



تأثیر سایش اجتماعی بر چابکی سازمانی با نقش واسطه‌ای عدالت سازمانی در بین دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان غربی

منصور بالاور^{۱*}، میرحسن سید عامری^۲، مهران مولوی^۳

تاریخ تصویب: ۹۹/۰۴/۰۹

تاریخ دریافت: ۹۸/۰۹/۲۵

چکیده

در سال‌های اخیر، رفتارهای مختلف آسیب رسان و منفی در محیط‌های کار، توجه بسیاری از پژوهشگران و نظریه پردازان را به خود جلب کرده است. یکی از این رفتارهای سازمانی آسیب‌زا که اخیراً مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است، رفتارهای سایشی است. هدف از انجام این تحقیق بررسی تأثیر سایش اجتماعی بر چابکی سازمانی با نقش واسطه‌ای عدالت سازمانی بود. روش پژوهش به لحاظ هدف کاربردی و به لحاظ روش گردآوری داده‌ها توصیفی از نوع همبستگی است که به شکل میدانی اجرا گردید. جامعه آماری این تحقیق دبیران و معلمان تربیت بدنی آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی شاغل، در سال تحصیلی ۹۶-۹۷ به تعداد ۸۷۹ بود. که از این تعداد بر اساس جدول گرجسی و مورگان ۲۶۸ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای به‌عنوان نمونه آماری انتخاب شدند. نتیجه تحقیق حاکی از معنی‌دار بودن تأثیر معکوس سایش اجتماعی بر چابکی سازمانی، تأثیر مستقیم عدالت سازمانی بر چابکی سازمانی و نیز تأثیر معکوس سایش اجتماعی بر عدالت سازمانی می‌باشد. و همچنین تأثیر غیرمستقیم سایش اجتماعی بر چابکی سازمانی از طریق متغیر میانجی عدالت سازمانی در سطح اطمینان ۹۵٪ می‌باشد و فرضیه‌های پژوهش تأیید می‌شوند.

کلید واژه‌ها: سایش اجتماعی، عدالت سازمانی، چابکی سازمانی، دبیران تربیت بدنی.

Email: mansourbalavar1973@gmail.com

۱. دانشجوی دکترای مدیریت ورزشی دانشگاه ارومیه*

Email: ha_ameri2003@yahoo.com

۲. استاد دانشگاه ارومیه

Email: dr_molavi1967@yahoo.com

۳. استادیار مدیریت دانشگاه آزاد مهاباد

مقدمه

امروزه سازمان‌ها دارای سرمایه‌های انسانی با خلق و خو و فرهنگ‌های متفاوتی هستند، اما با تأکید بر فرهنگ سازمانی و شناخت رفتارهای انسانی می‌توانند راهکاری مناسب برای جلوگیری از بروز رفتارهایی که باعث می‌شود بهره‌وری سازمانی کاهش یابد و یا حیات سازمان به مخاطره بیفتد، به مقابله پرداخت. تأکید بر دانش سازمانی و دانش مدیریتی نه تنها باعث می‌شود که سازمان‌های امروزی از عرصه رقابت در پیشرفت جا نمانند، بلکه راهکاری برای مبارزه با چالش‌های رفتاری و روانی در سازمان داشته باشند. در این میان محققان سازمانی در مطالعات مربوط به بهره‌وری نیروی انسانی به زوایای تاریک زندگی سازمانی، یعنی ابعاد منفی تعاملات اجتماعی و جزئیات روابط نزدیک میان فردی توجه خاصی داشته‌اند. یکی از این موارد سایش اجتماعی^۱ است. سایش اجتماعی یکی از دستاوردهای منفی زندگی اجتماعی است که هزینه‌های سنگینی را بر سازمان‌ها و جامعه تحمیل می‌کند. رفتارهای سایشی در محیط کار تأثیرات و پیامدهای منفی بر روی سازمان‌ها و افراد دارند. به‌عنوان مثال رفتارهای سایشی باعث رضایت شغلی کمتر و رفتارهای کاری غیر سازنده بیشتر می‌شوند (نصرافهانی، علامه، شائمی، و تیموری، ۱۳۹۵).

وینوکور و همکارانش سایش اجتماعی را به‌عنوان احساسات و عواطف منفی مانند خشم و عدم دوست داشتن تعریف می‌کنند که بر روی یک هدف یا فرد مشخص متمرکز شده‌اند و در واقع ارزیابی‌های منفی از طرز نگرش‌ها، تلاش‌ها، اقدامات و دیگر رفتارها می‌باشند که با هدف جلوگیری از توانایی فرد مورد هدف برای رسیدن اهداف وی طراحی شده‌اند (وینوکور و همکاران، ۱۹۹۳).

سایش اجتماعی شامل سه بُعد؛ احساس منفی، ارزیابی منفی و اقداماتی بازدارنده می‌باشد (وینوکور و همکاران، ۱۹۹۶). به نظر دافی و همکاران (۲۰۰۲)، سایش اجتماعی به تلاش عمدی و هدفمند در جهت خراب کردن و از بین بردن شهرت دیگران، توانایی‌هایشان در انجام کار و موفقیت کاری و در نهایت توانایی‌هایشان در ایجاد و حفظ روابط بین فردی مثبت اشاره دارد؛ به عبارت دیگر، سایش اجتماعی شامل رفتارهایی است که مانع ایجاد و حفظ روابط بین فردی مثبت، موفقیت کاری، اعتبار و مطلوبیت می‌شود؛ یعنی سایش اجتماعی نخست بر روابط تأثیر دارد. دوم بر شهرت و اعتبار و در نهایت بر موفقیت کاری تأثیرگذار است. نمونه‌ای از رفتارهای سایشی شامل رفتارهایی همچون القای حس ناشایستگی، خودداری از دادن اطلاعات مهم و ضروری، بدگویی و غیبت و شایعه‌سازی در مورد افراد است.

وجود سایش اجتماعی در طول زمان بوجود آورنده فرسایشی مستمر در عملکرد و روابط درون سازمانی و اجتماعی است. این رفتارهای فرسایشی می‌توانند مواردی چون عدم تبادل اطلاعات، عدم ارتباط کلامی و تنها استفاده از اشارات، غیبت و شایعه‌سازی و مواردی از این دست باشد که منجر می‌شود یک سازمان پویایی لازم و توانایی تطبیق و پاسخ‌گویی سریع به تغییرات در جهان پرتلاطم و غیرقابل پیش‌بینی امروزی را نداشته باشد از طرفی به نظر می‌رسد که حرکت به سوی ایجاد سازمان‌هایی که از سرعت و انعطاف‌پذیری بالایی در پاسخ محیط متغیر، ناپایدار و پیش‌بینی ناپذیر برخوردارند راه حلی جدید و حیاتی در این راستا است. حصول چنین اهدافی در سایه مفهوم جدیدی به نام «چابکی سازمانی» به‌دست می‌آید. شریفی و ژانگ (۱۹۹۹) چابکی را به معنای توانایی هر سازمانی برای حس‌گیری، ادراک و پیش‌بینی تغییرات موجود در محیط کاری می‌دانند. چنین سازمانی باید بتواند تغییرات محیطی را تشخیص داده، به آنها به‌عنوان عوامل رشد و شکوفایی بنگرد. آنها در جایی دیگر چابکی را توانایی فائق آمدن بر چالش‌های غیر منتظره برای رویارویی با تهدیدهای بی‌سابقه محیط کاری و کسب مزیت و سود از تغییرات به‌عنوان فرصت‌های رشد و پیشرفت تعریف می‌کنند. چابکی، سازمان را پویا، موقعیت‌گرا، تغییرپذیر و رشد محور تجسم می‌کنند. علت تمایل به پویایی در این است که شرایطی که امروزه از آنها، یک سازمان به چابکی می‌رسد، ممکن است فردا مؤثر و اثربخش نباشد. علت موقعیت‌گرایی نیز آن است که محیط بازار بر سطح چابکی مورد نیاز تأثیر می‌گذارد. دلیل تغییرپذیری نیز این است که چابکی در گرو حرکت سازمان به سمت سازگاری و تطابق است. آخرین مورد، چابکی به

صورت رشد محور است که از راه توانایی سازمان برای ادراک و تصدیق مجدد چشم‌انداز، بازسازی استراتژی‌ها و نوآوری در فنون و تکنیک‌ها مصداق می‌یابد. سایش اجتماعی یکی از عارضه‌های سازمانی رایج، است که موجب ایجاد پیامدهایی مانند از بین رفتن روابط مثبت بین فردی، موفقیت‌های شغلی، افزایش نارضایتی و کاهش عملکرد مثبت کارکنان در سراسر سازمان خواهد شد و اثربخشی سازمان را به‌طور منفی تحت تأثیر قرار می‌دهد (خیر زاهد و نصر اصفهانی، ۱۳۹۴).

دافی و همکاران (۲۰۰۶) در مطالعات نظری خود، به نقش میانجی ادراک عدالت در رابطه تعاملی بین سایش اجتماعی و پیامدهای نگرشی، رفتاری و سلامتی اشاره کردند. عدالت و اجرای آن یکی از نیازهای اساسی و فطری انسان است که همواره در طول تاریخ وجود آن بستری مناسب جهت توسعه جوامع انسانی فراهم کرده است. نظریات مربوط به عدالت به موازات گسترش و پیشرفت جامعه بشری تکامل یافته و دامنه آن از نظریات ادیان و فلاسفه به تحقیقات تجربی کشیده شده است (حسین‌زاده و نصری، ۱۳۸۶). ارتباط بین سایش اجتماعی و عدالت سازمانی توسط دو نظریه انصاف آدامز^۱ (۱۹۶۳) و مقایسه اجتماعی فستینگر^۲ (۱۹۵۴) تبیین می‌شود. بر اساس تئوری مقایسه اجتماعی افراد برای ارزیابی خود، اغلب در مقایسه با دیگران، خود را ارزیابی می‌کنند. مردم هر نوع قضاوت در مورد خودشان را از طریق مقایسه اجتماعی یا تجزیه و تحلیل خود در رابطه با دیگران انجام می‌دهند. فرایندهای مقایسه اجتماعی با منشأ ادبیات عدالت سازمانی یکپارچه بوده و در چندین ساختار و تئوری مبتنی بر عدالت گنجانیده شده است (کوپمن و همکاران^۳، ۲۰۱۹). بر اساس تئوری مقایسه اجتماعی واتکینز^۴ (۲۰۲۰) نشان داد که مقایسه با همکاران برخی مواقع باعث حسادت می‌شود و سرچشمه این حسادت، سایش اجتماعی می‌باشد. به علاوه تئوری انصاف می‌گوید ادراک عدالت در کسی که مورد سایش اجتماعی قرار می‌گیرد، پایین است و همین امر محور شکل‌گیری مجموعه پیامدهای منفی رفتاری، نگرشی و سلامتی در او می‌شود با وجود این، در ادبیات موجود سایش اجتماعی و عدالت از لحاظ تئوریک هنوز توسعه نیافته است.

سه جنبه‌ی عدالت عبارتند از؛ عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مرادده‌ای. عدالت توزیعی عبارت است از انصاف ادراک شده از دستاوردهای سازمانی (مانند جبران خدمات)، عدالت رویه‌ای عبارت از انصاف ادراک شده از فرایندهای به‌کار گرفته شده برای حل مسائل و مشکلات است و عدالت مرادده‌ای عبارت از انصاف ادراک شده در ارتباطات میان کارکنان است (خائف‌الهی، ۱۳۸۹: ۴۹). عمده نتایج مطالعات تجربی حاکی از آن است که وقایع منفی مثل سایش، به‌ویژه در مواردی که هنجارهای اخلاقی را نقض می‌کنند، محرک اولیه‌ی افکار ضد واقعی است (خائف‌الهی و علیپور درویشی، ۱۳۸۹). نقش ادراک عدالت در شکل‌گیری ارتباط بین سایش اجتماعی و مجموعه پیامدهای کارکنان تأثیر مهمی دارد.

این مسئله در فعالیت‌های سازمان‌های دولتی ایران به‌ویژه سازمان‌های آموزشی مانند سازمان آموزش و پرورش و دانشگاه‌ها که در توسعه و بهسازی زندگی فردی و اجتماعی نقش مؤثری دارد، ملموس‌تر و مهم‌تر است. از این رو، کوچک‌ترین اشتباه در تصمیم‌گیری مدیران و سرپرستان و عملکرد کارکنان می‌تواند پیامدهای مخربی بر فرایند آموزش به جای آورد که در برخی موارد، حتی جبران‌ناپذیر خواهد بود، پس باید مدیران و سرپرستان نسبت به این پدیده‌ی شایع نظارت دوچندان داشته باشند، تا به محیطی مطلوب برای یادگیری، بهبود روش‌ها و اصطلاح فرایندها دست یابند. سازمان آموزش و پرورش مانند دیگر سازمان‌های انسان محور به نیروی انسان شایسته و با نشاط نیازمند می‌باشند. در مدارس، وجود فضای سازمانی مطلوب و درگیر شدن بیشتر کارکنان با شغل اهمیت بسزایی دارد و می‌تواند بر عملکرد مثبت سازمانی (چابکی) مؤثر باشد. آشنایی با سایش اجتماعی و آگاهی از آثاری که می‌تواند بر روی نیروی انسانی سازمان اثر داشته باشد، می‌تواند به برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران وزارت آموزش و پرورش کمک کند، که در سیاست‌گذاری‌های خود بیشتر به این پدیده توجه نمایند و آثار آن را کنترل کنند. لازم به توضیح است که بدرفتاری‌ها و مباحث غیراخلاقی در رابطه با اصطکاک بین همکاران به ویژه در

1. Adams
2. Festinger
3. Koopman et al
4. Watkins

سازمان‌های دولتی، خود به خود زمینه تنش‌های شغلی را در بین همکاران ایجاد می‌کند. از این رو توجه به ابعاد روحی و معنوی کار با شناخت تحلیل عملکرد می‌تواند انگیزه‌کاری افراد در سازمان را تضمین کند. هر چند سایش اجتماعی در کوتاه مدت اثر محسوسی بر سازمان و کارکنان آن ندارد، لزوم توجه به آن هم از نظر محققان علوم رفتاری و هم از نظر مدیران سازمان‌ها احساس می‌شود؛ به هر ترتیب سایش اجتماعی در صورت تداوم و تکرار در یک بازه زمانی نسبتاً طولانی می‌تواند منجر به تأثیرات پایدار و قابل توجه بر نگرش‌ها، رفتارها و سطح سلامت و بهزیستی روحی و جسمی کارکنان گردد.

تحقیقات مختلفی در زمینه موضوع پژوهش در داخل و خارج کشور انجام شده است. کواده و همکاران^۱ (۲۰۱۹) نشان دادند که سایش اجتماعی در سازمان باعث کاهش عملکرد فردی و تضعیف چابکی سازمانی می‌شود. همچنین اسمیت و بوستر^۲ (۲۰۱۷) تأیید نمودند که سایش اجتماعی باعث پیامدهای منفی در سازمان می‌شود و به جنبه‌های مثبت سازمانی آسیب می‌زند. نتایج تحقیق دارونگ و تای (۲۰۱۵)، در مورد تأثیر رفتار سایش اجتماعی اعضای سازمان بر رفتارهای کاری کارکنان نشان داد که کنترل رفتارهای سایشی در محیط کار به منظور ایجاد اعتماد در بین کارکنان و رفتارهای کاری بهتر در محیط کار بسیار حائز اهمیت است. بخیت و همکاران در تحقیقی به بررسی ارتباط سایش اجتماعی با بهزیستی شغلی کارکنان فدراسیون فوتبال با میانجیگری تعارض میان فردی پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که، سایش اجتماعی بر تعارض بین فردی تأثیر مثبتی دارد (۰/۵۷). تعارض بین فردی بر بهزیستی شغلی تأثیر منفی دارد (۰/۴۸-). سایش اجتماعی نیز بر بهزیستی شغلی تأثیر منفی دارد (۰/۴۲-). و تعارض بین فردی نقش میانجی با ضریب اثر (۰/۲۷-)، برای تأثیر سایش اجتماعی بر بهزیستی شغلی ایفا می‌کند (بخیت، ۲۰۱۷: ۷۴).

در پژوهشی تحت عنوان تأثیر عدالت سازمانی بر چابکی سازمانی با نقش میانجی بهروزی سازمانی در بین کارکنان بانک‌های دولتی و خصوصی شهرستان هشتگرد نشان داده شد که عدالت سازمانی با ضریب ۰/۸۲۲ بر چابکی سازمانی و با ضریب ۰/۸۶۷ بر بهروزی سازمانی تأثیر مثبتی دارد. بر اساس نتایج آزمون فریدمن بیشترین میزان تأثیر بر چابکی سازمانی با نقش میانجی بهروزی سازمانی به ترتیب عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای می‌باشد (رودساز و صدیقی، ۱۳۹۶). نصراصفهان‌ی و همکاران (۱۳۹۵) در پژوهشی تحت عنوان «بسط الگوی سایش اجتماعی کارکنان در سازمان؛ مورد مطالعه: سازمان بهزیستی کشور» نشان دادند که بین ابعاد سایش اجتماعی با چابکی سازمانی رابطه مثبت و مستقیمی وجود دارد (نصراصفهان‌ی و همکاران، ۱۳۹۵).

نتایج پژوهش صادقی‌فر با عنوان «بررسی رابطه عدالت سازمانی با چابکی سازمانی در شرکت آب منطقه‌ای استان اصفهان» نشان داد که با اطمینان ۰/۹۵ بین عدالت سازمانی و چابکی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. بین عدالت توزیعی و چابکی سازمانی و بین عدالت رویه‌ای و چابکی سازمانی و همچنین بین عدالت تعاملی و چابکی سازمانی در این شرکت رابطه معناداری وجود دارد (صادقی‌فر، ۱۳۹۲). نتایج پژوهش ضیال‌الدینی و اکبری مبنی بر «بررسی رابطه بین عدالت سازمانی با سایش اجتماعی کارکنان آنها در شرکت بهره‌برداری نفت و گاز زاگرس جنوبی» نشان داد که بین عدالت سازمانی و سایش اجتماعی رابطه معنی‌داری وجود دارد (ضیال‌الدینی و اکبری، ۱۳۹۲: ۸). الیاسی و شفیع‌پور مطلق در پژوهشی با عنوان «تعیین رابطه بین عدالت سازمانی و چابکی سازمانی ادراک شده با میانجی‌گری انگیزه توفیق طلبی شغلی» در بین اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد محلات انجام دادند و نشان دادند که بین عدالت سازمانی در ابعاد سه گانه (توزیعی، رویه‌ای، و مراوده‌ای) با چابکی سازمانی ادراک شده، رابطه معناداری وجود دارد. نیز یافته‌های پژوهش نشان داد، اثر غیرمستقیم عدالت توزیعی بر تقویت چابکی سازمانی ادراک شده برابر با (۰/۰۱۹)، اثر غیرمستقیم عدالت رویه‌ای بر تقویت چابکی سازمانی ادراک شده برابر با (۰/۰۲۳) بوده است (الیاسی و شفیع‌پور مطلق، ۱۳۹۶: ۶).

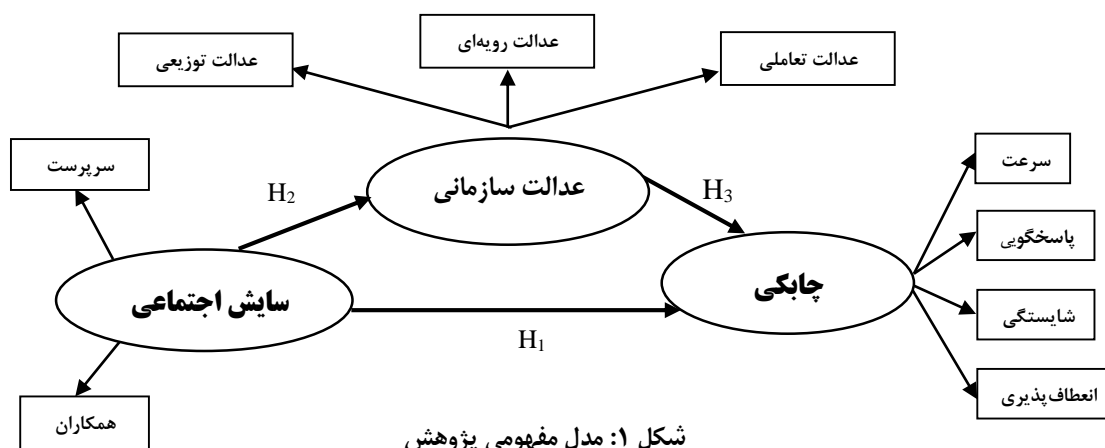
1. Quade et al

2. Smith & Webster

نتایج بررسی این تحقیق در سازمان‌ها از چند جنبه حائز اهمیت است: توجه سازمان‌ها به عوامل ایجاد سایش اجتماعی و مدیریت آنها باعث می‌شود که وقت و انرژی سازمان هدر نرود؛ به خاطر عدم همکاری بین افراد و عدم هماهنگی بین گروه‌ها اثربخشی سازمان تضعیف نشود؛ مدیریت صحیح سایش اجتماعی باعث ایجاد بالارفتن چابکی سازمانی و درک بیشتر عدالت سازمانی دبیران و معلمان می‌شود و مهم‌تر از همه اهداف سازمان با جدیت بیشتری مورد پیگیری قرار گیرند. از سوی دیگر تأکید و توجه سازمان‌ها به سلامت روانی مخصوصاً رعایت عدالت سازمانی، منجر به ایجاد رفتارهای سالم از جمله بالارفتن چابکی سازمانی و درک حمایت اجتماعی از سوی اطرافیان گشته و نهایتاً این امر زمینه را برای پیشرفت و شکوفایی دبیران و معلمان تربیت بدنی فراهم می‌آورد؛ از طرفی دبیران قادر خواهند بود آشفتنگی در روابط بین فردی، افسردگی، کاهش چابکی سازمانی، استرس‌های اجتماعی را که زاییده سایش اجتماعی است را به خوبی بشناسند و با اتخاذ تصمیمات مناسب در پیشرفت شغلی خود موفق‌تر عمل کنند. با توجه به اینکه تاکنون پژوهشی در خصوص تأثیر سایش اجتماعی بر چابکی سازمانی دبیران تربیت بدنی صورت نگرفته است، با این کار تحقیقی چرایی و چگونگی برخورد با افراد و تفکر کارکنان در خصوص چنین محیطی زمینه انجام چنین تحقیقی را فراهم کرده است.

در ادارات آموزش و پرورش، وجود فضای ارتباطات مطلوب بین دبیران تربیت بدنی با یکدیگر اهمیت بسزایی دارد، زیرا این افراد پیوسته به دلیل برگزاری دوره‌های ضمن خدمت و یا برگزاری بازی‌های بین مدارس با یکدیگر روبرو می‌شوند. در این راستا آشنایی با سایش اجتماعی و آگاهی از آثاری که می‌تواند بر روی نیروی انسانی سازمان داشته باشد، می‌تواند به برنامه‌ریزان و سیاست‌گذاران این سازمان کمک کند که در سیاست‌گذاری‌های خود بیشتر به این پدیده در رابطه با دبیران تربیت بدنی توجه نمایند و آثار آن را کنترل کنند. لازم به توضیح است که بد رفتاری‌ها و ورود مباحث غیراخلاقی در رابطه با اصطکاک بین همکاران به‌ویژه در بین دبیران تربیت بدنی به واسطه‌ی ارتباطات بیشتر با همدیگر، خود به خود زمینه تنش‌های شغلی را در بین همکاران ایجاد می‌کند. لذا توجه به پیامدهای آن و همچنین عوامل واسطه‌ای که بتوانند آن را کنترل یا تضعیف نمایند ضروری است و برای حرکت چابک در مسیر رقابت جهانی، مدیریت این منابع و حفظ حرکت سریع، اهمیت دارد.

همان‌طور که مطالعه مبانی نظری و ادبیات پیشینه نشان می‌دهد سایش اجتماعی احتمالاً چابکی سازمانی را تضعیف می‌کند زیرا وقتی افراد بر اساس تئوری مقایسه اجتماعی، خود را با دیگران مقایسه می‌کنند و وقتی افراد توسط سرپرست یا همکارشان مورد سایش اجتماعی قرار می‌گیرند، یکسری تفکر مقایسه‌ای که به‌عنوان اندیشه‌های ضدواقعی شناخته می‌شود، در ذهن آنها شکل می‌گیرد که می‌تواند بر انعطاف‌پذیری و تطبیق سریع با شرایط متغیر کنونی تأثیر منفی بگذارد. بنابراین هدف از پژوهش حاضر این است که مشخص شود آیا سایش اجتماعی بر چابکی سازمانی تأثیر دارد و آیا عدالت سازمانی این تأثیر را میانجی‌گری می‌کند؟ برای تدوین این چارچوب مبانی نظری مورد بررسی و توجه قرار گرفت. برای بررسی سایش اجتماعی از الگوی نظری دافی (۲۰۰۲) استفاده شد که سایش را شامل دو بُعد سایش در سطح همکار و سایش در سطح سرپرست می‌داند. برای مطالعه چابکی سازمانی از الگوی نظری شریفی و ژانگ (۱۹۹۹) که شامل فاکتورهای مؤثر بر چابکی سازمان در قالب چهار شاخص سرعت، پاسخ‌گویی، شایستگی و انعطاف‌پذیری استفاده شد و برای تدوین عملکرد سازمانی از الگوی عملکرد سازمانی هرسی و گلداسمیت (۲۰۰۳) دارای هفت مؤلفه‌ی توانایی، وضوح، کمک، مشوق، ارزیابی، اعتبار و محیط استفاده شد، بر اساس مطالعات و پژوهش‌های اشاره شده و مبانی نظری پژوهش، مدل مفهومی این پژوهش که بر طبق آن فرضیه‌های پژوهش شکل گرفته‌اند، به‌صورت زیر است:



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

- H₁: سایش اجتماعی بر چابکی سازمانی در دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان غربی تأثیر دارد.
 H₂: سایش اجتماعی بر عدالت سازمانی در دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان غربی تأثیر دارد.
 H₃: عدالت سازمانی بر چابکی سازمانی در دبیران تربیت بدنی استان آذربایجان غربی تأثیر دارد.
 H₄: سایش اجتماعی بر چابکی سازمانی از طریق متغیر میانجی عدالت سازمانی تأثیر غیرمستقیم دارد.

روش‌شناسی پژوهش

جامعه آماری این تحقیق دبیران و معلمان تربیت بدنی آموزش و پرورش استان آذربایجان غربی شاغل، در سال تحصیلی ۹۶-۹۷ به تعداد ۸۷۹ بود. که از این تعداد بر اساس جدول گرجسی و مورگان ۲۶۸ نفر به عنوان نمونه آماری با استفاده از روش نمونه‌گیری خوشه‌ای انتخاب شد. در قالب آمار توصیفی، از شاخص‌هایی مانند درصد، میانگین و انحراف معیار برای ارزیابی ویژگی‌های جمعیت‌شناختی و همچنین تعیین میزان اهمیت متغیرها از نرم‌افزار SPSSv25 استفاده شد و در قالب آمار استنباطی، برای تحلیل داده‌های پرسشنامه از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد روش حداقل مربعات جزئی (PLS-SEM) و نرم‌افزار Smart PLS3 و نرم‌افزار SPSSv25 استفاده شده است. دلیل استفاده از این روش، قابلیت تحلیل مدل‌های پیچیده با حجم اندک و عدم حساسیت به توزیع نرمال سازه‌ها (دیامانتوپولوس^۱ و همکاران، ۲۰۱۲) می‌باشد.

در جدول شماره (۱) شاخص‌های توصیفی (میانگین و انحراف معیار) و ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش ارائه شده است. با توجه به جدول شماره (۱) ارتباط بین متغیرها معنادار می‌باشد و از آنجا که شرط اساسی برای استفاده از مدل معادلات ساختاری در تحلیل یافته‌ها وجود همبستگی بین متغیرها است، در مدل الگوی ارتباطی مورد تحلیل قرار گرفت.

جدول ۱: میانگین، انحراف معیار و ضریب همبستگی بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	سایش اجتماعی	عدالت سازمانی	چابکی سازمانی
سایش اجتماعی	۳/۱۵۰	۰/۸۰۷	-	-۰/۱۷۳**	-۰/۲۸۵**
عدالت سازمانی	۳/۴۲۰	۰/۷۸۸	-	-	۰/۵۳۳**
چابکی سازمانی	۳/۳۸۱	۰/۶۶۰	-	-	-

روایی پرسشنامه توسط دو معیار روایی همگرا و واگرا و با استفاده از روش حداقل مربعات جزئی بررسی شد. مطابق با جدول شماره (۲)، تمامی مقادیر نشان دهنده‌ی روایی همگرای مناسب پرسشنامه است. در این پژوهش تمامی بارهای عاملی سؤالات برابر یا بیشتر از ۰/۴ است و حذف هیچ یک از آنها لازم نیست و می‌توان نتیجه گرفت که مدل، پایایی مناسب دارد.

جدول ۲: پایایی و نتایج AVE ابزار اندازه‌گیری پژوهش

متغیرها	آلفای کرونباخ	(CR)	AVE	متغیرها	آلفای کرونباخ	(CR)	AVE
سایش با سرپرست	۰/۹۰۳	۰/۹۱۹	۰/۵۰۱	پاسخ‌گویی	۰/۷۴۲	۰/۸۲۱	۰/۵۲۲
سایش با همکاران	۰/۹۱۶	۰/۹۲۸	۰/۵۱۷	انعطاف‌پذیری	۰/۸۸۴	۰/۹۰۷	۰/۵۲۰
عدالت توزیعی	۰/۸۳۶	۰/۸۸۴	۰/۶۰۷	شایستگی	۰/۸۷۴	۰/۹۰۳	۰/۵۷۲
عدالت رویه‌ای	۰/۹۲۷	۰/۹۴۰	۰/۶۴۰	سرعت	۰/۸۶۴	۰/۸۹۸	۰/۵۹۶
عدالت مروده‌ای	۰/۹۲۷	۰/۹۴۳	۰/۷۳۳	-	-	-	-

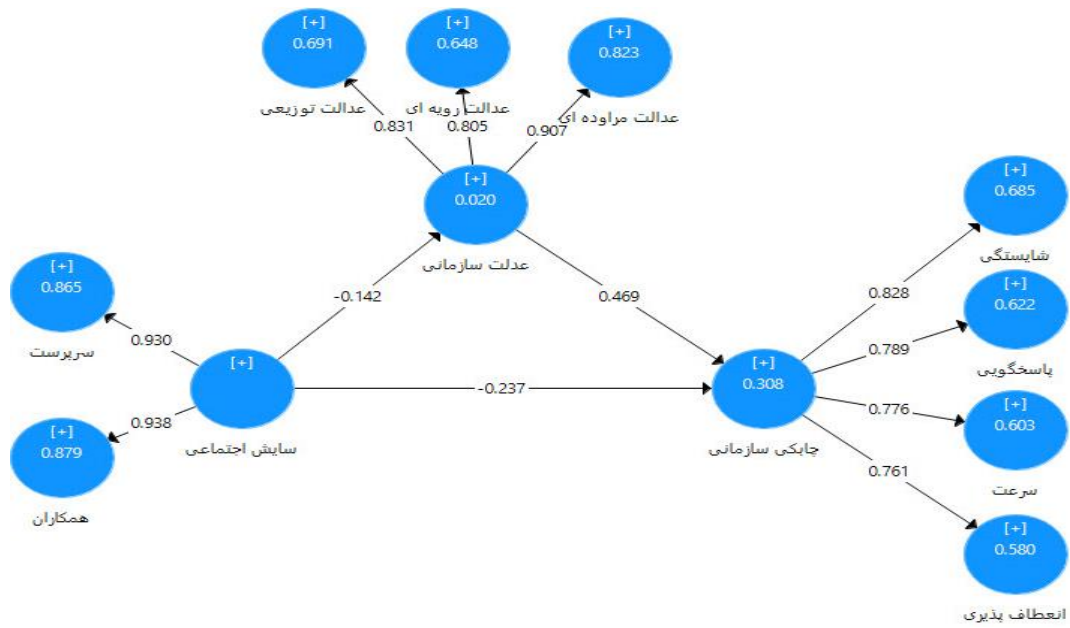
فورنل و لارکر (۱۹۸۱) برای بررسی روایی واگرا، مقایسه‌ی جذر میانگین واریانس استخراج شده هر سازه با مقادیر ضرایب همبستگی بین سازه‌ها را پیشنهاد کرده‌اند. همان‌طور که در ماتریس زیر (جدول شماره ۳) قابل مشاهده می‌باشد، مقادیر قطر اصلی ماتریس (جذر ضرایب AVE هر سازه) از مقادیر پایین (ضرایب همبستگی بین هر سازه با سازه‌های دیگر) بیشتر بوده و این مطلب نشان دهنده‌ی قابل قبول بودن روایی واگرای سازه‌هاست.

در شکل (۲)، عدد داخل دایره، واریانس تبیین شده متغیرهای چابکی سازمانی و عدالت سازمانی است که به ترتیب برابر با ۰/۳۰۸ و ۰/۰۲۰ می‌باشد. بر این اساس واریانس تبیین شده متغیر چابکی سازمانی توسط متغیرهای عدالت سازمانی و سایش اجتماعی برابر با ۳۰/۸ درصد می‌باشد و نیز واریانس تبیین شده متغیر عدالت سازمانی توسط سایش اجتماعی برابر با ۲ درصد می‌باشد.

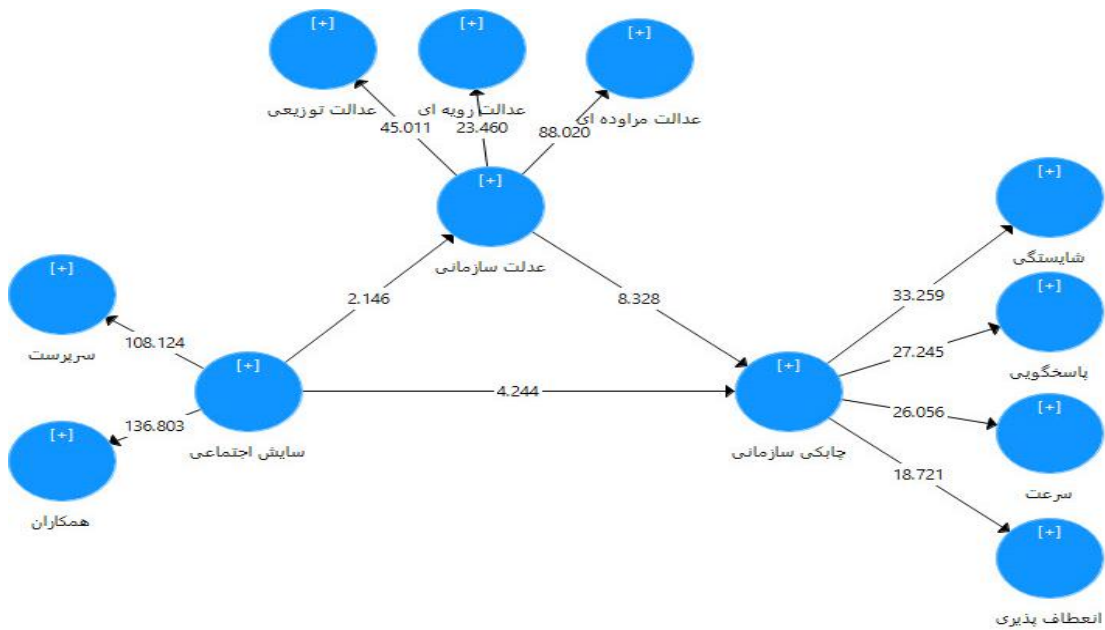
در شکل (۳) مدل آزمون شده پژوهش نشان داده شده است. با توجه به این شکل ضریب تأثیر متغیر سایش اجتماعی بر چابکی سازمانی و عدالت سازمانی معنی‌دار می‌باشد همچنین ضریب تأثیر متغیر عدالت سازمانی بر چابکی سازمانی نیز معنی‌دار می‌باشد.

جدول ۳: ماتریس مقایسه جذر AVE و ضرایب همبستگی شاخص‌ها (روایی واگرا)

مفهوم	مفهوم	سایش اجتماعی		عدالت سازمانی			چابکی سازمانی				
		شاخص‌ها	با همکاران	با سرپرست	عدالت مروده‌ای	عدالت رویه‌ای	عدالت توزیعی	انعطاف‌پذیری	شایستگی	پاسخ‌گویی	سرعت
سایش اجتماعی	همکاران	۰/۷۰۷									
	سرپرست	۰/۷۰۵	۰/۶۸۷								
عدالت سازمانی	مروده‌ای	۰/۰۱۱	۰/۰۶۰	۰/۸۵۶							
	رویه‌ای	-۰/۳۱۸	-۰/۳۰۸	۰/۵۱۲	۰/۸۰۰						
	توزیعی	-۰/۰۰۹	۰/۰۳۱	۰/۶۵۱	۰/۳۹۵	۰/۷۷۹					
چابکی سازمانی	انعطاف‌پذیری	-۰/۰۲۵	-۰/۰۵۸	۰/۴۷۴	۰/۳۰۰	۰/۴۸۶	۰/۷۲۲				
	شایستگی	-۰/۳۶۱	-۰/۳۶۱	۰/۱۱۰	۰/۵۷۴	۰/۰۴۵	۰/۳۴۷	۰/۷۵۶			
	پاسخ‌گویی	-۰/۱۶۰	-۰/۱۲۰	۰/۳۸۱	۰/۳۷۱	۰/۳۵۶	۰/۶۳۷	۰/۵۱۸	۰/۶۳۸		
	سرعت	-۰/۳۱۵	-۰/۳۷۹	۰/۱۳۲	۰/۵۲۴	۰/۰۸۵	۰/۳۴۸	۰/۷۲۷	۰/۳۷۲	۰/۷۷۲	



شکل ۲: اندازه‌گیری مدل کلی در حالت استاندارد



شکل ۳: اندازه‌گیری مدل کلی در حالت معنی‌دار (مقادیر t-values)

برازش مدل کلی

جدول ۴: اندازه‌گیری شاخص اشتراک

متغیرها	اعتبار اشتراک	اعتبار افزونگی	R ²
سایش اجتماعی	۰/۳۵۸	-	-
عدالت سازمانی	۰/۴۰۰	۰/۰۰۹	۰/۰۲۰
چابکی سازمانی	۰/۲۶۷	۰/۰۹۰	۰/۳۰۸
میانگین	۰/۳۴۲	-	۰/۱۶۴

همان‌طور که در جدول شماره (۴) مشاهده می‌شود مثبت بودن مقادیر اعتبار اشتراک و اعتبار افزونگی برای تمامی متغیرها در پژوهش حاضر نشانگر کیفیت مناسب و قابل قبول مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌باشد. همچنین برای بررسی برازش مدل کلی از معیار GOF^1 نیز استفاده شد. مقدار GOF محاسبه شده به شرح زیر می‌باشد:

$$GOF = \sqrt{COMMUNALITY \times R^2} = \sqrt{0.342 \times 0.164} = 0.237$$

با توجه به سه مقدار 0.01 ، 0.25 و 0.36 به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF ، حاصل شدن 0.24 نشان از برازش متوسط مدل دارد. خروجی مدل با استفاده از دستور بوت استرپ^۲ که در شکل شماره (۲) آمده است نشان می‌دهد عدد معنی‌داری مسیر ما بین کلیه متغیرها، بزرگتر از $1/96$ می‌باشد، این مطلب حاکی از معنی‌دار بودن تأثیر معکوس سایش اجتماعی بر چابکی سازمانی، تأثیر مستقیم عدالت سازمانی بر چابکی سازمانی و نیز تأثیر معکوس سایش اجتماعی بر عدالت سازمانی می‌باشد. و همچنین تأثیر غیرمستقیم سایش اجتماعی بر چابکی سازمانی از طریق متغیر میانجی عدالت سازمانی در سطح اطمینان 95% می‌باشد و فرضیه‌های پژوهش تأیید می‌شوند.

جدول ۵: بررسی معناداری ضرایب تأثیر برآورده شده مدل تحقیق

رابطه مورد بررسی	ضریب تأثیر برآورد شده	T Value	سطح معناداری	نتیجه
سایش اجتماعی <---> چابکی سازمانی	-0.237	4.244	0.0001	تأیید
سایش اجتماعی <---> عدالت سازمانی	-0.142	2.146	0.032	تأیید
عدالت سازمانی <---> چابکی سازمانی	0.469	8.328	0.0001	تأیید

برای آزمودن اثر غیرمستقیم سایش اجتماعی بر چابکی سازمانی، از طریق عدالت سازمانی از روش بوت استرپ و فاصله‌ی اطمینان حاصل از آن استفاده گردید. در این پژوهش روابط غیرمستقیم از طریق روش بوت استرپ در جدول شماره (۶) نشان داده می‌شود.

جدول ۶: نتایج روش بوت استرپ روابط غیر مستقیم در کل نمونه

مسیر	شاخص	t- value	حد پایین	حد بالا	p-value
سایش اجتماعی با نقش میانجی عدالت سازمانی بر چابکی سازمانی تأثیر معناداری دارد.		2.056	-0.124	-0.002	0.040

با توجه به مندرجات جدول شماره (۶)، سایش اجتماعی به‌صورت غیرمستقیم از طریق عدالت سازمانی بر چابکی سازمانی تأثیر معکوس و معنی‌داری دارد، چرا که مقدار t value برآورد شده در سطح معناداری کمتر از 0.05 معنادار و از مقدار $1/96$ بالاتر می‌باشد، همچنین با توجه به این که فاصله اطمینان مورد نظر با توجه به حدود پایین و بالای ذکر شده، صفر را در بر نمی‌گیرد بنابراین رابطه غیرمستقیم معنادار می‌باشد.

1. GOF: Goodness of Fit
2. Bootstrapping

بحث و نتیجه گیری

در خصوص نتایج فرضیه‌ی اصلی که به روش بوت استرپ توسط نرم‌افزار PLS انجام شد یافته‌ها حاکی از آن بود که سایش اجتماعی با نقش میانجی عدالت سازمانی بر چابکی سازمانی تأثیر معکوس و معناداری دارد. نتیجه فرضیه اصلی تحقیق حاضر با نتیجه پژوهش‌های دافی و دیگران (۲۰۰۶)، دارونگ و تای (۲۰۱۵) و نصراصفهان‌ی و همکاران (۱۳۹۵) همخوانی دارد.

مبانی نظری تحقیق در خصوص فرضیه اصلی تحقیق گویای آن است که رعایت عدالت در سازمان‌ها می‌تواند تأثیر بزرگی بر روی پیشرفت فردی داشته باشد. ارتباط بین ادراک افراد از رفتارهای منفی با بافت اجتماعی سازمان به شکل‌گیری عکس‌العمل‌های پیچیده‌تری نسبت به سایش اجتماعی می‌انجامد که ظرفیت سازمان‌ها را برای توسعه، تقلیل می‌دهد (خائف الهی و علیپور، ۱۳۸۹: ۵۸). تئوری انصاف در خصوص تأیید این فرضیه نیز صدق می‌کند، که در این تحقیق نیز نتایج گویای آن بود که عملکرد سازمان در تبیین ارتباط بین سایش اجتماعی و چابکی سازمانی نقش میانجی و اثر معکوس دارد به طوری که می‌توان بیان داشت هر اندازه ادراک فرد از عدالت سازمانی پایین‌تر باشد میزان سایش اجتماعی در وی به مراتب افزایش می‌یابد که بالا بودن خصیصه سایش اجتماعی در افراد درون سازمان به نوبه خود می‌تواند اثر مخربی بر چابکی سازمانی بگذارد که در این تحقیق اثری معکوس و معنی‌دار داشته است.

محقق در راستای تبیین این فرضیه بر این باور است طبق تئوری انصاف فولگر و کروپانزانو (۱۹۹۸) وقتی فردی توسط همکارانش یا سرپرست حوزه کاری خود مورد سایش اجتماعی قرار می‌گیرد، یک سری اندیشه‌های ضدواقعی در ذهن وی شکل می‌گیرد و وی در مورد آن چیزی که اتفاق افتاده با آن چیزی که مدنظرش بوده، مقایسه‌هایی انجام می‌دهد که در این حالت می‌توان گفت فرد مورد نظر ادراک بی‌عدالتی دارد و همین احساس در وی برجسته و بزرگنمایی می‌کند که باعث آثار مخربی نظیر کم کاری در سازمان، عدم پاسخ‌گویی و انعطاف‌پذیری پایین می‌شود که با مطالعات نظری دافی و دیگران (۲۰۰۶) نیز همسو می‌باشد.

سایش اجتماعی بر چابکی سازمانی تأثیر منفی و معناداری دارد. بدین معنی که هر اندازه کارکنان در سازمان از سایش اجتماعی بالاتری برخوردار باشند، میزان چابکی در سازمان تقلیل پیدا می‌کند و این نتیجه از مطالعه حاضر با نتایج یافته‌های پژوهشگرانی چون (نصراصفهان‌ی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۷۰)، دافی و همکاران (۲۰۱۲)، کروسلی (۲۰۰۹)، دافی و همکاران (۲۰۰۸)، دان و ماوریس (۲۰۰۶)، هوبر و براس (۲۰۰۶)، فلوگر و کروپانزانو (۱۹۹۸)، اسکارلیسکی و فلوگر (۱۹۹۷)، وینکور و ون رین (۱۹۹۳)، روک (۱۹۸۴) و (فیاضی و یوسفیان آرانی، ۱۳۹۴: ۶۷) همخوانی دارد زیرا نتایج همگی حاکی از آن است که سایش اجتماعی بر جنبه‌هایی از رفتار کارکنان و به تبع آن سازمان اثرگذار است.

محقق بر این باور است شاید یکی از عوامل بروز سایش در سطح سازمان، عدم احساس همبستگی بین همکاران و سرپرستان است که این امر خود ناشی از نبود ارتباطات مؤثر بین آنها است که بروز این رفتار مخرب در آتی باعث تحلیل رفتگی کارکنان و در نهایت پایین آمدن چابکی سازمانی می‌گردد. همچنین شاید یکی دیگر از عوامل عدم اعتماد بین همکاران و سرپرستان باشد چرا که وجود اعتماد در بین کارکنان موجب می‌شود همکاران و سرپرستان از تحقیر یکدیگر خودداری کنند و نسبت به یکدیگر انتقادات سازنده داشته باشند نه مخرب.

سایش اجتماعی بر عدالت سازمانی تأثیر منفی و معناداری دارد. بدین معنی که هر اندازه کارکنان در سازمان از سایش اجتماعی بالاتری برخوردار باشند، میزان ادراک آنان از عدالت در سازمان کاهش پیدا می‌کند و این نتیجه از مطالعه حاضر با نتایج یافته‌های پژوهشگرانی نظیر دافی و همکاران (۲۰۱۲)، دافی و همکاران (۲۰۰۸)، دان و ماوریس (۲۰۰۶)، هوبر و براس (۲۰۰۶)، فلوگر و کروپانزانو (۱۹۹۸)، اسکارلیسکی و فلوگر (۱۹۹۷) تا حدودی مطابقت دارد ولی با نتیجه پژوهش ضیاالدینی و اکبری (۱۳۹۲) مغایرت دارد. نتایج پژوهش ضیاالدینی و اکبری (۱۳۹۲) حاکی از عدم ارتباط بین عدالت سازمانی و سایش اجتماعی بود.

مبانی نظری تحقیق نیز مبین اثر معکوس و معنی‌دار سایش اجتماعی بر عدالت سازمانی می‌باشد، به طوری که در این راستا اسکارلیسکی و فلوگر (۱۹۹۷) معتقدند سایش می‌تواند منجر به واکنش‌های ضد اجتماعی ناشی از بدرفتاری‌های محیط کاری گردد، طبیعت و سوسه‌ای رفتارهای سایشی باعث می‌شود تا توانایی و درایت کارمند برای داشتن و حفظ باورخوب نسبت به دیگران و سازمان در وی از بین برود و رفتارهایی که نهایتاً منجر به ضرر می‌شوند در وی شکل می‌گیرد که یکی از این موارد کاهش در انعطاف‌پذیری و پاسخ‌گویی سازمانی می‌باشد. همچنین پژوهشگران زیادی نظیر هوبر و براس (۲۰۰۶) و وینکور و ون آر (۱۹۹۳) اذعان داشته‌اند که سایش اجتماعی با پیامدهای نگرشی؛ مانند نگرش شغلی ضعیف که شامل عدم رضایت‌مندی، تعهد پایین و عدم اعتماد میان افراد، پیامدهای سلامت و بهزیستی شامل فشار روحی، تنیدگی و افسردگی و پیامدهای رفتاری، شامل رفتارهای انحرافی مانند خشونت و خرابکاری، غیبت، وقفه در کار، عملکرد شغلی پایین و رفتارهای غیر شهروندی همراه است. عدالت سازمانی بر چابکی سازمانی تأثیر مثبت و معناداری دارد. این نتیجه از مطالعه حاضر با نتایج پژوهش شعبانی (۱۳۹۵)، رودساز و صدیقی (۱۳۹۶) و صادقی‌فر (۱۳۹۲) همسو می‌باشد. نتیجه پژوهش شعبانی (۱۳۹۵) حاکی از آن بود که بین ابعاد عدالت سازمانی و چابکی سازمانی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین نتایج تحلیل رگرسیونی نشان داد که دو بُعد عدالت توزیعی و عدالت مراوده‌ای، به ترتیب قابلیت پیش‌بینی توانایی سازمان را برای چابک شدن دارند. همچنین نتایج پژوهش رودساز و صدیقی بیانگر آن بود که عدالت سازمانی با ضریب $0/822$ بر چابکی سازمانی و با ضریب $0/867$ بر بهره‌وری سازمانی تأثیر مثبتی دارد (رودساز و صدیقی، ۱۳۹۶: ۴۱). نتایج پژوهش صادقی‌فر (۱۳۹۲) نیز علاوه بر تأیید ارتباط معنادار بین عدالت سازمانی و چابکی سازمانی، مبین آن بود که بین عدالت توزیعی و چابکی سازمانی، و بین عدالت رویه‌ای و چابکی سازمانی و همچنین بین عدالت تعاملی و چابکی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

محقق در راستای تبیین این هدف بر این باور است که مدارس و دانشگاه‌ها یکی از مهمترین ارکان بنیادین برای هرگونه تغییر و تحول و نوآوری می‌باشند به طوری که تحقق اهداف عالی، استقلال، پیشرفت اجتماعی و اقتصادی از طریق فراگرد آموزش عالی میسر می‌شود. در این خصوص نیز یافته‌ها حاکی از تأثیر مثبت و معنی‌دار عدالت سازمانی بر چابکی سازمانی بود و می‌توان گفت ساختار نوین و رویه‌های انعطاف‌پذیر این مدارس از توان لازم برای پاسخگویی به تغییرات لازم برخوردار هستند و می‌توانند که در این راستا اقدامات بیشتری نظیر ایجاد جو اعتماد، تغییرات ساختاری و ایجاد جو یادگیری نیز صورت بگیرد. در نهایت، به نظر می‌رسد مدیران سازمان آموزش و پرورش برای رویارویی با موضوع سایش اجتماعی، باید علاوه بر شناخت بافت اجتماعی و تغییر عادات افراد از طریق تمرکز بر رعایت ارزش‌ها و تغییر نگرش‌ها، عوامل فردی و ویژگی‌های شخصیتی کارکنان را نیز مورد توجه قرار دهند تا بتوانند با طراحی مناسب اقدامات پیشگیرانه و آموزشی مناسب، پیامدهای منفی حاصل از بروز این رفتارها را اداره نمایند و اثرات منفی آن بر کارکنان را به حداقل برسانند.

منابع

- الیاسی، فرنگیس و شفیع‌پور مطلق، فرهاد (۱۳۹۲). «تبیین رابطه بین عدالت سازمانی و چابکی سازمانی ادراک شده با میانجی‌گری انگیزه توفیق طلبی شغلی (مورد مطالعه: دیدگاه اساتید دانشگاه آزاد اسلامی واحد محلات)». کنفرانس بین‌المللی مدیریت، چالش‌ها و راهکارها، شیراز، ۸-۱۰. قابل دسترسی در: https://www.civilica.com/Paper-ICMM01-ICMM01_0208.html
- حسین‌زاده، علی و ناصری، محسن (۱۳۸۶). «عدالت سازمانی»، تدبیر، ماهنامه علمی و آموزشی در حوزه مدیریت، شماره ۱۹۰: ۲۳-۱۸.
- خائف‌الهی، احمدعلی؛ علیپوردرویشی، احمد (۱۳۸۹). «طراحی مدل سایش اجتماعی نیروی انسانی»، فصلنامه مدرس علوم انسانی، دوره ۱۴، شماره ۲، ۶۶-۸۹: ۴۵-۶۶.

- خواجهوئی، محسن (۱۳۸۹). شاخص عدالت در سازمان‌های امروزی، بررسی و تجزیه و تحلیل مباحث مدیریتی (بازاریابی) و اقتصاد، قابل دسترسی در: <http://www.sciencepub.net/report>
- خیر زاهد، رویا و نصر اصفهانی، علی (۱۳۹۴). «اثر میانجی سایش اجتماعی بر رابطه‌ی میان عدالت سازمانی و سکوت سازمانی (مطالعه‌ی موردی: سازمان امور مالیاتی استان فارس)»، اولین همایش بین‌المللی علوم مدیریت پیشرفت‌ها، نوآوری‌ها و چالش‌ها، شیراز، مؤسسه عالی علوم و فناوری خوارزمی.
- رودساز، حبیب و صدیقی، رامین (۱۳۹۶). «تأثیر عدالت سازمانی بر چابکی سازمانی با نقش میانجی بهروزی سازمانی (مورد مطالعه: کارکنان بانک های دولتی و خصوصی شهرستان هشتگرد)»، فصلنامه مدیریت فرهنگی، شماره ۳۸: ۳۳-۴۸.
- شعبانی، مسلم (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین عدالت سازمانی ادراک شده با چابکی سازمانی کارمندان دانشگاه شهید بهشتی، (پایان نامه کارشناسی ارشد).
- صادقی‌فر، نیلوفر (۱۳۹۲) بررسی رابطه عدالت سازمانی با چابکی سازمانی در شرکت آب منطقه‌ای استان اصفهان، دانشگاه اصفهان دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی پایان نامه کارشناسی ارشد.
- ضیال‌الدینی، محمد و اکبری، نصراله (۱۳۹۲). بررسی رابطه بین عدالت سازمانی با سایش اجتماعی کارکنان آنها در شرکت بهره‌برداری نفت و گاز زاگرس جنوبی، کنفرانس بین‌المللی مدیریت، چالش‌ها و راهکارها، شیراز، ۹۲: ۱۲-۱. قابل دسترسی در: https://www.civilica.com/Paper-ICMM01-ICMM01_0837.html
- نصر اصفهانی، مهدی؛ علامه، محسن؛ شائمی، علی؛ تیموری، هادی (۱۳۹۵). «بسط الگوی سایش اجتماعی کارکنان در سازمان؛ مورد مطالعه: سازمان بهزیستی کشور»، فصلنامه علوم مدیریت ایران، سال یازدهم، شماره ۴۱: ۱۵۶ - ۱۷۷.
- Adams, J. S. (1963). "Toward an understanding of inequity". *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 67: 422-436.
- Bakhit, M; Nazari, S; Eydipour, K. (2017). "The Relationship of social abrasion on job well-being of football association staff with mediating role of interpersonal conflict". *Journal of Sports Management Studies*, No 45: 115-132.
- Crossley, C., (2009). "Emotional and behavioral reactions to social undermining: A closer look at perceived offender motives", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108(1): 14-24.
- Dar Ong, Lin; Tay, Angeline (2015). "The Effects of co-workers social undermining behaviour on employees work behaviours", *Istanbul International Academic Conference Proceedings, Istanbul, Turke*, 10-18.
- Duffy .K. and Ganster .G. & Pagon (2002). "Social undermining in the workplace". *Academy of Management Journal*, 45(2): 331-351.
- Duffy Michelle K., Jason D., Shaw Kristin L., Scott and Bennett J. Tepper (2006). "The Moderating Roles of Self-Esteem and Neuroticism in the Relationship between Group and Individual Undermining Behavior"; *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91, No.5, September, 1066-1077.
- Duffy, M. K., Ganster, D. C., Shaw, J. D., Johnson, J. L., & Pagon, M. (2006). "The social context of undermining behavior at work". *Organizational behavior and human decision processes*, Journal Article 101(1): 105-126. at: <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2006.04.005>
- Duffy, M. K., Shaw, J. D., & Schaubroeck, J. M. (2008). *Envy in organizational life*. In R. Smith (Ed.), *Envy: Theory and research*: 167-189. Oxford, U.K.: Oxford Press
- Duffy, M. K; Kristen, L; Scott Jason, D; Shaw Bennet, J; Tepper Karl, A (2012). "A Social Context Model of Envy and Social Undermining", *Academy of Management Journal*, 55(30): 643-666.
- Dunn, J. and Schweitzer, M. (2006), "Green and Mean: Envy and Social Undermining in Organizations", Tenbrunsel, A. (Ed.) *Ethics in Groups (Research on Managing Groups and Teams, Vol. 8)*, Emerald Group Publishing Limited, Bingley, pp. 177-197. at: [https://doi.org/10.1016/S1534-0856\(06\)08009-1](https://doi.org/10.1016/S1534-0856(06)08009-1).
- Festinger, L. (1954). "A theory of social comparison processes". *Human relations*, SAGE Journals Volume: 7 issue: 2, page(s): 117-140 Issue published: May 1.
- Floger R., cropanzano R. (1998). *Organizational justice and human resource management, foundations for, organizational science, a sage publications series*.
- Hoobler JM, Brass DJ. (2006). "Abusive supervision and family undermining as displaced aggression". *Journal of Applied Psychology*, 91 (5):1125-33. DOI: 10.1037/0021- 9010.91.5.1125 PMID: 16953773.
- Koopman, J., Lin, S. H., Lennard, A. C., Matta, F. K., & Johnson, R. E. (2020). "My coworkers are treated more fairly than me! A self-regulatory perspective on justice social comparisons". *Academy of Management Journal* Vol. 63, No. 3.

- Quade, M. J., Greenbaum, R. L., & Mawritz, M. B. (2019). "If Only My Coworker Was More Ethical": When Ethical and Performance Comparisons Lead to Negative Emotions, Social Undermining, and Ostracism. *Journal of Business Ethics*, 159(2): 567-586.
- Rook, K. S. (1984). "The negative side of social interaction: Impact on psychological well-being". *Journal of Personality and Social Psychology*, 46(5): 1097-1108. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.46.5.1097>
- Sharifi, H., & Zhang, Z. (1999). "A Methodology for Achieving Agility in Manufacturing Organizations". *International Journal of Production Economics*, 62: 7-22.
- Skarlicki, D., & Folger, R (1997). "Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice", *Journal of Applied Psychology*. Vol. 82, No. 3: 434-443.
- Smith, M. B., & Webster, B. D. (2017). "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. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.09.010>
- Vinokur A., Michelle van R. (1993). "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.
- Vinokur, A. D., Price, R. & Gapan. R. (1996). "Hard times and hurtful partners: How financial strain affects depression and relationship satisfaction of unemployed persons and their spouses". *Journal of Personality and Social Psychology*, 71: 166-179.
- Watkins, T. (2020). "Workplace Interpersonal Capitalization: Employee Reactions to Coworker Positive Event Disclosures. *Academy of Management Journal*, Published Online: 1 Apr 2020, <https://doi.org/10.5465/amj.2018.1339>

به این مقاله این گونه استناد کنید:

بالاور، منصور؛ سید عامری، میرحسن؛ 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.