



The role of social friction in organizational inertia with the mediating role of organizational agility (Education of West Azerbaijan Province)

Farshid Rostamzadeh^{1*} | Javad Keyhan² | Fariba Gol Mohamadian³

1. Corresponding Author, Department of educational sciences, Islamic Azad University, Urmia branch, Urmia, Iran. Email: rostamzadehfarshid@yahoo.com

2. Department of Educational Sciences, Islamic Azad University, Urmia branch, Urmia, Iran. Email: keyhan.edu@gmail.com

3. Department of Educational sciences, Islamic Azad University, Urmia branch, Urmia, Iran. Email: faribamohamadi3217@gmail.com

ARTICLE INFO

Article type:

Research Article

Article History:

Received March 10, 2023

Revised July 04, 2023

Accepted August 20, 2023

Published online 09 December 2023

Keywords:

social wear,
organizational inertia,
organizational agility.

ABSTRACT

The purpose of this study is to investigate the role of social wear in organizational inertia, with the role of mediating organizational agility in school principals of West Azerbaijan province, which is in terms of the philosophy of research, quantitative in terms of purpose, is applied and in terms of data collection and analysis of them is descriptive correlational method and structural modeling. The statistical society includes all school principals of West Azerbaijan province with 386 people. As simple random sampling based on Morgan's table, 386 people were selected as samples. The data collection tool is a standard questionnaire, and the reliability of the questionnaires was confirmed based on Cronbach's alpha coefficient. Data analysis was performed using SPSS22 and LISREL software in two descriptive and inferential levels. Findings of structural equation modeling showed that the default of causal modeling is that is, univariate normality. The relationship between all variables was significant at the level of 0.01. A comparison of results showed that there is the highest correlation between social attrition and organizational inertia and the lowest correlation between organizational agility and social attrition. Also, organizational agility as a mediator variable has a significant relationship with social attrition and organizational inertia. It can be concluded that the results of the research are rooted in the attitude of managers in the bureaucratic organizational environment. Therefore, it is expected that with group spirit and efficient human relationships, this type of negative attitude can be overcome in employees and minimize performance wear and move towards the agile organization.

Cite this article: Rostamzadeh, F.; Keyhan, J. & Gol Mohamadian, F. (2024). The role of social friction in organizational inertia with the mediating role of organizational agility (Education of West Azerbaijan Province). *Social Capital Management*. 10 (4), 341-352. Doi: <http://doi.org/10.22059/jscm.2023.355676.2393>





نقش سایش اجتماعی در اینرسی سازمانی با نقش میانجیگری چابکی سازمانی در مدیران مدارس استان آذربایجان غربی

فرشید رستمزاده^{۱*} | جواد کیهان^۲ | فریبا گل محمدیان^۳

۱. نویسنده مسئول، گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ارومیه، ارومیه، ایران. رایانامه: rostamzadehfarshid@yahoo.com

۲. گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ارومیه، ارومیه، ایران. رایانامه: keyhan.edu@gmail.com

۳. گروه علوم تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد ارومیه، ارومیه، ایران. رایانامه: faribamohamadi3217@gmail.com

اطلاعات مقاله

چکیده

نوع مقاله:

پژوهشی

تاریخ‌های مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۱۲/۱۹

تاریخ بازنگری: ۱۴۰۲/۰۴/۱۳

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۵/۲۹

تاریخ انتشار: ۱۴۰۲/۰۹/۱۸

کلیدواژه:

اینرسی سازمانی،

چابکی سازمانی،

سایش اجتماعی.

هدف از تحقیق حاضر بررسی نقش سایش اجتماعی در اینرسی سازمانی با نقش میانجیگری چابکی سازمانی در مدیران مدارس استان آذربایجان غربی بود که از نظر فلسفه پژوهش از نوع کمی، از نظر هدف از نوع کاربردی، و از نظر جمع‌آوری داده‌ها و تحلیل آن‌ها به روش توصیفی از نوع همبستگی و مدل‌یابی ساختاری است. جامعه آماری شامل همه مدیران مدارس استان آذربایجان غربی به تعداد ۳۳۶۴ نفر بود که به صورت نمونه‌گیری تصادفی ساده بر اساس جدول مورگان ۳۸۶ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. ابزار جمع‌آوری داده‌ها پرسشنامه استاندارد بود و پایایی آن بر اساس ضریب آلفای کرونباخ تأیید شد. آنالیز داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS22 و LISREL در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. یافته‌های مدل‌سازی معادلات ساختاری نشان داد پیش فرض مدل‌یابی علی، یعنی نرمال بودن تک‌متغیری، برقرار است. رابطه همه متغیرها در سطح ۰/۰۱ معنادار بود. مقایسه نتایج نشان داد بیشترین همبستگی بین سایش اجتماعی و اینرسی سازمانی و کمترین همبستگی بین چابکی سازمانی و سایش اجتماعی برقرار است. همچنین چابکی سازمانی به منزله متغیر میانجی با سایش اجتماعی و اینرسی سازمانی رابطه معنادار دارد. می‌توان استنتاج کرد که نتایج حاصل از تحقیق می‌تواند ریشه در نوع نگرش مدیران در محیط سازمانی بوروکراتیک داشته باشد. پس انتظار می‌رود با روحیه گروهی و روابط انسانی کارآمد بتوان بر این نوع نگرش منفی در کارکنان غلبه کرد و سایش عملکرد را به حداقل رساند و به سمت سازمان چابک قدم برداشت.

استناد: رستمزاده، فرشید؛ کیهان، جواد و گل محمدیان، فریبا (۱۴۰۲). نقش سایش اجتماعی در اینرسی سازمانی با نقش میانجیگری چابکی سازمانی در مدیران مدارس استان آذربایجان غربی. مدیریت سرمایه اجتماعی، ۱۰ (۴) ۳۴۱-۳۵۲.

DOI: <http://doi.org/10.22059/jscm.2023.355676.2393>

ناشر: مؤسسه انتشارات دانشگاه تهران.

© فرشید رستمزاده، جواد کیهان، فریبا گل محمدیان.

DOI: <http://doi.org/10.22059/jscm.2023.355676.2393>



مقدمه / بیان مسئله

عصر حاضر عصر تغییرات شگرف سازمانی است (رهنمود و عباس‌پور، ۱۳۹۶: ۲۶) و سازمان‌ها برای پیشبرد اهداف خود نیازمند تحولات کارآمد هستند (Goodkin & Alcorn, 2018: 6). مدیران آموزش و پرورش باید در زمینه تغییرات تکنولوژی، نیازهای متنوع مخاطبان، تغییرات سریع جمعیتی، بیماری‌های نوپدید، معیارهای کیفیت آموزشی، و ... اطلاعات خود را به‌روز و بهینه کنند (حجازی و همکاران، ۱۳۹۶: ۲۳۰). چون بر اساس تجارب زیسته محقق در بعضی از مدارس استان آذربایجان غربی مدیرانی که در مدارس در برابر تغییرات مقاوم‌اند و انعطاف لازم را ندارند عملکرد معلمان و سایر کارکنان را دچار فرسایش و در مدارس حالت اینرسی ایجاد می‌کنند. بنابراین مدیران آموزشگاه‌ها و مدارس استان آذربایجان غربی برای ادامه حیات آموزش و پرورش باید به دور از احساسات منفی و بدون فرسایش عملکرد کارکنان و به صورت سیستمی عمل کنند و با محیط بیرون در تعامل باشند. چون انعطاف‌ناپذیری به کارکنان سازمان اجازه نمی‌دهد خود را با تغییرات محیطی تطبیق دهند. در نتیجه موجب رکود فردی و فرسایش عملکرد نیروی انسانی و در پی آن به وجود آمدن حالت اینرسی در کل سازمان می‌شود (ابراهیمی، ۱۳۹۹: ۱۰۲). اینرسی سازمانی قدرت و مقاومت سازمان در برابر تحولات محیطی است که باعث کند شدن سرعت تطبیق‌پذیری سازمان با محیط می‌شود (سپهوند و همکاران، ۲۰۱۷: ۷). تعاریف متعددی از اینرسی سازمانی در مطالعات وجود دارد. اما اصل اساسی و مشترک در اکثر تعاریف، که مد نظر تحقیق پیش رو هم هست، عامل عدم تغییر در سازمان است. به عبارتی، مقاومت مدیران مدارس در برابر تغییرات منجر به روزمرگی و بی‌انگیزگی و تنبلی کارکنان در سازمان آموزش و پرورش می‌شود و یک رفتار آسیب‌زا به حساب می‌آید (حکاک و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۵۵). از طرفی، سال‌های اخیر، در آموزش و پرورش رفتارهای مختلف آسیب‌زا در محیط‌های کاری توجه بسیاری از پژوهشگران و نظریه‌پردازان را به خود جلب کرده که یکی از این رفتارهای آسیب‌زا رفتار سایشی است (Dunn & Morris, 2019: 56). سایش اجتماعی یکی از زوایای تاریک زندگی سازمانی است (نصرافهانی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۵۶)؛ به معنی احساسات منفی که روی یک هدف یا فرد مشخص متمرکز شده است (بالاور و همکاران، ۱۳۹۹: ۳۸). وجود سایش اجتماعی در مدیران آموزشگاه‌ها و مدارس در طول زمان در عملکرد و روابط آن‌ها در درون سازمان و اجتماع فرسایشی مستمر ایجاد می‌کند (بالاور و همکاران، ۱۳۹۹: ۳۸) که در نمونه مورد مطالعه مشاهده شده است و هزینه‌های سنگینی را بر سازمان آموزش و پرورش و جامعه تحمیل می‌کند (نصرافهانی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۵۶). بنابراین توجه به پیامدهای سایش اجتماعی و همچنین عوامل واسطه‌ای که بتوانند آن را کنترل یا تضعیف کنند در مدارس و مؤسسات آموزشی، به عنوان یک سیستم باز و پویا، مدیران مدارس را با شعار «تابودی در انتظار شماسست، مگر اینکه نوآور باشید» مواجه کرده است (شریف‌زاده، ۱۳۹۷: ۸۰). از طرفی مسائل امروز مدارس با راه‌حل‌های دیروز حل‌شدنی نیست و شرایط محیطی به حدی پیچیده و نامطمئن شده که آموزش و پرورش بدون نوآوری نمی‌تواند حیات خود را تضمین کند (دیهیم‌پور و همکاران، ۱۳۹۹: ۱۴۶). جهت مقابله با این رخداد، پارامتری به نام چابکی سازمانی نیاز است. چابکی یعنی توانایی فائق آمدن بر چالش‌های غیر منتظره برای رویارویی با تهدیدهای بی‌سابقه محیط کاری (Ravi & De, 2021: 137). کارکنان سازمان با نوع نگرش خود به سازمان موجب ایجاد سازمان چابک می‌شوند (طالب‌پور و همکاران، ۱۳۹۵: ۸۲). مدیران مدارس و مؤسسات آموزشی برای بهره‌گیری از مزایای چابکی سازمانی با چالش‌های مختلف، از جمله تنبلی اجتماعی کارکنان، روبه‌رو هستند (تکلو و همکاران، ۱۳۹۳: ۷). عدم توجه به این مسئله پیامدهایی چون رسوخ کردن تنبلی در بین مدیران و کارکنان سازمان، بازده شغلی بسیار پایین، اشتیاق کم به کار، و فرسایش عملکرد را در پی خواهد داشت (غفاری و رستم‌نیا، ۱۳۹۶: ۳۰۹). با عنایت به تبیین متغیرها و درک مسئله پژوهش، محققان در تحقیق حاضر در پی آن بودند که نقش سایش اجتماعی در اینرسی سازمانی با نقش میانجیگری چابکی سازمانی در آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی را بررسی کند.

اهداف و فرضیات پژوهش

هدف کلی: بررسی نقش سایش اجتماعی در اینرسی سازمانی با نقش میانجیگری چابکی سازمانی در مدیران مدارس و آموزشگاه‌های آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی.

اهداف اختصاصی (ویژه): ۱. بررسی رابطه سایش اجتماعی با چابکی سازمانی در مدیران مدارس آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی؛ ۲. بررسی رابطه اینرسی سازمانی با چابکی سازمانی در مدیران مدارس و آموزشگاه‌های استان آذربایجان غربی؛ ۳. بررسی رابطه چابکی سازمانی با سایش اجتماعی و اینرسی سازمانی در مدیران مدارس و آموزشگاه‌های استان آذربایجان غربی.

فرضیات تحقیق

۱. بین سایش اجتماعی با چابکی سازمانی مدیران مدارس و آموزشگاه‌های استان آذربایجان غربی رابطه وجود دارد؛
۲. بین اینرسی سازمانی با چابکی سازمانی در مدیران مدارس و آموزشگاه‌های استان آذربایجان غربی رابطه وجود دارد؛
۳. چابکی سازمانی در رابطه با سایش اجتماعی و اینرسی سازمانی در مدیران مدارس و آموزشگاه‌های استان آذربایجان غربی رابطه واسطه‌ای دارد؛

پیشینه نظری پژوهش

محققان برای بررسی پدیده‌های سازمانی نو از استعاره‌ها و مفاهیم نوین استفاده می‌کنند که بهتر بتوانند به توافق مفهومی بین هم برسند (بیاتی و همکاران، ۱۳۹۸: ۵). در سطح سازمانی پدیده اینرسی توانایی و قابلیت مدیران را برای بروز خلاقیت و انعطاف در برابر تغییرات و حل مسائل آموزشی تحت تأثیر قرار می‌دهد (ابراهیمی، ۱۳۹۴: ۱۰۰) و شامل انواع شناختی، رفتاری، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی (Polites & Karhana, 2022: 63) و دارای ابعاد بینشی، ساختاری، عملی، اقتصادی، و روان‌شناختی است (شریف‌نژاد و موسوی، ۱۴۰۰: ۷). در سطح کارکنان نیز پدیده‌های رفتاری، مانند سایش اجتماعی، مانع ایجاد و حفظ روابط مطلوب می‌شود (Smith & Webster, 2020: 453) که ابعاد آن شامل سایش همکار و سایش سرپرست است (Duffy et al., 2019: 1). رینالدز^۱ مؤلفه‌های سایش اجتماعی را شامل سایش مستقیم، کلامی، فیزیکی، و غیرکلامی می‌داند (نصراصفهبانی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۵۹). همچنین در سطح کارکنان پدیده رفتاری چابکی منابع انسانی شیوع بالایی پیدا کرده است (بیاتی و همکاران، ۱۳۹۸: ۵) که یک توانایی ضروری برای سازمان‌های امروزی است (مردانی و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۷۷) تا مدیران با اهتمام به آن با تغییرات محیطی امروزه منطبق شوند و از فرصت‌های موجود جهت کسب مزیت رقابتی استمداد بطلبند (رضایی و همکاران، ۱۳۹۷: ۶۱).

پیشینه تجربی پژوهش

نتایج تحقیق بیاتی و همکارانش (۱۳۹۸) نشان داد اینرسی سازمانی بر ریاکاری و کم‌کاری و سایش اجتماعی تأثیر مثبت و معنادار دارد و به کاهش انعطاف کارکنان در برابر تغییر و کاهش خلاقیت در آنان منجر می‌شود. نتایج تحقیق جعفری و همکارانش (۱۳۹۷) حاکی از این است که اینرسی سازمانی با نوآوری رابطه منفی دارد و سازمانی که دچار اینرسی شود کارکنان آن انعطاف لازم در برابر تغییر را نخواهند داشت. در نتیجه ممکن است منجر به سایش اجتماعی در کارکنان سازمان شود. غفاری و رستم‌نیا (۱۳۹۶) در تحقیقی نشان دادند مؤلفه‌های فرهنگ بوروکراتیک بر انواع اینرسی تأثیر مثبت و معنادار دارد. نتایج تحقیق ابراهیمی (۱۳۹۹) نشان داد مهم‌ترین عامل تأثیرگذار بر اینرسی سازمانی اینرسی دانشی است که دارای دو بعد اینرسی یادگیری و تجربه است و تأثیر مستقیم بر کاهش انعطاف و چابکی دارد. مطالعه کاملی و همکارانش (۱۳۹۸) نشان داد تغییر روان افراد را درگیر می‌کند و میزان چابکی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد. اسمیت^۲ و وبستر (۲۰۲۰) نشان دادند سایش اجتماعی باعث کاهش عملکرد فردی و تضعیف چابکی سازمانی می‌شود. استفی‌هاگ^۳ (۲۰۱۹) اقدام به شناسایی پیامدهای اینرسی سازمانی کرد و به این نتیجه رسید که اینرسی و تمایل به سکون در سازمان مانع تغییرات و چابکی سازمانی و در نتیجه موجب سایش اجتماعی در سازمان می‌شود. نتایج تحقیق دارونگ^۴ و تای (۲۰۱۹) درباره تأثیر رفتار سایش اجتماعی اعضای سازمان بر رفتارهای

1. Renalds
2. Smith
3. Steffy Hogg
4. Darung

کاری کارکنان نشان داد کنترل رفتارهای سایشی در محیط کار به منظور ایجاد اعتماد بین کارکنان و رفتارهای کاری بهتر در محیط کار تأثیر دارد.

محدوده و قلمروی مورد مطالعه

جامعه آماری این تحقیق همه مدیران مدارس و آموزشگاه‌های آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی در سال ۱۴۰۱ - ۱۴۰۲ به تعداد ۳۳۶۴ نفر بود که تعداد ۳۸۶ نفر به عنوان نمونه به شکل تصادفی ساده جهت مطالعه انتخاب شدند.

روش و ابزار تحقیق

پژوهش حاضر با توجه به فلسفه پژوهش کمی، با توجه به هدف از نوع مطالعات کاربردی، از لحاظ شیوه جمع‌آوری داده‌ها و تحلیل آن‌ها توصیفی، و از نوع مطالعات همبستگی و مدل‌یابی ساختاری است. ابزار اصلی پژوهش حاضر سه پرسشنامه استاندارد در مقیاس پنج‌گزینه‌ای لیکرت (خیلی کم تا خیلی زیاد) بود. برای اندازه‌گیری متغیر سایش اجتماعی از پرسشنامه پژوهش دافی و همکارانش (۲۰۰۲) استفاده شد. این پرسشنامه در مطالعه فیاضی و یوسفیان (۱۳۹۴) با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۴ اعتباریابی شده است. پایایی پرسشنامه در پژوهش حاضر نیز بر اساس ضریب آلفای کرونباخ $\alpha = 0.81$ به دست آمد. برای اندازه‌گیری متغیر اینرسی سازمانی از پرسشنامه پژوهش هاگ (۲۰۱۴) استفاده شد که این پرسشنامه در مطالعه نجاری (۱۳۹۹) با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۳ اعتباریابی شده است. پایایی پرسشنامه پژوهش حاضر نیز بر اساس ضریب آلفای کرونباخ $\alpha = 0.84$ به دست آمد. برای متغیر چابکی از پرسشنامه پژوهش شریفی و یانگ (۲۰۰۰) استفاده شد. این پرسشنامه در مطالعه قنبری و همکارانش (۱۳۹۳) با ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۰ اعتباریابی شده است. پایایی پرسشنامه پژوهش حاضر نیز بر اساس ضریب آلفای کرونباخ $\alpha = 0.79$ به دست آمد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS22 و LISREL در دو سطح توصیفی و استنباطی انجام شد. همچنین برای تعیین میزان توان سایش اجتماعی بر اینرسی سازمانی با نقش میانجی چابکی سازمانی از مدل‌یابی معادلات ساختاری بر اساس نرم‌افزار آماری LISREL استفاده شد.

یافته‌های پژوهش

در جدول ۱ شاخص‌های توصیفی متغیرها - شامل میانگین، انحراف استاندارد، چولگی، کشیدگی - ارائه شده‌اند. کلاین^۱ (۲۰۱۱) پیشنهاد می‌کند در مدل‌یابی علی توزیع متغیرها باید نرمال باشد و قدر مطلق چولگی و کشیدگی متغیرها به ترتیب نباید از ۳ و ۱۰ بیشتر باشد. با توجه به جدول ۱ قدر مطلق چولگی و کشیدگی همه متغیرها کمتر از مقادیر مطرح‌شده توسط کلاین (۲۰۱۱) است. بنابراین پیش فرض مدل‌یابی علی، یعنی نرمال بودن تک‌متغیری، برقرار است. در جدول ۲ ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده‌اند.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

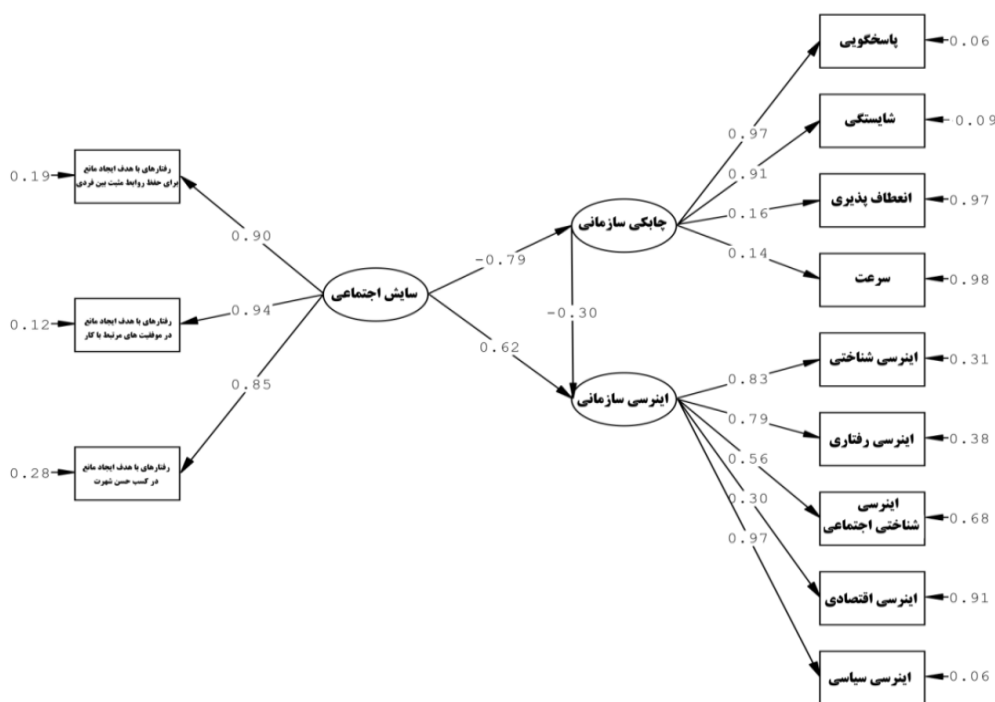
متغیر	میانگین	انحراف استاندارد	چولگی	کشیدگی
سایش اجتماعی	۳/۲۴	۰/۶۹	-۰/۰۵	-۰/۱۹
چابکی سازمانی	۲/۵۳	۰/۵۶	۰/۳۱	۰/۰۷
اینرسی سازمانی	۳/۲۹	۰/۵۲	-۰/۰۷	۰/۱۲

جدول ۲. ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

شماره	متغیر	۱	۲	۳
۱	سایس اجتماعی	۱		
۲	چابکی سازمانی	-۰/۶۱**	۱	
۳	اینرسی سازمانی	۰/۷۲**	-۰/۶۴**	۱

*p<0.05, **p<0.01

به منظور بررسی ارتباط میان متغیرهای تحقیق، ابتدا آزمون همبستگی اجرا شد. به دلیل نرمال بودن متغیرها، ضریب همبستگی پیرسون محاسبه شد. نتایج در جدول ۲ نشان داده شده است. با توجه به جدول ۲، نتایج آزمون نشان می‌دهد رابطه همه متغیرها در سطح ۰/۰۱ معنادار است. بیشترین همبستگی بین دو متغیر سایس اجتماعی و اینرسی سازمانی با ضریب همبستگی پیرسون معادل ۰/۷۲ است؛ بدین معنی که با افزایش سایس اجتماعی در سازمان اینرسی سازمانی افزایش می‌یابد و بین دو متغیر چابکی سازمانی و اینرسی سازمانی با ضریب همبستگی پیرسون -۰/۶۴ - بیشترین رابطه معنادار و منفی وجود دارد. بدین معنا که هرگاه افراد سازمان انعطاف و ظرفیت ایجاد و خلق دانش جدید را نداشته باشند سازمان به سمت سکون و بی‌حرکی میل بیشتری خواهد کرد و رابطه بین دو متغیر چابکی سازمانی و سایس اجتماعی نیز معنادار و منفی می‌شود که در این تحقیق کمترین همبستگی بین این دو متغیر گزارش شده است.

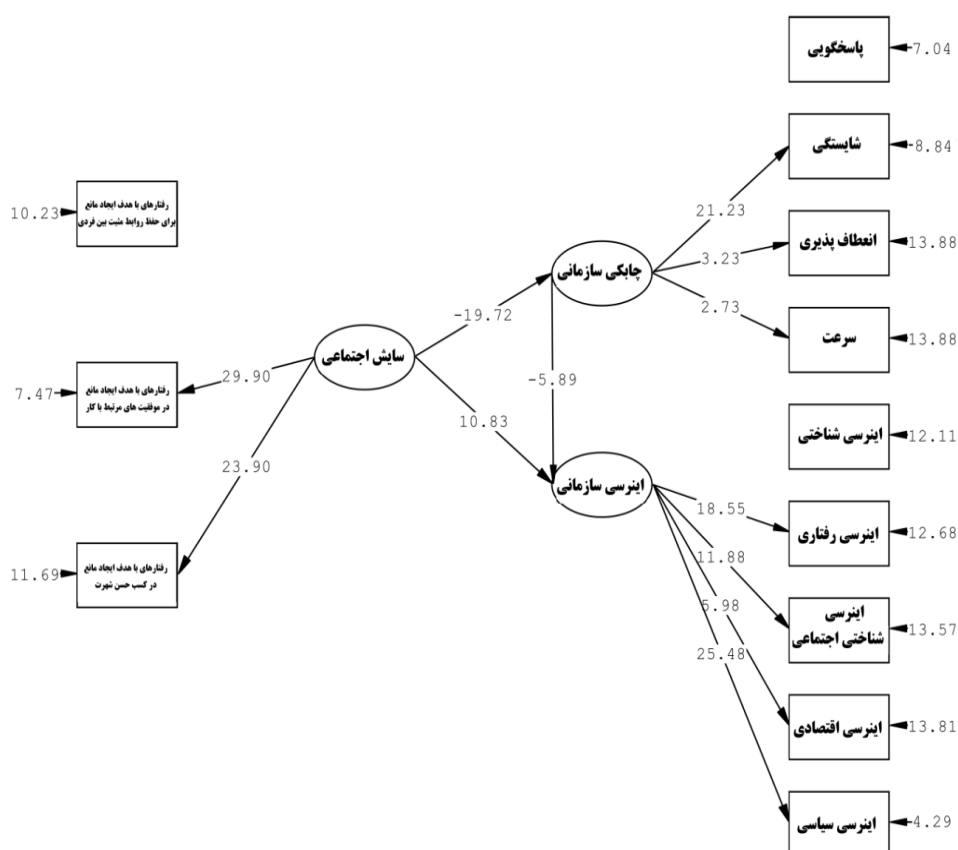


Chi-Square=141.54, df=51, P-value=0.00000, RMSEA=0.073

شکل ۱. الگوی آزمون شده پژوهش در حالت استاندارد

آزمون الگوی نظری پژوهش و برازش آن با داده‌های گردآوری شده، با روش بیشینه احتمال و با استفاده از نرم‌افزار لیزرل نسخه ۸/۸، انجام شد. طبق اطلاعات شکل ۱، اثر سایس اجتماعی بر اینرسی سازمانی (۰/۶۲) با آماره تی ۱۰/۸۳ در سطح معناداری ۰/۰۱ مثبت و معنادار است؛ بدین معنی که با افزایش سایس اجتماعی در سازمان، سازمان به سمت سکون پیش می‌رود و مقاومت کارکنان در برابر تغییر هم بیشتر می‌شود. در نتیجه باعث کند شدن سرعت تطبیق پذیری سازمان با محیط می‌شود. اثر سایس اجتماعی بر چابکی سازمانی (۰/۷۲) با آماره تی ۱۹/۷۲ در سطح معناداری ۰/۰۱ منفی و معنادار است. بدین معنی که سایس اجتماعی توانایی سازمان را برای فائق آمدن بر چالش‌های غیر منتظره برای رویارویی با تهدیدهای بی‌سابقه محیط کاری و پیشرفت کاهش می‌دهد. اثر چابکی سازمانی بر اینرسی سازمانی (۰/۳۰) با آماره تی ۲/۸۹ در سطح معناداری ۰/۰۱ منفی و

معنادار است. بدین معنی که هر قدر چابکی سازمانی بیشتر باشد تمایل به سکون و مقاومت در برابر تغییر کاهش پیدا می‌کند. اثر سایش اجتماعی بر اینرسی سازمانی با نقش میانجی چابکی سازمانی (+/۲۳) با آماره^۱ تی ۳/۳۶ در سطح معناداری ۰/۰۱ مثبت و معنادار است. بدین معنی که با افزایش سایش اجتماعی اینرسی سازمانی نیز افزایش پیدا خواهد کرد. همچنین با توجه به شکل ۱ درمی‌یابیم مؤلفه‌های پاسخگویی و شایستگی بر متغیر چابکی سازمانی بیشترین تأثیر و سرعت و انعطاف‌پذیری کمترین تأثیر را دارند. و مؤلفه‌های اینرسی سیاسی، اینرسی شناختی، و اینرسی رفتاری به ترتیب بیشترین تأثیرات را بر اینرسی سازمانی و مؤلفه‌های اینرسی شناختی-اجتماعی و اینرسی اقتصادی کمترین تأثیرات را دارند. و مؤلفه‌های رفتارهایی با هدف ایجاد مانع در موفقیت‌های مرتبط با کار، رفتارهایی با هدف ایجاد مانع برای حفظ روابط مثبت بین فردی، و رفتارهایی با هدف ایجاد مانع در کسب حسن شهرت به ترتیب بیشترین تأثیر را بر متغیر سایش اجتماعی دارند.



Chi-Square=141.54, df=51, P-value=0.00000, RMSEA=0.073

شکل ۲. الگوی آزمون‌شده پژوهش در حالت معناداری

برای بررسی میزان برازش مدل آزمون‌شده از شاخص‌های معرفی‌شده از سوی کلاین (۲۰۱۱) استفاده شد. این شاخص‌ها عبارت‌اند از: $X^2/d.f$: که مقادیر کمتر از ۳ قابل پذیرش هستند، شاخص نیکویی برازش^۱ (GFI)، شاخص برازش تطبیقی^۲ (CFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۹ نشان‌دهنده برازش مناسب الگو هستند، شاخص نیکویی برازش تعدیل‌یافته^۳ (AGFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۸ قابل قبول هستند، و مجذور میانگین مربعات خطای تقریب^۴ (RMSEA) که مقادیر کمتر از ۰/۱ نشان‌دهنده برازش مناسب الگو هستند. با توجه به شاخص‌های به‌دست‌آمده درمی‌یابیم مدل برازش داده‌شده مناسب است.

1. goodness of fit index
2. comparative fit index
3. adjusted goodness of fit index
4. root mean square error of approximation

جدول ۳. مشخصه‌های برازندگی انطباق

X ² /df	RMSEA	CFI	GFI	AGFI
۲/۷۷	۰/۰۷	۰/۹۳	۰/۹۲	۰/۸۷

نتیجه

نتایج پژوهش حاضر به تفکیک فرضیه‌ها مطرح شده است. نتایج احصاشده از این تحقیق حاکی از آن است که اثر سایش اجتماعی بر اینرسی سازمانی (۰/۶۲) با آماره $t=10/83$ در سطح معناداری ۰/۰۱ مثبت و معنادار است. محققان، جهت تبیین این فرضیه، طبق نظریه اسمیت^۱ و وبستر (۲۰۲۰)، که اعلام کرده‌اند با افزایش سایش اجتماعی کارکنان سازمان‌ها اغلب برای تغییر و تحول از خود بی‌علاقگی نشان می‌دهند و نوعی رخوت و بی‌حالی در سازمان افزایش می‌یابد، این رابطه را تأیید می‌کنند که این فرضیه در مورد مدیران مدارس می‌تواند به شکل مقاومت در برابر تغییر و مختل شدن عملکرد مدیران و کارکنان مصداق پیدا کند که این نتیجه با یافته‌های تحقیق بیاتی و همکارانش (۱۳۹۸)، حاکی از آنکه با افزایش سایش مقاومت در مقابل تغییر نیز افزایش می‌یابد و باعث مختل شدن عملکرد مدیران و سرپرستان و آشفتگی رفتاری آنان می‌شود و در نهایت به اینرسی روان‌شناختی دچار خواهند شد، همخوانی دارد. از نتایج دیگر این تحقیق این است که اثر سایش اجتماعی بر چابکی سازمانی (۰/۷۹-) با آماره $t=19/72$ در سطح معناداری ۰/۰۱ منفی و معنادار است. این نتیجه حاکی از تأثیر منفی و معنادار سایش اجتماعی بر چابکی سازمانی است. بدین معنی که هر اندازه مدیران مدارس در سازمان سایش اجتماعی بالاتری داشته باشند میزان انعطاف آن‌ها و در نتیجه چابکی در سازمان آموزش و پرورش تقلیل پیدا می‌کند. محققان در تبیین این فرضیه بر این باورند که طبق تئوری انصاف فولگر و کروپانزانو (۲۰۱۷) وقتی فردی توسط همکارانش یا سرپرست حوزه کاری خود مورد سایش اجتماعی قرار می‌گیرد، بعضی اندیشه‌های ضد واقعی در ذهن وی شکل می‌گیرد و وی در مورد آنچه اتفاق افتاده با آنچه مد نظرش بوده مقایسه‌هایی انجام می‌دهد که در این حالت می‌توان گفت فرد مورد نظر ادراک بی‌عدالتی دارد و همین احساس در وی برجسته می‌شود که باعث آثار مخربی نظیر کم‌کاری در سازمان و عدم پاسخگویی و انعطاف‌پذیری پایین می‌شود که با مطالعات نظری دافی و همکارانش (۲۰۱۲)، بیاتی و همکارانش (۱۳۹۸)، نصرافهانی و همکارانش (۱۳۹۵)، دارونگ^۲ و تای (۲۰۱۹)، و دان و موریس (۲۰۱۶) همخوانی دارد. زیرا نتایج همگی حاکی از آن است که سایش اجتماعی بر جنبه‌هایی از رفتار کارکنان و به تبع آن بر چابکی سازمان اثر معنادار و منفی می‌گذارد. یعنی با افزایش سایش اجتماعی چابکی سازمانی کاهش پیدا می‌کند. نتیجه دیگر تحقیق حاکی است که اثر چابکی سازمانی بر اینرسی سازمانی (۰/۳۰-) با آماره $t=2/89$ در سطح معناداری ۰/۰۱ منفی و معنادار است؛ به این معنی که با افزایش چابکی سازمانی اینرسی سازمانی کاهش پیدا می‌کند. مبانی نظری تحقیق نیز مبین اثر معکوس و معنادار اینرسی سازمانی بر چابکی سازمانی است؛ طوری که محققان با هدف تبیین این فرضیه بر این باورند که طبق تئوری هوپر و براس (۲۰۱۶) و وینکور و ون‌آر (۲۰۱۷) سایش اجتماعی با پیامدهای نگرشی-مانند نگرش شغلی ضعیف (شامل عدم رضایتمندی، تعهد پایین، عدم اعتماد میان افراد)، پیامدهای سلامت و بهزیستی (شامل فشار روحی و افسردگی)، پیامدهای رفتاری (شامل رفتارهای انحرافی؛ مانند خشونت، غیبت، وقفه در کار، عملکرد شغلی پایین، رفتارهای غیر شهروندی)- همراه است و اینرسی سازمانی را افزایش می‌دهد. نتیجه این فرضیه با نتایج تحقیق سپهوند و همکارانش (۲۰۱۹)، که اعلام کردند مقاومت در برابر تغییرات و خلاقیت انعطاف مدیران و کارکنان سازمان را در برخورد با مسائل و مشکلات آموزشی کاهش می‌دهد، هم‌سوست. همچنین نتیجه این فرضیه با یافته‌های تحقیقات بیاتی و همکارانش (۱۳۹۸)، جعفری و همکارانش (۱۳۹۷)، ابراهیمی (۱۳۹۹)، کاملی و همکارانش (۱۳۹۸) و استفی هاگ^۳ (۲۰۱۹) همخوانی دارد. و بر اساس نتایج تحقیق اثر سایش اجتماعی بر اینرسی سازمانی با نقش میانجی چابکی سازمانی (۰/۲۳) با آماره $t=3/36$ در سطح معناداری ۰/۰۱ مثبت و معنادار است. بدین معنی که با افزایش سایش اجتماعی، با نقش میانجی چابکی سازمانی، اینرسی سازمانی در مدیران مدارس نیز افزایش می‌یابد. بنابراین، بر اساس نتایج تحقیق، چابکی سازمانی به منزله متغیر میانجی دو متغیر سایش

1. Smith
2. Darung
3. Steffy Hogg

اجتماعی و اینرسی سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد که این نتیجه با یافته‌های تحقیق بیاتی و همکارانش (۱۳۹۸) و نتایج تحقیق اسمیت و وبستر (۲۰۲۰) همخوانی دارد. از این رو بینش نظری جدید این پژوهش را می‌توان به این صورت بیان کرد که مدیران مدارس و سازمان‌های آموزشی باید، با شناسایی اشکال سایش اجتماعی، احتمال بروز عدم انعطاف رفتاری کارکنان خود را کاهش دهند تا به اینرسی دچار نشوند. در تکمیل این بخش می‌توان پیشنهادهایی ارائه داد:

پیشنهاد پژوهشی

با عنایت به نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود پیشایندها و پسایندهای سایش اجتماعی با رویکرد آمیخته روی مدیران دانشگاه‌ها هم مورد مطالعه قرار گیرد.

پیشنهاد کاربردی متناسب با نتایج هر فرضیه

۱. با توجه به نتایج فرضیه مربوطه، در سازمان آموزش و پرورش برای رویارویی با موضوع سایش اجتماعی، علاوه بر شناخت بافت اجتماعی و تغییر عادات افراد از طریق تمرکز بر رعایت ارزش‌ها و تغییر نگرش‌ها، عوامل فردی و ویژگی‌های شخصیتی مدیران و کارکنان را نیز باید مورد توجه قرار داد تا بتوان با طراحی مناسب اقدامات پیشگیرانه و آموزشی مناسب پیامدهای منفی حاصل از بروز این رفتارها را اداره کرد و آثار منفی آن بر کارکنان را به حداقل رساند.

۲. مدیران مدارس سازمان آموزش و پرورش جهت دستیابی به عملکرد مناسب لازم است سطح و دامنه و شدت اثر متغیر اینرسی سازمانی را تا حد ممکن در مدارس کاهش دهند.

۳. بر اساس نتایج تحقیق و با توجه به اهمیتی که هر یک از مؤلفه‌های چابکی سازمانی در کاهش اینرسی سازمانی دارند مدیران مدارس در آموزش و پرورش باید اهداف و چشم‌اندازهای سازمان را به صورت شفاف و قابل درک برای کارکنان تعریف کنند، طوری که همه افراد بر اهداف سازمان اشراف داشته باشند و زمینه ترغیب و انگیزه درونی آنان فراهم شود. گفتنی است این اقدامات و اقدامات مشابه می‌تواند بستر پیشگیری یا کاهش سایش اجتماعی، غلبه بر اینرسی سازمانی، و تحقق نوآوری و خلاقیت در سازمان‌ها به‌خصوص سازمان‌های آموزشی را فراهم کند.

منابع

- ابراهیمی، سید عباس (۱۳۹۹). درآمدی بر اینرسی سازمانی و عوامل تأثیرگذار بر آن در سازمان‌های دولتی. *سازمان‌های دولتی*، ۴ (۳)، ۱۰۲ - ۱۲۰. بالاور، منصور؛ سید عامری، میرحسن و مولوی، مهران (۱۳۹۹). تأثیر سایش اجتماعی بر چابکی سازمانی با نقش واسطه‌ای عدالت سازمانی در بین دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان غربی. *پژوهش‌های معاصر در مدیریت ورزشی*، ۱۰ (۱۹)، ۳۷ - ۴۹.
- بیاتی، بهنام؛ سلیمانی، مجید و احمدی، سیروس (۱۳۹۸). اثر اینرسی سازمانی بر ریاکاری با میانجی‌گری کم‌کاری و سایش اجتماعی کارکنان سازمان ورزش شهرداری تهران. *مطالعات رفتار سازمانی در ورزش*، ۶ (۲)، ۸۵ - ۹۹.
- تکلو، فریده؛ احمدی، کیومرث و ضیاءپور، آرش (۱۳۹۳). بررسی ارتباط بین مؤلفه‌های مدل پنج عاملی شخصیت و تنبلی اجتماعی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی. *تحقیقات بالینی در علوم پیراپزشکی*، ۴ (۱)، ۴۳ - ۵۱.
- جعفری، سید محمدباقر؛ محمدی دورباش، زهرا و میرزایی، اشرف (۱۳۹۷). تأثیر اینرسی سازمانی بر نوآوری و نوآوری بر عملکرد. *مدیریت توسعه فناوری*، ۶ (۴)، ۱۵۳ - ۱۷۵.
- حجازی، اسد؛ نوه‌ابراهیم، عبدالرحیم و بهرنگی، محمدرضا (۱۳۹۶). شناسایی عوامل تأثیرگذار بر برنامه‌های توسعه آموزش کارآفرینی در نظام آموزش عالی ایران چهارچوبی برای برنامه‌ریزی، اجرا، و ارزیابی. *رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*، ۶ (۱۰)، ۲۲۹ - ۲۴۳.
- سپهوند، رضا؛ زارع، فرجام و موسوی، نجم‌الدین (۱۳۹۷). نقش جو مسموم بر اینرسی سازمانی با نقش میانجی سکوت سازمانی در شرکت بهره‌برداری نفت و گاز زاگرس جنوبی. *مدیریت و منابع انسانی در صنعت نفت*، ۱۰ (۳۹)، ۱۴۹ - ۱۷۴.
- دیهیم‌پور، مهدی؛ دولتی، حسن و حسامی، علی (۱۳۹۹). بررسی تأثیر گرایش به چابکی سازمانی و غلبه بر اینرسی سازمانی با میانجیگری کاهش تنبلی اجتماعی کارکنان دانشگاه علوم دریایی امام خمینی^(ره) نوشهر. *مدیریت نظامی*، ۲۰ (۳)، ۱۴۵ - ۱۶۶.
- رضایی، سجاد؛ قربان‌پور لقمجانی، امیر و احسانی، علی (۱۳۹۷). پیش‌بینی چابکی سازمانی از طریق انگیزش شغلی و خودکارآمدی عمومی کارکنان اداره آموزش و پرورش. *مدیریت بر آموزش سازمان*، ۷ (۲)، ۶۸ - ۸۸.
- رهنمود، فرج‌الله و عباس‌پور، باقر (۱۳۹۶). حاکمیت خوب و امکان پیاده‌سازی آن در ایران. *مطالعات مدیریت بهبود و تحول*، ۹ (۳۸)، ۲۵ - ۵۵.
- شریعت‌نژاد، علی و موسوی، سیده نسیم (۱۴۰۰). پایش تأثیرپذیری اینرسی سازمانی از سایش اجتماعی؛ تبیین نقش میانجی آشفته‌گی رفتاری مدیران. *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۳۰ (۱۰۲)، ۱۲۵ - ۱۴۶.
- شریف‌زاده، فتاح (۱۳۹۷). ضرورت بازشناسی نظام آموزش عالی و نقش آن در توسعه علمی و اجتماعی کشور. *پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی*، ۱ (۱)، ۷۹ - ۱۱۲.
- طالب‌پور، مهدی؛ روحانی، میثم و ایرانی، وحید (۱۳۹۵). طراحی مدل پیش‌بینی پیامدهای نگرشی و رفتاری مربیان حرفه‌ای فوتبال ایران. *پژوهش‌های کاربردی در مدیریت ورزشی*، ۲ (۲)، ۷۹ - ۹۰.
- غفاری، رحمان و رستم‌نیا، یحیی (۱۳۹۶). اینرسی سازمانی و تنبلی اجتماعی؛ کژکارکردهای فرهنگ سازمانی بوروکراتیک. *مدیریت دولتی*، ۹ (۲)، ۳۰۷ - ۳۳۲.
- قنبری، سیروس؛ نصیری، فخرالسادات و بهشتی‌راد، رقیه (۱۳۹۳). ارزیابی اثر فرایندی و زیرساختی مدیریت دانش بر چابک‌سازی. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*، ۷ (۲۳)، ۵۲ - ۲۷.
- فیاضی، مرجان و یوسفیان آرانی، وحید (۱۳۹۴). تأثیر تضعیف اجتماعی بر تعهد سازمانی و درگیری شغلی. *مطالعات مدیریت*، ۲۴ (۷۹)، ۴۷ - ۷۲.
- کاملی، محمدجواد و بختیاری، طیبه (۱۳۹۸). بررسی الگوهای رفتاری کارکنان در مقابل تغییر. *مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۲۳ (۷۰)، ۱۰۳ - ۱۳۴.
- مردانی، محمدرضا و بوشهریان، صدیقه (۱۳۹۶). شناسایی عوامل مؤثر بر اعتمادسازی بین کارکنان و مدیران. *مطالعات مدیریت راهبردی*، ۱ (۲۱)، ۱۷۷ - ۱۹۹.
- نجاری، مجید (۱۳۹۹). تأثیر جو سازمانی بر اینرسی سازمانی در مدیریت بانک مسکن خراسان. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*. رشته مدیریت. گرایش توسعه منابع انسانی. دانشکده علوم انسانی. گروه مدیریت. دانشگاه آزاد اسلامی. واحد شاهرود.
- نصرافهانی، مهدی و علامه، سید محسن (۱۳۹۵). بسط الگوی مفهوم سایش اجتماعی و تعیین رابطه آن با چابکی سازمانی. *پژوهش‌های مدیریت راهبردی*، ۲۲ (۶۲)، ۱۵۳ - ۱۷۵.
- Balavar, M., Seyed-Ameri, M.H., & Molavi, M. (2019). The effect of social wear on organizational agility with the mediating role of organizational justice among physical education teachers in West Azerbaijan province. *Contemporary Researches in Sports Management*, 10 (19), 37-49. (in Persian)

- Bayati, B., Soleimani, M., & Ahmadi, S. (2018). The effect of organizational inertia on hypocrisy with the mediation of lack of work and social attrition of the employees of Tehran Municipal Sports Organization. *Quarterly Journal of Organizational Behavior Studies in Sports*, 6 (2), 85-99. (in Persian)
- Dar Ong Lin, Tay Angeline (2019) *The Effects of co-workers' social undermining behaviour on employees' work behaviours, Istanbul International Academic Conference Proceedings*. Istanbul. Turkey.
- Dihimpour, M., Davalit, H., & Hasami, A. (2019). Investigating the effect of orientation towards organizational agility and overcoming organizational inertia by mediating the reduction of social laziness among the employees of Imam Khomeini University of Marine Sciences (RA) Nowshahr. *Military Management Quarterly*, 20 (3), 145-166. (in Persian)
- Duffy, K., Scott, L., Shaw, D. Tepper, J., & Aquino, K. (2019). A Social context model of envy and social undermining. *Academy of Management Journal*, 55 (3), 643-666.
- Dunn Jennifer, R., Maurice, E., Schweitzer, G., & Mean (2014). *Envy and social undermining in organizations, Research on Managing Groups and Teams*, Vol. 8.
- Ebrahimi, S. A. (2014). Insights into organizational inertia and factors affecting it in government organizations. *Quarterly Journal of Government Organizations*, 4 (3), 102-120. (in Persian)
- Floger, R. & Cropanzano, R. (2017). Organizational justice and human resource management, foundations for, organizational science, a sage publications series.
- Fayazi, M. & Yousefian Arani, V. (2016). The effect of social deprivation on organizational commitment and job engagement. *Scientific-Research Quarterly of Management Studies (Improvement and Transformation)*, 24 (79), 47-72. (in Persian)
- Ghanbari, C., Ardalan, M.R., Nasiri, F., & Beheshti-Rad, R. (2017). Evaluating the process and infrastructural effect of knowledge management on agility. *Public Management Research*, 7 (23), 23, 27-52. (in Persian)
- Ghaffari, R. & Rostamnia, Y. (2016). Organizational Inertia and social laziness; The dysfunctions of bureaucratic organizational culture. *Public Administration Quarterly*, 9 (2), 307-332. (in Persian)
- Godkin, L. & Allcorn, S. (2018). Overcoming Organizational Inertia: A Tripartite Model for Achieving Strategic Organizational Change. *Journal of Applied Business and Economics*, 8 (1), 82-95.
- Haag, S. (2014). Organizational Inertia as Barrier to Firms' it Adoption- Multidimensional Scale Development and Validation. Twentieth Americas Conference on Information Systems, Systems.
- Hakak, M, Sephovand, R., Zare, F., & Mousavi, N. (2017). The role of toxic atmosphere in organizational learning with the mediating role of organizational silence in South Zagros Oil and Gas Exploitation Company. *Management and Human Resources Research Quarterly in Oil Industry*, 10 (39), 149-174. (in Persian)
- Hijazi, A., Ibrahim's grandson, A., Behrangi, M.R., & Zainabadi, H.R. (2014). Identifying factors affecting the development of entrepreneurship education programs in Iran's higher education system, a framework for planning, implementation and evaluation. *Scientific and research quarterly, a new approach in educational management*, 6 (10), 229-243. (in Persian)
- Hoobler, JM. & Brass, DJ. (2016). Abusive supervision and family undermining as displaced aggression. *Journal of Applied Psychology*, 91(5), 1125-1133. DOI: 10.1037/0021- 9010.91.5.1125 PMID: 16953773.
- Jafari, S. M.B., Mohammadi-Dorbash, Z., & Mirzaei, A. (2017). The effect of organizational inertia on innovation and innovation on performance. *Technology Development Management Quarterly*, 6 (4), 153-175. (in Persian)
- Kameli, M.J., Bakhtiari-Asl, T., Lotfi Arbatan, A., & Porfaraj, A. (2019). Examining employee behavioral patterns against change. *Management Studies Quarterly (Improvement and Transformation)*, 23 (70), 103-134. (in Persian)
- Kline, R.B. (2011). *Principles and practice of structural equation modeling*. Second Edition. New York: The Guilford Press.
- Mardani, M.R., Tutian Esfahani, S., & Boshahrian, S. (2016). Identification and ranking of factors affecting trust between employees and managers *Strategic management studies*. . 1 (21), 177-199. (in Persian)
- Najari, M. (2019). The effect of organizational climate on organizational inertia in the management of Maskan Khorasan Bank. *Master's thesis*. field of management. human resources development. Faculty of Humanities. Department of Management. Islamic Azad University. Shahrood Branch. (in Persian)
- Nasrasafhani, M., Allameh, S. M., Shaimi, A., & Timuri, H. (2015). Development of the model of the concept of social wear and determining its relationship with organizational agility. *Scientific Quarterly of Strategic Management Research*, 22 (62), 153-175. (in Persian)
- Polites, GL. & Karahanna, E. (2022). Shackled to the status quo: The inhibiting effects of incumbent system habit, switching costs, and inertia on new system acceptance. *MIS quarterly*, 36 (1).
- Rahmanood, F. & Abbaspour, B. (2016). Good governance and the possibility of its implementation in Iran. *Quarterly Journal of Improvement and Transformation Management Studies*, 9 (38), 25-55. (in Persian)
- Ravi, S. A. & Diatha K. S. (2021). Influence of ERP systems on business process agility. *IIMB Management Review*, 25 (3), 137-149.

- Rezaei, S., Gurbanpourfamajani, A., & Ehsani, A. (2017). Predicting organizational agility through job motivation and general self-efficacy of education department employees. *Management of organization training*, 7 (2), 68-88. (in Persian)
- Sepahvand, R., Solgi, Z., & Akbari-Pasham, F. (2019). Assessment of factors affecting the formation of academic inertia using the combined approach of interpretive-fuzzy structural modeling. *Higher Education Letter*, 12 (47), 53-77.
- Shariatnejad, A. & Mousavi, S. N. (2022). Monitoring The Effectiveness of organizational inertia from social wear; Explaining the mediating role of managers' behavioral disturbance. *Scientific Quarterly of Management Studies (Improvement and Transformation)*, 30 (102), 125-146. (in Persian)
- Sharifi, H. & Yhang, Z. (2016). Agility in practice: application of a methodology, special issue on “Next Generation anufacturing” Intl. Jour. of Operations & Production Management.
- Sharifzadeh, F. (2019). The need to recognize the higher education system and its role in the scientific and social development of the country. *Research Institute of Humanities and Cultural Studies*, 1 (1), 79-112. (in Persian)
- Smith, M. B. & Webster, B. D. (2020). A moderated mediation model of Machiavellianism, social undermining, political skill, and supervisor-rated job performance. *Journal Article APA PsycInfo*. Personality and Individual Differences, 104, 453-459.
- Taherpour, F., Rajaepour, 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, 135-144.
- Teklo, F., Ahmadi, K., & Ziapour, A. (2013). Examining the relationship between the components of the five-factor model of personality and social laziness in the employees of the University of Medical Sciences. *Journal of Clinical Research in Paramedical Sciences*, 4 (1), 43-51. (in Persian)
- Vinokur, A. & Michelle Van, R. (2017). Social Support and Undermining in Close Relationships: Their Independent Effects on the Mental Health of Unemployed Persons. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 65, 350-359.