

فصلنامه مطالعات کمی در مدیریت

دوره ۱۳، شماره چهار، زمستان ۱۴۰۱، صص ۱۷۷-۱۹۳

مطالعه‌ای‌نرسی سازمانی با تنبلی اجتماعی از طریق سایش اجتماعی در معلمان تربیت بدنی

امید صفری^۱، سعیده مینایی^۲ و غلامرضا صفری^۳

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۲/۱۴، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۵/۱۴

چکیده

امروزه فعالیت سازمان‌ها و به‌ویژه سازمان‌های آموزشی در محیط رقابتی کنونی نیازمند پویایی و تحرک است و این سازمان‌ها برای بقا و پویایی خود باید به نوآوری و تغییرات مستمر روی آورند بنابراین هدف از این تحقیق، ارتباط بین اینرسی سازمانی با تنبلی اجتماعی از طریق سایش اجتماعی در معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم است. این تحقیق کاربردی و از نوع توصیفی و همبستگی است. جامعه آماری این تحقیق، تمامی معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم به تعداد ۸۷ نفر بود، که از این تعداد ۷۷ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه‌گیری کل شمار با محقق همکاری کردند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه‌های استاندارد اینرسی سازمانی گوکین و آنکاران (۲۰۰۸)، تنبلی اجتماعی حسینی (۲۰۰۸) و سایش اجتماعی دافی و همکاران (۲۰۰۲) بود. برای توصیف داده‌ها از روش‌های آمار توصیفی و برای تجزیه استنباطی داده‌ها از روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون استفاده شد. نتایج نشان داد که بین اینرسی سازمانی با تنبلی اجتماعی از طریق سایش اجتماعی رابطه‌ی مثبت و معناداری وجود داشت. بنابراین بهتر است برای کاهش تنبلی و سایش اجتماعی سعی شود اینرسی سازمانی را در این سازمان کاهش داد تا سازمان کارایی و اثربخشی بهتری داشته باشد.

کلمات کلیدی: اینرسی سازمانی، تنبلی اجتماعی، سایش اجتماعی و معلمان تربیت بدنی.

^۱ نویسنده مسئول، استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران. آدرس پست الکترونیکی: omidsafari11@yahoo.com

^۲ گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران.

^۳ استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، اداره آموزش و پرورش، نورآباد ممسنی، ایران.

مقدمه

امروزه برای اینکه سازمان‌ها بتوانند به حیات خود ادامه دهند باید با محیط بیرون خود ارتباط داشته باشند. عدم انعطاف‌پذیری اجازه تطبیق با تغییرات محیطی را به هیچ سازمان نمی‌دهد و در نتیجه موجب رکود فردی و در پی آن به وجود آمدن حالت اینرسی در کل سازمان می‌شود (Hossein abadi and et al, 2021). سازمان‌های آموزشی یکی از مهم‌ترین سازمان‌های کشور می‌باشند به نحوی که هر گونه پیشرفت و توسعه این سازمان‌های منجر به عملکرد بهتر و رشد و پیشرفت جامعه می‌شود. یکی از انتقادهایی که وارد است بر این سازمان‌های آموزشی عدم انتقادپذیری این سازمان‌ها با تغییر و تحولات محیطی است. به طوری که در سیاست‌گذاری‌ها و خط‌مشی‌گذاری‌های سازمانی در ایران مشاهده می‌شود که استفاده مجدد از دانش قدیمی برای حل مشکلات جدید به یک قانون یا اصل تبدیل شده است و به همین دلیل در این سازمان‌های پدیده‌ها و رویدادهای اغلب ایستا و یکنواخت خواهند ماند و ما پیشرفت آن‌چنانی معمولاً در بعضی از این سازمان‌ها مشاهده نمی‌کنیم. این عدم انطباق‌پذیری ریشه در سکون و بی‌حرکتی سازمانی یا به عبارت دیگر اینرسی سازمانی دارد. انتقاد دیگری که وارد است بر این سازمان‌ها، این است که چرا از روش‌ها و رویه‌های بسیار تکراری در انجام امور استفاده می‌کنند و دچار یک نوع سکون و بی‌حرکتی هستند. سازمان‌ها اغلب برای صرفه‌جویی در زمان و پرهیز از ریسک از رویکردهای حل مساله روتین استفاده می‌کنند و این خود منشا ایجاد دانش ایستا و تجارب منسوخ شده گذشته در نتیجه استفاده از همین راه‌حل‌های تکراری و رویکردهای قدیمی است (Amin and et al, 2015). اینرسی سازمانی باعث ایجاد تنبلی اجتماعی می‌شود که نه تنها انجام وظایف درون نقشی به شکل منفی را تحت تاثیر قرار می‌دهد بلکه باعث می‌شود افراد حتی کمتر از آنچه موظف به انجام هستند، تلاش کنند و حتی عملکرد تیمی را کاهش می‌دهد. تنبلی اجتماعی عبارت است از تمایل افراد به تلاش کمتر در کار گروهی نسبت به کار فردی است که دلیل اصلی آن بی‌انگیزگی افراد در کار تیمی است. زیرا فکر می‌کنند که تلاش‌های آنها در نظر گرفته نمی‌شود (Shahvardian and et al, 2021). از سوی دیگر اینرسی سازمانی می‌تواند سایش اجتماعی در سازمان ایجاد کند. سایش اجتماعی عبارت است از ایجاد مانع توسط یک فرد از روی قصد و غرض با هدف از بین بردن شهرت و اعتبار فردی دیگر است (Zhen and et al, 2021). سایش اجتماعی دارای دو بعد سایش توسط همکار و سایش توسط سرپرست و یا مدیر است. در سطح همکاران به فرد توهین می‌کنند، در مورد فرد شایعه پراکنی می‌کنند و ایده‌های

فرد را کم‌اهمیت و ساده لوحانه نشان می‌دهند. در سطح سرپرست یا مدیر، سرپرست فرد را در زمان بازخواست کاری تحقیر می‌کند و به تلاش‌های فرد برای رسیدن به اهدافش آگاهانه آسیب می‌زند و جلوی دیگران به طور آشکار به فرد توهین می‌کند (Hershcovis, 2011). در سایش اجتماعی، ارزشیابی منفی از نگرش‌ها و فعالیت‌ها و تلاش‌های شخص انجام می‌شود تا به این صورت از توانایی او برای رسیدن به اهداف جلوگیری کنند که این خود باعث کاهش کارایی و اثربخشی فرد و سازمان در جهت تحقق اهداف می‌شود (Bayati and et al, 2018). بنابراین با توجه به چالش‌ها و مسائل مطرح شده درباره متغیرهای تحقیق، این نگرانی وجود دارد که در ادارات آموزش و پرورش شهرستان‌های ممسنی و رستم در بین معلمان و از جمله معلمان تربیت بدنی رخوت و بی‌حالی سرایت کرده و زمینه را برای بروز تنبلی و سایش اجتماعی فراهم کرده باشد. که با ایجاد تنبلی و سایش اجتماعی، افراد برای کارهای کوچک و بزرگ در زندگی شخصی و کاری، همیشه کار امروز را به فردا می‌اندازند و تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری را به دیگران واگذار می‌کنند به طبع در چنین سازمانی میزان تولید و بازدهی شغلی بسیار پایین و علاقه و اشتیاق به کار کم می‌شود که این ممکن است به دلیل رخنه کردن اینرسی سازمانی در جامعه هدف باشد. و در جامعه‌ای که اینرسی سازمانی رخنه کند باعث ایجاد تبلی اجتماعی و سایش اجتماعی و در نتیجه عدم موفقیت و پیشرفت آن سازمان می‌شود. بنابراین با توجه به وجود این مساله و چالش در بین معلمان و خصوصاً معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم، پژوهش‌گر برای برون رفت از این مشکل و ارایه راه کارهای مناسب در پی پاسخ به این سوال است که آیا بین اینرسی سازمانی با تنبلی اجتماعی از طریق سایش اجتماعی در معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم رابطه معناداری وجود دارد یا خیر؟

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

مفهوم سایش اجتماعی برای اولین بار توسط وینو کور^۱ و همکاران (۱۹۹۳) مطرح شده است. ولی روک اولین فرد از میان نظریه‌پردازان معاصر است که به طور فعالانه محققان را به سوی توجه بیشتر به جنبه‌های مشکل‌ساز پیوندهای اجتماعی سوق داده است. وینکور و همکارانش سایش اجتماعی را به این شکل تعریف کرده‌اند: احساسات و هیجانات منفی مانند خشم و بی‌علاقگی که به سمت یک هدف نشانه‌گیری و هدایت می‌شود. همین طور ارزشیابی منفی از نگرش‌ها و فعالیت‌ها و

¹ Vinkor

تلاش‌های شخص مورد نظر و دیگر رفتارهایی که طراحی شده‌اند تا توانایی او برای رسیدن به اهداف ایزاری ممانعت کنند. به عقیده ورک، تبادلات مشکل‌آفرین، اقداماتی هستند که توسط اعضای شبکه‌های اجتماعی انجام شده و باعث می‌شوند. افراد دیگری در روابط خویش احساس آزرده‌گی و دودلی با افرادی کنند که اقدامات مذکور را انجام داده‌اند. وی در ادامه اقداماتی را به عنوان تبادلات منفی اجتماعی، پیوندهای مشکل‌ساز اجتماعی و تعاملات منفی اجتماعی می‌نامد که در واقع منجر به سایش اجتماعی می‌شود (Bayati and et.al, 2018). همین طور ارزشیابی منفی از نگرش‌ها، فعالیت‌ها، تلاش‌های شخص و سایر رفتارهای عامدانه و ارادی از سوی سرپرست و همکاران که توانمندی‌های فرد را برای رسیدن به اهداف شغلی اش مختل می‌کنند، مانند خودداری از ارائه اطلاعات مهم و ضروری به شخص مورد سایش و رفتارهای فعال مانند توهین، حرکات ناراحت‌کننده اما بی‌صدا با اعضای صورت، بدگویی و شایعه‌سازی مکرر، سایش محسوب می‌شوند. سایش اجتماعی، احساسات و هیجانات منفی مانند خشم و بی‌علاقگی که به سمت یک هدف نشانه‌گیری و هدایت می‌شود و همچنین ارزشیابی منفی از نگرش‌ها و فعالیت‌ها و تلاش‌های شخص مورد نظر و دیگر رفتارهایی که طراحی شده‌اند تا توانایی او برای رسیدن به اهداف ممانعت کنند، می‌باشد. اخیراً محققان سازمانی در مطالعات مربوط به بهره‌وری نیروی انسانی به زوایای تاریک زندگی سازمانی، یعنی منفی تعاملات اجتماعی و جزئیات روابط نزدیک میان فردی توجه خاصی داشته‌اند. یکی از این موارد سایش اجتماعی نام دارد که شامل همه رفتارهای منفی است که در طول زمان از کارکنان صادر می‌شود و باعث تضعیف توانایی‌های شخصی مورد سایش می‌گردد. این توانایی‌ها مانند برقراری و نگهداری روابط مثبت میان فردی، موفقیت‌های شغلی، اعتبار و محبوبیت در سازمان می‌باشند (Hossein and et al, 2021).

امروزه انجام بسیاری از مسئولیت‌های مهم زندگی به صورت انفرادی امکان‌پذیر نیست و ناگزیر باید به گروه واگذار گردد، هر کسی در طول زندگی بارها تجربه کار تیمی را داشته است. همکاری کارمندان در کمیته‌های سازمانی، نمونه‌های کوچکی از موفقیت کار سازمانی و گروهی است. از مزیت‌های کار گروهی نسبت به کار انفرادی این است که می‌توان از منابع بیشتری برای انجام کار برخوردار بود. اگر گروه‌ها بتوانند توانایی‌های هر فرد را به نحوی موثر به کار ببندند، قطعاً نتیجه بهتری خواهند گرفت. بسیاری از سازمان‌ها برآنند تا با تیمی کردن کارهای خود، نتایج بهتری حاصل کنند. با اینکه امروزه به جای انجام کارها به صورت انفرادی، بر تیمی کردن کارها تاکید می‌شود؛ اما

جالش اصلی این است که تیم‌ها معمولاً نمی‌توانند از منابعشان به نحو موثری استفاده کنند و به این ترتیب، خروجی کارهای تیمی همواره آنگونه که انتظار می‌رود، نیست. «افت هماهنگی اعضای گروه» و «افت انگیزه». از عواملی است که باعث می‌شود کارایی واقعی گروه نسبت به ظرفیت‌های بالقوه کمتر باشد. افت هماهنگی، مانعی برای تلاش‌های واقعی افراد در گروه است، مثلاً اگر فردی نتواند نظرات و ایده‌های خود را به دلیل غلبه اکثریت اعضای گروه در جلسه طوفان مغزی مطرح کند. در واقع افت هماهنگی به وجود آمده است. برعکس، زمانی که افراد در یک کار دسته جمعی از تلاش خود بکاهند. این به آن معناست که انگیزه خود را از دست داده‌اند. مورد اخیر "تنبلی اجتماعی" نام دارد و پدیده‌ای است که در آن، افراد در کارهای دسته جمعی نسبت به کارهای انفرادی تلاش کمتری می‌کنند (Shahvardian and et al, 2021).

تنبلی اجتماعی دردی است که ممکن است گریبان‌گیر بعضی اشخاص دارای فعالیت و کار گردد. البته هر انسانی حتماً دچار آن می‌گردد. درجه پایین آن، کسالت، سستی یا تنبلی است و در جهت شدید آن دست کشیدن از کار و آرام و سکون گرفتن پی از شور و شوق مداوم و تحرک و فعالیت پیوسته می‌باشد (Ghaffari and Rostamnia, 2016). در اخلاق، به هر نوع بی‌میلی و بی‌رغبتی به کار، تنبلی گفته نمی‌شود؛ زیرا در برخی موارد، عامل گریزانی از کار، ضعف جسمانی و وجود یک بیماری جسمی است و گاهی نیز اهمیت نداشتن یک موضوع خاص در اعتقاد شخصی سبب بی‌رغبتی آن شخص برای انجام آن موضوع است؛ به طوری که اهمیت موضوعی برایش قطعی شود، با چابکی و نشاط انجامش می‌دهد و همه‌ی جوانب کار را نیز رعایت می‌کند. از این رو در علوم تربیتی به کسی تنبلی اطلاق می‌شود که شخص بدون داشتن کوچکترین ضعف جسمانی، مهم‌ترین کارهای خود را به تأخیر انداخته و یا به اکراه و اجبار انجام می‌دهد (Hossein and et al, 2021).

اینرسی سازمانی، انعطاف‌ناپذیری یا چسبندگی، موضوعی است که مدت‌ها در کانون توجه پژوهش‌گران در حوزه علوم مدیریتی قرار داشته است. اینرسی سازمانی، نشان‌دهنده ضعف ساختارهای مقاوم و تکرارشدنی است که قابلیت اطمینان و پاسخ‌گویی سازمان‌ها را تضمین می‌کند. مشکل اصلی در اینرسی سازمانی این است که معمولاً زمانی وجود آن تشخیص داده می‌شود که نیاز به تغییر ایجاد می‌شود که به‌طور عمده، محرک‌های خارجی مانند تغییرات در بازار، آن را به وجود می‌آورد؛ بنابراین، فرایند سازگاری سازمان با محیط، مستلزم آن است که سازمان بر نیروهای اینرسی سازمانی موجود در یک سازمان غلبه کنند. مفهوم اینرسی سازمانی برای رفتار انسان نیز به کار می‌رود

که نشان می‌دهد افراد، اغلب، روش‌های قدیمی را در مواجهه با مشکلات به کار می‌برند. رویکردهای حل مشکل و استدلال‌های مشابه عادی برای صرفه‌جویی در زمان و همچنین پرهیز از ریسک به کار گرفته می‌شود. در زمینه تغییر استراتژیک، اینرسی به‌عنوان تمایل به باقی‌ماندن در وضعیت موجود و مقاومت در مقابل باز طراحی استراتژی سازمان خارج از شکل جاری آن تعریف شده است. اینرسی سازمانی به صورت‌های مختلف بر سازمان تأثیر می‌گذارد و در مواردی که عملکرد ضعیف است می‌تواند ناتوانی در پذیرش ریسک یا مشکلات برای تصمیم‌گیری کارآمد را به حداقل برساند یا می‌تواند به سبک‌های رهبری متمرکز بر توسعه سازمان کمک کند (Ghaffari and Rostamnia, 2016). اینرسی سازمانی، تمایل یک سازمان برای ماندن در مسیر یکسان و نپذیرفتن تغییر است (Duffy and et al, 2012). اینرسی سازمانی، ایستادگی در مقابل خارج شدن از شکل و عملکرد قبلی است. اگر کارآمد باشد، اینرسی سازمانی، بدون هزینه و مسلماً سودمند است. با این حال، اگر به شکل یا شیوه ناکارآمد باشد، اینرسی سازمانی، یک مشکل است. در واقع، شواهد نشان می‌دهد اینرسی سازمانی با تأکید بر روش‌های فعلی، شیوه‌ای ناکارآمد است (Sephovand and et al, 2019). بنابراین در این تحقیق محقق به دنبال بررسی ارتباط بین اینرسی سازمانی با سایش اجتماعی و تنبلی اجتماعی در معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم می‌باشد تا بتوانید چگونگی وضعیت این متغیرها را در جامعه هدف مشخص و در صورت وجود نقاط ضعف و قوت پیشنهادات لازم را برای جامعه هدف ارائه دهد.

پیشینه تحقیق

شاهوردیان و اصغری (۱۴۰۰) تحقیق تحت عنوان تبیین رابطه اینرسی سازمانی با تنبلی اجتماعی در ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان مازندران انجام دادند و نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین اینرسی سازمانی و چهار مولفه آن (اینرسی شناختی، اینرسی رفتاری، اینرسی اقتصادی و اینرسی سیاسی) با تنبلی اجتماعی در ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان مازندران رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین بین اینرسی شناختی اجتماعی با تنبلی اجتماعی رابطه معناداری یافت نشد. در واقع می‌توان نتیجه گرفت اینرسی سازمانی مانع از مشارکت کارکنان و دخالت آنها در تصمیم‌گیری‌های مهم سازمانی می‌شود و زمینه بروز تنبلی اجتماعی را مهیا می‌کند (Shahvardian and et al, 2021).

فصلنامه مطالعات کمی در مدیریت..... / ۱۸۳

حسین آبادی و همکاران (۱۴۰۰) تحقیق تحت عنوان اثر اینرسی سازمانی بر سایش اجتماعی و تنبلی اجتماعی دبیران تربیت بدنی استان تهران انجام دادند و نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که اینرسی سازمانی بر سایش اجتماعی و تنبلی اجتماعی دبیران تربیت بدنی تاثیر مثبت و معنادار دارد (Hosseiniabadi and et al, 2021).

شریعت نژاد و موسوی (۱۴۰۰) تحقیق تحت عنوان پایش تاثیرپذیری اینرسی سازمانی از سایش اجتماعی؛ تبیین نقش میانجی آشفستگی رفتاری مدیران انجام دادند و نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که بین اینرسی سازمانی و سایش اجتماعی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد (Shariatnejad and Mousavi, 2021).

بیاتی و همکاران (۱۳۹۸) تحقیق تحت عنوان اثر اینرسی سازمانی بر ریاکاری سازمانی با میانجی کم کاری و سایش اجتماعی کارکنان در سازمان ورزش شهرداری تهران انجام دادند و نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که نتایج نشان داد که متغیر اینرسی سازمانی به طور مستقیم اثر معناداری بر ریاکاری سازمانی (۰/۳۰)، سایش اجتماعی (۰/۴۰) و کم کاری کارکنان ۰/۷۲ دارد. نتایج فرضیه های میانجی نشان داد که اثر غیرمستقیم اینرسی سازمانی بر ریاکاری سازمانی با نقش میانجی سایش اجتماعی (۰/۱۵) و کم کاری (۰/۳۶) نیز معنی دار است و حتی در اثر مسیر میانجی کم کاری از اثر حالت مستقیم نیز بیشتر بود. براساس یافته های پژوهش می توان گفت هر چند اینرسی سازمانی به خودی خود می تواند منجر به رفتار سازمانی منفی مانند ریاکاری شود اما در صورتی که متغیرهای میانجی و مداخله گر کنترل نشود این اثر می تواند بسیار شدیدتر باشد (Bayati and et al 2018).

غفاری و رستم نیا (۱۳۹۶) تحقیق تحت عنوان اینرسی سازمانی و تنبلی اجتماعی، بر کارکردهای فرهنگ سازمانی بوروکراتیک در کارکنان استانداری ایلام انجام دادند و نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که اینرسی سازمانی بر تنبلی اجتماعی آزمودنی ها تاثیر مثبت و معنادار دارد (Ghaffari and Rostamnia , 2016).

زهن و همکاران (۲۰۲۱) تحقیق تحت عنوان تاثیر اینرسی سازمانی بر چابکی سازمانی انجام دادند و نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که اینرسی سازمانی بر چابکی سازمانی تاثیر منفی و معناداری دارد (Zhen and et al, 2021).

رودریگز و همکاران (۲۰۲۰) تحقیق تحت عنوان قلدری در محیط کار، خستگی عاطفی و سایش اجتماعی شریک زندگی انجام دادند و نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که تأثیرات کوتاه مدت آزار

و اذیت در محیط کار بر بهزیستی کارمندان را توضیح می‌دهد و هم اینکه نشان می‌دهد که چگونه این اثرات فراتر از شرایط کار هستند و می‌توانند محیط خانه را تحت تأثیر قرار دهند. هاگ و همکاران (۲۰۱۵) اقدام به شناسایی پیامدهای اینرسی سازمانی نموده و معتقد است که اینرسی و تمایل به سکون در سازمان مهم‌ترین عاملی است که تطبیق کارکنان را با فن‌آوری‌های جدید دشوار می‌سازد (Huang and et al, 2015).

روش‌شناسی پژوهش

جامعه آماری این تحقیق، تمامی معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم به تعداد ۸۷ نفر بود، که از این تعداد ۷۷ نفر به عنوان نمونه و به روش نمونه‌گیری کل شمار با محقق همکاری کردند. در این پژوهش از پرسشنامه‌های استاندارد پرسشنامه استاندارد پرسشنامه استاندارد پرسشنامه استاندارد ۱۳ سوالی اینرسی سازمانی گوکین و آنکاران (۲۰۰۸)، پرسشنامه استاندارد سایش اجتماعی ۲۶ سوالی دافی و همکاران (۲۰۰۲) و پرسشنامه استاندارد تنبلی اجتماعی ۱۶ سوالی حسینی (۲۰۰۸) در مقیاس پنج ارزشی لیکرت (کاملاً موافقم=۵ تا کاملاً مخالفم=۱) استفاده گردید. میزان روایی با استفاده از نظرات متخصص مدیریت ورزشی در این رشته تأیید شد و پایایی این پرسشنامه‌ها نیز با استفاده از آلفا کرنباخ، محاسبه و همگی بالاتر از ۰/۷ بود و مورد تأیید قرار گرفتند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از دو نوع روش آماری در این تحقیق استفاده شده است. از روش آماری توصیفی برای محاسبه فراوانی، درصد، میانگین و انحراف معیار و به منظور آزمون فرضیه‌های تحقیق آمارهای استنباطی مانند آزمون کولموگروف-اسمیرنوف برای تعیین نرمال بودن توزیع داده‌ها، از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط بین متغیرهای تحقیق، از رگرسیون خطی و رگرسیون چندگانه برای پیش‌بینی متغیر ملاک از روی متغیرهای پیش‌بین و همچنین معادلات ساختاری استفاده شده است.

نتایج و بحث

طبق جدول ۱. نتایج آمار توصیفی حاصل از تحقیق نشان داده شده است.

جدول ۱ - توصیف مشخصات فردی

شاخص	شاخص	فراوانی	درصد
جنسیت	مرد	۵۰	۶۵
	زن	۲۷	۳۵
	جمع	۷۷	۱۰۰
تاهل	مجرد	۴	۵
	متاهل	۷۳	۹۵
	جمع	۷۷	۱۰۰
سن	۲۵ تا ۳۵ سال	۲۰	۲۶
	۳۶ تا ۴۶ سال	۵۱	۶۶
	۴۷ سال به بالا	۶	۸
	جمع	۷۷	۱۰۰
مدرک تحصیلی	کاردانی	۱۰	۱۳
	کارشناسی	۴۰	۵۲
	کارشناسی ارشد به بالا	۲۷	۳۵
	جمع	۷۷	۱۰۰

ماخذ: یافته‌های تحقیق

بر طبق جدول (۲)، بین متغیر اینرسی سازمانی و همه مولفه‌های آن با متغیر تنبلی اجتماعی آزمودنی‌ها رابطه ($P \leq 0/01$) وجود دارد. و این رابطه از لحاظ آماری معنادار می‌باشد.

جدول ۲ - نتایج آزمون پیرسون در خصوص رابطه اینرسی سازمانی و مولفه‌های آن با تنبلی اجتماعی

متغیرها	اینرسی سازمانی	اینرسی روانشناختی	اینرسی بینشی	اینرسی عملی (تجربی)
\bar{r} $\bar{r}_{\text{تنبلی}}$ $\bar{r}_{\text{سایش}}$	۰/۵۰۲	۰/۴۰۱	۰/۳۶۱	۰/۴۴۱
	Sig	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

ماخذ: یافته‌های تحقیق

بر طبق جدول (۳)، بین متغیر اینرسی سازمانی و همه مولفه‌های آن با متغیر سایش اجتماعی آزمودنی‌ها رابطه ($P \leq 0/01$) وجود دارد. و این رابطه از لحاظ آماری معنادار می‌باشد.

جدول ۳ - نتایج آزمون پیرسون در خصوص رابطه اینرسی سازمانی و مولفه‌های آن با سایش اجتماعی

متغیرها	اینرسی سازمانی	اینرسی روانشناختی	اینرسی بینشی	اینرسی تجربی یا عملی
\bar{R} $\bar{R}_{\text{تنبلی}}$ $\bar{R}_{\text{سایش}}$	۰/۳۵۲	۰/۳۲۱	۰/۲۹۴	۰/۳۱۳
	Sig	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

ماخذ: یافته‌های تحقیق

با توجه به مقدار تی و پی جدول (۴) تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که متغیر اینرسی سازمانی (۰/۰۰۱) و (۹/۱۷) توانایی پیش‌بینی متغیر تنبلی اجتماعی را دارد. بر اساس نتایج ضریب بتا، به ازای یک واحد افزایش در اینرسی سازمانی، میزان تنبلی اجتماعی حدود (۰/۵۰) افزایش می‌یابد. همچنین معادله رگرسیون برای پیش‌بینی تنبلی اجتماعی بر اساس اینرسی سازمانی شده عبارت است از:

$$\text{(اینرسی سازمانی)} \times 0/46 + 2/26 = \text{تنبلی اجتماعی}$$

جدول ۴ - ضرایب رگرسیون خطی

Sig	T	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		مدل
		بتا	خطای استاندارد	B	
۰/۰۰۱	۱۲/۷۳		۰/۱۵۶	۲/۲۶	مقدار ثابت
۰/۰۰۱	۹/۱۷	۰/۵۰۲	۰/۰۴۸	۰/۴۶	اینرسی سازمانی

ماخذ: یافته‌های تحقیق

با توجه مقدار تی و پی جدول (۵) تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که متغیر اینرسی سازمانی (۰/۰۰۱) و (۵/۶۹) توانایی پیش‌بینی متغیر سایش اجتماعی آزمودنی‌ها را دارد. بر اساس نتایج ضریب بتا، به ازای یک واحد افزایش در اینرسی سازمانی، میزان سایش اجتماعی حدود (۰/۳۵) افزایش می‌یابد. همچنین معادله رگرسیون برای پیش‌بینی سایش اجتماعی بر اساس اینرسی سازمانی شده عبارت است از:

$$\text{(اینرسی سازمانی)} = ۰/۲۲ + ۰/۳۵ \times \text{سایش اجتماعی}$$

جدول ۵ - ضرایب رگرسیون خطی

Sig	T	ضرایب استاندارد	ضرایب غیر استاندارد		مدل
		بتا	خطای استاندارد	B	
۰/۰۰۱	۲۱/۲۳		۰/۱۵۷	۲/۸۶	مقدار ثابت
۰/۰۰۱	۵/۶۹	۰/۳۵۲	۰/۰۵۱	۰/۲۲۳	اینرسی سازمانی

ماخذ: یافته‌های تحقیق

طبق جدول ۶، نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری مدل نهایی پژوهش را نشان می‌دهد. ضرایب الگوی پژوهش نشان می‌دهد که ضریب مسیر اینرسی سازمانی به سایش اجتماعی برابر ۰/۵۳ می‌باشد و این نشان می‌دهد که با یک واحد افزایش در درگیری اینرسی سازمانی، سایش اجتماعی به میزان ۰/۵۳ تغییر می‌کند. ضریب مسیر اینرسی سازمانی به تبلی اجتماعی برابر ۰/۶۲ می‌باشد و این نشان می‌دهد

که اینرسی سازمانی به میزان ۰/۶۲ بر تنبلی اجتماعی تأثیر مثبت دارد. ضریب مسیر تنبلی اجتماعی به سایش اجتماعی برابر ۰/۳۳ می‌باشد و این نشان می‌دهد که تنبلی اجتماعی به میزان ۰/۳۳ بر سایش اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری دارد. همان‌طور که در جدول مشاهده می‌شود تأثیر غیر مستقیم اینرسی سازمانی از طریق تنبلی اجتماعی بر سایش اجتماعی به میزان ۰/۲۰ می‌باشد.

جدول ۶ - نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری متغیرهای پژوهش

مسیرهای الگو	ضریب مسیر	T	نتیجه	اثر غیرمستقیم
اینرسی سازمانی ← تنبلی اجتماعی	۰/۵۳	۵/۴۰	تایید فرضیه	-
اینرسی سازمانی ← سایش اجتماعی	۰/۶۲	۶/۶	تایید فرضیه	-
سایش اجتماعی ← تنبلی اجتماعی	۰/۳۳	۳/۱۱	تایید فرضیه	-
اینرسی سازمانی ← تنبلی اجتماعی ← سایش اجتماعی	-	-	تایید فرضیه	۰/۲۰۴

ماخذ: یافته‌های تحقیق

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

امروزه مجموعه عواملی وجود دارند که مانع شناسایی تهدیدهای محیطی برای سازمان می‌شوند و به این صورت باعث عدم تطبیق‌پذیری سازمان با محیط می‌شوند و شرایطی را ایجاد می‌کنند که عملکرد فردی و تیمی را کاهش دهند. لذا با توجه به وجود چنین عواملی این پژوهش با هدف بررسی ارتباط بین اینرسی سازمانی با سایش اجتماعی و تنبلی اجتماعی در معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم انجام شد. دبیران تربیت بدنی به عنوان عضوی از سازمان آموزش و پرورش کشور می‌توانند دستخوش این موارد منفی شوند و بنابراین جامعه مورد نظر تحقیق را به خود اختصاص دادند. یافته‌های پژوهش نشان داد که اینرسی سازمانی می‌تواند ارتباط و تأثیر قابل توجهی بر سایش اجتماعی داشته باشد. این ارتباط و تأثیر می‌تواند ناشی از عدم تطبیق‌پذیری با محیط و تأکید بر اصول و برنامه‌های منسوخ گذشته باشد. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های Hossein abadi and Huang و Bayati and et al 2018, Shariatnejad and Mousavi, 2021 et al, 2021, and et al, (2015) همسو است. در این رابطه بیاتی و همکاران تأکید دارند اینرسی سازمانی به خودی خود می‌تواند منجر به بروز رفتارهای سازمانی منفی شود اما در صورتی که نقش سایش

اجتماعی کنترل نشود، این اثر می‌تواند شدیدتر شود. این امر نشان‌دهنده اهمیت کنترل اینرسی سازمانی و سایش اجتماعی است. چون هر دوی این موارد می‌توانند برای سازمان اثرات منفی داشته باشند. اینرسی با ایجاد محیطی غیر قابل انعطاف باعث ایجاد مانع توسط یک فرد با هدف از بین بردن شهرت و اعتبار فرد دیگر است. در واقع زمانی که ابتکار عملی در سازمان وجود نداشته باشد و سازمان دچار اینرسی شده باشد از توانایی افراد برای رسیدن به اهداف جلوگیری می‌شود.

امروزه سازمان‌ها به صورت سیستمی باز هستند و با محیط خود ارتباط برقرار می‌کنند و این ضامن بقای آنها است. در صورتی که سازمان مجاری ارتباطی و اطلاعاتی پیرامون خود را قطع کند، از تحولات اطراف خود آگاه نمی‌شود و این موجب نابودی سازمان می‌شود. عدم انعطاف‌پذیری این اجازه را به سازمان و افراد آن نمی‌دهد که خود را با تغییرات محیطی تطبیق دهند. در نتیجه رکود فردی و در پی آن اینرسی در کل سازمان به وجود می‌آید. سازمان‌ها برای حفظ بقای خود نیازمند کارکنانی هستند که به چالش‌های محیطی پاسخ دهند، از تسهیم اطلاعات و دانش هراس نداشته باشند، بر اعتقادات خود و تیمشان پایبند باشند، و با ایده‌ها و دیدگاه‌ها و پیشنهادهای خود در جهت توسعه سازمان مشارکت کنند. اما گاهی سازمان‌ها ترجیح می‌دهند پاسخی به تغییرات پیش رو ندهند. این پژوهش با هدف بررسی ارتباط اینرسی با تنبلی سازمانی انجام شده است و نتایج حاصل از تحقیق نشان داد که اینرسی سازمانی با تنبلی اجتماعی ارتباط و تاثیر مثبت و معناداری دارد. این نتایج با نتایج تحقیقات Hossein abadi and et al, 2021 (Faridi Zangir and et al, 2019) و Ghaffari and Rostamnia, 2016 همسو است. لذا می‌تواند بیان کرد که زمانی که اینرسی در سازمان به وجود می‌آید سازمان و کارکنان تنبلی را بوجود خواهند آورد. بنابراین اینرسی در سازمان آموزش و پرورش می‌تواند باعث تنبلی دبیران شود. این امر دلایل مختلفی می‌تواند داشته باشد. در واقع گاهی رفتارهایی بروز می‌کند که سبب می‌شوند افراد حتی کمتر از آنچه که موظف به انجام آن هستند تلاش کنند و حتی عملکرد تیمی را کاهش دهند. در این حالت خودداری عمدی از پذیرش تغییر و تحولات سازمانی در افراد بوجود می‌آید و باعث ایجاد رخوت و سکون در سازمان می‌شود و در نهایت باعث کاهش بهره‌وری سازمانی می‌شود. بنابراین اینرسی سازمانی باعث می‌شود دبیران تربیت بدنی تلاش کمتری در کار گروهی نسبت به کار فردی انجام دهند و یکی از دلایل اصلی آن می‌تواند نداشتن انگیزه کافی بدلیل سیاست‌ها و برنامه‌های منسوخ باشد. در واقع اینرسی سازمانی می‌تواند باعث انتقال رخوت و بی‌حالی از سازمان به کارکنان شود و تنبلی کارکنان را در پی داشته

باشد. در چنین سازمانی علاقه و اشتیاق به کار کم می‌شود. و همچنین توانایی و قابلیت سازمان را برای بروز خلاقیت و نوآوری، یادگیری و حل مسائل و مشکلات را تحت تاثیر قرار می‌دهد و در نهایت معلمان با عدم ارتباط گیری با محیط اطراف، تغییرات محیطی را نادیده می‌گیرند و موجبات نادیده شدن خود و حذف از چرخه رقابت را فراهم می‌کنند. نتایج حاصل از تحقیق در بعد اینرسی شناختی با تحقیق Shahvardian and et al, 2021 همخوان نیست. تحقیق شاهوردیان و اصغری بین اینرسی بینشی با تنبلی اجتماعی رابطه معناداری یافت نشد. که احتمالا این عدم همخوانی ممکن است، به دلیل تفاوت در جامعه آماری و شرایط محیطی، فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی و غیره باشد. در واقع با توجه به نتایج حاصل از تحقیق می‌توان این چنین نتیجه گرفت که اینرسی سازمانی مانع از مشارکت کارکنان و دخالت آنها در تصمیم‌گیری‌های مهم سازمانی می‌شود و زمینه بروز تنبلی اجتماعی را مهیا می‌کند. بنابراین با توجه به اینکه سازمان‌ها و خصوصا سازمان‌های آموزشی نیازمند این هستند که پیوسته بتوانند خود را در مسیر رشد و پیشرفت علمی نگاه دارند و این فرایند قطعا نیازمند مشارکت و همفکری همگانی و استفاده از نیروهای شایسته و توانمند می‌باشد، شایسته است که زمینه و بستر کاهش اینرسی در سازمان‌ها به منظور کاهش سایش و تنبلی اجتماعی از طرف مسولین مربوطه مد نظر قرار گیرد تا اینکه ما شاهد یک محیط علمی پویا و سرزنده و کارا و اثربخش باشیم.

با توجه به نتایج حاصل از تحقیق و به منظور کاهش این رفتارهای منفی به مسولین و مدیران آموزش پرورش شهرستان‌های ممسنی و رستم پیشنهادات زیر ارائه می‌شود:

(۱) بهتر است مدیران و مسولان آموزش و پرورش با ایجاد تیم‌های کاری و پروژه‌های اجرایی به صورت گروهی و متعاقب آن، ارزیابی عملکرد درست و دقیق از کارگروهی افراد، بستری را برای پیشگیری یا کاهش اینرسی سازمانی، تنبلی و سایش اجتماعی ایجاد کنند که در نهایت منجر به کارایی و اثربخشی بیشتر خواهد شد.

(۲) مدیران و برنامه‌یزان آموزش و پرورش شایسته است که توجه داشته باشند که ابزارها و حمایت‌های لازم را در اختیار معلمان و کارکنان قرار دهند و از راه‌کارهای مناسب برای این مورد می‌توان به اعطای پاداش‌های انگیزشی اشاره کرد.

(۳) در این گونه سازمان‌ها داشتن ارتباطات داخلی بین معلمان و کارکنان و همچنین بین مدیران و معلمان بهتر است که به نحو مطلوبی وجود داشته باشد. بنابراین پیشنهاد می‌شود ترتیباتی داده شود

که اعتماد بین آنها افزایش یابد. وجود این هنجارهای مثبت و صداقت باعث می شود وظایف رییس و مرئوس بهتری صورت گیرد.

۴) در جهت کاهش اینرسی بینشی باید مدیران بدانند و آموزش ببینند که رسیدن به اهداف سازمانی یکی از ضروریات هر سازمانی است بنابراین استفاده از بهترین سیستمها و رویهها بهتر است که در دستور کار قرار گیرد. در خصوص اینرسی عملی مدیران بهتر است در راستای تحقق سیاستهای سازمان خود روشهای جدید و منطبق با محیط را برای رفع مشکلات سازمانی و رسیدن به بهترین نتیجه به کار ببرند. در خصوص اینرسی روانشناختی مدیران بهتر است توانایی اقناع معلمان را داشته باشند و بر اصول سازمان برای رسیدن به بهره‌وری سازمانی تاکید کنند. مدیران بهتر است دلایل کافی برای ایجاد تصمیم و استفاده از فرایندهای جدید را داشته باشند تا معلمان نیز با او همراه شوند.

۵) در آخر بهتر است برای کاهش سایش اجتماعی و تنبلی اجتماعی و دوری از سازمان کم کار و رخوت آلود نیاز به حمایت مدیران توسط معلمان است. معلمان بهتر است خود را متعهد به آرمانهای سازمان بدانند و در راستای تحقق اهداف آن بیشترین تلاش و ممارست را داشته باشند.

- Amin Bidakhti, Ali Akbar. Kihari, the truth. Mohammadi, Amin. Hosseini, Seyyed Ahmed (2015). Investigating the mediating role of employee silence and indifference in the effect of organizational culture on job performance, *Journal of Human Resources Development and Support*, Volume 11, Number 44, Page 109-19. [in Persian].
- Bayati, Behnam. Soleimani, Majid. Ahmadi, Siros (2018). The effect of organizational inertia on organizational hypocrisy with the mediation of lack of work and social burnout of employees in Tehran Municipal Sports Organization, *Organizational Behavior Management Studies in Sports*, Volume 6, Number 22, Summer 98, pp. 85-99. [in Persian].
- Duffy, K; Scott, L; Shaw, D; Tepper, J; Aquino, K. A. (2012), Social Context Model of Envy and Social Undermining, *Academy of Management Journal*, 55 (3), 643.
- Faridi Zangir, Ayoub; Moharramzadeh, Mehrdad; Imanzadeh, Masoud (2019), Designing an organizational leadership model based on empowering employees in the general departments of sports and youth in the northwest of the country., *Organizational Behavior Management Studies in Sports*, Volume 7, Number 1, Serial Number 25[in Persian].
- Ghaffari, Rahman. Rostamnia, Yahya (2016). Organizational Inertia and Social Laziness, Functionalities of Bureaucratic Organizational Culture in Employees of Ilam Governorate, *Public Administration Journal*, Faculty of Management, University of Tehran, Volume 9, Number 2, Summer 96, pp. 332-307[in Persian].
- Hershcovis, M. (2011), Incivility, Social Undermining, Bullying...oh my: A Call to Reconcile Constructs within Workplace Aggression Research, *Journal of Organizational Behavior*, 32(3): 499-519.
- Hossein Abadi, Bahareh. Zohrabi, Ahmadreza. Mohammadi, Mohammad Reza (2021). The effect of organizational inertia on social attrition and social laziness of physical education teachers in Tehran province, *Sociology of Sports Quarterly*, year 7, number 18, fall and winter 2021, pp. 53-73. [in Persian]
- Huang, H., Lai, M., Lin, L. and Chen, C. (2015) Overcoming organizational inertia to strengthen business model innovation: An open innovation perspective. *Journal of Organizational Change Management*, 26(6), 977-1002 .
- Sephovand, Reza. Arefnejad, Mohsen. Fathi Chegani, Fariborz. Sephovand, Masoud (2019). The relationship between organizational bullying and organizational silence with the mediating role of psychological contract violation, *knowledge and research in applied psychology*, summer 2019, volume 21, number 2[in Persian].
- Shahvardian, Mohammad. Asghari, Kamran (2021). Explaining the relationship between organizational inertia and social laziness in cooperative, labor and social welfare departments of the province, the 8th International Conference on Accounting, Management and Innovation in Business. [in Persian]
- Shariatnejad, Ali. Mousavi, Sayedah Nasim (2021). monitoring the impact of organizational inertia on social wear; Explaining the mediating role of managers' behavioral disturbance, *Journal of Management Improvement and Development Studies*, Volume 30, Number 112, pp. 125-146[in Persian].
- 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*. 2021;22(1):53-65. <https://doi.org/10.1007/s10799-021-00324-w>

A study of organizational inertia with social laziness through social attrition in physical education teachers

Omid Safari¹, Saeide Minaei² and Gholam Reza Safari³

Abstract

Today, the activity of organizations and especially educational organizations in the current competitive environment requires dynamism and mobility, and these organizations must turn to innovation and continuous changes for their survival and dynamism, so the purpose of this research is the relationship between organizational inertia and social laziness. It is the way of social wear among physical education teachers in Mamsani and Rostam cities. This research is applied and descriptive and correlational. The statistical population of this research was all the physical education teachers of Mamsani and Rostam cities in number of 87 people, of which 77 people cooperated with the researcher as a sample and using the total number sampling method. Data collection tools were standard inertial questionnaires. Gokin and Ankaran's organization (2008), Hosseini's social laziness (2008) and Duffy et al.'s (2002) social wear. Descriptive statistics methods were used to describe the data, and Pearson's correlation coefficient and regression statistical methods were used to analyze the data. The results showed that there was a positive and significant relationship between organizational inertia and social laziness through social attrition. Therefore, to reduce laziness and social wear, it is better to try to reduce organizational inertia in this organization so that the organization has better efficiency and effectiveness.

Keywords: Organizational inertia, Social laziness, Social wear and Physical education teachers.

¹Corresponding Author, Asistant Professor, Department of Phsical Education, Nurabad Mamasani Branch, Islamic Azad University, Nurabad Mamasani, Iran. Email Adress: omidsafari11@yahoo.com.

²Department of Phsical Education, Nurabad Mamasani Branch, Islamic Azad University, Nurabad Mamasani, Iran.

³Asistant Professor, Department of Phsical Education, Nurabad Mamasani Branch, Education Department, Nurabad Mamasani, Iran.