

The study of organizational inertia with social wear thorgh social laziness

Omid Safari *

Assistant Professor, Department of Physical Education, Noorabad Momsani Branch, Islamic Azad University, Noorabad Momsani, Iran

Saeedeh Minaei

Department of Physical Education, Noorabad Momsani Branch, Islamic Azad University, Noorabad Momsani, Iran

Gholamreza Safari

Assistant Professor, Department of Physical Education, Noorabad Mamsani Branch, Department of Education, Noorabad Mamsani, Iran

Abstract

Today, the activity of organizations and especially educational organizations in the current competitive environment requires dynamism and dynamism, and these organizations must turn to innovation and continuous changes for their survival and dynamism. the purpose of this research is study of organizational inertia with social wear thorgh social laziness in 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, numbering 87 people, of which 77 people cooperated with the researcher as a sample and by sampling the total number. The data collection tools were Gokin and Ankaran's standard organizational inertia questionnaires (2008), Duffy et al.'s social wear (2002) and Hosseini's social laziness (2008). 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 attrition and social laziness, and organizational inertia has the ability to significantly predict the social wear and social laziness of the subjects. Therefore, it is better to try to reduce organizational inertia in this organization in order to reduce wear and tear and social laziness, so that the organization has better efficiency and effectiveness.

Key words: organizational inertia, social wear.

* Corresponding Author: E-mail: omidsafari11@yahoo.com

How to Cite: Safari O, Minaei S, Safari Gh. The study of organizational inertia with social wear thorgh social laziness, Journal of Innovation in Sports Management, 2024; 3(3):65-75.



مطالعه اینرسی سازمانی با سایش اجتماعی از طریق تنبلی اجتماعی

امید صفری*

استادیار، گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران

سعیده مینایی

گروه تربیت بدنی، واحد نورآباد ممسنی، دانشگاه آزاد اسلامی، نورآباد ممسنی، ایران

غلامرضا صفری

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

چکیده

امروزه فعالیت سازمان‌ها و بویژه 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 سایش اجتماعی از طریق تنبلی 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)، سایش اجتماعی دافی و همکاران (۲۰۰۲) و تنبلی اجتماعی حسینی (۲۰۰۸) 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 سایش اجتماعی از طریق تنبلی اجتماعی رابطه مثبت و معناداری وجود داشت. بنابراین بهتر است برای کاهش سایش و تنبلی اجتماعی از سعی شود اینرسی سازمانی را در این سازمان کاهش داد تا سازمان کارایی و اثربخشی بهتری داشته باشد.

واژه‌های کلیدی: اینرسی سازمانی، سایش اجتماعی، تنبلی اجتماعی.

* نویسنده مسئول: E-mail: omidsafari11@yahoo.com

مقدمه

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 اثر بخشی فرد و سازمان در جهت تحقق اهداف می‌شود (Bayati and et al, 2018). از سوی دیگر 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 بی انگیزگی افراد در کار تیمی است زیرا فکر می‌کنند که تلاش‌های آنها در نظر گرفته نمی‌شود (Shahvardian and et al., 2021). بنابراین با توجه به چالش‌ها و مسائل مطرح شده در باره 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 بی حالی سرایت کرده و زمینه را برای بروز سایش و تنبلی اجتماعی فراهم کرده باشد. که با ایجاد سایش و تنبلی اجتماعی، افراد برای کارهای کوچک و بزرگ در زندگی شخصی و کاری، همیشه کار امروز را به فردا می‌اندازند و تصمیم سازی 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 بدلیل رخنه کردن اینرسی سازمانی در جامعه هدف باشد. و در جامعه ای که اینرسی سازمانی رخنه کند باعث ایجاد سایش اجتماعی و تبلی اجتماعی و در نتیجه عدم موفقیت و پیشرفت آن سازمان می‌شود. بنابراین با توجه به وجود این مساله و چالش در بین معلمان و خصوصا معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم، پژوهش گر برای برون رفت از این مشکل و ارایه راه کارهای مناسب در پی پاسخ به این سوال است که آیا بین اینرسی سازمانی با سایش اجتماعی و تنبلی اجتماعی در معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم رابطه

امروزه برای اینکه سازمان‌ها بتوانند به حیات خود ادامه دهند باید با محیط بیرون خود ارتباط داشته باشند. عدم انعطاف پذیری اجازه تطبیق با تغییرات محیطی را به هیچ سازمان نمی‌دهد و در نتیجه موجب رکود فردی و در پی آن بوجود 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 معمولا در بعضی از این سازمان‌ها مشاهده نمی‌کنیم. این عدم انطباق پذیری ریشه در سکون و بی تحرکی 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 بی تحرکی هستند. سازمان‌ها اغلب برای صرفه جویی 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 راه حل‌های تکراری و رویکردهای قدیمی است (Amin and et al, 2015). 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 کم اهمیت و ساده لوحانه نشان می‌دهند. در سطح سرپرست یا مدیر، سرپرست فرد را در زمان بازخواست کاری تحقیر

معناداری وجود دارد یا خیر؟

مبانی نظری

مفهوم سایش اجتماعی برای اولین بار توسط وینو کور^۱ و همکاران (۱۹۹۳) مطرح شده است. ولی روک اولین فرد از میان نظریه پردازان معاصر است که به طور فعالانه محققان را به سوی توجه بیشتر به جنبه‌های مشکل ساز پیوندهای اجتماعی سوق داده است. وینکور و همکارانش سایش اجتماعی را به این شکل تعریف کرده اند: احساسات و هیجانات منفی مانند خشم و بی علاقه‌گی که به سمت یک هدف نشانه‌گیری و هدایت می‌شود. همین طور ارزشیابی منفی از نگرش‌ها و فعالیت‌ها و تلاش‌های شخص مورد نظر و دیگر رفتارهایی که طراحی شده اند تا توانایی او برای رسیدن به اهداف ایزاری ممانعت کنند. به عقیده ورک، تبادلات مشکل آفرین، 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 داده اند. وی در ادامه اقداماتی را به عنوان تبادلات منفی اجتماعی، پیوندهای مشکل ساز 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 شغلی‌اش مختل می‌کنند، مانند خودداری از ارائه اطلاعات مهم و ضروری به شخص مورد سایش و رفتارهای فعال مانند توهین، حرکات ناراحت کننده اما بی صدا با اعضای صورت، بدگویی و شایعه سازی مکرر، سایش محسوب می‌شوند. سایش اجتماعی، احساسات و هیجانات منفی مانند خشم و بی علاقه‌گی که به سمت یک هدف نشانه گیری و هدایت می‌شود و همچنین ارزشیابی منفی از نگرش‌ها و فعالیت‌ها و تلاش‌های شخص مورد نظر و دیگر رفتارهایی که طراحی شده اند تا توانایی او برای رسیدن به اهداف ممانعت کنند، می‌باشد. اخیراً محققان سازمانی در مطالعات مربوط به بهره وری 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 بکار 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 بصورت 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^۲» و «افت انگیزه^۳». از عواملی است که باعث می‌شود کارائی 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. بر عکس، زمانی که افراد در یک کار دسته جمعی از تلاش خود بکاهند. این به آن معناست که انگیزه خود را از دست داده اند. مورد اخیر "تنبلی اجتماعی" نام دارد و پدیده ای است که در آن، افراد در کارهای دسته جمعی نسبت به کارهای انفرادی تلاش کمتری می‌کنند (Shahvardian et al., 2021).

² Loss of coordination among group members

³ loss of motivation

¹ Vinkor

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 خارج‌شدن 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 بدنبال بررسی ارتباط بین اینرسی سازمانی با سایش اجتماعی و تنبلی اجتماعی در معلمان تربیت بدنی شهرستان‌های ممسنی و رستم می‌باشد تا بتوانید چگونگی و وضعیت این متغیرها را در جامعه هدف مشخص و در صورت وجو 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).

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

تنبلی اجتماعی دردی است که ممکن است گریبان گیر بعضی اشخاص دارای فعالیت و کار گردد. البته هر انسانی حتماً دچار آن می‌گردد. درجه پایین آن، کسالت، سستی یا تنبلی است و در جهی 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 تنبل 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

یافته‌ها

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

بر طبق جدول (۲)، 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.

بر طبق جدول (۳)، 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.

با توجه مقدار تی و پی جدول (۴) تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که متغیر اینرسی سازمانی ($0/001$ و $0/695$) توانایی پیش بینی متغیر سایش اجتماعی آزمودنی‌ها را دارد. بر اساس نتایج ضریب بتا، به ازای یک واحد افزایش در اینرسی سازمانی، میزان سایش اجتماعی حدود ($0/35$) افزایش می‌یابد. همچنین معادله رگرسیون برای پیش بینی سایش اجتماعی بر اساس اینرسی سازمانی شده عبارت است از:

$$\text{اینرسی سازمانی} = 2/22 + 0/86 \times \text{سایش اجتماعی}$$

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

جدول (۲) 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
سایش اجتماعی	r	۰/۳۵۲	۰/۳۲۱	۰/۳۱۳
	Sig	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

جدول (۳) نتایج آزمون پیرسون در خصوص رابطه اینرسی سازمانی و مولفه‌های آن با تنبلی اجتماعی

متغیرها	اینرسی سازمانی	اینرسی روانشناختی	اینرسی بینشی	اینرسی عملی (تجربی)
تنبلی اجتماعی	r	۰/۵۰۲	۰/۴۰۱	۰/۴۴۱
	Sig	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

جدول (۴) ضرایب رگرسیون خطی

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

یک واحد افزایش در درگیری اینرسی سازمانی، سایش اجتماعی به میزان ۰/۵۳ تغییر می‌کند. ضریب مسیر اینرسی سازمانی به تنبلی اجتماعی برابر ۰/۶۲ می‌باشد و این نشان می‌دهد که اینرسی سازمانی به میزان ۰/۶۲ بر تبلی اجتماعی تأثیر مثبت دارد. ضریب مسیر تبلی اجتماعی به سایش اجتماعی برابر ۰/۳۳ می‌باشد و این نشان می‌دهد که تبلی 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 تبلی اجتماعی بر سایش اجتماعی به میزان ۰/۲۰ می‌باشد.

با توجه به مقدار تی و پی جدول (۵) تحلیل رگرسیون نشان می‌دهد که متغیر اینرسی سازمانی (۰/۰۱ و ۹/۱۷) توانایی پیش بینی متغیر تبلی اجتماعی را دارد. بر اساس نتایج ضریب بتا، به ازای یک واحد افزایش در اینرسی سازمانی، میزان تبلی اجتماعی حدود (۰/۵۰) افزایش می‌یابد. همچنین معادله رگرسیون برای پیش بینی تبلی اجتماعی بر اساس اینرسی سازمانی شده عبارت است از: (اینرسی سازمانی) $۰/۴۶ + ۲/۲۶ =$ تبلی اجتماعی

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

جدول (۵) ضرایب رگرسیون خطی

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

جدول ۶: نتایج مدل‌سازی معادله ساختاری متغیرهای پژوهش

ردیف	مسیرهای الگو	ضریب مسیر	t	نتیجه	اثر غیرمستقیم
۱	اینرسی سازمانی ← سایش اجتماعی	۰/۵۳	۵/۴۰	تایید فرضیه	-
۲	اینرسی سازمانی ← تبلی اجتماعی	۰/۶۲	۶/۶	تایید فرضیه	-
۳	تنبلی اجتماعی ← سایش اجتماعی	۰/۳۳	۳/۱۱	تایید فرضیه	-
۴	اینرسی سازمانی ← سایش اجتماعی ← تبلی اجتماعی	-	-	تایید فرضیه	۰/۲۰۴

نتیجه گیری

پژوهش با هدف بررسی ارتباط بین اینرسی سازمانی با سایش اجتماعی و تبلی 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.

امروزه مجموعه عواملی وجود دارند که مانع شناسایی تهدیدهای محیطی برای سازمان می‌شوند و به این صورت باعث عدم تطبیق پذیری 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

یافته‌های پژوهش نشان داد که اینرسی سازمانی می‌تواند ارتباط و تاثیر قابل توجهی بر سایش اجتماعی داشته باشد. این ارتباط و تاثیر می‌تواند ناشی از عدم تطبیق‌پذیری با محیط و تاکید بر اصول و برنامه‌های منسوخ گذشته باشد. این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های Hossein abadi and et al., 2021; Shariatnejad and Mousavi, 2021; Bayati and et al 2018; Huang and et al., 2015). همسو است. در این رابطه بیاتی و همکاران تاکید 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 نشان دهنده 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 رگ‌های فردی و در پی آن اینرسی در کل سازمان بوجود 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 پیشنهادها 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; FaridiZangir and et al., 2019; Ghaffari and

(Rostamnia, 2016) همسو است. لذا می‌تواند بیان کرد که زمانی که اینرسی در سازمان بوجود 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 شاهرودیان و اصغری بین اینرسی بینشی با تنبلی اجتماعی رابطه معناداری یافت نشد. که احتمالاً این عدم همخوانی ممکن است بدلیل 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 خصوصاً سازمان‌های آموزشی نیازمند این هستند که پیوسته بتوانند خود را در مسیر رشد و پیشرفت علمی نگاه دارند و این فرایند قطعاً نیازمند مشارکت و همفکری همگانی و استفاده از نیروهای

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.

منابع:

- 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]
- 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].
- 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>
- 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.
- 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].
- 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]

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 اثر بخش 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 اثر بخشی بیشتر خواهد شد.

۲) مدیران و برنامه‌ریزان 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 این‌گونه سازمان‌ها داشتن ارتباطات داخلی بین معلمان و کارکنان و همچنین بین مدیران و معلمان کارکنان 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 می‌شود وظایف ریزی و مرئوسی بهتر 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

7. 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].
8. 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. .
9. Sefhovan, Reza. Arefnejad, Mohsen. Fathi Chegani, Fariborz. Sefhovan, 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].
10. 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]. .
11. 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.
12. 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].