



A Meta-Analysis of Human Resource Management Key Indicators Affecting Employees Performance Improvement

Ali Shariat Najade 

Assistant Professor, Department of Management, Lorestan University, Khorramabad, Iran

Seyedh Nasim Mousavi * 

M.Sc. Graduate, Business Management - E-Commerce, Malayer Branch, Azad University, Malayer, Iran

Abstract

Social Undermining and tear occurs when negative emotions are used against a person or employee or there are issues that prevent a person or employee from achieving his goals or organizational goals, which in the long run leads to inertia, organizational stagnation. Therefore, the present study aimed to monitor the impact of organizational inertia on social Undermining by explaining the mediating role of managers' confusion. This research is an applied and descriptive survey. The statistical population of this study is the employees of knowledge-based companies in province of Lorestan, which was used to determine the sample size of Cochrane formula and the number of sample members was estimated to be 384 people who were selected using the available sampling method. The data collection tool in this study is a questionnaire whose validity was confirmed by using the content validity method and their reliability was confirmed by calculating Cronbach's alpha. In this study, to test and test the hypotheses and conceptual model, the structural equation approach and Smart PLS2 and SPSS 19 software were used. The results of examining the hypotheses showed that social wear had a positive and significant effect on organizational inertia. In addition, the comparison of the results showed that among the dimensions of social Undermining, supervisor wear had the highest impact on organizational inertia. The results also show that managers' behavioral turmoil has a mediating role in the effect of social undermining on organizational inertia.


Keywords: Social Undermining, Organizational Inertia, Behavioral Confusion, Oil Industry Company.


* Corresponding Author: mousavi58@yahoo.com

How to Cite: Shariat.Najade, A., Mousavi, S. (2021). Monitoring the Impact of Organizational Inertia on Social Undermining; Explain the Mediating role of Managers' confusion. Management Studies in Development and Evolution, Vol.30, No.102, 125-146.



پایش تاثیرپذیری اینرسی سازمانی از سایش اجتماعی؛ تبیین نقش میانجی آشفته‌گی رفتاری مدیران

علی شریعت نژاد  استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران

سیده نسیم موسوی  * دانش‌آموخته کارشناسی ارشد، مدیریت بازرگانی- تجارت الکترونیک، دانشگاه آزاد واحد ملایر، ملایر، ایران

چکیده

سایش اجتماعی زمانی اتفاق می‌افتد که احساسات منفی علیه یک شخص یا کارمند ابراز شود یا مسائلی وجود داشته باشد که شخص یا کارمند را از دستیابی به اهداف خود یا اهداف سازمانی بازدارد که این مهم در بلندمدت موجب اینرسی و سکون سازمانی می‌شود. لذا، پژوهش حاضر با هدف پایش تاثیرپذیری اینرسی سازمانی از سایش اجتماعی با تبیین نقش میانجی آشفته‌گی رفتاری مدیران انجام پذیرفت. این پژوهش کاربردی و از نوع توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش کارکنان شرکت‌های دانش بنیان در استان لرستان هستند که برای تعیین حجم نمونه فرمول کوکران به کار گرفته شد و تعداد اعضای نمونه ۳۸۴ نفر برآورد شد که با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شده‌اند. ابزار گردآوری اطلاعات در این پژوهش پرسشنامه است که روایی آن‌ها با به کارگیری روش اعتبار محتوا و پایایی آن‌ها با محاسبه آلفای کرونباخ تایید شد. در این پژوهش، برای بررسی و آزمون فرضیه‌ها و مدل مفهومی، رویکرد معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای Smart Pls2 و SPSS 19 به کار گرفته شد. نتایج بررسی فرضیه‌ها نشان داد سایش اجتماعی بر اینرسی سازمانی تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد. به‌علاوه مقایسه نتایج نشان داد از میان ابعاد سایش اجتماعی، سایش سرپرست بالاترین تاثیر را بر اینرسی سازمانی دارد. هم‌چنین نتایج پژوهش نشان‌دهنده آن است که آشفته‌گی رفتاری مدیران نقش میانجی در تاثیر سایش اجتماعی بر اینرسی سازمانی دارد.

واژگان کلیدی: سایش اجتماعی، اینرسی سازمانی، آشفته‌گی رفتاری، شرکت‌های دانش بنیان.

مقدمه

اغلب دیده می‌شود که سازمان‌ها برای تغییر و تحول از خود بی‌علاقگی نشان می‌دهند و نوعی رخوت و بی‌حالی در سازمان‌ها دیده می‌شود. عمده تغییرات ضروری و حیاتی سازمان و توان انطباق‌پذیری سازمان با اطمینان محیطی در باتلاق اینرسی سازمانی گرفتار می‌شوند و ناکام می‌مانند (ابراهیمی، ۱۳۹۴).

اینرسی سازمانی، سفتی، وابستگی به مسیر یا چسبندگی، موضوعی است که از گذشته مورد توجه دانشمندان حوزه علوم مدیریتی بوده است. اینرسی سازمانی نشان‌دهنده سیر نزولی برای ساختارهای پایدار و تکرارپذیر است که تضمین‌کننده قابلیت اطمینان و مسولیت‌پذیری سازمان‌ها می‌باشد. مسئله مربوط به اینرسی که وجود آن معمولاً هنگام نیاز به ایجاد تغییر قابل مشاهده است معمولاً با محرک‌های خارجی از قبیل تغییرات در بازار به وجود می‌آید (میکالف و همکاران^۱، ۲۰۱۹). بنابراین اینرسی سازمانی پدیده‌ای از سازمان‌های راکد و یک عنصر ضروری از رفتار سازمانی محسوب می‌شود و صرفه‌جویی در ظرفیت به تدریج با عملکردهای سازمانی ادغام می‌شود (هورج‌احسنوی و عبدالحسین‌عباس^۲، ۲۰۲۰).

اخیراً پژوهشگران سازمانی در مطالعات خود، توجه ویژه‌ای به جنبه‌های تاریک زندگی سازمانی و جنبه‌های منفی تعاملات اجتماعی و جزئیات ارتباط نزدیک داشته‌اند. یکی از این موارد سایش اجتماعی است که شامل تمام رفتارهای منفی کارمندان می‌شود و توانایی‌های شخص مقصر را تضعیف می‌کند این توانایی‌ها عبارتند از ایجاد و حفظ تعاملات مثبت، موفقیت‌شغلی، شهرت و محبوبیت در یک سازمان است (کافی‌نژاد^۳، ۲۰۱۸). با این وجود، براساس پژوهش‌های انجام گرفته در چند سال اخیر، در بیشتر سازمان‌ها، انواع مختلفی از رفتارهای آسیب‌زای اداری و فرهنگی در میان کارکنان شناسایی شده است که به دلیل شیوع فزآینده، توسعه پیامدهای منفی آن در سازمان و همچنین تحمیل هزینه‌های مادی و معنوی بسیار زیاد بر سازمان‌ها و به‌ویژه منابع انسانی مورد توجه ویژه قرار گرفته است. از جمله این رفتارهای آسیب‌زا که چنین پیامدهایی را برای سازمان به وجود آورده است، رفتارهای سایشی و توسعه سایش اجتماعی در سازمان است (محترم و زمانی، ۱۳۹۹).

-
1. Mikalef et al
 2. Hurajah Hasnawl & Abdulhassan Abbas
 3. Kafinejad

یکی از پیامدهای سایش اجتماعی ایجاد آشفتگی در سازمان است، به طوری که برخی صاحب نظران معتقدند که آشفتگی ممکن است ماحصل فرآیندهای فیزیکی و شناختی باشد. لیکن بازنمایی آن به صورت حالت هیجانی است که اغلب با تمایل به عمل جهت رهایی از تجربه هیجانی مشخص می گردد (پارسامنش و همکاران، ۱۳۹۶). با توجه به مطالب پیش گفته سؤال اصلی پژوهش حاضر آن است که سایش اجتماعی چگونه موجب آشفتگی رفتاری مدیران و متعاقباً اینرسی سازمانی می گردد؟

سایش در محل کار یک چالش دائمی برای سازمانها است. این سایش به تعامل اجتماعی منفی اشاره می کند که هدف را تحریک کرده و آزار می دهد و در نتیجه یک رفتار نادرست که با گذشت زمان بازدارنده می شود و به وجود می آید (حمزه^۱، ۲۰۱۸).

سایش اجتماعی می تواند بر درک شخص از همکاران و سرپرستان تأثیر بگذارد. سایش اجتماعی در سازمان به منظور جلوگیری از ایجاد توانایی در کارمندان و در جهت پیشگیری از ایجاد یا حفظ رابطه مثبت بین فردی و دستیابی به شهرت و موفقیت اتفاق می افتد. به تأخیر انداختن کار همکاران، بدتر کردن شرایط، کاهش سرعت کار آنها، دادن نسبت های بد به همکاران برای به دست آوردن مقام و شناخته شدن، دادن اطلاعات نادرست یا حتی گمراه کننده به همکاران در مورد یک شغل خاص، می تواند در سایش اجتماعی مؤثر باشد (کارتیکیان^۲، ۲۰۱۷).

درک سایش اجتماعی به دو دلیل در پژوهش های سازمانی به طور فرآیندهای حائز اهمیت است که عبارتند از: ارتباط آن با اجرای کار و هزینه جمعی آن برای افراد و سازمانها (طاهرپور و همکاران^۳، ۲۰۱۶).

سایش در محیط کار با عملکرد سازمانی، نگهداشت کارکنان، رضایت شغلی، احساس در هم آمیختگی در سازمان، فرسودگی شغلی و عواملی از این دست ارتباط مستقیم و جدی دارد (رشیدی و فراستخواه، ۱۳۹۷).

به نظر می رسد سایش اجتماعی یک عامل به وجود آورنده عامل تخریب گر سازمانی است. با وجود چنین پیامدهای ناگواری که این رفتار برای افراد، سازمانها و جامعه دارد. شرکت های دانش بنیان به عنوان رکن مهم اقتصاد کشور در صورتی که گرفتار پدیده هایی

-
1. Hamza
 2. Karthikeyan
 3. Taherpour et al

همچون سایش اجتماعی و اینرسی گردد، تبعات جبران‌ناپذیری برای کشور به همراه خواهد داشت. شرکت‌های دانش‌بنیان در مسیر پرتلاطم اقتصاد ایران به سبب ارائه راه‌حل‌های نوآورانه و محصولات خلاقانه، به‌عنوان شریان حیاتی اقتصاد ایران قلمداد می‌شوند که باید از هرگونه آشفتگی و اینرسی به دور باشند. لذا پژوهش حاضر بر آن است تا تأثیر سایش اجتماعی بر اینرسی‌سازمانی با تبیین نقش میانجی آشفتگی رفتاری را مورد تحلیل و بررسی قرار دهد.

مبانی-نظری پژوهش

سایش اجتماعی

سایش اجتماعی عبارت است از تضعیف فرد در محل کار که رفتار عمدی و مانع از ایجاد یا حفظ روابط مثبت بین فردی مثبت می‌شود (کار تیکیان، ۲۰۱۷). سایش اجتماعی عبارت است از ابراز احساسات منفی و نامطلوب نسبت به یک فرد خاص با هدف جلوگیری از رسیدن آن فرد به اهداف خود. سایش اجتماعی معمولاً به شکل برخی احساسات منفی مثل تنفر یا عصبانیت نمود پیدا می‌کند. اما نتایج مرتبط با این احساسات با نتایج منفی گوناگونی همراه هستند (انور و پائول سیدین^۱، ۲۰۱۶). سایش اجتماعی می‌تواند انواع مختلفی داشته باشد و ممکن است از نظر شیوه متفاوت باشد که به یک رابطه یا شهرت لطمه می‌زند. به‌عنوان مثال، سایش ممکن است به شکل اقدامات مستقیم باشد، مانند گفتن حرف‌های تحقیرآمیزی در مورد یک شخص، طرد کردن صریح کسی یا کوچک شمردن نظرات و ایده‌های شخصی یک فرد. می‌توان با اقداماتی مانع از این شکل‌های مستقیم سایش روابط و شهرت شد. با این حال، سایش ممکن است به‌طور مؤثری از طریق بازدارندگی، مانند محرومیت از اطلاعات مورد نیاز یا عدم دفاع شخصی نیز انجام شود. (طاهرپور و همکاران، ۲۰۱۶).

سایش اجتماعی را می‌توان به‌عنوان یک مجموعه از وقایع گسسته در نظر گرفت که شامل رفتارهای منفی، اما مبهم می‌شود، هر رویداد گسسته از تأثیر کمی برخوردار است به‌طوری که به‌صورت جداگانه، توجه زیادی را جلب نمی‌کنند. اما به‌صورت تجمعی تأثیر چنین رویدادهایی نحوه درک و تعامل دیگران با هدف را تغییر می‌دهد. پیشینه پژوهش‌های موجود

1. Anwar & Paul SidinI

در مورد سایش دیدگاه‌هایی در مورد انگیزه‌های فرد متجاوز، نتایج روانشناختی، فیزیولوژیکی و رفتاری شخص قربانی ارائه داده‌اند (کایوتز^۱، ۲۰۲۰).

ابعاد سایش اجتماعی

۱. سایش همکار: این رفتارها معمولاً شامل موارد زیر هست: به فرد توهین می‌کنند، در مورد فرد شایعه پراکنی می‌کنند. سایش سرپرست: کلیه اقداماتی که موجب اختلال در عملکرد سرپرستان باشد مانند مواقعی که مدیران ارشد فرد را در زمان بازخواست تحقیر کنند یا به تلاش‌های فرد برای رسیدن به اهدافش آگاهانه آسیب می‌رسانند (دافی و همکاران^۲، ۲۰۰۲).

اینرسی سازمانی

استمرار و بقا، مهم‌ترین نیاز کلیه سازمان‌هاست. محیط به سرعت تغییر می‌کند و آهنگ تغییرات، شتابان و با سرعتی تصاعدی است و عواملی چون رقابت شدید در سطح جهانی، تغییرات سریع و باور نکردنی و تقاضای جدید برای کیفیت خدمات، پاسخگویی سریعی را از جانب سازمان‌ها طلب می‌کند. سازمانی که در پاسخگویی به نیاز مشتریان و محیط اطراف خود ناتوان باشد به اینرسی دچار شده است. در این شرایط، راه‌حل پیشین پاسخگویی مسائل امروزی نیست (هرمن^۳، ۲۰۱۵). بنابراین یک تعریف ارائه شده از اینرسی، مقاومت در برابر هرگونه تغییر، تحول و حرکت را اینرسی می‌نامند (هیمنون^۴، ۲۰۱۱). مبدا اینرسی سازمانی مسولیت‌پذیری و قابلیت اطمینان شرکت است که باعث می‌شود شرکت‌ها توانایی اعمال تغییر را در مواجهه با تغییر محیط خارجی نداشته باشند (شی و ژانگ^۵، ۲۰۱۸). ابعاد اینرسی سازمانی که در این پژوهش مورد استفاده قرار گرفته عبارتند از: اینرسی بینشی، اینرسی عملی، اینرسی روانشناختی (گودکین و آلکون^۶، ۲۰۰۸).

-
1. Kautz
 2. Duffy et al
 3. Heimonen
 4. Herman
 5. Shi & Zhang
 6. Godkin & Allcorn

ابعاد اینرسی سازمانی

الف- اینرسی بینشی: منظور از اینرسی بینشی یک اختلال در چرخه یادگیری سازمان است. ممکن است نتواند نشانه‌های محیط داخلی یا خارجی را برحسب تعیین و سطح رفتار سازمانی مشاهده و تفسیر کند.

ب- اینرسی عملی: اینرسی عملی زمانی ظاهر می‌شود که واکنش‌های مدیریتی به فعالیت‌های محیطی بسیار کند است یا اطلاعات جمع‌آوری شده برای هدایت عملیات آگاهانه که به نفع سازمان باشد کافی نیست.

ج- اینرسی روانشناختی: مقاومت‌های سازمانی در برابر ایجاد تغییر غالباً به اینرسی تبدیل می‌شود. اعضای سازمان‌ها معمولاً به صورت آشکار در مقابل تغییر صرف نظر از چگونگی مورد نیاز بودن آن مقاومت می‌کنند. تغییر چیزهای زیادی را به افراد نشان می‌دهد. برخی ممکن است این طرز تفکر را داشته باشند که مربوط به زمان است و باید منتظر تغییر بمانند. دیگر افراد از اشتیاق و علاقه کمتری نسبت به آن برخوردار هستند به شدت با تغییر تهدید می‌شوند. تغییر بر روی بسیاری از امور زندگی اثرگذار است. ممکن است آن‌ها روابط قدیمی و سابقه‌دار خود را از دست بدهند. ممکن است مستلزم تلاش بیشتری باشد. ممکن است تغییر به صورت ضعیفی برنامه‌ریزی و اجرا شود و در سازمان بدون تفکر بیشتر پیش برود و تضمین‌کننده این موضوع باشد که اعضای سازمان آن را غیرقابل قبول خواهد دانست. در واقع جنبه‌های فراوانی از تغییر وجود دارند که می‌توان آن‌ها را به آسانی به عنوان موضوع استرس‌زا یا اضطراب‌آوری در نظر گرفت که ما را از واکنش‌های مخرب روان‌شناختی و تهدیدهای فردی و گروهی آگاه می‌سازد.

آشفته‌گی رفتاری مدیران

رویکردهای روان‌شناختی مختلف تعاریف متعددی برای آشفته‌گی مطرح نموده‌اند:

الف- رویکرد زیستی روان‌شناختی: لازاروس آشفته‌گی را تغییرات بیولوژیکی در راستای رویارویی با شرایط غیرمعمول می‌داند. وی معتقد است اضطراب شرایط اولیه آشفته‌گی را به وجود می‌آورد (شفیعی و همکاران، ۱۳۹۷).

ب- رویکرد تنظیم هیجان: تنظیم هیجان یک عبارت با طیف گسترده است که به توصیف فرآیندهای ضمنی و آشکار می‌پردازد که شامل نظارت، ارزیابی، اصطلاح و تعدیل هیجانات می‌شود (ام‌گرینبرگ و همکاران، ۲۰۱۷).

ج- رویکرد باورهای ناسازگارانه: در چارچوب نظریه الیس، باورهای ناسازگارانه موجب آشفتگی هیجانی می‌شوند. اصطلاح باورهای ناسازگارانه در رابطه با تحمل ناکامی، می‌تواند به کاهش آشفتگی هیجانی کمک کند (شفیعی و همکاران، ۱۳۹۷).

ابعاد آشفتگی رفتاری

وقتی فردی دچار آشفتگی شد، علائم و نشانه‌هایی از این معضل در رفتار او مشاهده می‌شود این نشانه‌ها از مشخصات آشفتگی نامیده می‌شود. این مشخصات در سه بعد ارائه می‌شوند که شامل: برون دادهای رفتاری، برون دادهای هیجانی و برون دادهای شناختی که در زیر به اختصار به توضیح هر کدام پرداخته می‌شود. الف) برون دادهای رفتاری: برون دادهای رفتاری بیشتر بر رفتار فرد تاثیر دارند. رفتارهایی همچون داد و بیداد، در خود فرو رفتگی، راه رفتن‌های متوالی، خروج موقت از محیط کار، گریه کردن، سیگار کشیدن و آه کشیدن مشاهده می‌شود. ب) برون دادهای هیجانی: بیشتر بر هیجانات فرد تمرکز دارد. مانند: احساس غم و اندوه؛ احساس ضعف، استیصال و بی‌قراری. ج) برون دادهای شناختی: بیشتر شناخت فرد را تحت تاثیر قرار می‌دهد. در این صورت این افراد دچار سرزنش خود و بدبینی می‌شود (شفیعی و همکاران، ۱۳۹۷).

پیشینه پژوهش

بیاتی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی به‌عنوان اثر اینرسی سازمانی بر ریاکاری سازمانی با میانجی کم‌کاری و سایش اجتماعی پرداخته‌اند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن است که اینرسی سازمانی بر ریاکاری سازمانی با میانجی کم‌کاری و سایش اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری دارد. شفیعی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی به‌عنوان شناسایی و مدل‌سازی عوامل تاثیرگذار بر آشفتگی رفتاری در مدیران بازاریابی صنعتی، بهره‌گیری از نظریه داده بنیاد پرداخته‌اند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن است که برای احتراز از پدیده رفتاری، باید عوامل به‌وجود آورنده آن کاهش یابد تا تاثیر منفی پدیده آشفتگی رفتاری و عملکرد مدیران

بازاریابی و سازمانی تعدیل شود. هورجا حسنوی و عبدالحسین عباس (۲۰۲۰) در پژوهشی به‌عنوان طردشدگی در محل کار به‌عنوان یک متغیر میانجی در رابطه بین رفتارهای ضد و نقیض رهبری و اینرسی سازمانی پرداخته‌اند. رفتارهای ضد و نقیض رهبر دارای تاثیر معناداری بر روی طردشدگی در محل کار و اینرسی سازمانی است. کافی‌نژاد (۲۰۱۸) در پژوهشی به‌عنوان بررسی رابطه بین نگرش ناکارآمد و سایش اجتماعی کارکنان باشگاه‌های فوتبال در کرمان پرداخت. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن هست که بین نگرش ناکارآمد و سایش اجتماعی کارکنان باشگاه‌های فوتبال در کرمان رابطه مستقیم و معناداری وجود دارد. بهترین پیش‌بین‌کننده سایش اجتماعی کارکنان می‌تواند نگرش ناکارآمد در مورد تأیید سایش اجتماعی باشد.

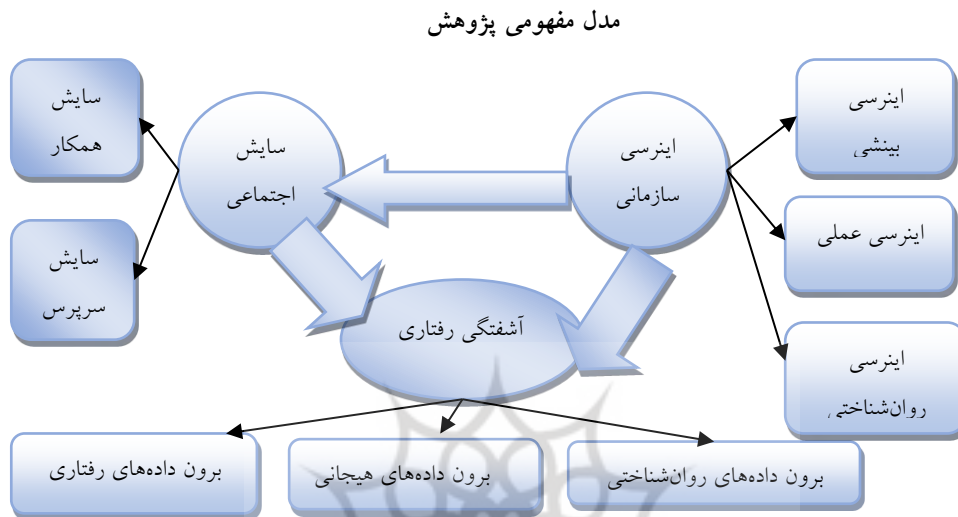
رودریگز و همکاران^۱ (۲۰۲۰) در پژوهشی به‌عنوان قلدری در محیط کار، خستگی عاطفی و سایش اجتماعی شریک زندگی پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش حاکی از آن هست که تأثیرات کوتاه‌مدت آزار و اذیت در محیط کار بر بهزیستی کارمندان را توضیح می‌دهد و هم‌اینکه نشان می‌دهد که چگونه این اثرات فراتر از شرایط کار هستند و می‌توانند محیط خانه را تحت تأثیر قرار دهند. با بررسی پیشینه پژوهش مشخص می‌شود که هیچ پژوهشی به بررسی پایش تأثیرپذیری اینرسی سازمانی از سایش اجتماعی؛ تبیین نقش میانجی آشفتگی رفتاری مدیران نپرداخته و این پژوهش اولین پژوهشی است که به بررسی این موضوع می‌پردازد.

مدل مفهومی پژوهش و فرضیه‌های پژوهش

برای ارائه فرضیه‌های پژوهش و تشریح ارتباط متغیرها با یکدیگر مدل مفهومی پژوهش در شکل شماره (۱) طراحی شده است. در این مدل سایش اجتماعی به‌عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته که دارای مؤلفه‌های سایش همکار، سایش سرپرست شایستگی که از ابعاد مدل دافی (۲۰۰۲) است. اینرسی سازمانی به‌عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است که شامل ابعاد اینرسی بینشی، اینرسی عملی، اینرسی روان‌شناختی است که از مدل گودکین و آنکورن (۲۰۰۸) می‌باشد. همچنین آشفتگی رفتاری به‌عنوان متغیر میانجی است که برای اندازه‌گیری آشفتگی رفتاری سه متغیر اساسی از ابعاد (شفیعی و همکاران، ۱۳۹۷) استفاده شده که

1. Rodríguez-Munoz et al

متغیرهای مذکور عبارتند از: برون داده‌های رفتاری، برون داده‌های هیجانی، برون داده‌های شناختی هستند.



با توجه به چارچوب نظری و مدل مفهومی پژوهش، فرضیات به صورت زیر ارائه می‌شود.

- فرضیه اول: سایش اجتماعی بر اینرسی سازمانی تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد.
- فرضیه دوم: سایش اجتماعی بر آشفته‌گی رفتاری تاثیر مثبت و معنی‌داری دارد.
- فرضیه سوم: آشفته‌گی رفتاری تاثیر مثبت و معنی‌داری بر اینرسی سازمانی دارد.
- فرضیه چهارم: آشفته‌گی رفتاری نقش میانجی در تاثیر سایش اجتماعی و اینرسی سازمانی دارد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف از نوع پژوهش‌های کاربردی است، چون از نتایج آن می‌توان به‌طور عملی در راستای رفع نیازهای ایجاد شده استفاده کرد. پژوهش حاضر در زمره پژوهش‌های کمی و همچنین از حیث روش، دارای ماهیت توصیفی پیمایشی است که از تبیین علی جهت بررسی روابط بین متغیرها استفاده می‌نماید. جامعه آماری این پژوهش کارکنان شرکت‌های دانش‌بنیان در استان لرستان است که برای تعیین حجم نمونه فرمول

کوکران به کار گرفته شد و تعداد اعضای نمونه ۳۸۴ نفر برآورد شد که با استفاده از روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شده‌اند.

ابزار گردآوری اطلاعات در پژوهش حاضر پرسشنامه استاندارد است که از دو قسمت تشکیل شده است. قسمت اول، شامل پرسشنامه جمعیت‌شناختی بوده و قسمت دوم، شامل سه پرسشنامه (سایش اجتماعی، اینرسی سازمانی، آشفتگی رفتاری) است. برای جمع‌آوری اطلاعات درباره سایش اجتماعی که شامل دو بعد: سایش همکار، سایش سرپرست شایستگی که از ابعاد مدل دافی (۲۰۰۲) استفاده شده است.

برای جمع‌آوری اطلاعات درباره اینرسی سازمانی که شامل ابعاد: اینرسی پیشی، اینرسی عملی، اینرسی روان‌شناختی است که از مدل گودکین و آنکورن (۲۰۰۸) می‌باشد. همچنین برای اندازه‌گیری آشفتگی رفتاری از پرسشنامه پژوهش شفيعی و همکاران (۱۳۹۷) استفاده شده که متغیرهای مذکور عبارتند از: برون داده‌های رفتاری، برون داده‌های هیجانی، برون داده‌های شناختی. این پرسشنامه‌ها به وسیله طیف پنج امتیازی لیکرت مورد سنجش قرار گرفته است.

برای بررسی آزمون فرضیه‌های پژوهش از نرم‌افزارهای SPSS و smart pls2 استفاده شده است. برای تأیید روایی ابزار اندازه‌گیری از سه نوع روایی ابزار تحت عنوان روایی محتوایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شده است. روایی محتوایی به وسیله اطمینان از سازگاری بین شاخص‌های اندازه‌گیری و ادبیات موجود ایجاد شده و این روایی توسط نظرسنجی از اساتید حاصل گشت. روایی همگرا به این اصل بر می‌گردد که شاخص‌های هر سازه با یکدیگر همبستگی میانه‌ای داشته باشند. طبق گفته فورنل و لارکر^۱ (۱۹۸۱) معیار روایی همگرا بیانگر این است که میانگین واریانس‌های خروجی بیشتر از ۰٫۵ باشد. روایی واگرا نیز از طریق مقایسه جذر AVE با همبستگی بین متغیرهای مکنون (جدول ۲) سنجیده شده و برای هر کدام از سازه‌های انعکاسی جذر AVE باید بیشتر از همبستگی آن سازه با سایر حوزه‌ها در مدل باشد (فورنل و لارکر^۲، ۲۰۰۹). همچنین در این پژوهش جهت تعیین پایایی پرسشنامه از دو معیار (ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب) بر طبق نظر فورنل و لارکر (۱۹۸۱) استفاده شده است. با توجه به اینکه ضریب آلفای کرونباخ متغیرها بالاتر از ۰/۷ است، می‌توان پایایی پرسشنامه مذکور را مناسب ارزیابی کرد.

1. Fornell & Larcker

پایایی مرکب برخلاف آلفای کرونباخ که به طور ضمنی فرض می‌کند هر شاخص وزن یکسانی دارد و متکی بر بارهای عاملی حقیقی هر سازه است. بنابراین معیار بهتری را برای پایایی ارائه می‌دهد، پایایی مرکب باید مقدار بیشتر از ۰/۷ را بدست آورد تا بیانگر ثبات درونی سازه باشد (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). در جدول (۱) و (۲) نتایج پایایی و روایی ابزار سنجش به طور کامل آورده شده است.

جدول ۱. روایی همگرا و پایایی ابزار اندازه‌گیری

آلفای کرونباخ	ضریب پایایی مرکب (CR) $PC > 0.7$	بارهای عاملی	ضریب میانگین واریانس استخراج شده (AVE)	متغیرهای پژوهش
۰,۷۰	۰,۸۷	-	۰,۷۰	سایش اجتماعی
-	-	۰,۸۹	-	سایش همکار
-	-	۰,۷۳	-	سایش سرپرست
۰,۸۰	۰,۷۲	-	۰,۴۷	اینرسی سازمانی
-	-	۰,۶۹	-	اینرسی بینشی
-	-	۰,۶۳	-	اینرسی عملی
-	-	۰,۷۳	-	اینرسی روان‌شناختی
۰,۷۷	۰,۸۹	-	۰,۸۲	آشفتگی رفتاری
-	-	۰,۹۱	-	برون‌داده‌های رفتاری
-	-	۰,۸۹	-	برون‌داده‌های هیجانی
-	-	۰,۶۹	-	برون‌داده‌های روان‌شناختی

روایی واگرا با روش فورنل و لارکر زمانی و مطالعات فریبگی روش فورنل و لارکر برای بررسی روایی واگرا ماتریسی را پیشنهاد می‌دهند که قطر اصلی آن حاوی جذر مقادیر AVE مربوط به هر یک از متغیرها است. که در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲. روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

متغیرها	سایش اجتماعی	اینرسی سازمانی	آشفتگی رفتاری
سایش اجتماعی	۰,۹۰	-	-
اینرسی سازمانی	۰,۵۵۴	۰,۶۸	-
آشفتگی رفتاری	۰,۳۶۳	۰,۵۳۱	۰,۸۳

بر اساس مطالب عنوان شده و نتایج حاصل از خروجی‌های نرم‌افزار Smart Pls2، جداول ۱ و ۲ نشان‌دهنده آن است که ابزار اندازه‌گیری از روایی (محتوایی، همگرا و واگرا) و پایایی (بارعاملی، پایایی مرکب، آلفای کرونباخ) مناسب برخوردارند.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

در این پژوهش به منظور آزمون فرضیه‌ها از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری تحت نرم‌افزار smart pls2 و به منظور بررسی متغیرهای جمعیت‌شناختی از نرم‌افزار SPSS 19 استفاده شده است.

یافته‌های توصیفی

در این پژوهش نتایج توصیفی داده‌ها، شامل تجزیه و تحلیل مشخصات جمعیت‌شناختی نمونه و ضریب Kmo (شاخص کفایت نمونه‌گیری) به شکل جدول ۳ است.

جدول ۳. متغیرهای جمعیت‌شناختی

درصد	تعداد	متغیرهای جمعیت‌شناختی
۶۲	۲۳۸	مرد
۳۸	۱۴۶	زن
۱۵	۵۸	زیر ۳۰ سال
۳۹	۱۵۰	۳۰ تا ۴۰ سال
۲۸	۱۰۹	۴۰ تا ۵۰ سال
۱۷	۶۷	۵۰ به بالا
۶	۲۳	دیپلم و پایین‌تر
۱۴	۵۵	کاردانی
۳۱	۱۲۰	کارشناسی
۳۷	۱۴۳	کارشناسی ارشد
۱۱	۴۳	دکتر
۲۳	۸۸	زیر ۵ سال
۲۳	۸۸	۵ تا ۱۰ سال
۲۷	۱۰۲	۱۰ تا ۱۵ سال
۲۸	۱۰۶	۲۰ سال به بالا
	۰,۰۹۹	شاخص KMO

معیارهای کیفیت مدل

جدول ۴. معیارهای کیفیت مدل

متغیر	R Square	Communality
سایش اجتماعی		۰,۸۱
اینرسی سازمانی	۰,۴۳۲	۰,۴۷
آشفته‌گی رفتاری	۰,۱۳۲	۰,۸۱
میانگین	۰,۰۲۸	۰,۰۶۹

برازش کلی مدل

مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در یک مدل کامل می‌شود.

معیار نیکویی برازش Gof

توسط این معیار محقق می‌تواند پس از بررسی برازش سنجش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید. معیار Gof توسط تننهاوس و همکاران^۱ در سال (۲۰۰۴) ابداع گردید و فرمول آن در زیر آورده شده است.

$$GOF = \sqrt{\overline{Communnlities} \times \overline{R}^2}$$

Communality: از میانگین مجذور بارهای عاملی هر متغیر به دست می‌آید.

Communality: از میانگین مقادیر اشتراکی هر متغیر درون‌زای مدل به دست می‌آید.

\overline{R}^2 : میانگین مقادیر R Square متغیرهای درون‌زای مدل است.

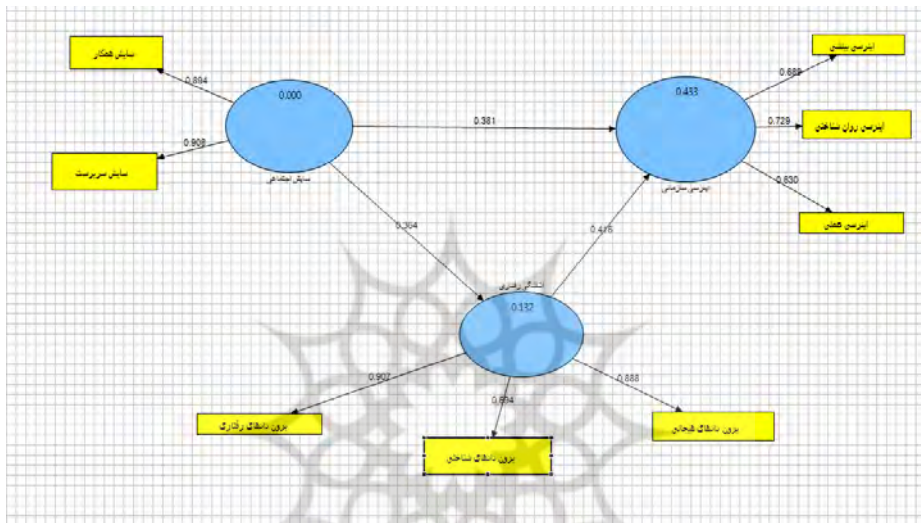
$$GO = \sqrt{(0.69 \times 0.28)} =$$

نتیجه حاصل از محاسبه میزان شاخص نیکویی برازش مدل پژوهش حاضر نشان می‌دهد، این مقدار برابر ۰,۲۳ بوده است که نشان‌دهنده برازش خوب مدل مفهومی این پژوهش است.

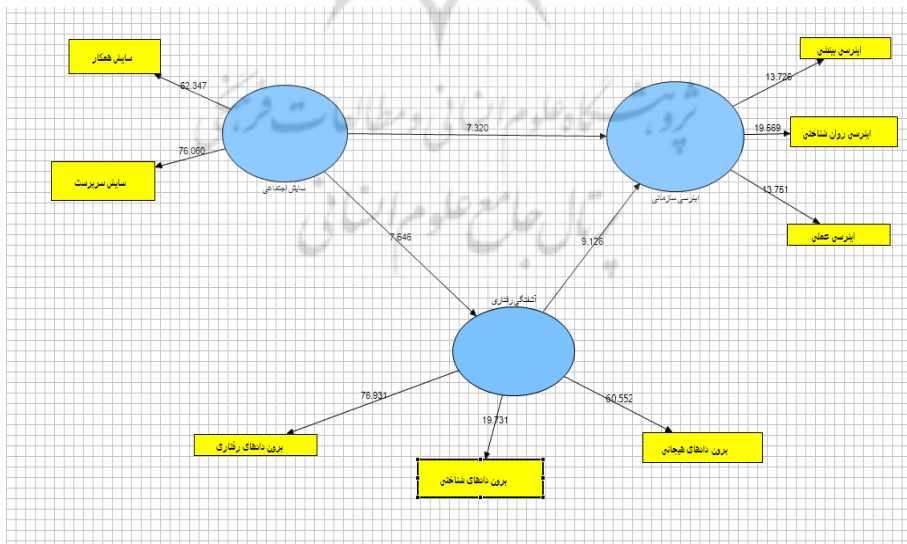
1. Tenenhaus et al

در شکل ۲، خروجی نرم‌افزار Smart Pls2 بر روی مدل مفهومی پژوهش نشان داده شده است. مقادیر نشان داده شده بر روی خطوط بیانگر ضرایب مسیر و مقادیر درون متغیرها بیانگر ضرایب تعیین هست. خروجی‌های t آماری مدل مفهومی پژوهش از نرم‌افزار نیز در شکل ۳ نشان داده شده است.

شکل (۲). ضرایب تعیین و ضرایب مسیر مدل پژوهش



شکل ۳. مقادیر معناداری t آماری پژوهش



آزمون فرضیات

در پژوهش حاضر به منظور آزمون معناداری فرضیات، از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده. قابل ذکر است که در سطح اطمینان ۰,۹۵ اگر مقدار معناداری آماری بالای ۱,۹۶ باشد، فرضیه مورد تأیید می‌شود. نتایج به‌دست آمده از آزمون فرضیات و مدل مفهومی پژوهش در جدول ۵ موجود است.

جدول ۵. نتایج آزمون فرضیات پژوهش

عنوان فرضیه	ضریب مسیر	مقدار آماری t	نتیجه
فرضیه ۱: سایش اجتماعی بر اینرسی سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.	۰,۳۸	۷,۳۲	تأیید
فرضیه ۲: سایش اجتماعی بر آشفتگی رفتاری تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.	۰,۳۶	۷,۶۵	تأیید
فرضیه ۳: آشفتگی رفتاری تأثیر مثبت و معنی‌داری بر اینرسی سازمانی دارد.	۰,۴۲	۹,۱۳	تأیید

با توجه به داده‌های جدول شماره ۵ همان‌گونه که بیان شده، اگر مقدار t آماری برای یک رابطه و فرضیه بالاتر از ۱,۹۶ باشد، فرضیه تأیید می‌شود و از آنجایی که این مقدار برای تمامی فرضیه‌های موجود در این پژوهش بالاتر از ۱,۹۶ می‌باشد، می‌توان بیان کرد تمامی این فرضیات در سطح اطمینان ۰,۹۵ تأیید شده است.

نتایج آزمون سوپل

در رابطه با تصمیم‌گیری در خصوص فرضیه چهارم پژوهش، یعنی میانجی بودن آشفتگی رفتاری نقش میانجی در تأثیر سایش اجتماعی بر اینرسی سازمانی از آزمون سوپل استفاده می‌شود. با توجه به ضرایب استاندارد شده مسیر در شکل ۲، سایش اجتماعی به میزان ۰,۳۶ درصد تغییرات آشفتگی رفتاری را به‌طور مستقیم تبیین می‌کند. آشفتگی رفتاری نیز به میزان ۰,۴۲ از تغییرات اینرسی سازمانی را به‌طور مستقیم تبیین می‌کند. با احتساب موارد یاد شده می‌توان اذهان داشت سایش اجتماعی از طریق آشفتگی رفتاری به میزان $0,151 = (0,36 \times 0,42)$ بر اینرسی سازمانی تأثیر دارد. در رابطه با سنجش معناداری تأثیر میانجی یک متغیر در رابطه بین دو متغیر از آزمون سوپل استفاده می‌شود. در آزمون سوپل مقدار z-value

از طریق رابطه زیر به دست می‌آید که در صورت بیشتر شدن قدرمطلق این مقدار از ۱,۹۶ می‌توان در سطح اطمینان ۰,۹۵ درصد، معنادار بودن تاثیر میانجی یک متغیر را تأیید کرد.

$$Z - Value = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_a^2) + (a^2 \times s_b^2) + (s_a^2 \times s_b^2)}}$$

در این رابطه a مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی، b مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته، s_a خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل و میانجی و s_b خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته می‌باشد. مقادیر مربوط به a ، b ، s_a ، s_b به ترتیب برابر با ۰,۳۶، ۰,۴۲، ۰,۰۴۵، ۰,۰۴۱ می‌باشد. با قرار دادن اعداد در فرمول مقدار معناداری ۹,۳۲ به دست می‌آید. با توجه به اینکه قدرمطلق Z -Value حاصل از آزمون سوبل بیشتر از ۱,۹۶ است. می‌توان اظهار کرد که تاثیر متغیر میانجی آشفته‌گی رفتاری در رابطه میان سایش اجتماعی و اینرسی سازمانی معنادار است.

بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش با هدف پایش تاثیرپذیری اینرسی سازمانی از سایش اجتماعی با تأکید بر نقش میانجی آشفته‌گی رفتاری انجام شد. در این بخش، نتایج پژوهش به تفکیک فرضیه‌ها مطرح می‌شود. در سطح اطمینان ۹۵ درصد سایش اجتماعی بر اینرسی سازمانی و آشفته‌گی رفتاری سازمانی تأثیر دارد. نتایج فرضیه‌های مذکور با پژوهش بیاتی و همکاران (۱۳۹۸)، هورجا و عبدالحسین عباس (۲۰۲۰)، وجه تشابه پژوهش در آن است که سایش اجتماعی بر اینرسی سازمانی این است. همچون پژوهش حاضر سایش اجتماعی بر اینرسی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. در این پژوهش سایش سرپرست به‌عنوان مؤثرترین بعد سایش اجتماعی شناسایی شد. همچنین، با توجه به نتایج پژوهش، می‌توان گفت آشفته‌گی رفتاری نقش متغیر میانجی را در تأثیر سایش اجتماعی بر اینرسی سازمانی دارد. با توجه به پژوهش شفیع و همکاران (۱۳۹۷) و بشیرپور و همکاران (۱۳۹۹) و حسنوی همخوانی دارد. وجه اشتراک این پژوهش در مورد ابعاد برون‌داده‌های شناختی و برون‌داده‌های رفتاری است.

در پژوهش سایش سرپرست بیشترین تأثیر را بر اینرسی سازمانی دارد. این نتیجه نشان می‌دهد که سایش اجتماعی سرپرست که اشاره به کلیه رفتارهای منفی دارد که باعث مختل شدن عملکرد مدیران و سرپرستان می‌گردد، موجب آشفته‌گی رفتاری مدیران است و از

این طریق باعث ایجاد اینرسی سازمانی می‌گردد. سایش اجتماعی بالاخص از طریق سایش سرپرست، که بیانگر کلیه اقداماتی است که موجب اختلال در عملکرد سرپرستان می‌گردد، موجب بروز آشفتگی رفتاری در میان مدیران و سرپرستان شده و از این طریق باعث اینرسی سازمانی بالاخص اینرسی عملی و روانشناختی می‌شود. از این منظر باید افزود که آشفتگی روان‌شناختی حالات ذهنی ناخوشایند با فشارهایی چون استرس، اضطراب، افسردگی است که منجر به پایین آمدن سلامت روان شده و بر سطح کارکرد افراد تاثیر می‌گذارد. در واقع آشفتگی روانشناختی یک اصطلاح کلی است که با تجربه به حالات جسمانی یا شناخت آزاردهنده که با دامنه گسترده‌ای از آسیب‌های روانی ارتباط دارد. از این رو مدیر و سرپرستی که از طریق تضعیف در محل کار براساس بروز رفتار عمدی مدیران و همکاران و زیردستان خود مورد سایش اجتماعی قرار گیرد و دیگران از طریق ایجاد مانع و تخریب روابط مثبت بین فردی عملکرد او را تحت تاثیر قرار دهند، دچار آشفتگی رفتاری شده و نمی‌تواند آنچنان که باید و ظرایف خود را انجام دهد که این مورد سرانجام موجب اینرسی عملی و روانشناختی خواهد شد. نکته مهم در یافته‌های پژوهش، تاثیر سایش اجتماعی بر آشفتگی رفتاری و در نهایت اینرسی روانشناختی است. در حقیقت این نتیجه پژوهش نشان می‌دهد که مدیر و سرپرستی که مورد سایش اجتماعی قرار گیرد، دچار آشفتگی رفتاری شده و در نهایت به اینرسی روانشناختی دچار خواهد گشت.

در زمینه نوآوری پژوهش حاضر باید عنوان کرد با توجه به مرور ادبیات، پژوهشی یافت نشد که تاثیر سایش اجتماعی بر اینرسی سازمانی را با توجه به آشفتگی رفتاری مدیران بررسی کرده باشد. از این رو بینش نظری جدید این پژوهش را می‌توان به این صورت بیان کرد که شرکت‌ها و سازمان‌ها باید با شناسایی انواع اشکال سایش اجتماعی، احتمال بروز آشفتگی‌های رفتاری مدیران خود را کاهش دهند تا به اینرسی دچار نگردند.

پیشنهادها

ژوهش حاضر از دیدگاه نظری و تجربی نقطه شروع مبنایی برای پرداختن به موضوع سایش اجتماعی بر اینرسی سازمانی با نقش میانجی آشفتگی رفتاری است که تاکنون از بسیاری جهات مورد غفلت واقع شده است. البته با توجه به نوپا بودن این مبحث، پژوهشگران آتی فضای زیادی برای ارائه مبانی تئوری‌های جدید در این زمینه، بسط و

گسترش موضوعات و کاربرد عملی آنها خواهد داشت. به طور خاص انجام پژوهش تکمیلی در این حوزه‌ها پیشنهاد می‌شود.

با توجه به موارد مذکور در بخش قبل و همچنین تایید فرضیه‌ها و نتایج پژوهش، پیشنهادهای کاربردی به شرح زیر مطرح می‌شود: با توجه به تأیید فرضیه‌ها و نتایج پژوهش، سازمان‌ها و شرکت‌های دانش بنیان باید در پی یافتن راه‌هایی برای کاهش سایش اجتماعی باشند. این امر باید متناسب با محیط فعالیت آن‌ها باشد تا بتوانند به صورت عینی و واقعی انواع و اشکال سایش اجتماعی را شناسایی کنند. با توجه به پیشنهاد اول، شرکت‌های دانش بنیان می‌توانند مدل‌ها و اشکال سایش اجتماعی در سازمان خود را تجزیه و تحلیل کنند و با توجه به این نتایج سایش اجتماعی را به حداقل رسانند. سازمان‌ها و شرکت‌های دانش بنیان می‌توانند برای تجزیه و تحلیل محیط خود و برای به کارگیری سایش سرپرست، از روندهای سایش اجتماعی آگاهی یابند و به افراد آموزش‌های لازم را در جهت آشنایی با این پدیده مخرب بدهند.

با توجه به نقش میانجی آشفته‌گی رفتاری، شرکت‌ها و سازمان‌ها با زمینه‌سازی مناسب و دوری از رفتارهای مؤید سایش اجتماعی، بستر را برای آرامش مدیران و دوری از آشفته‌گی رفتاری فراهم سازند. سازمان‌ها در مقابله با آشفته‌گی رفتاری می‌توانند رفتارهای متنوعی از خود نشان دهند. بهتر است که مدیران شرکت‌های دانش بنیان، در مقابله با چنین پدیده‌ای در مرحله اول، واقعیت موجود در سازمان را قبول کرده، به جای انکار واقعیت یا فرار از آن تدابیری اندیشیده و در پی حل آن باشند. با توجه به یافته‌های پژوهش، داشتن سازمانی با جو آرام و مناسب در صورتی ممکن است که سازمان‌ها از پدیده سایش اجتماعی به دور باشند. در زمینه پژوهش‌های آینده پیشنهاد می‌شود که تأثیر سایش اجتماعی را بر دیگر متغیرهای مرتبط بررسی و دیگر مؤلفه‌های مؤثر با آشفته‌گی رفتاری را شناسایی کنند. همچنین پیشنهاد می‌شود که پیشایندها و پسایندهای سایش اجتماعی در شرکت‌های دانش بنیان با رویکرد آمیخته مورد مطالعه قرار گیرد.

تعارض منافع

تعارض منافع ندارم.

ORCID

Ali Shariat Najade



<https://orcid.org/0000-0001-8609-6960>

Seyedh Nasim mousavi



<https://orcid.org/0000-0001-8124-2180>

منابع

- ابراهیمی، سیدعباس (۱۳۹۴). درآمدی بر اینرسی سازمانی و عوامل تاثیرگذار بر آن در سازمان‌های دولتی، فصلنامه سازمان‌های دولتی، سال ۴، شماره ۳، صص ۱۲۰-۱۰۲.
- اعظمی، ادريس؛ کاکابرای، کیوان (۱۳۹۶). پیش‌بینی تحمل آشفتگی براساس سیستم‌های مغزی رفتاری و بد تنظیمی هیجانی، برازش یک مدل، مجله کمیته تحقیقات دانشجویی دانشگاه علوم پزشکی سنروار، سال ۲۱، شماره ۳۹، صص ۳۷-۲۹.
- بیاتی، بهنام؛ سلیمانی، مجید؛ احمدی، سیروس (۱۳۹۸). اثر اینرسی سازمانی بر ریاکاری با میانجی کم کاری و سایش اجتماعی کارکنان (مورد مطالعه: سازمان ورزش شهرداری تهران)، فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی در ورزش، دوره ۶، شماره ۲، صص ۹۹-۸۵.
- شفیعی، میثم؛ زارعیان، محمد؛ زارعی متین، حسن و فیروزی، منیژه (۱۳۹۷). شناسایی و مدل‌سازی عوامل اثرگذار بر آشفتگی رفتاری در مدیران بازاریابی صنعتی بهره‌گیری از نظریه داده بنیاد، فصلنامه مدیریت بازرگانی، دوره ۱۱، شماره ۱، صص. ۲۰۰-۱۷۹.
- رشیدی، زهرا و فراستخواه، مقصود (۱۳۹۷). مفهوم‌پردازی پدیده سایش از منظر اعضای هیات علمی دانشگاه‌های جامع شهر تهران: مطالعه‌ای زمینه‌ای، فصلنامه پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی، دوره ۲۴، شماره ۴، صص ۱۵۰-۱۲۳.
- محترم، معصومه و زمانی، سمیرا (۱۳۹۹). پیش‌بینی سایش اجتماعی براساس ادراک معلمان از انواع فرهنگ سازمانی در مدارس، فصلنامه پژوهشی مدیریت مدرسه، شماره ۳، صص ۱۴۸-۱۲۷.

References

- Anwar ,F, Paul SidinI, J(2016). Social Undermining, Stress and Well-Being: A Mediation Mechanism, *International Journal of Business and Economic Affairs (IJBEA)*, 1(1), P.86-92.
- Abrahimi, S, A (2014). An Introduction to Organizational Inertia and Its Influencing Factors in Governmental Organizations, *Quarterly Journal of Governmental Organizations*, Fourth Year, No. (13 consecutive). P.120-102. [In Parsian]
- Azamiyah, I & Kakabraei, Saturn (2016). Predicting turbulence tolerance based on behavioral brain systems and emotional dysregulation, fitting a

- model, *Journal of Student Research Committee of Sabzevar University of Medical Sciences*, V(21), N (39), P. 37-29. (In Parsian).
- Bayati, B, Soleimani, M, Ahmadi, S (2018). The Effect of Organizational Inertia on Hypocrisy Mediated by Underemployment and Social Wear of Employees (Case Study: Tehran Municipality Sports Organization), *Quarterly Journal of Organizational Behavior Studies*, in Sports V(6), N(2),P. 99-85. (In Parsian).
- Duffy, M.K., Ganster, D.C & Pagon, M (2002).Social undermining in the workplace. *Academy of Management Journal*. 45: 331–352.
- Godkin, L. Allcorn, S. (2008) "Overcoming organizational inertia: A tripartite model for achieving strategic organizational change;*Journal of Applied Business and Economics*, 8 (1): 82-95.
- Greenberg1, , D,M, Kolasi3, J, P , C. Hegsted1, Yoni Berkowitz1, Y,L. Jurist,E(2017). Mentlized affectivity: A new model and assessment of emotion regulation, regulation. *PLos One*, ,P.1-27.
- Herman, I, (2011), Inertia and change related to sustainability – An nstitutional approach, *journal of cleaner production*, Vol 99: 354-365.
- Heimonen, M, (2015), Organizational Inertia in a Strategic Public Sector Merger: Case Aalto University, Aalto University publication series, *Department of Industrial Engineering and Management*.
- Hurajah Hasnawl, H, Abdulhassan Abbas,A(2020), Workplace Ostracism as a Mediating Variable in the Relationship between Paradoxical Leader Behaviours and Organizational Inertia, *Organizacija*, 53,p.165-181
- Kafinejad,M(2018).The Investigation Relation Between Inefficient Attitude and Social Undermining of the Employees of Football Clubs in Kerman, *International Journal of Advanced Biological and Biomedical Research*, 7(1), P.76-86
- Karthikeyan,C(2017).An Exploratory Study on Increasing Social Undermining in Organisations: A Socio Psychological Leadership Perspective, *International Journal of Research in SocialSciences*,P.554-590.
- Leyro,T,M Michael J. Zvolensky,M,J, & Bernstein, A(2010). Distress Tolerance and Psychopathological Symptoms and Disorders:A Review of the Empirical Literature *Among Adults, i n Psychological Association*, 576 – 600
- Mikalef,P, Wetering ,R, V Krogstie,J(2019). From Big Data Analytics to Dynamic Capabilities:The Effect of Organizational Inertia, From Big Data Analytics to Dynamic Capabilities, *Twenty-Third Pacific Asia Conference on Information Systems*,P.1-14.

- Mahtarm, M & Zamani, S (2020). Predicting social wear and tear based on teachers' perceptions of different types of organizational culture in schools, *Quarterly Journal of School Management*, (3).P. 148-127. [In Parsian]
- Sandín, S. Simons, J, M. Valiente , R, M. Simons, R & Chorot1,P(2017). Psychometric properties of the spanish version of The Distress Tolerance Scale and its relationship with personality and *psychopathological symptoms Psicothema*,P. 421-428.
- Shi, X & Zhang, Q(2018). Inbound Open Innovation And Radical Innovation Capability, The Moderating Role Of Organization Inertia, *Journal Of Organization Change Management*, p.581-597.
- Safei, M; Zareian, M, Zarei Matin, H & Firoozi, M (2017). Identifying and Modeling the Factors Affecting Behavioral Disorder in Industrial Marketing Managers Utilizing Foundation Data Theory, *Business Management Quarterly*, V(11), N(1), p. 200-179. [In Parsian]
- Taherpour, F, Rajaeepour, S Siadat ,A & KazemI,I(2016). Analysis of Bilateral Effects between Social Undermining and Co-Creation among University Faculty Members, *International Education Studies*;. (9),(7), P.135-144.



استناد به این مقاله: شریعت نژاد، علی، موسوی، سیده نسیم. (۱۴۰۰). پایش تاثیرپذیری اینرسی سازمانی از سایش اجتماعی؛ تبیین نقش میانجی آشفته‌گی رفتاری مدیران. فصلنامه علمی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)، ۳۰ (۱۰۲) ۱۲۵-۱۴۶.



Management Studies in Development and Evolution is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License.