین فرهنگ بوروکراتیک و اینرسی سازمانی نقش میانجی را ایفا می‌کنند (۱۱).

1. Aryasa

2. Sims

3. Hung

4. Tripsas and Gavetti

چانکو^{۱۱} (۲۵)، هولت^{۱۲} (۲۶) و ... نیز در راستای مطالعه لین گودکین بوده است و اظهار داشته‌اند مقاومت در برابر تغییر وجود دارد و تغییر معمولاً روان افراد را درگیر می‌کند و همین‌طور گودکین به نقل از هدبرگ و اریکسون^{۱۳} معتقد است که اینرسی در بینش، کنش و اینرسی روان‌شناختی سازمان مانع کلیدی بر سر راه اراده سازمان برای توسعه و پیاده‌سازی جهت‌گیری‌های کلان استراتژیک سازمان است (۲۱).

لیائو^{۱۴} در سال ۲۰۰۲ (۲۷) و وانگ و یانگ^{۱۵} در سال ۲۰۱۳ (۲۸) در مطالعات خود به نتیجه یکسانی دست‌یافته‌اند که نشان داد یکی از عوامل سکون و بی‌حرکی سازمانی اینرسی دانش می‌باشد. مطالعه احمدیان نیز بر این موضوع صحت گذاشته است (۲۹).

نتایج مطالعات فوق نشان داد که اینرسی نوعی مقاومت سازمانی ایجاد می‌کند که شناسایی و رفع علل این مقاومت‌ها سازمان را به حالت پویا و فعال نگه خواهد داشت و راه‌های پیشبرد به اهداف سازمانی را پیشروی سازمان قرار خواهد داد. بنابراین شناسایی علل اینرسی و رفع علت مسبب آن منجر به تحول شگرف در سازمان خواهد شد.

بحث

با توجه به یافته‌های مطالعه، سازمان‌های غیر کارآمد برای حفظ حیات خود به سکون سازمانی تمایل شدیدی دارند و احساس می‌کنند بدون تغییر و تحول امکان پایداری و ادامه حیات برای آن‌ها وجود دارد اما اینرسی سازمانی دیر یا زود سازمان را رو به افول خواهد برد زیرا در عصر حاضر فناوری‌ها به‌شدت نیاز و تقاضای مشتریان را در فرآیند دریافت خدمات تغییر داده‌اند و سازمان‌ها خصوصاً نظام سلامت در مسیر توسعه نیازمند تحول و تغییرات سریع هستند.

هانان و فریمن^۵ در مطالعات خود به این نتیجه دست‌یافته‌اند که سازمان‌ها بسته به تهدیدات و فرصت‌های محیطی به‌کندی به تغییر پاسخ می‌دهند و ساختارهای سازمانی، به‌ویژه زمانی اینرسی بیشتری دارند که سرعت تغییر سازمان به‌سرعت تغییر شرایط محیط کندتر است (۱۷).

عبدالحمید^۶ و همکاران در مطالعه خود نتیجه گرفته‌اند که سازمان برای شکست نیروهای اینرسی مجبور خواهد بود؛ چشم‌انداز خود را موردبازنگری قرار دهد، یک برنامه قابل درک از طریق مطالعه تمامی وجوه تغییر آماده کند، نیروهای خود را برای پذیرش تغییر تحریک کند، محیطی هماهنگ و سرشار از اعتماد برای گروه‌ها پدید آورد، ارزیابی مداوم از پیشرفت تغییر داشته باشد و خود را برای مشکلات احتمالی طی اجرای تغییر آماده سازد (۱۸).

گراهام براون^۷ در مطالعه خود این‌گونه نتیجه گرفت که سازمان‌ها هنگام تصمیم‌گیری در مورد تغییر و چگونگی آن با چالش‌هایی مواجه می‌شوند نباید با ترس از این موانع از تغییر فرار کنند، چرا که مضراتش بسیار بیشتر از مواجهه با موانع آن است (۱۹).

لارسن و لمی^۸ در مطالعه خود به این نتیجه دست‌یافته‌اند که اینرسی سازمانی به‌صورت تابعی از اندازه، سن، قابلیت‌ها و آستانه مشخص سازمان برای تغییر عمل می‌کند و به‌واقع این مطالعه رابطه بین یادگیری و ایجاد قابلیت و مجموعه اینرسی سازمانی را تبیین می‌نماید (۲۰).

لین گودکین^۹ و همکارش در مطالعه خود مدلی سه‌جزئی از اینرسی سازمانی را ارائه می‌کند که شامل اینرسی بینشی، اینرسی عملی و اینرسی روانی می‌باشد و یکی از موانع کلیدی جهت ایجاد تمایل نهادی برای طراحی و اجرای مسیرهای راهبردی است (۲۱). مطالعات کاملی (۲۲)، هادوی‌نژاد و همکاران (۲۳)، آرمناکیس^{۱۰} (۲۴)،

5. Hannn and Freeman

6. Abdul Majid

7. Graham Brown

8. Larsen and lomi

9. Lynn Godkin

10. Armenakis

11. Chanko

12. Holt

13. Headberg and Ericson

14. Liao

15. Wang and Yang

در برابر واقعیت‌ها بستن می‌باشد و علل سازمانی شامل؛ مکانیسم ساختاری، تغییرات اندک، هنجارهای گروه، تهدید متخصصان، تهدید مدیران، تهدید ناشی از شیوه تخصیص منابع می‌باشند (۳۱). گرچه ترس از ناشناخته‌ها، فقدان کنترل، از دست دادن وجهه، از دست دادن شایستگی، نیاز به امنیت، زمان‌بندی ضعیف، فشار عادت-ها، فقدان پشتیبانی، نداشتن اعتماد به نفس، سرسختی نشان دادن و .. نیز شامل علل مقاومت می‌باشند (۳۲)، کما اینکه پیشرفت اتفاق خواهد افتاد و گاهی با تغییرات پایدار و نوآوری‌های مؤثر بر پیشرفت می‌توان بیشتر این نوع نگرانی‌ها را برای نیروی انسانی از بین برد، زیرا نوآوری به‌عنوان یک نشان سازمانی مهم برای انتقال دانش است. سازمان‌ها با اقدامات خود در زمینه ایجاد انگیزه در کارکنان که به بهبود توانایی آن‌ها نیز منجر می‌شود می‌توانند بر رفتار آن‌ها اثر گذاشته و ارزش بیشتری در ایجاد و توسعه نوآوری داشته باشند که توسعه عملکرد نوآورانه سازمان را به دنبال دارد. مدیریت مؤثر دانش، انتقال و مبادله دانش مورد نیاز، فرایند نوآوری را تسهیل می‌کند و عملکرد نوآورانه را از طریق ایجاد و توسعه بینش و ظرفیت‌های جدید افزایش می‌دهد (۳۳).

از روش‌های مختلفی برای کاهش اینرسی سازمانی می‌توان استفاده نمود به طوری که محیط سازمانی که در آن قبلاً کارکنان برنامه‌ریزی و یا در اجرای تغییرات نقش داشته‌اند می‌توانند به کاهش مقاومت نسبت به تغییر جدید کمک کرده و موجب التزام کارکنان به تغییر شود (۲۲) و یا ایجاد جو همکاری و اعتماد در روابط سازمانی می‌تواند گامی مهمی برای دستیابی به اهداف تغییر سازمانی باشد. اعتماد مدیریت می‌تواند برخی از احساسات شک برانگیز در مورد تغییر را کاهش داده و از آن طریق از نگرانی‌های بی‌پایه و اساس و مقاومت‌ها بکاهد (۳۴). هرچند تغییر برای سازمان‌های در حال رشد و پیشرفت در محیط کنونی و آتی ضروری به نظر می‌رسد، ولی تغییر اثربخش به این سادگی صورت نمی‌گیرد. نقش مدیر یا رهبر به‌عنوان تسهیل‌کننده تغییر ضروری است که این باعث عملکرد بهتر سازمانی می‌شود. تئوری‌های فرایند تغییر، الگوهایی

ضرورت بررسی پدیده اینرسی سازمانی و به‌طور کلی مقاومت در برابر تغییر و به‌کارگیری رویه‌های جدید در سازمان همواره یکی از مسائل و دغدغه‌های مدیران و پژوهشگران سازمانی بوده است. اغلب مطالعات بر ضرورت توجه به این پدیده تأکید کرده‌اند چرا که معتقدند عدم توجه کافی به این پدیده اثرات منفی بسیاری را به دنبال دارد (۱۰، ۳۰).

از یک سو در سند چشم‌انداز ۱۴۰۴ نظام جمهوری اسلامی ایران و از سوی دیگر در بسته‌های تحول و نوآوری در آموزش علوم پزشکی در سال ۱۳۹۴ بر ضرورت تحول و تغییر مؤثر تأکید شده است (۱۰) و لازمه تغییر و تحول مؤثر این است که با اینرسی سازمانی مقابله شود. اینرسی سازمانی در نظام سلامت یک معضل جدی می‌باشد زیرا این سازمان به‌شدت نیازمند تغییر می‌باشد، علوم بهداشتی و درمانی به‌سرعت دچار تغییرات می‌باشند بنابراین انعطاف‌پذیری لازمه نظام سلامت می‌باشد. گرچه مقاومت در برابر تغییر همیشه بد نیست اما عدم تغییر و تحول در راستای پیشبرد اهداف یک عامل خطر برای نظام سلامت محسوب می‌گردد.

بر پایه تحقیقات و مطالعات، موانع زیادی در برابر تلاش‌های تغییر سازمانی وجود دارد همانند؛ کمبود رهبری، شکست در تصمیم‌گیری و اجرای تصمیمات، ارتباطات ضعیف، مداخله کم کارکنان، فعالیت‌های ممانعتی که باعث مقاومت می‌شوند، اولویت‌های متعارض و شکست در ارزیابی تأثیر تغییر و کمبود مدیریت باعث ایجاد حس راحت‌طلبی شده و باعث شکست تغییر می‌شود. ارتباطات ضعیف باعث می‌شود که تفهیم به‌خوبی در سازمان رخ ندهد و باعث اختلاف بالقوه و مقاومت نسبت به تغییر در سازمان می‌شود. وقتی که کارکنان و بقیه رهبران در تغییر دخالت داده نشوند، ممکن است که خودشان را ملزم به تغییر نکنند و در نتیجه مقاومت نسبت به تغییر افزایش می‌یابد (۸). بنابراین ترس از تغییر به علل مختلفی رخ خواهد که به‌طور کلی علل فردی و سازمانی می‌باشد؛ علل فردی شامل؛ عوامل اقتصادی، وحشت از پدیده مجهول، عادات، امنیت و چشم خود را

اجزا سازمانی محرک را پویا و فعال نگه خواهد داشت و براین اساس چرخه اهداف سازمانی به سرعت پیش خواهد رفت.

برای رفع اینرسی در نظام سلامت بایستی از پایین ترین سطح تا عالی ترین سطح ارائه خدمات آموزشی، پژوهشی، بهداشتی و درمانی به مشتریان تلاش نمود و از راهکارهای اساسی در تصمیم گیری و برنامه ریزی ها بهره برد. روش هایی همانند؛ توانمندسازی حرفه ای منابع نیروی انسانی (کارکنان، مدیران و ...)، به کارگیری فناوری های نوین و مؤثر، تقویت زیرساخت های آموزشی و پژوهشی سازمانی، افزایش جذب سازمانی، جذب نیروهای انسانی کارآمد، جوان و توانمند سازمانی، تربیت مدیران کارآزموده سازمانی، ارتقاء و تشویق تفکر خلاق به بدنه سازمان، بسترسازی جهت ارتقاء توانمندی عمومی و تخصصی کارکنان و مدیران، فراهم سازی بستر جهت ایجاد ارتباط درون و برون سازمانی، توانمندسازی واحدهای درگیر فرآیند یاددهی-یادگیری در سازمان، ایجاد چرخش کاری بین کارکنان جهت کاهش اینرسی سازمانی، ارتقاء دانش سازمانی نوین به سازمان، مدیریت تغییر، ارزیابی مداوم تغییرات، ارزیابی مداوم پیشرفت، جلوگیری از بدفهمی و کج فهمی کارکنان از فرآیند تغییرات مؤثر، ایجاد امنیت روانی برای کارکنان و مدیران (از طریق تقویت ارتباطات زبردستی و بالادستی در سازمان، ایجاد جو اعتماد و اطمینان در سازمان، ایجاد قوانین جدید در اجرای تغییرات، ارتقاء سیستم پاداش و ایجاد عوامل انگیزشی درون و برون سازمانی) و ... می تواند بر کاهش مقاومت بر تغییر در علوم پزشکی مؤثر باشد ضمن اینکه مؤثرترین عامل تحول در دانشگاه های علوم پزشکی پذیرش تغییرات و حل مسئله با استفاده از روش های جدید و نوین می باشد.

هستند که مشکل را شناسایی می کنند و نسبت به راه حل آن اقدام می کنند مدیران بایستی برای اجرای هر یک از مراحل فرآیند تغییر اقدامات لازم را به عمل آورند (۳۵). بنابراین بایستی اینرسی های در سازمان را شناسایی کرد و جهت رفع آنان اقدام لازم را انجام داد. با رفع اینرسی های موجود در نظام سلامت همانند اینرسی بینشی^{۱۶}، اینرسی روان شناختی^{۱۷} و اینرسی عملی^{۱۸} می توان برای توسعه جهت گیری های خرد و کلان و تصمیم گیری های بهداشتی و درمانی اقدام کرد و به اهداف استراتژیک نظام سلامت دست یافت. پس با ایجاد بستر برای تغییرات هدفمند و ایجاد تحول کارآمد می توان هم بر مقاومت های جاری در نظام سلامت فائق آمد هم گام های سریع روبه پیشرفت برداشت.

نتیجه گیری

یکی از مهم ترین ارکان تحول سازمانی، تغییرات مؤثر و کارا می باشد و مبنای تغییرات، گذشت از سکون و جلوگیری از فسیل شدن سازمانی می باشد. زیرا تحول کارآمد بدون تغییر و تغییر بدون حرکت و پویایی امکان پذیر نمی باشد.

با توجه به این که نظام سلامت یک نظام پویا و فعال می باشد و به علت وجود علوم بهداشتی و درمانی روزآمد، دچار تغییرات سریعی است، نیازمند تحولات خرد و کلان می باشد که با اینرسی امکان پذیر نمی باشد زیرا اینرسی سازمانی یکی از علل عدم تحرک سازمانی است و بیماری حاد عصر حاضر سازمان ها تلقی می گردد. جهت درمان و ریشه کن کردن این بیماری سازمانی باید رویکرد نوآورانه به سازمان تزریق گردد زیرا با رویکرد نوآورانه تحول کارآمد رخ خواهد داد و تعادل سازمانی جهت ارتقاء اهداف سازمانی برقرار خواهد شد. تحول، تعادل لازم بین اجزاء سازمان را فراهم می آورد. از یک سو اجزا سازمانی پایه را حفظ خواهد نمود و از سوی دیگر

16. Insight inertia

17. Psychological inertia

18. Action inertia

References

1. Sepahand R, Arefnejad M, Shariatinaghad A. Identification and Prioritization of Organizational Inertia Developing Factors Using Fuzzy Delphi. *Journal of New Research in Decision Making*. 2017;2(1):95-118.
2. Lai D, Mao C. A Study on factors affecting the mobile learning of undergraduate students in China. *Creative Education*. 2014;5(05):372.
3. Del Val P, Fuentes M. Resistance to change :a literatur review and empirical study. *Management Decision*. 2003;41(2):148-155.
4. Schön DA, Schön DA. *Beyond the stable state: Public and private learning in a changing society: Maurice Temple Smith Limited*; 1971.
5. Smith L. Resistance to change - Recognition and responses. *librarymanagement*. 2005;26(819):519-522.
6. Senge P, Translation by Kamal Hedayat and Hafiz Mohammad. *The fifth command Create an inclusive organization*. Tehran: Publications of Industrial Management Organization. 1998.
7. Self D.R. Organizational change-Overcoming resistance by creating readiness. *Development and learning in organizations*. 2007;21(5):11-13.
8. Kotter J.P. *Leading change*. Boston: . Harvard Business school press. 1996.
9. Liao S-h, Fei W-C, Liu C-T. Relationships between knowledge inertia, organizational learning and organization innovation. *Technovation*. 2008;28(4):183-195.
10. Javadi SM, Alvedari H, Amirkhani AH, Jamshidi A. Presenting the Model of Organizational InertiaManagementin North Khorasan University of Medical Sciences. *Quarterly Journal of Public Organizations Management*. 2017;5(4):39-48.
11. Ghaffari R, Rustam Niaya Y. Organizational inertia and social laziness; bureaucratic organizational bureaucratic tricks. *Journal of Public Administration*. 2017;9(2):307-332.
12. Ebrahimi SA. Introduction to Organizational Inertia and Effective Factors on it in Organizations of Public Sector of Iran. *QuarterlyJournal of Public Organizations management*. 2016;4(1(13)):91-108.
13. Aryasa KB, Wahyuni S, Sudhartio L, Wyanto SH. The Impact of Absorptive Capacity, Organizational Inertia on Alliance Ambidexterity and Innovation for Sustained Performance. *Academy of Strategic Management Journal*. 2017;16(3):1-19.
14. Sims J, Vidgen R, Powell P. Mediating role of inertia in organisational transformation: e-learning in higher education. *Higher Education Review*. 2017;50(1).
15. Hung D.F. Sustained competitive advantage and organizational inertia: the cost perspective of knowledge management. *Journal of the Knowledge Economy*. 2015;6(4):769-789.
16. Tripsas M, Gavetti G. Capabilities, cognition, and inertia: Evidence from digital imaging. *Strategic management journal*. 2000;21(10-11):1147-1161.
17. Hannan MT, Freeman J. Structural inertia and organizational change. *American sociological review*. 1984:149-164.
18. Majid A, Yasir MTAM, Tabassum N. Organizational inertia and change portfolio: An analysis of the organizational environment in developing countries. *African Journal of Business Management*. 2011;5(2):383-388.
19. Brown G, Langton N, Read M. Why change a good thing? The liability of inertia. *Research Collection Lee Kong Chian School of Business [online]* [http://ink ...](http://ink...); 2010.
20. Larsen E, Lomi A. Representing change: a system model of organizational inertia and capabilities as dynamic accumulation processes. *Simulation modelling practice and theory*. 2002;10(5-7):271-296.
21. 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.
22. Kamelii MJ, Bakhtiari Asl T, Lotfi Arbatan A, PoorFaraj A. Review employee behavior patterns versus change. *Journal of Management Studies (Improvement and Transformation)*. 2013;23(70):103-134.

23. Hadavi nejad M, Khaef elahi AA, Alizadeh sani M. Leadership Policy, Employee Political Perception and Resistance to Change. *Journal of Management Science of Iran*. 2010;4(16):119-137.
24. Armenakis AA, Harris SG. Crafting a change message to create transformational readiness. *Journal of organizational change management*. 2002;15(2):169-183.
25. Chonko LB, Jones E, Roberts JA, Dubinsky AJ. The role of environmental turbulence, readiness for change, and salesperson learning in the success of sales force change. *Journal of Personal Selling & Sales Management*. 2002;22(4):227-245.
26. Holt DT, Armenakis AA, Feild HS, Harris SG. Readiness for organizational change: The systematic development of a scale. *The Journal of applied behavioral science*. 2007;43(2):232-255.
27. Liao S-h. Problem solving and knowledge inertia. *Expert systems with applications*. 2002;22(1):21-31.
28. Wang P, Yang X-w, editors. A review of knowledge inertia: How can we explain the hindrance on individual innovation. *International Academic Workshop on Social Science (IAW-SC-13)*; 2013: Atlantis Press.
29. Ahmadian S.A, Shekari H, Afshari M. The Relationship between Knowledge Depression, Organizational Learning and Organizational Innovation in Yazd Higher Education Centers. *Management of organizational culture*. 2011;9(24):131-154.
30. Boyer M, Robert J. Organizational inertia and dynamic incentives. *Journal of Economic Behavior & Organization*. 2006;59(3):324-348.
31. Robbins S, Translation by Mohammad Arabi and Mohammad Taghizzadeh Motlagh. *Principles of Organizational Behavior*. Cultural Research. 2011-2010.
32. Rezaian A, Baba Ahari M. Designing a Model for Changing Organizational Behavior Using Theory of Constraints. *journal of human sciences*. 2004;8(4):81-110.
33. Moradi M, Didehban H. The Status of Mobile Learning in Medical Universities: Comments, Outcomes. *Journal of Medicine and cultivation*. 2018;27(2):133-145.
34. Weber PS, Weber J.E. changes in employee perceptions during organizational change. *Leadership & organization Development journal* 2007;22(6):291-300.
35. Lekganyane, Makosha D. Short Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements' of the Martin, M.M. (1998) Trust leadership. *Journal of leadership studies*. 2006;5(13):41-48.