

Improving Agility through Social Media with the Mediating Role of Psychological Conditions

Furod Neamati¹, Marzieh Heydari^{2*}

1. Master of Educational Administration, Abadeh Branch, Islamic Azad University, Abadeh, Iran.
2. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Abadeh Branch, Islamic Azad University, Abadeh, Iran. (Corresponding Author) Email: mhidary@iauabadeh.ac.ir

Received: 1/3/2022; Accepted: 6/6/2022

DOI: [10.30495/msds.2022.1957246.1049](https://doi.org/10.30495/msds.2022.1957246.1049)

Extended Abstract

Abstract

The aim of this study was to investigate the improvement of employee agility through organizational social media with the mediating role of psychological conditions. The research method is descriptive-correlational. The statistical population of this study consists of education staff in Isfahan, whose total number is about 400 people. To select the sample size using Cochran's formula, a sample of 196 people was selected at random. The standard questionnaire of Kai et al. (2019) was used to measure the use of organizational social media, organizational agility and psychological conditions. The reliability of the questionnaire was evaluated by Cronbach's alpha coefficient, and its composite reliability and validity were evaluated by construct and content validity. The research hypotheses were analyzed using structural equation modeling technique. The results showed that the significance, accessibility and safety of psychology play a mediating role between the use of organizational social networks with activity, adaptability and flexibility.

Introduction

The expansion of social media has affected all aspects of life, and it is natural for organizations to be sensitive to employees' use of this media

(Leonardi et al., 2013). Some experts believe that organizational social media can influence the results of agility performance research, which responds to the ability of employees and adapts to changes quickly and appropriately (Alavi & Wahab, 2013; Alavi et al., 2014). However, the existing arguments between the use of organizational social media and agility performance are insufficient and controversial (Kügler et al., 2015; Kwahk & Park, 2016). It seems that the Iranian education system lacks the necessary agility to deal constructively with the changes that affect it, and making changes in the process of the Iranian education system is very little and difficult. Due to many reasons such as individual and organizational conditions, facilities and infrastructure, this system is not able to implement small or large changes in its technological structure quickly. Today, the environment of educational organizations, especially education, is fraught with changes, opportunities and challenges that the ability and ability to face them can be expected. On the one hand, having a strategic view of the changes and opportunities resulting from the changes and on the other hand, improving the capabilities and infrastructure of the organization can be a good mechanism for long-term and sustainable success of the education organization. To adapt to organizational changes and align employees and different parts of the organization with the principles of organizational agility. On the other hand, one of the important factors in achieving this was the development of psychological factors that can be effective in achieving an agile organization. Also, the existence of technological infrastructure and the use of organizational social networks can promote the growth and activities of the organization. Finally, considering the importance of employee agility, psychological factors and the development of organizational networks and the need to use it in education, the aim of this study was to investigate the mediating role of psychological conditions in the relationship between organizational social media use and agility. Finally, this research can be a starting point for basic research in the field of organizations (not only the field of production but the origin of agile production). Therefore, the aim of this study was to investigate the mediating role of psychological conditions in the relationship between the use of organizational social media and employee agility to answer the fundamental question of whether social media of Isfahan Education Organization can improve employee agility through The mediating role of psychological conditions help?

Case study

This article examines the improvement of employee agility through organizational social media, with the mediating role of psychological conditions.

Theoretical framework

Kai et al. (2018) in their study of improving employee agility through social media with the mediating role of psychological conditions on 167 employees concluded that psychological access between social media use and agility performance; And psychological significance mediates between the use of social media and being active. Also, the relationship between social media use and activity and compatibility with psychological safety mediation is significant. Geldenhuys et al. (2014) in the study of meaningful work, work ethic and organizational commitment concluded that there is a significant relationship between psychological significance and performance of employee agility.

Methodology

The research method is descriptive-correlational. The statistical population of this study was all employees of Isfahan Education Department (about 400 people). Using Cochran's formula, 196 people were selected from this population as a sample and by simple random sampling method. In this research, a questionnaire measurement tool has been used to collect data. For this purpose, a standardized questionnaire in the research of Cai et al. (2018) has been used. The content validity of the tool has been approved by the supervisor and a number of professors in the Department of Educational Sciences; The reliability of the questionnaire using Cronbach's alpha for the use of social networks was 0.79, activity 0.76, respectively; Compatibility 0.81; Flexibility 0.83; Significance of psychology 0.86; The availability of psychology was 0.86 and the safety of psychology was 0.85, all of which indicate the high reliability of these questionnaires. Descriptive and inferential statistics were used for statistical analysis, and PLS Smart software was used for calculations.

Discussion and Results

The research findings were analyzed at two levels of descriptive statistics and inferential statistics. From the average point of view, the highest index is the availability of psychology with the figure of 4.02 and the lowest figure equal to 3.72 is dedicated to the flexibility index. To test the hypotheses and the proposed model, i.e. to evaluate the improvement of

employee agility through organizational social media with the mediating role of psychological conditions, the collected data were analyzed through the structural equation model. The results show that the general indicators of the goodness of fit test in the structural equation model indicate the overall fit of the proposed model and despite the goodness of fit of 0.482, the research model had a good fit. Also, the results of examining the hypotheses show that the path coefficient of the research hypotheses is more than 1.96. Therefore, all research hypotheses are confirmed, and it can be concluded that the use of social networks also mediates between the significance of psychology, the availability of psychology and psychological safety with activity, adaptability and flexibility.

Conclusion

The present study aimed to investigate the improvement of employee agility through organizational social media with the mediating role of psychological conditions. The results show that considering the indirect path coefficient, the mediating role of psychological significance in the relationship between the use of organizational social networks with activity equal to 0.316 and the value of Sobel t statistic equal to 4.329 with a significance level of 0.000; Indirect path coefficient The mediating role of psychological significance in the relationship between the use of organizational social networks with adaptation equal to 0.225 and the value of Sobel t statistic equal to 2.584 with a significance level of 0.010; Indirect path coefficient The mediating role of psychological significance in the relationship between the use of organizational social networks with flexibility equal to 0.204 and the value of Sobel t statistic equal to 2.436; With a significance level of 0.015, which is less than $\alpha = 0.05$. Therefore, the above indirect path coefficients are significant at the 95% confidence level. Therefore, the first to third hypotheses of the research are confirmed. Also, indirect path coefficient plays a mediating role in the availability of psychology in the relationship between the use of organizational social networks with activity equal to 0.102 and the value of Sobel t statistic equal to 1.543 with a significance level of 0.123; Indirect path coefficient plays a mediating role in the availability of psychology in the relationship between the use of organizational

social networks with compatibility equal to 0.080 and the value of Sobel t statistic equal to 1.141 with a significance level of 0.254, which is greater than $\alpha = 0.05$. Therefore, the fourth and fifth hypotheses of the research are not confirmed. Indirect path coefficient plays a mediating role in the availability of psychology in the relationship between the use of organizational social networks with flexibility equal to 0.194 and the value of Sobel t statistic equal to 3.012 with a significance level of 0.003 which is less than $\alpha = 0.05$. Therefore, the above indirect path coefficients are significant at the 95% confidence level. Therefore, the seventh hypothesis of the research is confirmed. Indirect path coefficient The mediating role of psychological safety in the relationship between the use of organizational social networks with activity equal to 0.194 and the value of Sobel t statistic equal to 3.012 with a significance level of 0.003; Indirect path coefficient The mediating role of psychological safety in the relationship between the use of organizational social networks with compatibility equal to 0.308 and the value of Sobel t statistic equal to 4.908; Indirect path coefficient The mediating role of psychological safety in the relationship between the use of organizational social networks with flexibility is 0.275 and the value of Sobel t statistic is 4.013 with a significance level of 0.000, which is less than $\alpha = 0.05$. Therefore, the above indirect path coefficients are significant at the 95% confidence level. Therefore, the seventh, eighth and ninth hypotheses of the research are confirmed.

Keywords: Use of Organizational Social Media, Employee Agility, Psychological Conditions.

بهبود چابکی کارکنان از طریق رسانه‌های اجتماعی سازمانی با نقش میانجی شرایط روانشناختی

فرود نعمتی^۱، مرضیه حیدری^{۲*}

چکیده: این مطالعه با هدف بررسی بهبود چابکی کارکنان از طریق رسانه‌های اجتماعی سازمانی با نقش میانجی شرایط روانشناختی انجام شده است. روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش را کارکنان آموزش و پرورش شهر اصفهان تشکیل می‌دهند که تعداد آن‌ها حدود ۴۰۰ نفر می‌باشد. جهت انتخاب حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران نمونه ۱۹۶ نفری به شیوه تصادفی ساده انتخاب گردید. جهت اندازه‌گیری کاربرد رسانه‌های اجتماعی سازمانی، چابکی سازمانی و شرایط روانشناختی از پرسشنامه استاندارد کای و همکاران (۲۰۱۸) استفاده گردید. پایایی پرسشنامه به وسیله ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب و روایی آن توسط روایی سازه و محتوایی مورد بررسی و تأیید قرار گرفت. با استفاده از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری فرضیه‌های تحقیق مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج تحقیق بیانگر آن بود که معنادار بودن، در دسترس بودن و ایمنی روانشناسی نقش میانجی بین کاربرد شبکه‌های اجتماعی سازمانی با فعالیت، سازگاری و انعطاف پذیری را ایفا می‌کند.

واژگان کلیدی: کاربرد رسانه‌های اجتماعی سازمانی، چابکی کارکنان، شرایط روانشناختی.

۱. کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، واحد آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، آباد، ایران.

۲. نویسنده مسئول - استادیار گروه علوم تربیتی، واحد آباد، دانشگاه آزاد اسلامی، آباد، ایران.

Email: mhidyar@iaubadeh.ac.ir

مقدمه

گسترش استفاده از رسانه های اجتماعی، تمام ابعاد زندگی را تحت تأثیر قرار داده است و طبیعی است که سازمان ها نیز نسبت به استفاده کارکنان از این رسانه ها حساس باشند. رسانه های اجتماعی سازمانی^۱ یک پلت فرم دیجیتال است که به طور فزاینده ای به منظور ارتباطات داخلی و تعامل اجتماعی درون یک سازمان مورد استفاده قرار می گیرد (Kane, 2015; Leonardi et al., 2013). به عنوان مثال، ای اسی ای^۲ یک برنامه کاربردی گسترده رسانه های اجتماعی سازمانی در آموزش و پرورش با قابلیت های مختلف اجتماعی مانند پیام های فوری، گفتگوهای باز، شرکت سازمانی و میکرو بلاگینگ است. دستاورد رسانه های اجتماعی سازمانی به ویژگی های متمایز مربوط می شود که از دیگر فناوری های اطلاعات و ارتباطات جدا می شوند. به عنوان مثال، کاربران رسانه های اجتماعی سازمانی می توانند مکالمه های دیگر کارکنان را مشاهده کنند و ارتباطات اجتماعی خود را تشخیص دهند، شناسایی و انتقال دانش تخصصی را تسهیل کنند (Leonardi et al., 2013). بر اساس این ویژگی، محققان مزایای مختلف رسانه های اجتماعی سازمانی را شامل بهبود اشتراک گذاری اطلاعات، هماهنگی تیم و هوش جمعی می دانند. با استفاده از چنین مزایایی، رسانه های اجتماعی سازمانی می توانند بر نتایج تحقیقات عملکرد چابکی تأثیر بگذارند، که بر توانایی کارکنان واکنش نشان می دهد و با تغییرات به سرعت و مناسب سازگار می شود (Alavi & Wahab, 2013; Alavi et al., 2014). با این حال، استدلال های موجود در ارتباط بین استفاده از رسانه های اجتماعی سازمانی و عملکرد چابکی، کافی نیست و بحث برانگیز است (Kügler et al., 2015; Kwahk & Park, 2016). از یک سو، رسانه های اجتماعی سازمانی در پاسخ به تغییرات غیرمنتظره ای مفید است، زیرا به کارکنان کمک می کند تا از همکاران خود در مورد دانش مربوطه یاد بگیرند (Turban et al., 2011)، و از سوی دیگر برخی از محققان ادعا می کنند که رسانه های اجتماعی سازمانی کارآیی کارکنان را در سنجش و

¹ ESM

² ECE

واکنش به تغییرات سازمان کاهش می‌دهد، زیرا رسانه‌های اجتماعی سازمانی می‌تواند به سوء استفاده از منابع اینترنتی منجر شود. افزایش غفلت در زندگی (Turel & Serenko, 2012) و روند ظاهری تفکر گروهی (Leonardi et al., 2013) از جمله واکنش‌ها در این رابطه هستند. قطبیت در این استدلال نشان دهنده نیاز به تحقیق بیشتر در مورد مکانیزم‌های زیربنایی است که با استفاده از رسانه‌های اجتماعی سازمانی با عملکرد چابکی همراه است (Turban et al., 2011). این عدم هماهنگی در رابطه با استفاده از رسانه‌های اجتماعی سازمانی و عملکرد چابکی باعث افزایش تمرکز روی شرایط روانشناختی کارکنان شده است (Cai et al., 2018).

به نظر می‌رسد نظام آموزش و پرورش ایران فاقد چابکی لازم برای مواجهه سازنده با تحولاتی است که بر آن تأثیر می‌گذارند و ایجاد تغییرات در فرآیند نظام آموزش و پرورش ایران بسیار کم و دشوار است. این نظام به دلایل بسیار همچون شرایط فردی و سازمانی، امکانات و زیرساخت‌ها، قادر نیست تغییرات کوچک یا بزرگ را به سرعت در ساختار فناورانه خود عملی کند. امروزه محیط سازمان‌های آموزشی بخصوص آموزش و پرورش آستن تغییرات، فرصت‌ها و چالش‌های زیادی است که توانایی و قابلیت رویارویی با آنان را می‌توان از آن انتظار داشت. از یک طرف، داشتن نگاه استراتژیک به تغییرات و فرصت‌های حاصل از تغییرات و از طرف دیگر بهبود توانایی‌ها و زیرساخت‌های سازمان می‌تواند سازوکار مناسبی برای موفقیت بلندمدت و پایدار سازمان آموزش و پرورش باشد. بنابراین، ضروری است تا سازمان آموزش و پرورش خود را با تحولات سازمانی سازگار نماید و کارکنان و بخش‌های مختلف سازمان را با اصول چابکی سازمان همسو سازد. از سوی دیگر، یکی از عوامل مهم در تحقق این امر، توسعه عوامل روانشناختی است که می‌تواند در رسیدن سازمانی چابک مؤثر باشد. همچنین، وجود زیرساخت‌های فناورانه و استفاده از شبکه‌های اجتماعی سازمانی می‌تواند رشد و فعالیت‌های سازمان را ارتقا دهد. در نهایت، با توجه به اهمیت چابکی کارکنان، عوامل روانشناختی و توسعه شبکه‌های سازمانی و ضرورت به کارگیری آن در آموزش و پرورش، هدف از این مطالعه، بررسی نقش میانجی شرایط روانی در رابطه بین

استفاده از رسانه های اجتماعی سازمانی با چابکی می باشد تا در نهایت این پژوهش بتواند دست مایه ای برای آغاز تحقیقات بنیادین و اساسی در عرصه سازمان ها (نه فقط عرصه تولید که خاستگاه تولید چابک است) باشد. آموزش و پرورش به عنوان یکی از باثبات ترین بخش های اقتصادی هر جامعه محسوب می شود. امروزه در آموزش و پرورش، فعالیت های دانش محور، تحقیق و توسعه، فناوری برای بسط و توسعه دانش و آمادگی برای رویارویی با رشد فزاینده تکنولوژی و پراکندگی بیش از حد دانش و اطلاعات توجه خاصی را به خود جلب کرده است. مسئولین به خوبی می دانند که انجام این فعالیت ها نتایج مفیدی برای مدارس و در کل برای سازمان آموزش و پرورش به همراه خواهد داشت. برای رسیدن به این مقصود، اداره ها، مراکز و مدارس باید به سمت سازمان های یادگیرنده و یادگیری سازمانی و استفاده از شبکه های درون سازمانی حرکت کنند. بنابراین، هدف از این مطالعه بررسی نقش میانجی شرایط روانی در رابطه بین استفاده از رسانه های اجتماعی سازمانی با چابکی کارکنان می باشد تا به این سؤال اساسی پاسخ دهد که آیا رسانه های اجتماعی سازمان آموزش و پرورش استان اصفهان می تواند به بهبود چابکی کارکنان از طریق نقش میانجی شرایط روانشناختی کمک نماید؟

مبانی نظری پژوهش

با استفاده از رسانه های اجتماعی سازمانی، کارکنان تمایل دارند کار خود را معنی دارتر بدانند، همانطور که آنها موفقیت های دیگران و رشد شغلی ناشی از تلاش آنها را مشاهده می کنند (Treem & Leonardi, 2012). با توجه به معناداری روانشناختی بالا، کارکنان تمایل دارند زمان و تلاش خود را برای توسعه ظرفیت خود برای رسیدگی به شرایط بهتر و غیر قابل پیش بینی (بالا تر) صرف کنند (Cheng & Lu, 2012). رسانه های اجتماعی سازمانی همچنین کارکنان را تشویق می کند که آمادگی خود را برای تغییرات سازمانی از لحاظ منابع جسمی، احساسی و شناختی در نظر بگیرند (Kügler et al., 2015). عملکرد

نیروی انسانی زمانی بهبود می‌یابد که کارکنان در مورد دسترسی به منابع که می‌تواند آنها را قادر به ایجاد پاسخ مناسب کند، راحت‌تر باشند (Cai et al., 2018).

رسانه‌های اجتماعی سازمانی فضایی را ایجاد می‌کنند که در آن کارکنان احساس امنیت روانی و تمایل به همکاری بدون خجالت یا کاهش عزت نفس دارند (Boyd & Ellison, 2007). حفظ روابط تعاملی با همکاران، کارکنان را قادر می‌سازد تا با شرایط جدید سازگار شوند (Ou & Davison, 2011). بنابراین، شرایط روانشناختی (یعنی معنادار روانشناختی، دسترسی روانشناختی و ایمنی روانی) کارکنان به عنوان مکانیسم میانجی در رابطه بین استفاده از رسانه‌های اجتماعی سازمانی و عملکرد چابکی عمل می‌کنند (Cai et al., 2018).

شبکه اجتماعی سازمانی یک نرم افزار تحت وب است که امکانات و نحوه کار آن دقیقاً مشابه شبکه‌های اجتماعی معروف مانند فیسبوک و لینکدین است. شبکه اجتماعی سازمانی روی دامنه خصوصی شرکت نصب می‌شود و فقط کارکنان سازمان در آن می‌توانند عضو شوند. در شبکه اجتماعی سازمانی امکاناتی اضافه‌تر از شبکه‌های اجتماعی عمومی مانند مدیریت مستندات، نظام پیشنهادات، مدیریت کارها، نظام ارزیابی عملکرد کارکنان، مدیریت روابط با مشتریان، کاربرد زمان^۱ و سلف سرویس کارکنان وجود دارد تا کارکنان بتوانند کارهای روزمره خود را در این شبکه انجام دهند. در شبکه اجتماعی سازمانی روابط افراد و واحدها به دقت چارچوب یافته و ارتباطات افراد تغییر شکل می‌دهد. این نگاه نو به ارتباطات، باعث بهبود عملکرد فردی و گروهی در سازمان می‌شود. ارتباطات بر اساس کار یا پروژه یا موضوع در محلی اختصاص یافته توسط افراد ثبت می‌شود و افرادی که مرتبط با موضوع هستند، بلافاصله پیام را دریافت کرده و نسبت به آن پاسخ یا ابراز نظر می‌کنند.

تعداد زیادی از سازمان‌ها رسانه‌های اجتماعی سازمانی را برای بهبود عملکرد کارکنان به کار گرفته‌اند، زیرا به عنوان یک پلت‌فرم اجتماعی، رسانه‌های اجتماعی سازمانی برای تسهیل تعامل کارکنان، ایجاد اعتماد متقابل و ایجاد جوامع مجازی لازم دیده شده است (Kim et al., 2010; Treem & Leonardi, 2012). همچنین، محققین گزارش داده‌اند که

¹ Time Sheet

افزایش جریان دانش و یادگیری مربوط به کار در میان کارکنان پس از تصویب رسانه های اجتماعی سازمانی توسط شرکت ها افزایش یافته است (Cao et al., 2012; Puijenbroek et al., 2014; Ravenscroft et al., 2012). علاوه بر این، رسانه های اجتماعی سازمانی سهم دانش در میان کارکنان را نیز افزایش می دهد (Fulk & Yuan, 2013; Gibbs et al., 2013). و افزایش آگاهی از رفتار همسالان را نیز منجر می شود (Fulk & Yuan, 2013)، همچنین نشان داده اند که اعتماد و دوستی در میان کارکنان نیز با پذیرش و استفاده از رسانه های اجتماعی ارتباط مثبت دارد (Huang & Yen, 2003). با این حال، علاوه بر هزینه های رسانه های اجتماعی سازمانی، برخی از محققان اثرات آن را با تحلیل اثرات منفی آن به چالش می کشند. به عنوان مثال، هوور^۱ رسانه های اجتماعی سازمانی را اختراع زمان و پول دانسته، زیرا گاهی اوقات نتوانست عملکرد خود را به نیازهای محل کار برساند (Hoover, 2007). توربان^۲ و همکاران همچنین ادعا کردند که تعامل گسترده با شبکه های اجتماعی ممکن است منجر به سوء بهره و سوء استفاده از منابع اینترنتی شود (Turban et al., 2011). رسانه های اجتماعی سازمانی همچنین به گروه بندی متصل شده است، که دیدگاه های متضاد نادیده گرفته می شود (Leonardi et al., 2013). بنابراین، خود رسانه های اجتماعی و یا رسانه های اجتماعی سازمانی برای مزایای عملکرد مدیران سازمان ها هنوز مشخص نیست. استفاده از رسانه های اجتماعی سازمانی به استفاده کارمندان از رسانه های اجتماعی سازمانی به عنوان یک ابزار ارتباطی و اجتماعی سازی در محل کار اشاره دارد. کارکنان از رسانه های اجتماعی سازمانی برای تبادل ایده ها و دانش، اشتراک گذاری اسناد و گسترش شبکه های اجتماعی استفاده می کنند. این چهار امکانات: دید، ویرایش پذیری، استمرار و ارتباط است که همه کارکنان از این ابزار می توانند استفاده کنند (Treem & Leonardi, 2012). به طور خاص، رسانه های اجتماعی سازمانی دیدگاه رفتار، دانش، ترجیحات و ارتباطات شبکه ارتباطات را به دیگران در سازمان افزایش می دهد. اطلاعاتی که

¹ Hoover

² Turban

توسط رسانه‌های اجتماعی سازمانی ارائه می‌شود به عنوان فراشناختی به منظور کمک به دیگر کارکنان برای به دست آوردن دسترسی به دانش تخصصی با آشکار شدن آنچه که در سازمان می‌داند، می‌باشد (Leonardi, 2014).

از سوی دیگر، چابکی یکی از مهم‌ترین توانایی‌های کارکنان است (Alavi & Wahab, 2002; Breu et al., 2013). این موضوع به توانایی یک کارمند در واکنش و سازگاری با تغییرات بلافاصله و به طور مناسب اشاره می‌کند و از تغییرات به نفع شرکت خود بهره می‌برد (Alavi et al., 2014). کارکنان با عملکرد چابکی بالا با تغییرات، ایده‌های جدید و فن‌آوری‌های جدید از طریق تعهد به یادگیری مداوم و جذب، تواناتر و راحت‌تر هستند (Plonka, 1997). عملکرد چابکی سه بعد دارد: فعالیت، سازگاری و انعطاف پذیری. پیشگیری از فعالیت‌های کارکنان، به لحاظ انجام فعالیت‌هایی است که به طور محسوسی در محیط متغیر تأثیر می‌گذارد. سازگاری شامل تغییر یا اصلاح خود یا رفتار یک فرد برای بهتر شدن در محیط جدید است؛ و انعطاف‌پذیری توانایی کارکردن به طور کارآمد تحت استرس را توصیف می‌کند (Liu et al., 2015). این سه بعد نیاز به کارکنانی دارند تا خود را به چالش بکشند تا توانایی‌های خود را به طور مستمر با جذب، یادگیری و کاوش در خود گسترش دهند (Cai et al., 2018). محققان به تازگی عوامل تعیین کننده عملکرد چابکی را از دیدگاه‌های مختلف بررسی کرده‌اند. این مطالعات عموماً بر انگیزه‌های ذاتی کارکنان برای دستیابی به چابکی تأکید دارند. به طور خاص، علوی و همکاران (۲۰۱۴) نقش یک ساختار سازمانی انعطاف پذیر را در تحریک کارکنان برای یادگیری و افزایش چابکی در نظر گرفتند (Alavi et al., 2014). سوموکار داس و ساهنی^۱ (۲۰۰۴) نشان دادند که انگیزه‌های مختلف روانشناختی کارکنان را تشویق می‌کنند محیط‌های خارجی خود را مشاهده کنند و فرصت‌های فعالانه‌ای را دنبال کنند (Sumukadas & Sawhney, 2004). شیرهی و کاروسکی^۲ (۲۰۱۴)، در مورد استقلال و همکاری به عنوان استراتژی‌هایی که کارکنان را

¹ Sumukadas, & Sawhney

² Sherehiy, & Karwowski

تشویق به تحریک شدن می‌کنند، بحث کرده‌اند (Sherehiy & Karwowski, 2014). در مطالعه بنیادی کاهن (۱۹۹۰)، سه شرایط خاص روانی ارائه شده است: معنی‌داری روانشناختی، دسترسی روانی و ایمنی روانی (Kahn, 1990). معنادار بودن روانشناختی به ارزش درک شده یک هدف یا هدف کاری بر اساس ایده‌ها یا استانداردهای فردی اشاره می‌کند (May et al., 2004). این امر کارکنان را تشویق می‌کند تا بیشتر در کار خود اهتمام بورزند (Li & Tan, 2013). دسترس پذیری روانشناختی به عنوان درک از داشتن منابع فیزیکی، عاطفی یا فکری برای انجام وظایف در کار تعریف شده است. این نشان دهنده آمادگی ادراکی و کارایی کارکنان در تکمیل وظایف است (Kahn, 1990). کارکنان با در دسترس بودن روانشناختی، هنگامی که در یک کار خاص در محل کار شرکت می‌کنند، اعتماد به نفس و ذهنیت روشن دارند (Danner-Vlaardingerbroek et al., 2013). ایمنی روانشناختی به احساس داشتن توانایی، نشان دادن آن و بکارگیری توان خود بدون ترس از تأثیرات مضر روی ذهنیت خود، وضعیت یا شغل خود می‌پردازد. این ایمنی اجازه می‌دهد تا کارکنان احساس حمایت و پشتیبانی همکاران خود را درک کنند و همچنین نگرانی‌های منفی خود را از بین ببرند؛ به عنوان مثال، کارکنان انگیزه دارند که رفتارهای مثبت مانند آزادی بیان و نظرات خود را داشته باشند (Zhang et al., 2010).

پیشینه پژوهش

مطالعات موجود نشان می‌دهد که شرایط روانی مختلف به نگرش‌های مختلف و الگوهای رفتاری منجر می‌شود (Edmondson, 1999; May et al., 2004). علیزاده و همکاران (۲۰۱۶)، در بررسی تأثیر استراتژی‌های منابع انسانی بر مدیریت استعداد ۱۹۶ نفر از کارکنان اداره کل بهزیستی خراسان شمالی با استفاده از پرسشنامه و روش‌های آمار توصیفی و آمار استنباطی نشان داد که بین چابکی سازمانی بر استفاده از رسانه‌های اجتماعی کارکنان رابطه مستقیم و مثبت معناداری وجود دارد (Alizadeh et al., 2016). خسروی پور و امیرنژاد (۲۰۱۴)، در بررسی تأثیر فناوری اطلاعات و ارتباطات بر چابکی

سازمانی ۱۶۰ نفر از اعضای هیأت علمی دانشگاه شهید چمران اهواز با استفاده از پرسش نامه و روش نمونه‌گیری تصادفی به این نتیجه رسیدند که فناوری اطلاعات و ارتباطات بر چابکی سازمانی تأثیر دارد (Khosravi Pour & Amirnejad, 2014). بزرا و کاظمی (۲۰۱۵)، در شناسایی، اولویت‌بندی و تأثیر شاخص‌های فناوری‌های نوین اطلاعاتی بر چابکی سازمانی در ۲۱۳ نفر از فرماندهان و مدیران ارشد فرماندهی مرزبانی ناجا با استفاده از نمونه‌گیری طبقه‌ای و پرسشنامه دریافتند بین شاخص‌های فناوری‌های نوین اطلاعاتی (درگاه‌های بیسیم، سیستم‌های جامع، پایگاه داده‌ها و اینترنت و اینترنت) و چابکی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد (Bezra & Kazemi, 2015). رهنورد و علیخانی (۲۰۱۶)، در بررسی تأثیر فناوری اطلاعات بر چابکی سازمانی در پرتو فرهنگ سازمانی به این نتیجه رسیدند که فناوری اطلاعات در چابکی سازمانی (سرعت، شایستگی، انعطاف‌پذیری و پاسخگویی) تأثیرگذار است (Rahnavard & Alikhani, 2016). کای و همکاران (۲۰۱۸)، در بررسی بهبود چابکی کارکنان از طریق رسانه‌های اجتماعی با نقش میانجی شرایط روانشناختی بر روی ۱۶۷ نفر از کارکنان به این نتیجه رسیدند که دسترسی روانشناختی بین کاربرد رسانه‌های اجتماعی و عملکرد چابکی؛ و معناداری روانشناختی بین کاربرد رسانه‌های اجتماعی و فعال بودن نقش میانجی ایفا می‌کند. همچنین رابطه کاربرد رسانه‌های اجتماعی با فعالیت و سازگاری با میانجی‌گری ایمنی روانشناختی معنادار می‌باشد (Cai et al., 2018). گلدنهاوس^۱ و همکاران (۲۰۱۴)، در پژوهش کار معنادار، اشتیاق کاری و تعهد سازمانی به این نتیجه رسیدند که رابطه معناداری بین معناداری روانشناختی و عملکرد چابکی کارکنان وجود دارد (Geldenhuis et al., 2014).

فرضیه‌های پژوهش

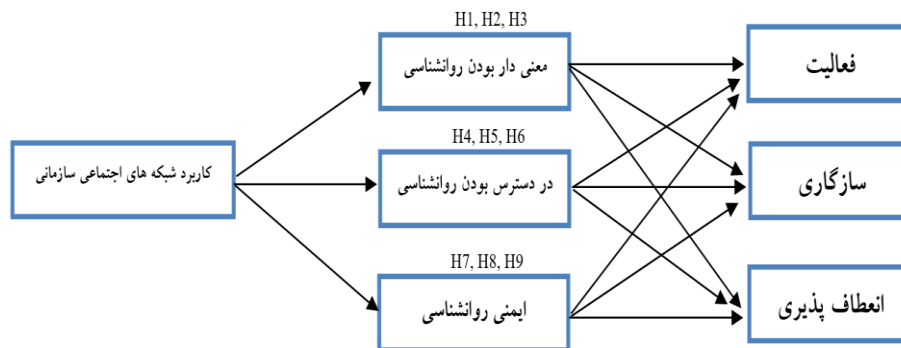
۱. معنی‌دار بودن روانشناسی نقش میانجی بین کاربرد شبکه‌های اجتماعی سازمانی و کنشگری ایفا می‌کند.

^۱ Geldenhuis

۲. معنی دار بودن روانشناسی نقش میانجی بین کاربرد شبکه های اجتماعی سازمانی و سازگاری ایفا می کند.
۳. معنی دار بودن روانشناسی نقش میانجی بین کاربرد شبکه های اجتماعی سازمانی و انعطاف پذیری ایفا می کند.
۴. در دسترس بودن روانشناسی نقش میانجی بین کاربرد شبکه های اجتماعی سازمانی و کنشگری ایفا می کند.
۵. در دسترس بودن روانشناسی نقش میانجی بین کاربرد شبکه های اجتماعی سازمانی و سازگاری ایفا می کند.
۶. در دسترس بودن روانشناسی نقش میانجی بین کاربرد شبکه های اجتماعی سازمانی و انعطاف پذیری ایفا می کند.
۷. ایمنی روانشناسی نقش میانجی بین کاربرد شبکه های اجتماعی سازمانی و کنشگری ایفا می کند.
۸. ایمنی روانشناسی نقش میانجی بین کاربرد شبکه های اجتماعی سازمانی و سازگاری ایفا می کند.
۹. ایمنی روانشناسی نقش میانجی بین کاربرد شبکه های اجتماعی سازمانی و انعطاف پذیری ایفا می کند.

مدل مفهومی پژوهش

نمودار شماره ۱، مدل مفهومی پژوهش را نشان می دهد. در این مدل کاربرد رسانه های اجتماعی سازمانی به عنوان متغیر مستقل، ابعاد چابکی وابسته و شرایط روانشناختی نیز به عنوان متغیر میانجی مورد بررسی قرار گرفته است.



نمودار ۱. مدل مفهومی پژوهش

روش پژوهش

روش این پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان اداره آموزش و پرورش شهر اصفهان به تعداد حدود ۴۰۰ نفر بوده است. از این جامعه با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۱۹۶ نفر به عنوان نمونه و با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. جهت اندازه گیری متغیرها از ابزارهای زیر استفاده شده است: جهت اندازه گیری کنشگری (فعالیت) در قالب ۵ سؤال با استفاده از پرسشنامه کای و همکاران (۲۰۱۸) سنجیده شد که هر گویه بر اساس طیف پاسخگویی لیکرت ۵ درجه ای (از ۱ = کاملاً مخالفم تا ۵ = کاملاً موافقم) نمره گذاری گردید. کای و همکاران (۲۰۱۸) آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۰/۹۳ بدست آوردند همچنین علوی و همکاران نیز میزان آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۰/۹۰ بدست آوردند که همگی نشان از پایایی بسیار مطلوب این پرسشنامه دارد.

جهت اندازه گیری «سازگاری» در قالب ۶ سؤال با استفاده از پرسشنامه کای و همکاران سنجیده شد که هر گویه بر اساس طیف پاسخگویی لیکرت ۵ درجه ای (از ۱ = کاملاً مخالفم تا ۵ = کاملاً موافقم) نمره گذاری گردید. کای و همکاران آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۰/۸۲ بدست آوردند همچنین علوی و همکاران نیز میزان آلفای کرونباخ این

پرسشنامه را ۰/۸۰ بدست آوردند که همگی نشان از پایایی بسیار مطلوب این پرسشنامه دارد.

جهت اندازه گیری «انعطاف پذیری» در قالب ۴ سوال با استفاده از پرسشنامه کای و همکاران سنجیده شد که هر گویه بر اساس طیف پاسخگویی لیکرت ۵ درجه ای (از ۱ = کاملاً مخالفم تا ۵ = کاملاً موافقم) نمره گذاری گردید. کای و همکاران آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۰/۷۹ بدست آوردند. همچنین علوی و همکاران نیز میزان آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۰/۸۲ بدست آوردند که همگی نشان از پایایی بسیار مطلوب این پرسشنامه دارد.

جهت اندازه گیری «معنی دار بودن روانشناسی» در قالب ۶ سؤال با استفاده از پرسشنامه کای و همکاران سنجیده شد که هر گویه بر اساس طیف پاسخگویی لیکرت ۵ درجه ای (از ۱ = کاملاً مخالفم تا ۵ = کاملاً موافقم) نمره گذاری گردید. کای و همکاران آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۰/۸۴ بدست آوردند. همچنین علوی و همکاران نیز میزان آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۰/۸۰ بدست آوردند که همگی نشان از پایایی بسیار مطلوب این پرسشنامه دارد.

جهت اندازه گیری «در دسترس بودن روانشناسی» در قالب ۵ سؤال با استفاده از پرسشنامه کای و همکاران سنجیده شد که هر گویه بر اساس طیف پاسخگویی لیکرت ۵ درجه ای (از ۱ = کاملاً مخالفم تا ۵ = کاملاً موافقم) نمره گذاری گردید. کای و همکاران آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۰/۸۸ بدست آوردند. همچنین علوی و همکاران نیز میزان آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۰/۷۹ بدست آوردند که همگی نشان از پایایی بسیار مطلوب این پرسشنامه دارد.

جهت اندازه گیری «ایمنی روانشناسی» در قالب ۴ سؤال با استفاده از پرسشنامه کای و همکاران سنجیده شد که هر گویه بر اساس طیف پاسخگویی لیکرت ۵ درجه ای (از ۱ = کاملاً مخالفم تا ۵ = کاملاً موافقم) نمره گذاری گردید. کای و همکاران آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۰/۷۸ بدست آوردند. همچنین علوی و همکاران نیز میزان آلفای کرونباخ این

پرسشنامه را ۰/۷۵ بدست آوردند که همگی نشان از پایایی بسیار مطلوب این پرسشنامه دارد.

جهت اندازه گیری «کاربرد (استفاده) شبکه‌های اجتماعی سازمانی» در قالب ۶ سؤال با استفاده از پرسشنامه کای و همکاران سنجیده شد که هر گویه بر اساس طیف پاسخگویی لیکرت ۵ درجه‌ای (از ۱ = کاملاً مخالفم تا ۵ = کاملاً موافقم) نمره‌گذاری گردید. کای و همکاران آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۰/۸۵ بدست آوردند. همچنین علوی و همکاران نیز میزان آلفای کرونباخ این پرسشنامه را ۰/۸۶ بدست آوردند که همگی نشان از پایایی بسیار مطلوب این پرسشنامه دارد.

روایی محتوایی ابزار به تأیید استاد راهنما و تعدادی از اساتید گروه علوم تربیتی رسیده است؛ پایایی پرسش نامه نیز با استفاده از آلفای کرونباخ به ترتیب برای کاربرد شبکه‌های اجتماعی ۰/۷۹، فعالیت ۰/۷۶؛ سازگاری ۰/۸۱؛ انعطاف‌پذیری ۰/۸۳؛ معنی‌دار بودن روانشناسی ۰/۸۶؛ در دسترس بودن روانشناسی ۰/۸۶ و ایمنی روانشناسی ۰/۸۵ به دست آمد که همگی نشان از پایایی بالای این پرسشنامه‌ها دارد. برای تجزیه و تحلیل آماری از آمار توصیفی و استنباطی و برای محاسبات نیز از نرم افزار Smart PLS استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های پژوهش در دو سطح آمار توصیفی و آمار استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در جدول شماره ۱، میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش ارائه شده است.

جدول ۱. میانگین و انحراف معیار نمره های آزمودنی ها در متغیرهای پژوهش

متغیر	میانگین	انحراف معیار
انعطاف پذیری	۳/۷۲	۰/۸۲
سازگاری	۳/۷۷	۰/۶۶
فعالیت	۳/۸۱	۰/۶۷
چابکی کارکنان	۳/۷۷	۰/۶۳
ایمنی روانشناسی	۳/۸۱	۰/۸۱
در دسترس بودن روانشناسی	۴/۰۲	۰/۷۰
معنی دار بودن روانشناسی	۳/۸۵	۰/۷۰
شرایط روانشناختی	۳/۹۰	۰/۶۸
کاربرد شبکه های اجتماعی سازمانی	۳/۷۵	۰/۶۵

بر اساس جدول شماره ۱، از منظر میانگین بالاترین شاخص به در دسترس بودن روانشناسی با رقم ۴/۰۲ و پایین ترین رقم نیز برابر با ۳/۷۲ به شاخص انعطاف پذیری اختصاص دارد.

در این مطالعه قبل از آزمون فرضیه ها مطابق جدول شماره ۱ به بررسی طبیعی بودن مؤلفه های پرسشنامه ها پرداخته شده است. برای این منظور از روش های مختلفی می توان استفاده کرد، اما بهترین و ساده ترین روش استفاده از آزمون ناپارامتری کالماگراف اسمیرنوف می باشد (از آزمون خی دو و حتی نمودار پراکنش نیز می توان استفاده کرد) پس از بررسی و خروجی این آزمون در صورتی که مقدار P این آزمون در هر مؤلفه، از خطای نرمال آزمون (۰/۰۵) کمتر شود، فرض صفر آزمون مبنی بر طبیعی بودن متغیر رد می شود و فرض یک تأیید می گردد و بالعکس. در صورت رد فرض صفر، روش استفاده از آزمون باید ناپارامتری بوده و آزمونی معادل با آزمون پارامتری مناسب مدنظر قرار گرفته استفاده شود.

$$\begin{cases} \text{متغیر دارای توزیع نرمال است: } H_0 \\ \text{متغیر دارای توزیع نرمال نیست: } H_1 \end{cases}$$

جدول ۲. آزمون فرض نرمال بودن توزیع متغیرها

معیارها	چابکی سازمانی	شرایط روانشناختی	کاربرد شبکه های اجتماعی سازمانی
Z کولموگروف اسمیرنوف	۰/۰۶۶	۰/۱۱۰	۰/۱۳۷
سطح معناداری	۰/۳۵۰	۰/۱۶۴	۰/۰۷۲

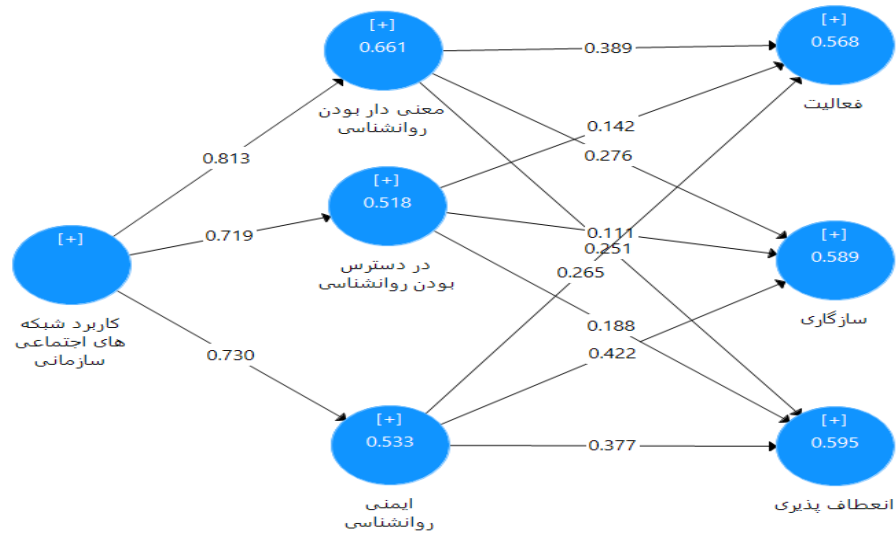
بر طبق جدول شماره ۲، به دلیل این که سطح معناداری همه متغیرها از $\alpha=0.05$ بزرگ تر است، پس فرض H_0 مبنی بر نرمال بودن آنها رد نمی شود. بنابراین در آزمون این متغیرها باید از آزمون های پارامتری استفاده کرد.

برای آزمون فرضیه ها و الگوی پیشنهادی، یعنی بررسی بهبود چابکی کارکنان از طریق رسانه های اجتماعی سازمانی با نقش میانجی شرایط روانشناختی، داده های جمع آوری شده از طریق مدل معادلات ساختاری تحلیل شد. نتایج بدست آمده در جدول ۲ و نمودارهای ۲ و ۳ مشاهده می شود.

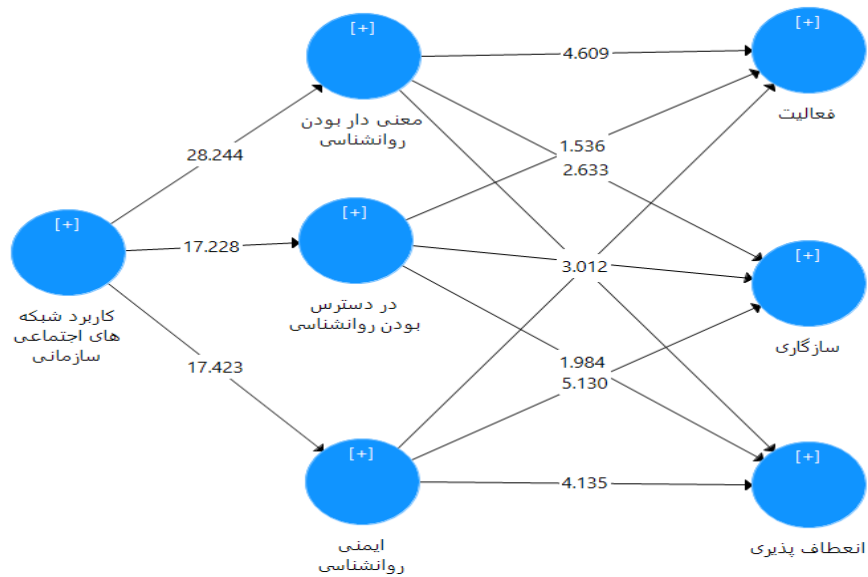
جدول ۳. نیکویی برازش مدل

معیارها	ضریب حشو یا افزونگی	ضریب تعیین	نیکویی برازش
انعطاف پذیری	۰/۴۳۴	۰/۵۹۵	۰/۴۸۲
ایمنی روانشناسی	۰/۵۰۱	۰/۵۳۳	
در دسترس بودن روانشناسی	۰/۴۷۸	۰/۵۱۸	
سازگاری	۰/۳۱۷	۰/۵۸۹	
فعالیت	۰/۳۱۲	۰/۵۶۸	
معنی دار بودن روانشناسی	۰/۴۴۸	۰/۶۶۱	
کاربرد شبکه های اجتماعی سازمانی	۰/۳۲۳		

نتایج جدول شماره ۳ نشان می دهد شاخص های کلی آزمون نیکویی برازش در الگوی معادلات ساختاری حاکی از برازش کلی الگوی پیشنهادی است و با وجود مقدار نیکویی برازش ۰/۴۸۲ مدل پژوهش از برازش خوبی برخوردار بوده است.



نمودار ۲. مدل پژوهش با ضرایب بار عاملی استاندارد



نمودار ۳. مدل پژوهش با مقادیر آماره تی

در این مرحله از پژوهش با توجه به نتایج حاصل از مدل ضرایب استاندارد و مدل آماره تی به بررسی نتیجه فرضیه‌های پژوهش پرداخته شده است.

جدول ۴. نتایج بررسی فرضیه‌های پژوهش

ردیف	فرضیه	ضریب مسیر	آماره تی	سطح معناداری
۱	کاربرد شبکه های اجتماعی سازمانی ← معنی دار بودن روانشناسی ← فعالیت	۰/۳۱۶	۴/۳۲۹	۰/۰۰۰
۲	کاربرد شبکه های اجتماعی سازمانی ← معنی دار بودن روانشناسی ← سازگاری	۰/۲۲۵	۲/۵۸۴	۰/۰۱۰
۳	کاربرد شبکه های اجتماعی سازمانی ← معنی دار بودن روانشناسی ← انعطاف پذیری	۰/۲۰۴	۲/۴۳۶	۰/۰۱۵
۴	کاربرد شبکه های اجتماعی سازمانی ← در دسترس بودن روانشناسی ← فعالیت	۰/۱۰۲	۱/۵۴۳	۰/۱۲۳
۵	کاربرد شبکه های اجتماعی سازمانی ← در دسترس بودن روانشناسی ← سازگاری	۰/۰۸۰	۱/۱۴۱	۰/۲۵۴
۶	کاربرد شبکه های اجتماعی سازمانی ← در دسترس بودن روانشناسی ← انعطاف پذیری	۰/۱۳۵	۱/۹۶۷	۰/۰۴۹
۷	کاربرد شبکه های اجتماعی سازمانی ← ایمنی روانشناسی ← فعالیت	۰/۱۹۴	۳/۰۱۲	۰/۰۰۳
۸	کاربرد شبکه های اجتماعی سازمانی ← ایمنی روانشناسی ← سازگاری	۰/۳۰۸	۴/۹۰۸	۰/۰۰۰
۹	کاربرد شبکه های اجتماعی سازمانی ← ایمنی روانشناسی ← انعطاف پذیری	۰/۲۷۵	۴/۰۱۳	۰/۰۰۰

نتایج جدول شماره ۴ نشان می‌دهد ضریب مسیر فرضیه‌های پژوهش از عدد ۱/۹۶ بیشتر می‌باشد. بنابراین کلیه فرضیه‌های پژوهش تأیید می‌شود و می‌توان نتیجه گرفت همچنین کاربرد شبکه‌های اجتماعی بین معنادار بودن روانشناسی، در دسترس بودن روانشناسی و ایمنی روانشناسی با فعالیت، سازگاری و انعطاف پذیری نقش میانجی ایفا می‌کند.

بحث و نتیجه گیری

پژوهش حاضر در پی بررسی بهبود چابکی کارکنان از طریق رسانه های اجتماعی سازمانی با نقش میانجی شرایط روانشناختی بود. نتایج نشان می دهد با توجه به این که ضریب مسیر غیرمستقیم نقش میانجی معنی دار بودن روانشناسی در رابطه بین کاربرد شبکه های اجتماعی سازمانی با فعالیت برابر $0,316$ و مقدار آماره t سوبل برابر با $4,329$ با سطح معناداری $0/000$ ؛ ضریب مسیر غیرمستقیم نقش میانجی معنی دار بودن روانشناسی در رابطه بین کاربرد شبکه های اجتماعی سازمانی با سازگاری برابر $0/225$ و مقدار آماره t سوبل برابر با $2/584$ با سطح معناداری $0/010$ ؛ ضریب مسیر غیرمستقیم نقش میانجی معنی دار بودن روانشناسی در رابطه بین کاربرد شبکه های اجتماعی سازمانی با انعطاف پذیری برابر $0/204$ و مقدار آماره t سوبل برابر با $2/436$ ؛ با سطح معناداری $0/015$ است که کمتر از $\alpha=0,05$ می باشد. بنابراین ضریب مسیر غیرمستقیم فوق در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار می باشند. لذا می توان استنباط نمود معنی دار بودن روانشناسی نقش میانجی بین کاربرد شبکه های اجتماعی سازمانی با فعالیت، سازگاری و انعطاف پذیری ایفا می کند.

بنابراین فرضیه اول تا سوم پژوهش مورد تأیید قرار می گیرد. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش علیزاده و همکاران (۲۰۱۸) و گلندهایز (۲۰۱۴) و رهنورد و علیخوانی (۲۰۱۴) همسو می باشد. در تبیین نتایج می توان گفت با استفاده از رسانه های اجتماعی سازمانی، کارکنان تمایل دارند کار خود را معنی دارتر بدانند، همان طور که آنها موفقیت های دیگران و رشد شغلی ناشی از تلاش آنها را مشاهده می کنند و با توجه به معناداری روانشناختی بالا، کارکنان تمایل دارند زمان و تلاش خود را برای توسعه ظرفیت خود برای رسیدگی به شرایط بهتر و غیر قابل پیش بینی (بالا تر) صرف کنند.

همچنین، ضریب مسیر غیرمستقیم نقش میانجی در دسترس بودن روانشناسی در رابطه بین کاربرد شبکه های اجتماعی سازمانی با فعالیت برابر $0,102$ و مقدار آماره t سوبل برابر با $1,543$ با سطح معناداری $0,123$ ؛ ضریب مسیر غیر مستقیم نقش میانجی در دسترس

بودن روانشناسی در رابطه بین کاربرد شبکه‌های اجتماعی سازمانی با سازگاری برابر $0,080$ و مقدار آماره t سوبل برابر با $1,141$ با سطح معناداری $0,254$ است که بزرگتر از $\alpha=0,05$ می‌باشد. بنابراین ضریب مسیر غیرمستقیم فوق در سطح اطمینان 95 درصد معنادار نمی‌باشند. لذا می‌توان استنباط نمود در دسترس بودن روانشناسی نقش میانجی بین کاربرد شبکه‌های اجتماعی سازمانی با فعالیت و سازگاری ایفا نمی‌کند. بنابراین فرضیه چهارم و پنجم پژوهش مورد تأیید قرار نمی‌گیرد.

ضریب مسیر غیرمستقیم نقش میانجی در دسترس بودن روانشناسی در رابطه بین کاربرد شبکه‌های اجتماعی سازمانی با انعطاف‌پذیری برابر $0,194$ و مقدار آماره t سوبل برابر با $3,012$ با سطح معناداری $0,003$ است که کمتر از $\alpha=0,05$ می‌باشد. بنابراین ضریب مسیر غیرمستقیم فوق در سطح اطمینان 95 درصد معنادار می‌باشند. لذا می‌توان استنباط نمود در دسترس بودن روانشناسی نقش میانجی بین کاربرد شبکه‌های اجتماعی سازمانی و انعطاف‌پذیری ایفا می‌کند. بنابراین فرضیه هفتم پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد. نتایج این فرضیه با پژوهش کای و همکاران (۲۰۱۸) همسو می‌باشد. در تبیین نتایج می‌توان گفت دسترس‌پذیری روانشناختی به عنوان درک از داشتن منابع فیزیکی، عاطفی یا فکری برای انجام وظایف در کار تعریف شده است. این نشان دهنده آمادگی ادراکی و کارایی کارکنان در تکمیل وظایف است. کارکنان با در دسترس بودن روانشناختی، هنگامی که در یک کار خاص در محل کار شرکت می‌کنند، اعتماد به نفس و ذهنیت روشن دارند. کارکنان از رسانه‌های اجتماعی سازمانی برای تبادل ایده‌ها و دانش، اشتراک‌گذاری اسناد و گسترش شبکه‌های اجتماعی استفاده می‌کنند. رسانه‌های اجتماعی سازمانی همچنین کارکنان را تشویق می‌کند که آمادگی خود را برای تغییرات سازمانی از لحاظ منابع جسمی، احساسی و شناختی در نظر بگیرند. عملکرد نیروی انسانی زمانی بهبود می‌یابد که کارکنان در مورد دسترسی به منابع که می‌تواند آنها را قادر به ایجاد پاسخ مناسب کند، راحت‌تر باشند.

ضریب مسیر غیرمستقیم نقش میانجی ایمنی روانشناسی در رابطه بین کاربرد شبکه‌های اجتماعی سازمانی با فعالیت برابر $0,194$ و مقدار آماره t سوبل برابر با $3,012$

سطح معناداری $0,003$ ؛ ضریب مسیر غیرمستقیم نقش میانجی ایمنی روانشناسی در رابطه بین کاربرد شبکه های اجتماعی سازمانی با سازگاری برابر $0,308$ و مقدار آماره t سوبل برابر با $4,908$ ؛ ضریب مسیر غیرمستقیم نقش میانجی ایمنی روانشناسی در رابطه بین کاربرد شبکه های اجتماعی سازمانی با انعطاف پذیری برابر $0,275$ و مقدار آماره t سوبل برابر با $4,013$ با سطح معناداری $0,000$ است که کمتر از $\alpha=0,05$ می باشد. بنابراین ضریب مسیر غیرمستقیم فوق در سطح اطمینان 95 درصد معنادار می باشند. لذا می توان استنباط نمود ایمنی روانشناسی نقش میانجی بین کاربرد شبکه های اجتماعی سازمانی با فعالیت، سازگاری و انعطاف پذیری ایفا می کند. بنابراین فرضیه هفتم، هشتم و نهم پژوهش مورد تأیید قرار می گیرد. این نتیجه با یافته های پژوهش کای و همکاران همخوانی دارد. در تبیین نتایج می توان گفت ایمنی روانشناسی به احساس داشتن توانایی، نشان دادن آن و به کارگیری توان خود بدون ترس از تأثیرات مضر روی ذهنیت خود، وضعیت یا شغل خود می پردازد. این ایمنی اجازه می دهد تا کارکنان احساس حمایت و پشتیبانی همکاران خود را درک کنند و همچنین نگرانی های منفی خود را از بین ببرند؛ به عنوان مثال، کارکنان انگیزه دارند که رفتارهای مثبت مانند آزادی بیان و نظرات خود را داشته باشند. رسانه های اجتماعی سازمانی نیز فضایی را ایجاد می کند که در آن کارکنان احساس امنیت روانی و تمایل به همکاری بدون خجالت یا کاهش عزت نفس دارند. حفظ روابط تعاملی با همکاران، کارکنان را قادر می سازد تا با شرایط جدید سازگار شوند. بنابراین، شرایط روانشناختی (یعنی معنادار روانشناختی، دسترسی روانشناختی و ایمنی روانی) کارکنان به عنوان مکانیسم میانجی در رابطه بین استفاده از رسانه های اجتماعی سازمانی و عملکرد چابکی عمل می کنند. با توجه به یافته های پژوهش حاضر به مدیران و مسئولان آموزش و پرورش پیشنهاد می شود:

- وجود زیرساخت های فناورانه و استفاده از شبکه های اجتماعی سازمانی جهت ارتقای فعالیت های آموزش و پرورش؛

- همسو کردن کارکنان و بخش‌های مختلف سازمان آموزش و پرورش با اصول چابکی سازمانی؛
- از فناوری‌های جدید و پیشرفته ارتباطی و اطلاعاتی برای خدمت‌رسانی سریع‌تر و افزایش چابکی استفاده نمایند؛
- سیستم‌های اطلاعاتی مورد نیاز و نرم افزارهای مناسب ایجاد و در اختیار کارکنان قرار داده تا بتوانند به راحتی به اسناد و مدارک مورد نیاز دسترسی داشته باشند؛
- استفاده از شبکه‌های اجتماعی سازمانی مورد نیاز برای ایجاد ارتباط بین اداره آموزش و پرورش و ذی‌نفعان آن جهت دسترسی و آگاهی سریع و راحت ذی‌نفعان به اطلاعیه‌ها و تغییرات برنامه‌های آموزشی مدارس و آموزش و پرورش؛
- با مدیریت صحیح تغییرات، تدوین اهداف، چشم‌اندازها و استراتژی‌های متناسب با نیازها و انتظارات دانش‌آموزان، معلمان، کارمندان و اولیای دانش‌آموزان، آموزش و پرورش را برای پیش‌بینی و واکنش به موقع در برابر تغییر و تحولات در سیستم آموزشی، انجام فعالیت‌ها، سازگاری با تغییرات و انعطاف‌پذیری در برابر تغییرات و به‌طور کلی چابکی توانمند سازند.
- با ایجاد رسانه‌های اجتماعی سازمانی مناسب فضایی را ایجاد نمایند که در آن کارکنان احساس امنیت روانی و تمایل به همکاری داشته باشند؛
- برای سازگاری بهتر کارکنان با شرایط جدید در سیستم آموزش و پرورش زمینه و فضای مناسبی برای برقراری روابط و تعاملات بهتر و بیشتر کارکنان با یکدیگر فراهم سازند.
- با توجه به این‌که نتایج پژوهش نشان داد که در دسترس بودن روانشناسی نقش میانجی بین کاربرد شبکه‌های اجتماعی سازمانی با فعالیت و سازگاری ایفا نمی‌کند، بنابراین آموزش و پرورش باید شرایطی را فراهم نماید که با مهیا بودن منابع فیزیکی مناسب جهت انجام وظایف و آمادگی فکری و عاطفی در کارکنان، آنها را برانگیزاند که استفاده از رسانه‌های اجتماعی می‌تواند ابزاری مناسب جهت

تبادل ایده‌ها، دانش و به اشتراک‌گذاری آنها و سایر اطلاعات آموزشی برای انجام وظایف و فعالیت‌های آموزش و پرورش و ایجاد تغییرات در رفتار کارکنان برای سازگاری بهتر با محیط جدید باشد.

از محدودیت‌های پژوهش نیز می‌توان به عدم تعمیم‌پذیری نتایج این پژوهش به دیگر جوامع آماری، عدم کنترل سلايق و عقاید پاسخگویان در این تحقیق، و عدم کنترل تمام متغیرهای مؤثر بر متغیرهای وابسته اشاره کرد.

References

- 1) Alavi, S., & Wahab, D. A. (2013). A review on workforce agility. *Research Journal of Applied Sciences. Engineering and Technology*, 5, 4195–4199.
- 2) Alavi, S., Wahab, D. A., Muhamad, N., & Shirani, B. A. (2014). Organic structure and organisational learning as the main antecedents of workforce agility. *International Journal of Production Research*, 52, 6273–6295.
- 3) Alizadeh, S., Amani, L., & Rahmani, S. (2016). *The Impact of Organizational Agility on the Use of Social Media in North Khorasan Welfare Department Employees* Fourth National Conference on Community Empowerment in Humanities and Management Studies, Tehran, Center for Cultural and Social Skills Empowerment. (In Persian)
- 4) Bezra, A., & Kazemi, R. (2015). Identification, Prioritization and Impact of New Information Technology Indicators on Organizational Agility in NAJA Border Command. *Journal of Border Studies*, 3(1), 1-25. (In Persian)
- 5) Boyd, D. M., & Ellison, N. B. (2007). Social network sites: Definition, history, and scholarship. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 13, 210–230. <https://doi.org/10.1111/j.1083-6101.2007.00393.x>
- 6) Breu, K., Hemingway, C. J., Strathern, M., & Bridger, D. (2002). Workforce agility: The new employee strategy for the knowledge economy. *Journal of Information Technology*, 17, 21–31.
- 7) Cai, Z., Huang, Q., Liu, H., & Wang, X. (2018). Improving the agility of employees through enterprise social media: The mediating role of psychological conditions. *International Journal of Information Management* 38, 52-63.

- 8) Cao, X., Vogel, D. R., Guo, X., Liu, H., & Gu, J. (2012). Understanding the influence of social media in the workplace: An integration of media. *synchronicity and social capital theories*, 3938–3947.
- 9) Cheng, J.-W., & Lu, K.-M. (2012). The role of job design and mechanism in motivating feedback-seeking behaviour in transportation service. *The Service Industries Journal*, 32, 2047–2057.
- 10) Danner-Vlaardingerbroek, G., Kluwer, E. S., Van Steenbergen, E. F., & Van Der Lippe, T. (2013). Knock, knock, anybody home? Psychological availability as link between work and relationship. *Personal Relationships*, 20, 52–68.
- 11) Edmondson, A. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams *Administrative Science Quarterly*, 44, 350–383.
- 12) Fulk, J., & Yuan, Y. C. (2013). Location, motivation, and social capitalization via enterprise social networking. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 19, 20–37.
- 13) Geldenhuys, M., Laba, K., & Venter, C. M. (2014). Meaningful work, work engagement and organizational commitment. *SA Journal of Industrial Psychology*, 40, 01–10.
- 14) Gibbs, J. L., Rozaidi, N. A., & Eisenberg, J. (2013). Overcoming the ideology of openness: Probing the affordances of social media for organizational knowledge sharing. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 19, 102–120.
- 15) Hoover, J. N. (2007). Social networking: A time waster or the next big thing in collaboration. *Information Week*, 9.
- 16) Huang, A. H., & Yen, D. C. (2003). Usefulness of instant messaging among young users: Social vs, work perspective. *Human Systems Management*, 22, 63–72.
- 17) Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692–724.
- 18) Kane, G. C. (2015). Enterprise social media: Current capabilities and future possibilities. *MIS Quarterly Executive*, 97–113.
- 19) Khosravi Pour, E., & Amirnejad, G. (2014). The Impact of Information and Communication Technology on Organizational Agility in Public Universities of Khuzestan Province. *Social Development Quarterly*, 8(4), 47-66. (In Persian)
- 20) Kim, W., Jeong, O.-R., & Lee, S.-W. (2010). On social web sites. *Information Systems Research*, 35, 215–236.

- 21) Kügler, M., Dittes, S., Smolnik, S., & Richter, A. (2015). Connect me! antecedents and impact of social connectedness in enterprise social software. *Business & Information Systems Engineering*, 57, 181–196.
- 22) Kwahk, K.-Y., & Park, D.-H. (2016). The effects of network sharing on knowledge-sharing activities and job performance in enterprise social media environments. *Computers in Human Behavior*, 55, 826–839.
- 23) Leonardi, P. M. (2014). Social media, knowledge sharing, and innovation: Toward a theory of communication visibility. *Information Systems Research*, 25, 796–816.
- 24) Leonardi, P. M., Huysman, M., & Steinfield, C. (2013). Enterprise social media: Definition, history, and prospects for the study of social technologies in organizations. *Journal of Computer-Mediated Communication*, 19, 1-19.
- 25) Li, A. N., & Tan, H. H. (2013). What happens when you trust your supervisor? Mediators of individual performance in trust relationships. *Journal of Organizational Behavior*, 34, 407–425.
- 26) Liu, H., Li, Z., Cai, Z., & Huang, Q. (2015). *The effects of task conflict and relationship conflict on workforce agility: Moderating role of social media usage* International Conference on Information Systems,
- 27) May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 7(7), 11-37.
- 28) Ou, C. X. J., & Davison, R. M. (2011). Interactive or interruptive? Instant messaging at work. *Decision Support Systems*, 52, 61–72.
- 29) Plonka, F. E. (1997). Developing a lean and agile work force. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 7, 11–20.
- 30) Puijenbroek, T., Poell, R., Kroon, B., & Timmerman, V. (2014). The effect of social media use on work-related learning. *Journal of Computer Assisted Learning*, 30, 159–172.
- 31) Rahnavard, F., & Alikhani, Z. (2016). The effect of information technology on organizational agility in the light of organizational culture. *Journal of Development and Transformation Management*, 24, 45-55. (In Persian)
- 32) Ravenscroft, A., Schmidt, A., Cook, J., & Bradley, C. (2012). Designing social media for informal learning and knowledge maturing in the digital workplace. *Journal of Computer Assisted Learning*, 28, 235–249.

- 33) Sherehiy, B., & Karwowski, W. (2014). The relationship between work organization and workforce agility in small manufacturing enterprises. *International Journal of Industrial Ergonomics*, 44, 466–473.
- 34) Sumukadas, N., & Sawhney, R. (2004). Workforce agility through employee involvement. *Iie Transactions*, 36, 1011–1021.
- 35) Treem, J. W., & Leonardi, P. M. (2012). *Social media use in organizations: Exploring the affordances of visibility, editability, persistence, and association*. Communication Yearbook.
- 36) Turban, E., Bolloju, N., & Liang, T.-P. (2011). Enterprise social networking: Opportunities, adoption, and risk mitigation. *Journal of Organizational Computing and Electronic Commerce*, 21, 202–220.
- 37) Turel, O., & Serenko, A. (2012). The benefits and dangers of enjoyment with social networking websites. *European Journal of Information Systems*, 21, 512–528.
- 38) Zhang, Y., Fang, Y., Wei, K.-K., & Chen, H. (2010). Exploring the role of psychological safety in promoting the intention to continue sharing knowledge in virtual communities. *International Journal of Information Management* 30, 425–436.