

Social laziness in Sports Organizations: The Mediating Link Between Bureaucratic Culture and Organizational Inertia

Sajjad Pashaie¹ , Hamed Golmohammadi² 

1. Department of Sports Management, University of Tabriz, Tabriz, Iran.
2. Department of Physical Education and Sport, Institute of Health Science, Sivas Cumhuriyet University, Sivas, Türkiye

Received: 2023/10/02

Received in revised form: 2024/02/29

Accepted: 2024/05/11

Published: 2025/02/23

Abstract

Today, in all sports organizations, bureaucratic culture, social laziness, and organizational inertia are recognized as key factors directly or indirectly influencing the performance and advancement of these organizations. Complex relationships exist among these three factors, impacting the development or limitation of the facilities and opportunities provided by these organizations. The main objective of this research is to investigate the mediating role of social laziness among the employees of the Sports and Youth Administration of West Azerbaijan Province on organizational inertia. Using a sample of 201 employees of this administration, this research was conducted descriptively and survey-based, and the data were analyzed using SPSS and Amos. The results indicate that bureaucratic culture and social laziness have a positive and significant impact on organizational inertia, with social laziness acting as a mediating role in this relationship. To address this issue and increase employee motivation, it is recommended to create a work environment with shared values and to hold training courses to develop communication and leadership skills.

Keywords: "Employee motivation", "training courses", "social laziness", "organizational inertia", "communication skills."

Cite as: Pashaie., S. Golmohammadi, H. (2025). Social laziness in Sports Organizations: The Mediating Link Between Bureaucratic Culture and Organizational Inertia. *Sociology of lifestyle*. 9 (2): 16-30.

Owner and Publisher: University of Tabriz, Tabriz, Iran

ISSN (online): 2645-5641

Access Type: Open Access

DOI: 10.22034/sls.2024.17913

***Corresponding Author:** Department of Sports Management, University of Tabriz, Tabriz, Iran., sajjad.pashaie@yahoo.com





تنبلی اجتماعی در سازمان‌های ورزشی: حلقه واسط بین فرهنگ بروکراتیک و

اینرسی سازمانی

سجاد پاشائی^{۱*}، حامد گل محمدی^۲

۱- گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه تبریز، تبریز، ایران.

۲- گروه تربیت بدنی و ورزش، موسسه علوم بهداشت، دانشگاه جمهوری سبک زندگی، تبریز، ایران.

دریافت: ۱۴۰۲/۷/۱۰ | بازنگری: ۱۴۰۲/۱۲/۱۰ | پذیرش: ۱۴۰۳/۰۲/۲۲ | انتشار: ۱۴۰۳/۱۲/۵

چکیده

امروزه در تمامی سازمان‌های ورزشی، فرهنگ بروکراتیک، تنبلی اجتماعی، و اینرسی سازمانی به عنوان عواملی کلیدی شناخته می‌شوند که به طور مستقیم یا غیرمستقیم بر عملکرد و ارتقاء این سازمان‌ها تأثیر می‌گذارند. ارتباطات پیچیده‌ای بین این سه عامل وجود دارد که به شکلی یا دیگری تأثیر می‌گذارند و به توسعه یا محدودیت امکانات و فرصت‌های ارائه شده توسط این سازمان‌ها می‌پردازند. هدف اصلی این پژوهش، بررسی تأثیر نقش واسطه‌ای تنبلی اجتماعی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی بر اینرسی سازمانی است. با استفاده از یک نمونه ۲۰۱ نفری از کارمندان این اداره، این تحقیق به صورت توصیفی و پیمایشی انجام شده و داده‌ها با استفاده از SPSS و Amos تجزیه و تحلیل شده‌اند. نتایج نشان داده‌اند که فرهنگ بروکراتیک و تنبلی اجتماعی تأثیر مثبت و معناداری بر اینرسی سازمانی دارند، و تنبلی اجتماعی به عنوان یک نقش واسطه‌ای در این ارتباط عمل می‌کند. به منظور مقابله با این مشکل و افزایش انگیزه کارکنان، توصیه می‌شود که یک فضای کاری با ارزش‌های مشترک ایجاد شود و برگزاری دوره‌های آموزشی برای توسعه مهارت‌های ارتباطی و رهبری مورد توجه قرار گیرد.

کلیدواژه‌ها: " انگیزه کارکنان"، " دوره‌های آموزشی"، " تنبلی اجتماعی"، " اینرسی سازمانی"، " مهارت‌های ارتباطی".

نحوه ارجاع: پاشائی، س.، گل محمدی، ح. (۱۴۰۳). " تنبلی اجتماعی در سازمان‌های ورزشی: حلقه واسط بین فرهنگ بروکراتیک و اینرسی

سازمانی". جامعه‌شناسی و سبک زندگی. ۹(۴): ۱۶-۳۰.

صاحب امتیاز و ناشر: دانشگاه تبریز، تبریز، ایران

شاپای الکترونیکی: ۲۶۴۵-۵۶۴۱

نوع دسترسی: آزاد

DOI: 10.22034/sls.2024.17913



ورزش^۱ به عنوان یکی از جذاب‌ترین فرهنگ‌های عمومی، جاذبه‌ای برای افراد از هر نسل و هر جمعیتی دارد. این فرهنگ، به شدت قابل تشخیص و هیجان‌انگیز بوده و امکان درک و بیان هویت را به افراد می‌دهد. همچنین، به خوبی به ایجاد همسطحی فرهنگی و ادغام اجتماعی کمک می‌کند (ذکایی، ۱۳۹۱). در زمانه‌ای که سازمان‌ها به عنوان یکی از ستون‌های اساسی هر جامعه محسوب می‌شوند، توجه به فعالیت‌های سازمانی از اهمیت بالایی برخوردار است. توانایی فکری و استقامت اداری سازمان‌ها بی‌تردید به عنوان یکی از نظام‌های سیاسی اساسی هر کشور محسوب می‌شود. بدین ترتیب، پیشرفت و توسعه جامعه به‌طور مستقیم به عملکرد بهینه و سازگاری این نظام‌ها وابسته است. (سمیس^۲، ۲۰۰۵).

در زمان حاضر، ورزش و ابعاد گوناگون آن در سازمان‌های ورزشی^۳ به عنوان یک موضوع اساسی و مهم، در محافل مختلف توجه فراوانی به خود جلب کرده است. ورزش به عنوان یک ابزار کارآمد و پدیده‌ای منحصر به فرد، نقش مهمی در ایجاد جوامع پویا و شاداب، و همچنین رفع بسیاری از بحران‌های اجتماعی، فرهنگی، اقتصادی، و حتی سیاسی ایفا می‌کند (سلیمی و همکاران، ۲۰۱۲). بسیاری از مفکران اعتقاد دارند که ورزش تأثیر بسزایی در رشد فردی و اجتماعی دارد و به عنوان آینه‌ای که خوبی‌ها و بدی‌های یک جامعه را نشان می‌دهد، اهمیت زیادی دارد (ندایی و علوی، ۲۰۰۸).

با ورود به هزاره سوم و شتاب تغییرات در محیط سازمان‌ها، توجه به مسائل درون سازمانی و از جمله فرهنگ سازمانی بسیار مهم است. سازمان‌ها جهت رسیدن به اهداف خود و فعالیت در محیطی رقابتی و پرچالش می‌بایستی به فرهنگ سازمانی توجه نمایند (انصاری و همکاران، ۱۳۹۰). بسیاری از متخصصان، فرهنگ سازمانی را اساسی‌ترین زمینه تغییر و تحول بنیادی در سازمان، در راستای اجرای برنامه‌های جدید می‌دانند (ملک حسینی و همکاران، ۱۴۰۰). یکی از انواع این فرهنگ، فرهنگ بوروکراتیک یا سلسله‌مراتبی است، که وقتی که سازمان به دنبال ایجاد پایداری داخلی و حفظ محیط کاری خود است، شکل می‌گیرد (رحمان سرشت، ۱۳۹۵). این نوع فرهنگ، از منظر مبانی نظری، به پارادایم عقلانیتی پشتیبانی می‌کند. در این فرهنگ، بر تعهد بالای کارکنان، داشتن مجموعه‌ای روشن از قوانین و مقررات، استانداردهای مشخص، و جلوگیری از تعارض تأکید می‌شود (فرهی بوزنجانی و همکاران، ۱۳۹۲). در کنار فرهنگ بوروکراتیک، تنبلی اجتماعی به عنوان یکی دیگر از عوامل مهم برای بررسی ارتباط میان افراد و سازمان در این زمینه مطرح است. در تنبلی اجتماعی با موقعیتی روبه‌رو هستیم که گروه، تضعیف رفتار شخص را سبب می‌شود. به‌عبارت‌دیگر، فرد در گروه، تلاش کمتری از خود نشان می‌دهد؛ درحالی‌که فرد در موقعیت‌های انفرادی این بی‌حرکی را از خود نشان نمی‌دهند (پیزون و فری، ۲۰۰۸).

از طرفی در صورتیکه سازمان‌ها، دانشگاه‌ها از خط مشی‌ها و دانش قدیمی برای حل مشکلات نوین و نوظهور در فرآیند آموزش استفاده نمایند. شاهد پدیده ایستایی و سکون خواهند بود که این عدم انطباق‌پذیری و بی‌حرکی به اینرسی تعبیر می‌گردد، که نوعی مقاومت در برابر تغییر و تحولات محیطی است (لیائو^۴ و همکاران، ۲۰۰۸). ظهور این پدیده باعث مانع تغییر، تحول و پاسخگویی سریع به نیازهای جامعه (تولوباس و سلپ، ۲۰۱۲)، مقاومت در برابر تغییر (گوکین و الکورن، ۲۰۰۸) و عدم پذیرش فناوری‌های نوین ارتباطات و می‌گردد (هاگ^۵، ۲۰۱۴). تنبلی اجتماعی از جمله مباحثی است که اخیراً به شکل جدی

1. Sport

2. Smis

3. Sports organizations

4 Liao

5 Haag





مقاله پژوهشی

وارد مباحث فرهنگی و جامعه‌شناسی شده است (زارع شاه‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۷). سرمایه‌گذاری بر قابلیت‌های چابکی سازمانی در کنار کاهش تنبلی اجتماعی منجر به کاهش اینرسی سازمانی می‌گردد (دیهیم پور و همکاران، ۱۳۹۹). شواهد حاکی از این است که در ادراکات کارکنان از فرهنگ سازمانی و مدیریت تغییر، تفاوت معناداری بین جنسیت و تحصیلات وجود ندارد (گرشاسبی و همکاران، ۱۳۹۵). نتایج پژوهش‌ها نشان می‌دهد فرهنگ بروکراتیک به صورت مستقیم و هم از طریق تنبلی سازمانی، زمینه‌ساز اصلی سایبرلوفینگ کارکنان است (حکاک و همکاران، ۱۳۹۹). نتایج نشان می‌دهد که بین فرهنگ سازمانی موجود و مطلوب سازمان شکاف وجود دارد (انصاری و همکاران، ۱۳۹۰). یافته‌ها نشان می‌دهد که نبود انگیزه پیشرفت و غضب اخلاقی در سطح خرد، و بیگانگی سیاسی و عام‌گرایی در سطح کلان، از مهم‌ترین عوامل تبیین‌کننده تنبلی اجتماعی در این پژوهش می‌باشند (زارع شاه‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۷).

این پژوهش بررسی ارتباط بین فرهنگ بروکراتیک، تنبلی اجتماعی، و اینرسی سازمانی در اداره ورزش و جوانان را به عنوان یک موضوع بسیار مهم در عرصه مدیریت ورزش مطرح می‌کند. در حالی که فرهنگ بروکراتیک و تنبلی اجتماعی به طور گسترده‌ای در سازمان‌ها و ادارات ورزشی موجود هستند، این پژوهش سعی دارد تا ارتباطات بین این دو و عواقب آنها بر روی عملکرد سازمانی را به طور دقیق‌تر بررسی کند. شناخت این ارتباطات و تأثیرات آنها بر عملکرد سازمانی اداره ورزش و جوانان اهمیت زیادی دارد. با شناخت عواملی که می‌توانند منجر به تنبلی اجتماعی و اینرسی سازمانی شوند، مدیران و کارشناسان می‌توانند بهبودهای لازم را در سازمان‌های ورزشی ایجاد کنند. این پژوهش نقش مهمی در بهبود مدیریت سازمانی و ارتقاء عملکرد سازمانی در حوزه ورزش دارد و می‌تواند به تصمیم‌گیری‌های بهتر مدیران در این زمینه کمک کند. بنابراین با توجه به ضرورت درمان سوء رفتارهای سازمانی همچون تنبلی اجتماعی کارکنان در سازمان‌های ورزشی، این پژوهش قصد دارد ارتباط بین فرهنگ بروکراتیک، تنبلی اجتماعی، و اینرسی سازمانی در اداره ورزش و جوانان استان اذربایجان غربی را مطالعه کند.

مبانی نظری

فرهنگ سازمانی

امروزه فرهنگ یک شیوه زندگی کلی است، احساس، اندیشه، قالب‌های رفتاری، اندوخته‌های علمی و قابلیت‌های یک ملت در دوره‌های مشخص، آگاهی تاریخی درباره موجودیت خود و کلیه سیستم‌های دارای ساختار ظاهری اجتماعی و قابل رؤیت، اخلاق، حقوق، زبان، هنر، ادبیات و اقتصاد و نیز محتوی عامل و شکل نظریه‌های تکنولوژیکی آن ملت را دربر می‌گیرد (بهار، ۲۰۰۵). اهمیت آن در این است که شامل دانش و فنونی است که هم زندگی فیزیکی و زندگی اجتماعی انسان را فراهم می‌آورد و هم به او امکان تغییر و کنترل محیطش را می‌دهد (یتیم، ۲۰۱۰).

فرهنگ سازمانی^۱ مکمل عملکرد کلی یک سازمان است. یک فرهنگ ریشه‌دار باعث ایجاد ارزش‌های مشترکی می‌شود که وحدت رویه‌ی همه‌ی افراد موجود در سازمان را تضمین می‌کند. فرهنگ سازمانی عبارت است از مجموعه اعتقادات جمعی ناخودآگاه و مفروضاتی که ارزش‌ها، «دست ساخته‌های هنری» و فعالیت‌های سازمان‌ها به واسطه آنها هدایت می‌شوند. به این معنا که گروهی از افراد در این اعتقادات جمعی سهیم بوده و همچنین واکنش‌های آنان مبنی بر این که آیا رویکرد جدید و مصنوعات ناشی از آن خوب یا بد است و این موضوع که آیا بی‌درنگ مورد پذیرش قرار می‌گیرند یا موجب ترس و مقاومت

¹. Organizational Culture



مقاله پژوهشی

می‌شوند را هدایت می‌نماید (شاین^۱، ۱۹۹۲). نداشتن فرهنگ سازمانی موجب می‌شود که مرزها و هویت سازمانی و تعهد فرد نسبت به سازمان از بین برود و موجب عدم شکل‌گیری نگرش‌ها و رفتار کارکنان می‌شود (رابینز، ترجمه پارسائیان و اعرابی، ۱۳۸۰).

تنبلی اجتماعی

یکی از چالش‌هایی که اخیراً سازمان‌ها با آن درگیر هستند، تنبلی اجتماعی^۲ کارکنان است. زمانی که در سازمانی تنبلی رخ می‌کند، افراد برای انجام امور کوچک و بزرگ در زندگی شخصی و کاری و عمومی، همیشه کار امروز را به فردا می‌اندازند و تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری را به دیگران واگذار می‌کنند. به طبع در چنین سازمانی، میزان تولید و بازده شغلی بسیار پایین و علاقه و اشتیاق به کار کم است (ونسنت^۳، ۲۰۱۳). تنبلی اجتماعی که با عباراتی نظیر طفره اجتماعی یا انرژی منفی مساوی است، برای نخستین بار توسط ماکس رینگلمن^۴ (۱۹۱۳)، شناسایی شد (هون تان و لیتان^۵، ۲۰۰۲). طفره اجتماعی، تمایل افراد به تلاش کمتر در کار گروهی نسبت به کار فردی است. دلیل اصلی طفره اجتماعی این است که افراد در کار تیمی احساس بیانگیزی می‌کنند، زیرا فکر می‌کنند تلاش آنها در نظر گرفته نخواهد شد. با مطالعه مبانی نظری تنبلی اجتماعی می‌توان به چند متغیر اصلی که بر تنبلی اجتماعی تأثیرگذار هستند، اشاره کرد: قابلیت شناسایی فرد در گروه، ارزیابی عملکرد افراد توسط اعضای دیگر تیم یا مدیر تیم، دشواری وظیفه و انتظاراتی اعضای تیم از فرد (دامغانیان و همکاران، ۱۳۹۴).

کارکنان عمده‌ترین عامل تنبلی در سازمان‌ها شناخته شده است از نشانه‌های این بحران در سازمان وجود کارکنانی است که در حاشیه مانده‌اند و کسی به آنان توجه و اهمیت نمی‌دهد. کارکنانی که رفع تکلیف می‌کنند یعنی کار را ظاهری و صوری انجام می‌دهند یا ظاهراً خودشان را مشغول نگه می‌دارند یا کمتر به کار گرفته می‌شوند؛ کارکنان نامرئی افرادی هستند که از این و آن و همکاران و مدیریت شکایت می‌کنند و احساس نادیده گرفته شدن دارند؛ افرادی که کسی از آنان قدرشناسی نمی‌کند و به آنان بی‌اعتنا هستند (محمدیاری و همکاران، ۱۳۹۶).

اینرسی سازمانی

امروزه، در سیاست‌گذاری‌ها و خط‌مشی‌گذاری‌های سازمانی، مشاهده می‌شود که به عنوان قانون و اصل، استفاده مجدد از دانش قدیمی برای حل مشکلات جدید مورد تبدیل قرار گرفته است. این روند باعث باقی‌ماندن پدیده‌های ایستا و یکنواخت در بخش‌های عمومی می‌شود، تا زمانی که ادامه این وضعیت دیگر امکان‌پذیر نباشد یا تغییراتی از طریق نیروهای خارجی اتفاق بیافتد. این عدم انطباق‌پذیری، ریشه در سکون و بی‌حرکتی سازمانی یا به عبارت دیگر، اینرسی سازمانی^۶ دارد (ابراهیمی، ۱۳۹۴). در ادبیات سازمان، اینرسی و سازمان دو واژه متضاد هستند. انعطاف‌پذیری با بار مثبتی همراه است و سازمان با داشتن انعطاف‌پذیری بیشتر، بهتر و کاراتر عمل می‌کند (بویر و رابت^۷، ۲۰۰۶). اینرسی در سازمان به شکل‌های مختلفی ظاهر می‌شود،

1. Shain

2. Social laziness

3. Vincent

4. Max Rignelman

5. Hun Tan and Litan

6. Organizational Inertia

7. Boyer and Rabbert





مقاله پژوهشی

از جمله سرکوب اطلاعات ارزشمند، قوانین سخت و غیرانعطاف، تعهد بیش از حد به سازمان و موارد مشابه. اینرسی سازمانی شامل بعدهای مختلفی است، از جمله اینرسی شناختی، رفتاری، شناختی-اجتماعی، اقتصادی و سیاسی (غفاری، رستم‌نیا، ۱۳۹۶). مرور ادبیات نظری و تجربی موجود در مورد اینرسی سازمانی کمک می‌کنند تا ابعاد و مولفه‌های مختلف این پدیده شناسایی شود و پژوهش‌گران و مدیران سازمان کمک می‌کنند تا این پدیده را بهتر شناخته و برای رهایی از این وضعیت راه کارهای مناسبی را اتخاذ کنند.

پژوهش‌های متنوعی در مورد اینرسی در سازمان انجام شده است که هرکدام از منظر خاصی به این پدیده نگاه کرده‌اند. تسای، لینگ و فانگ^۱ (۲۰۰۱) اینرسی سازمانی را مهم‌ترین عاملی می‌دانند که مانع شناسایی تهدیدات محیطی برای سازمان می‌شود و باعث می‌شود سرعت تطبیق‌پذیری سازمان با محیط کند شود. عبدالمجید و همکاران (۱۳۹۴) نیز اینرسی سازمانی را به عنوان مانعی بر سر راه ایجاد تغییر و تحول سازمانی و همچنین اثربخشی سازمانی در کشورهای در حال توسعه می‌دانند. استپی هاگ (۲۰۱۴) اینرسی سازمانی را مانعی در برابر پذیرش تکنولوژی اطلاعات و ارتباطات می‌داند. گودکین و آلکون^۲ (۲۰۰۸)، اینرسی سازمانی را شامل سه بعد اینرسی در بینش؛ اینرسی در عمل و اینرسی در روان‌شناختی می‌دانند. از منظر این پژوهشگران اینرسی در بینش به مدل‌های ذهنی و تئوری‌های کنش مربوط می‌شود و اینرسی عمل را از دو بعد فرض‌های مدیریتی و کنترل پیش فرض، و در نهایت اینرسی روان‌شناختی هم در دو بعد استرس و اضطراب و مکانیسم‌های دفاعی پاسخ به تغییر بررسی شده است.

سیمز و نیچولس^۳ (۲۰۱۴)، به موضوع تنبلی اجتماعی پرداختند و به این نتیجه دست یافتند که تنبلی در سازمان‌ها در حال گسترش است و مدیران باید با اقداماتی همچون مشارکت دادن کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها، کاهش اندازه گروه، افزایش خلاقیت، پرداخت پاداش مناسب و به‌موقع با این پدیده مبارزه کنند. والاس و ویز^۴ (۱۹۹۵) در پژوهش خود در زمینه فرهنگ سازمانی و رضایت شغلی در زمینه مدیریت ورزشی به این نتیجه دست یافتند که سازمان‌های موفق و برتر دارای یک فرهنگ قوی و مثبت هستند زیرا فرهنگ سازمانی قوی و مثبت باعث افزایش سطح مشارکت کارکنان گشته و کثرت توافق همگان بر روی نکات استراتژیک و افزایش کارایی را موجب می‌شود بنابراین مدیران عملیاتی باید تمام توان و انرژی خود را صرف توسعه و گسترش یک فرهنگ قوی سازمانی نمایند تا به موثر بودن سازمان کمک کنند.

همچنین نتایج پژوهش ابراهیمی (۱۳۹۴) نشان داد که، مهم‌ترین عامل تأثیرگذار بر اینرسی سازمان، اینرسی دانشی است که بر هر سه بعد اینرسی سازمانی یعنی اینرسی بینشی، عملی و روان‌شناختی تأثیر مستقیمی دارد. همچنین ظرفیت جذب دانش سازمانی رابطه میان اینرسی دانشی و سازمانی را تعدیل می‌کند. شاه‌رضایی (۱۳۹۳)، در پژوهشی به بررسی تنبلی در سازمان‌ها پرداخت و به این نتیجه دست یافت که تنبلی در سازمان‌ها تحت تأثیر عوامل درونی (عوامل جسمانی، عاطفی و هیجانی، نگرش جمع‌گرایی و عدم تناسب روحیه شخص با محیط کار) و عوامل بیرونی (تناسب درآمد و کار، عدم نظم، قانون و بی‌عدالتی و کسالت در فضا) است.

با توجه به ادبیات و پیشینه پژوهش، فرضیات بصورت زیر ارائه می‌شود؛

➤ تنبلی اجتماعی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی در تأثیر کژکارکردهای فرهنگ سازمانی بروکراتیک بر اینرسی سازمانی نقش واسطه‌ای دارد.

1. Ling and Fang

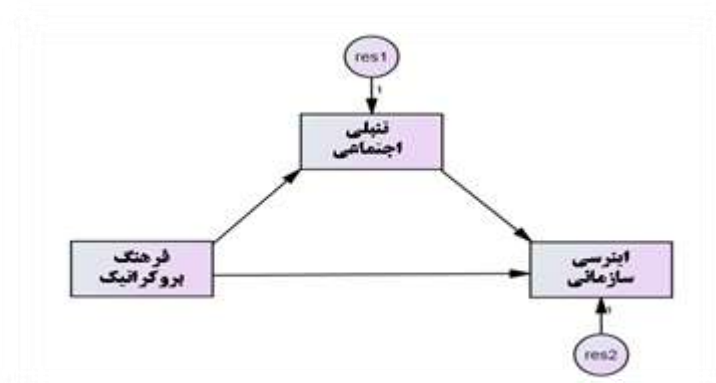
2. Goodkins and Alcorn

3. Sims & Nichols

4. Wallace and Wiz

مقاله پژوهشی

- فرهنگ سازمانی بروکراتیک به‌طور مستقیم بر تنبلی اجتماعی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی تأثیر معنی‌داری دارد.
 - فرهنگ سازمانی بروکراتیک به‌طور مستقیم بر اینرسی سازمانی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی تأثیر معنی‌داری دارد.
 - تنبلی اجتماعی به‌طور مستقیم بر اینرسی سازمانی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی تأثیر معنی‌داری دارد.
- مدل مفهومی پژوهش بر اساس مرور ادبیات و ابعاد انتخابی برای بررسی تحلیل مسیر نقش واسطه‌ای تنبلی اجتماعی کارکنان اداره ورزش و جوانان بر اینرسی سازمانی، می‌توان بصورت شکل ۱ ترسیم کرد:



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

روش‌شناسی

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر استراتژی و روش تحقیق در زمره تحقیقات توصیفی-پیمایشی قرار دارد. هدف پژوهش حاضر تجزیه‌تحلیل نقش واسطه‌ای تنبلی اجتماعی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی بر اینرسی سازمانی است. مشخص کردن جامعه آماری یکی از ضروریات و اصول هر پژوهش به شمار می‌آید. جامعه مورد بررسی این پژوهش شامل کارکنان و مدیران ادارات ورزش و جوانان در سال ۱۴۰۰-۱۳۹۹ می‌باشد. ۲۰۱ نفر از کارمندان به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب شد. در این پژوهش در دو بخش به جمع‌آوری اطلاعات اقدام شد. اول در زمینه‌ی اطلاعات تئوریک و پیشینه تحقیق که با استفاده از منابع کتابخانه‌ای، اینترنت، مقالات و پایان‌نامه‌ها انجام شد و در بخش دیگر، از پرسشنامه استاندارد برای جمع‌آوری اطلاعات در مورد فرضیه‌ها استفاده گردید. پرسشنامه پژوهش شامل چهار بخش ویژگی‌های جمعیت-شناختی، فرهنگ بروکراتیک تانیا، (۲۰۰۶) با ۸ گویه، اینرسی سازمانی هاگ (۲۰۱۴) با ۱۵ گویه و در نهایت تنبلی اجتماعی کارو و ویلیامز (۱۹۹۳) با ۱۰ گویه، است.

پرسشنامه مورد استفاده، بر اساس مقیاس پنج ارزشی لیکرت امتیازدهی شده است. پس از تغییر برخی از سؤالات به‌منظور مطابق دادن در بخش ورزش پرسشنامه، جهت تعیین روایی صوری و محتوا در اختیار ۱۰ نفر از استادان و خبرگان



مقاله پژوهشی

متخصص تربیت‌بدنی و علوم ورزشی قرار داده شد و مورد نقد و بررسی و در نهایت مورد تأیید قرار گرفت. به این ترتیب سنجش متغیرهای تحقیق به وسیله ابزار موردنظر را جویا شدیم و آن‌ها نیز صحت و اعتبار پرسش‌نامه را تأیید کردند.

برای بررسی همسانی درونی و پایایی، مقدار آلفا کرونباخ عوامل بررسی می‌شود. ضریب آلفا کرونباخ، رایج‌ترین برآورد سازگاری داخلی است که این مقدار باید بالاتر از ۰/۷۰ باشد (کرونباخ، ۱۹۵۱). از این رو سؤال‌هایی که مقدار آلفا کرونباخ متغیرهای پنهان با حذف آن‌ها بهبود می‌یافت، و حذف آن‌ها توجیه داشت، به صورت مرحله‌ای حذف شدند. نهایتاً پرسش‌نامه با ۳۳ سؤال اصلی، مورد تأیید قرار گرفت. پایایی پرسش‌نامه‌های تحقیق با استفاده از ضریب آلفای کرونباخ برای کل پرسش‌نامه برابر با ۰/۸۶ بود. همچنین مقدار آلفا برای سازه‌های فرهنگ بوروکراتیک، اینرسی سازمانی، تنبلی اجتماعی به ترتیب، ۰/۷۵، ۰/۸۰، ۰/۸۳، بدست آمد. داده‌های این پژوهش با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS و Excel در دو سطح توصیفی و استنباطی مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. در سطح آمار توصیفی از جدول توزیع فراوانی، میانگین، میانه، انحراف معیار استفاده شد؛ اما در سطح آمار استنباطی برای بررسی فرضیات تحقیق از روش تحلیل مسیر در مدل‌سازی معادلات ساختاری (SEM)^۱، از نرم‌افزار AMOS23 استفاده شد. همچنین جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق سطح خطای ۰/۰۵ موردنظر بود.

یافته‌ها

تحلیل مسیر برای آزمون مدل‌های علی به کار می‌رود و مستلزم تنظیم نموداری بصورت نمودار علی است. همانطوری که ذکر شده روش تحلیل مسیر نیازمند وجود یک مدل نظری است که با توجه به پژوهش‌های پیشین، مبانی نظری و استدلال پژوهشگر تدوین می‌شود و سپس این مدل مفهومی به آزمون گذاشته می‌شود (شکل ۱). در این پژوهش مدل فرضی را تدوین کردیم و قصد آزمودن آن را داریم. در این مدل عوامل موثر بر اینرسی سازمانی مشاهده می‌شود (شکل ۱). که فرهنگ بوروکراتیک (متغیر مستقل)، تنبلی اجتماعی (متغیر وابسته میانی) و اینرسی سازمانی (متغیر وابسته نهایی) می‌باشد. مدل بدین صورت است که فرهنگ بوروکراتیک بصورت مستقیم و غیر مستقیم (از طریق متغیر واسطه‌ای تنبلی اجتماعی) بر اینرسی سازمانی موثر است.

برای بررسی برازش مدل از شاخص‌هایی که گیفن، اشتراپ و بودرئو^۲ (۲۰۰۰)، مطرح نموده‌اند، استفاده شد. این شاخص‌ها شامل موارد زیر هستند. X^2/df که مقادیر کمتر از ۳ قابل پذیرش هستند، شاخص نیکویی برازش^۳ (GFI)، شاخص برازش تطبیقی^۴ (CFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۹ نشانگر برازش مناسب الگوی هستند، شاخص نیکویی برازش تعدیل یافته^۵ (AGFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۸ قابل قبول هستند، شاخص برازش ایجاز^۶ (PNFI) که مقادیر بیشتر از ۰/۶ نشانگر برازش مناسب الگو هستند و مجذور میانگین مربعات خطای تقریب^۷ (RMSEA) که مقادیر کمتر از ۰/۵ نشانگر برازش مناسب الگو هستند. بدین ترتیب نرم افزار AMOS20 یک سری شاخص‌ها برای برازش مدل ارائه می‌دهد که در جدول ۱ نمایش داده می‌شود.

جدول ۱. شاخص‌های نیکویی برازش الگوی آزمون شده پژوهش

RMSEA	PNFI	AGFI	CFI	GFI	X2	Df
۰/۰۵	۰/۶۸	۰/۹۳	۰/۹۰	۰/۹۱	۲/۴۵	۱

1. structural equation model

2. Gefen, Straub, & Boudreau

3. Goodness of Fit Index

4. Comparative Fit Index

5. Adjusted Goodness of Fit Index

6. Parsimony Fit Index

7. Root Mean Square Error of Approximation



مقاله پژوهشی

با توجه به جدول ۱ شاخص‌های PNI, GFI, AGFI و بیشتر از مقادیر ارائه شده توسط گیفن و همکاران^۱ (۲۰۰۰) هستند. مقادیر RMSEA و $X^2/d.f$ نیز کمتر از مقادیر ذکر شده در بالا هستند. با توجه به این یافته‌ها می‌توان گفت که مدل آزمون شده از برازش مناسبی برخوردار است.

آزمون مدل

با توجه به داده‌ها و تحلیل مسیر انجام شده در مدل (شکل ۲)، نتایج مطابق با (جدول ۲) می‌باشد. در تحلیل مسیر، ضریب رگرسیونی اگر بالای ۰/۶ باشد بدین معنی است که همبستگی قوی میان دو متغیر وجود دارد. اگر بین ۰/۳ و ۰/۶ باشد همبستگی متوسط و اگر زیر ۰/۳ باشد همبستگی ضعیفی وجود دارد. در مدل اعداد معناداری تحلیل مسیر با توجه به این که میزان عدد بدست آمده برای تحلیل فرهنگ بوروکراتیک، تنبلی اجتماعی و اینرسی سازمانی بالاتر از ۰/۳ است که نشان از همبستگی و ارتباط مثبت و متوسط بین متغیرها می‌باشد. همچنین ارزش «C.R.» معنی‌دار بودن اثر متغیرها را برهم نشان می‌دهد. اگر مقدار «C.R.»، بیشتر از ۱/۹۶ باشد یعنی همبستگی مثبت وجود دارد و معنی‌دار است. اگر بین ۱/۹۶+ و ۱/۹۶- باشد، همبستگی معنی‌داری وجود ندارد و اگر کوچک‌تر از ۱/۹۶- باشد یعنی همبستگی منفی دارد ولی معنی‌دار است. مقدار آماره C.R. در واقع ملاک اصلی تایید یا رد فرضیات است اگر این مقدار آماره به ترتیب از ۱/۶۴، ۱/۹۶ و ۲/۵۸ بیشتر باشد نتیجه می‌گیریم که آن فرضیه در سطوح ۹۰، ۹۵ و ۹۹ درصد تأیید می‌شود. با توجه به اینکه میزان عدد بدست آمده برای روابط بین فرهنگ بوروکراتیک و تنبلی اجتماعی با اینرسی سازمانی بزرگتر از ۲/۵۸ است، می‌توان نتیجه گرفت که همبستگی مثبت و معنادار بالایی در سطح اطمینان ۰/۹۹ وجود دارد.

در مرحله مدل تخمین استاندارد تحلیل مسیر پس از مشخص شدن وجود رابطه معنادار بین متغیرهای وابسته و مستقل، میزان تأثیر هر یک از متغیرهای مستقل بر وابسته نشان داده می‌شود (جدول ۲) به نحوی که متغیر مستقل و وابسته میانی بیشترین اثر را بر اینرسی سازمانی مرتب شده و این ترتیب با عددی که از محاسبات نرم افزار ایموس بدست می‌آید، مشخص خواهد شد. نتایج حاصل از خروجی نرم‌افزار نشان داد؛ در مدل تخمین استاندارد تحلیل مسیر، میزان ضرایب رگرسیونی بین سنج‌ها تعیین می‌شود. این به معنای میزان تغییر متغیر وابسته به ازای یک واحد تغییر متغیر مستقل است.

جدول (۲). اندازه وزن‌های استاندارد رگرسیون بین متغیرهای پنهان مدل

		Estimate	S.E.	C.R.	P
تنبلی اجتماعی	<--- فرهنگ بوروکراتیک	۰/۴۹۲	۰/۰۴۰	۹/۳۸۹	۰/۰۰۱
اینرسی سازمانی	<--- فرهنگ بوروکراتیک	۰/۲۱۹	۰/۰۰۵	۶/۵۶۴	۰/۰۰۱
اینرسی سازمانی	<--- تنبلی اجتماعی	۰/۲۷۴	۰/۰۰۶	۱۰/۸۵۲	۰/۰۰۱

با توجه به مقادیر Estimate در جدول (۲) ثابت می‌شود تمام مسیرهای مستقیم و غیر مستقیم تعریف شده در مدل (ارتباط‌های تعریف شده بین متغیرها مدل)، معنی‌داری می‌باشد.

همانطور که در شکل ۲ مشاهده می‌شود، مسیر مستقیم متغیر فرهنگ بوروکراتیک به متغیر وابسته (اینرسی سازمانی) معنادار شده است. بنابراین شرط اولیه برای بررسی متغیر میانجی برقرار است. با توجه به نتایج جدول ضرایب رگرسیون استخراج شده از نرم افزار ایموس در جدول (۲)، مقادیر estimate استخراج شده برای مسیرهای " فرهنگ بوروکراتیک ← تنبلی اجتماعی"؛ " فرهنگ بوروکراتیک ← اینرسی سازمانی"؛ " تنبلی اجتماعی ← اینرسی سازمانی" که به ترتیب برابر با

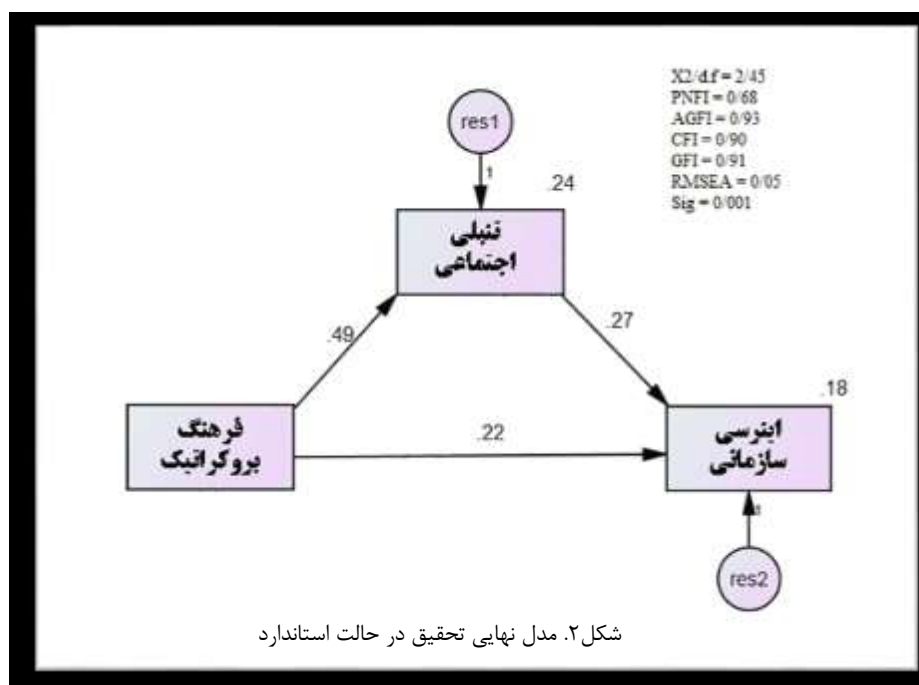
^۱. Giffen et al



مقاله پژوهشی

۰/۴۹، ۰/۲۱، ۰/۲۷ می‌باشند، معنی‌دار هستند و این به معنای وجود دو مسیر معنی‌دار مستقیم و غیر مستقیم از متغیر " فرهنگ بروکراتیک" به متغیر " اینرسی سازمانی" وجود دارد و این به خودی خود نقش میانجی‌گری متغیر موجود در بین مسیر غیرمستقیم یعنی " تنبلی اجتماعی" را اثبات می‌کند. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت که این متغیر در مدل نقش میانجی را ایفا می‌کند.

حال با توجه به معنادار بودن رابطه‌ی متغیرهای فرضیه‌های پژوهش، می‌توان به مدل نهایی پژوهش پرداخت. نتایج آزمون فرضیه‌های پژوهش بر مبنای تحلیل، مسیرهای علی به همراه ضرایب رگرسیونی و مقادیر شاخص‌های جزئی مربوط در شکل (۲) نشان داده شده است. همان‌طور که در این شکل ملاحظه می‌شود، همه فرضیه‌های پژوهش در سطح اطمینان ۹۹٪ مورد تأیید و در سطح ۰/۰۰۱ معنی‌دار هستند.



همان‌طور که در شکل ۲ می‌شود، مقدار Sig کمتر از پنج درصد شده است و نشان از معنی‌دار بودن رگرسیون می‌باشد و فرض وجود رابطه‌ی خطی بین فرهنگ بروکراتیک و تنبلی اجتماعی با اینرسی سازمانی تأیید می‌شود. در این مدل مقدار estimate (ضریب رگرسیون) برای فرهنگ بروکراتیک و تنبلی اجتماعی به ترتیب برابر ۰/۲۲، ۰/۲۷ شده است، به این معنا که فرهنگ بروکراتیک و تنبلی اجتماعی ۲۲ و ۲۷ درصد توانایی پیش‌بینی اینرسی سازمانی را دارد. ۷۸ و ۷۳ درصد باقیمانده مربوط به خطای پیش‌بینی می‌باشد.

بحث

در یک سازمان با هر اندازه از پیچیدگی روبه‌رو باشیم، مسئولیت کارمندان به‌طور معمول با توجه به کاری که انجام می‌دهند و کسی که به او گزارش می‌دهند، مشخص می‌شود. برای مدیران این مسئولیت‌ها با توجه به این‌که چه کسانی به آن‌ها گزارش می‌دهند، تعیین می‌شوند. با گذشت زمان این مسئولیت‌ها به جای این‌که به افراد نسبت داده شود به جایگاهی که افراد



مقاله پژوهشی

در آن قرار دارند نسبت داده می‌شود. رابطه‌ی میان جایگاه‌های مختلف در یک سازمان با استفاده از نمودارهای سازمانی نشان داده می‌شود. ساختارهای بسیار زیادی وجود دارد که سازمان‌های مختلف می‌توانند از آنها استفاده کنند، اما اصول اولیه و مدل‌های اندکی وجود دارند که برای مشخص کردن ساختار و اینرسی سازمانی باید رعایت شوند. هدف اصلی پژوهش حاضر کژکارکردهای فرهنگ سازمانی بروکراتیک بر اینرسی سازمانی با نقش واسطه‌ای تنبلی اجتماعی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی بود. نتایج حاصل از این آزمون نشان داد که، مدل پژوهش در شرایط مناسبی قرار دارد یعنی روابط بین کلیه متغیرهای مدل معنادار است. بر اساس این حقایق، نتایج حاصل از آزمون فرضیه‌های پژوهش که از مدل استخراج شده به شرح زیر می‌باشد:

نتایج حاصل از یافته‌های پژوهش نشان می‌دهد که فرهنگ سازمانی بروکراتیک به‌طور مستقیم بر تنبلی اجتماعی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی تأثیر معنی‌داری دارد یعنی فرهنگ سازمانی بروکراتیک زمینه‌ساز تنبلی اجتماعی است. که با نتایج تحقیقات غفاری، رستم‌نیا (۱۳۹۶)؛ امینی و مقیمی (۱۳۹۵)، ابراهیمی (۱۳۹۴)، نبوی و همکاران (۱۳۹۱)، هانگ (۲۰۱۵) همخوانی دارد. این محققان معتقد هستند که طفره اجتماعی و طفره اینترنتی دو اثر از آثار بوروکراسی در دستگاه‌های دولتی هستند. با توجه به این‌که فرهنگ سازمانی به ارزش‌های اساسی، باورها و اصولی ارجاع می‌شود و ویژگی آن درگیر شدن بالای کارکنان در کار باشد، به طور قوی درگیری و مشارکت کارکنان را در فعالیت‌های مختلف سازمان، مورد تشویق قرار می‌دهد و حس مالکیت و مسئولیت را در آن‌ها به وجود می‌آورد و این حس مالکیت موجب ایجاد تعهد بیشتری به سازمان شده و قابلیت‌های استقلال را در کارکنان افزایش می‌دهد. همان‌طوری نتایج این بخش از پژوهش نشان می‌دهد، وجود قوانین سخت در فرهنگ سازمانی بروکراتیک اداره ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی به اجرای دقیق روش‌های انجام کار، تداوم و ثبات در انجام روش‌های کار، رعایت سلسله مراتب اداری، تاکید سازمان بر اهداف سازمان، را به حداقل می‌رساند.

همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که، فرهنگ سازمانی بروکراتیک به‌طور مستقیم بر اینرسی سازمانی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی تأثیر معنی‌داری دارد. که با نتایج تحقیقات غفاری، رستم‌نیا (۱۳۹۶)؛ امینی و مقیمی (۱۳۹۵)، ابراهیمی (۱۳۹۴)، نبوی و همکاران (۱۳۹۱)، هانگ (۲۰۱۵) همخوانی دارد. دنیای کسب و کار امروز، با فشار روز افزون رقابت برای عملکرد بهتر، افزایش بهره‌وری و سودآوری روبروست؛ از این رو سازمان‌ها پیوسته در جستجوی شیوه‌های جدید برای افزایش دادن تلاش و عملکرد کارکنان‌شان هستند. برخلاف سازمان‌های سنتی، سازمان‌های امروزی به کارکنانی نیاز دارند که به تمام رفتارهای مثبت و اثربخش متعهد باشند. کارکنانی که نه تنها از آنچه به انجام آن موظف هستند، شانه خالی نمی‌کنند؛ بلکه فراتر از وظیفه و نقش تعیین شده در شرح شغل‌شان عمل می‌نمایند.

نتایج حاصل از یافته‌های پژوهش نشان داد که تنبلی اجتماعی به‌طور مستقیم بر اینرسی سازمانی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی تأثیر معنی‌داری دارد. که با نتایج تحقیقات غفاری، رستم‌نیا (۱۳۹۶)؛ امینی و مقیمی (۱۳۹۵)، ابراهیمی (۱۳۹۴)، نبوی و همکاران (۱۳۹۱)، هانگ (۲۰۱۵) همخوانی دارد. نظر به این‌که تنبلی اجتماعی به‌عنوان رفتاری غیرسازنده و ضدبهره‌وری است اما در بین مسائل اجتماعی و مشخصه‌هایی که کم و بیش، از آن‌ها با عنوان آسیب‌های فرهنگی و یا اجتماعی یاد می‌شود، خصوصیتی اخلاقی را مشاهده می‌کنیم که به اعتقاد برخی از صاحب‌نظران، بسیاری از ویژگی‌های نامطلوب ما بر روی آن سوار شده است و در فرهنگ و خصلت جمعی ما ریشه دارد. این خصوصیت اخلاقی، تنبلی اجتماعی است که بسیاری از عادات فرهنگی و صفات اجتماعی ما از آن مایه می‌گیرند و بر اینرسی سازمانی تأثیر می‌گذارد. همان‌طوری که



مقاله پژوهشی

اینگهام و همکاران^۱ (۱۹۷۴) در آزمایش تنبلی اجتماعی دریافتند که با افزایش تعداد اعضای تیم، افراد کمتر تلاش می‌کنند و به تبع آن عملکرد نیز کاهش پیدا می‌کند. همچنین، کاهش عملکرد در فعالیت‌های تیمی بیشتر به آن معناست که افراد در یک کار تیمی، «افت همکاری» است تا «افت انگیزه» دلیل نسبت به زمانی که کار انفرادی انجام می‌دهند، کمتر تلاش می‌کنند. نتایج به دست آمده از این پژوهش بیان‌کننده این است، تنبلی اجتماعی در تأثیر فرهنگ سازمانی بروکراتیک بر اینرسی سازمانی کارکنان اداره ورزش و جوانان استان آذربایجان غربی نقش واسطه‌ای دارد. که با نتایج یافته‌های کاوس و همکاران^۲ (۲۰۱۴)؛ مورفی و همکاران^۳ (۲۰۰۳)؛ غفاری، رستم‌نیا (۱۳۹۶) که دریافت شده‌اند، اینرسی مانع نوآوری در سازمان و مانع تلاش افراد برای دستیابی به اهداف سازمان می‌شود، هم‌راستا است. با توجه به نتیجه به دست آمده می‌توان گفت ماهیت مشارکتی افراد در بعد فرهنگ سازمانی بروکراتیک، اساساً مغایر تنبلی اجتماعی است. کسی که خود را در فعالیت‌های تیمی درگیر کرده و سهمی از کار را به عهده می‌گیرد، در واقع در این اندیشه نیست که کار را به دیگران بسپارد و از این بابت که آیا تلاشش دیده می‌شود یا خیر، نگرانی ندارد.

نتیجه‌گیری

ادبیات بررسی شده رابطه پیچیده بین فرهنگ بروکراتیک، تنبلی اجتماعی، و اینرسی سازمانی در سازمان‌های ورزشی را برجسته می‌کند. مطالعات بر تأثیر قابل توجه فرهنگ سازمانی بر رفتار کارکنان تأکید می‌کند، به‌ویژه در محیط‌های بروکراتیک، که در آن عواملی مانند فقدان انگیزه، بی‌تفاوتی اخلاقی، و بیگانگی سیاسی به گرایش‌های طفره‌روی اجتماعی کمک می‌کنند. علاوه بر این، یافته‌ها بر ماهیت چند بعدی اینرسی سازمانی تأکید می‌کنند که ابعاد شناختی، رفتاری، اجتماعی-شناختی، اقتصادی و سیاسی را در بر می‌گیرد. درک این پویایی‌ها برای استراتژی‌های مدیریت مؤثر با هدف کاهش انزجار اجتماعی و ارتقای چابکی و اثربخشی سازمانی در نهادهای مدیریت ورزش و جوانان بسیار مهم است.

تضاد منافع

نویسنده اعلام می‌کند که هیچ تضاد منافع مالی یا غیرمالی در ارتباط با این تحقیق وجود ندارد.

تشکر و قدردانی

نویسنده این مقاله از تمامی افرادی که در انجام این پژوهش یاری‌رسان بودند، صمیمانه تشکر و قدردانی می‌کند.

1. Ingam et al

2. Kavos et al

3. Murphy et al



- Amini, A., & Moghimi, S. M. (2016). Behavioral Metaphors in Iranian Public Organizations. *Journal of Public Organization Management*, 5(1), 13-32.
- Ansari, M., Shaemi Barzoki, A., & Safari, A. (2011). Representation a Model of Organizational Culture Management with Contextual Approach (Case Study: An Industrial Company). *Journal of Applied Sociology*, 22(2), 121-142.
- Boyer, Marcel and Robert, Jacques (2006), Organizational inertia and dynamic incentives; *Journal of Economic Behavior*.
- Cavus, M.F., Koc, M. & Aksoy, A. (2014). Entrepreneurial Behaviors: Are the People Restricted by Knowledge Inertia? *International Review of Management and Marketing*, 4(1), 42-48.
- Damghanian, H., Davoudi-Mousavi, M., & Fartash, K. (2015). Investigating the Relationship between Organizational Justice and Social Loafing. *Organizational Culture Management*, 1(1), 115-133.
- Deyhimpour, M., Dulati, H., & Hesami, A. (2020). Investigating the Effect of Tendency to Organizational Agility and Overcoming Organizational Inertia by Mediating the Reduction of Social Laziness of Employees (Case study: Imam Khomeini University of Marine Sciences, Nowshahr). *MILITARY MANAGEMENT QUARTERLY*, 20(79), 145-166. doi: 10.22034/iamu.2021.127289.2402
- Duffy, M. K.; Shaw, J. D. (2000). "The Salieri syndrome: Consequences of envy in groups". *Small Group Research* 31, 3.23.
- Ebrahimi, A. (2015). An Introduction to Organizational Inertia and Its Influencing Factors in Iranian Public Sector Organizations. *Journal of Public Organization Management*, 4(13), 101-119.
- Foroohi-Bozorgani, B., Sanjaghi, M. A., Bazaragani, M., & Soltani, M. (2013). Designing and Explaining the Model of Organizational Culture Awareness. *Strategic Culture Quarterly*, 21, 113-138.
- Geldenhuys Tania, (2006), organizational culture as a predictor of performance: a case study in liberty life, degree of masters of business administration, university of pretoria
- Ghafari, R., & Rastmanesh, Y. (2017). Organizational Inertia and Social Loafing: Dysfunctions of Bureaucratic Organizational Culture. *Public Management Quarterly*, 9(2).
- 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.
- Haag, S. (2014). Organizational Inertia as Barrier to Firms' IT Adoption—Multidimensional Scale Development and Validation. Twentieth Americas Conference on Information Systems, Savannah.
- Haag, S. (2014). Organizational Inertia as Barrier to Firms' IT'S Adoption— Multidimensional Scale Development and Validation. Twentieth Americas Conference on Information Systems, Savannah.
- Hakkak, M., Arefnezad, M., & Fathi Chegeni, F. (2020). Bureaucratic Culture and Staff Cyberloafing: An analysis of the Mediating Role of Organizational Laziness (Case Study: Governmental Organizations of Lorestan Province). *Strategic Research on Social Problems*, 9(1), 113-132. doi: 10.22108/srsp.2020.122441.1530
- Hoon Tan, H. Li Tan, M. (2002). Organizational Citizenship Behavior and Social Loafing: The Role of Personality, Motives, and Contextual Factors. *The Journal of Psychology*, 142(1), 89–108.
- Ingham, A. G., Levinger, G., Graves, J., & Peckman, V. (1974). "The Ringelmann effect: Studies of group size and group performance". *Journal of Experimental Social Psychology*, 10: 371–384. Konovsky, M. A., & Pugh,
- Karau, S. J.; Williams, K. D. (1993). "Social loafing: A meta-analytic review and theoretical integration". *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(4), 681-706.
- Liao, S. S., Fei, W. C., Liu, C. T. (2008). Relationships between knowledge inertia, organizational learning and organization innovation, *Tech novation*, 28 (5), pp: 183-195.
- Liao, S.H., (2002). Problem Solving and Knowledge Inertia, *Expert Syst. Appl*, 22, 21-31.
- Iohrasbi, A. (2016). The Relationship between Organizational Culture and Change Management in the Public Offices of Karaj. *Research on Educational Leadership and Management*, 3(9), 127-147. doi: 10.22054/jrlat.2018.16738.1255
- Malek Hosseini, H., ArabSalehi, M., & Foroghi, D. (2021). The Effect of Organizational Culture on Financial Performance through Innovative Managerial Accounting Techniques at Listed Companies in Tehran Stock Exchange. *Financial Accounting Research*, 13(2), 79-100. doi: 10.22108/far.2021.124780.1668
- Mohammadiari, Z., Movahedi, V., & Mosavi, S. M. (2018). Invisible Organizational Employees in Governmental Organizations. *Journal of Human Resource Management Research*, 10(1), 51-75.
- Murphy, S. M.; Wayne, S. J.; Liden, R. C.; Erdogan, B. (2003). "Understanding social loafing: The role of justice perceptions & exchange relationships". *Human Relations* 56(1), 61-81.
- Naiade T, Alani Kh. (2008). Ethics in sport from fair play game approach. *Journal of Language Philosophical Researches*; 2 (38): 187-220. (In Persian).
- Piezon, S. L. & Ferree, W. D. (2008) "Perceptions of Social Loafing in Online Learning Groups: A Study of Public University and US Naval War College Students". *The International Review of Research in Open and Distance Learning*, 9(2):65-74.



مقاله پژوهشی

- Rahmanseresh, H. (2016). Organizational Theories from Modernism to Postmodernism. Vol. 2, Tehran: Doran Publications.
- Robbins, S. P. (2001). Organizational Behavior: Concepts, Theories, and Applications (A. Parsaian & M. A'rabi, Trans.). Tehran: Cultural Research Bureau Publications.
- Salimi M, Soltanhoseini M, Hashmi H, Torkian Valashani S (2012). The ranking of the obstacles improving professional ethics in sport media Quarterly Journal of Communication Research: 18 (4): 9 29. (In Persian).
- Shahrezaei, M. (2014). Investigating Social Loafing in Organizations. Payam Darya Bi-monthly, 52(222), 12-21.
- shien, E. H. (1992). Culture: The Missing concept in organization studies. Sanfrancisco: cornell university. P: 229-240.
- Simic, Ivana.(2005). "Organizational Learning as A component of organizational intelligence-Article provide by department of management and Informatics: University of National and World Economy in its". Journal Information and Marketing Aspects of the Economically Development of the Balkan
- Simms, A. & Nichols, A. (2014). Social Loafing: A Review of the Literature. Journal of Management Policy and Practice, 15(1), 58-67.
- Steffi Haag. (2014). Organizational Inertia as Barrier to Firms IT Adoption. Multidimensional Scale Development and Validation, Twentieth Americas Conference on Information Systems, Savannah.
- Tulubas, T. & Celep, C. (2012). Effect of Perceived Procedural justice on faculty members silence the mediating role of trust in supervisor, Procedia –Social Behavioral Science, 34 (12), 1221-1231.
- Vincent, K. (2013). The Pursuit of Laziness: An Idle Interpretation of the Enlightenment. The European Legacy: Toward New Paradigms, 18(4), 531-532.
- Wallace, Mike, James Weese, W. "Leadership organizational culture and job satisfaction". Journal of Sport Management. 1995 PP. 182 193.
- Weber, M., Merton, R. & Michel, S. (1997). Bureaucracy, in Classics of public administration. American Sociological Review, 24(6), 791-795.
- Yetim, A. (2010). *Sosyoloji ve Spor.*(Dürdüncü Baskı). Berikan Yayınevi, Ankara.
- Zare Shah Abadi, A., Mobaraki, M., & Byranvand, F. (2018). Analysis of The Factors Affecting Social Laziness (Comparative study among employees of two cities of Yazd and Khorramabad). Journal of Social Problems of Iran, 9(2), 91-116. doi: 10.22059/ijsp.2018.68621
- Zekaii, M. S. (2012). Leisure, Consumption, and Society. Tehran: Tisa Publications.