

بررسی رابطه بین اینرسی سازمانی و ترومای سازمانی با سایش اجتماعی و آنتروپی سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی ناحیه ۱ شهرستان ارومیه

فرشید رستم زاده^۱، رقیه مسلم زاده^۲، سارا فرخی^۳

^۱ دکتری مدیریت آموزشی، گروه علوم تربیتی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران (نویسنده مسئول)

^۲ کارشناس آموزش ابتدایی، گروه علوم تربیتی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران

^۳ کارشناس آموزش ابتدایی، گروه علوم تربیتی، واحد ارومیه، دانشگاه آزاد اسلامی، ارومیه، ایران

چکیده

هدف از پژوهش حاضر بررسی رابطه بین اینرسی سازمانی و ترومای سازمانی با سایش اجتماعی و آنتروپی سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی ناحیه ۱ شهرستان ارومیه می باشد. تحقیق حاضر از نظر هدف و ماهیت، در گروه تحقیقات کاربردی و از نظر فلسفه پژوهش در زمره تحقیقات کمی از نوع توصیفی پیمایشی و از نظر استراتژی و مسیر اجرا در قالب ماتریس همبستگی انجام گرفته است. جامعه آماری تحقیق شامل معلمان و مدیران ابتدایی ناحیه ۱ شهرستان ارومیه می باشد، روش نمونه گیری بصورت طبقه ای تصادفی می باشد که تعداد، ۱۸۲ نفر به عنوان حجم نمونه از طریق جدول مورگان و به شکل تصادفی ساده جهت مطالعه انتخاب شدند. در این تحقیق برای جمع آوری اطلاعات و داده ها از پرسشنامه های استاندارد اینرسی سازمانی هاگ (۲۰۱۴)، سایش اجتماعی دافی و همکاران (۲۰۰۲)، ترومای سازمانی استاینکمپ (۲۰۱۴) و آنتروپی سازمانی وایسبرگ (۲۰۰۲) استفاده شده است که پایایی بدست آمده براساس ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برای متغیر اینرسی سازمانی $\alpha = 0.84$ برای متغیر سایش اجتماعی $\alpha = 0.81$ برای متغیر ترومای سازمانی $\alpha = 0.83$ و برای متغیر آنتروپی سازمانی $\alpha = 0.96$ اعتباریابی شده است پایایی های بدست آمده از پرسش نامه ها نشان دهنده قابلیت اعتماد و مناسب بودن پرسشنامه است. جهت تجزیه و تحلیل اطلاعات از نرم افزار SPSS استفاده شده است که اطلاعات حاصل از پرسشنامه در قالب آمار توصیفی و آمار استنباطی مورد بررسی قرار گرفتند. همچنین از ضریب همبستگی پیرسون نیز در تحلیل آماری استفاده گردید. نتایج بررسی در این تحقیق نشان داد که بین اینرسی سازمانی و سایش اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد، بین اینرسی سازمانی و آنتروپی سازمانی رابطه معنی دار وجود دارد، بین ترومای سازمانی و سایش اجتماعی رابطه و معنادار وجود دارد، بین ترومای سازمانی و آنتروپی سازمانی رابطه وجود دارد، بین اینرسی سازمانی و ترومای سازمانی نیز رابطه وجود دارد.

واژه‌های کلیدی: اینرسی سازمانی، ترومای سازمانی، سایش اجتماعی، آنتروپی سازمانی

مقدمه

مقاله حاضر به بررسی رابطه مقاومت و مقابله مدیران مدارس ابتدایی شهرستان ارومیه نسبت به پدیده های آموزشی و مدیریتی نوظهور در مدارس و تمایل ذاتی این مدیران نسبت به حفظ شرایط موجود می پردازد و همچنین تاثیر مسائل سوء اجتماعی از قبیل تورم و ثبات دستمزد مدیران در به وجود آمدن آنتروپی (آشفستگی و بی نظمی حاصل از رها شدگی مدیریتی مدارس) را بسنجد.

دلیل پرداختن به این موضوع تورم موجود در جامعه و کاهش سطح زندگی مدیران و ویژگی های روانی ناشی از مقاومت مدیران در برابر تغییرات و نوین سازی مدارس می باشد. با پیشرفت تکنولوژی آموزشی و روش های یادگیری و یاددهی در مدارس جهان، بررسی چنین تحقیقی به منظور نیل به اهداف ترسیم شده در سند تحول بنیادین آموزش و پرورش ضروری به نظر میرسد.

بیان مسئله

اینرسی سازمان

در سالهای اخیر، علی رغم صرف وقت و تلاش های زیاد در طراحی و توسعه ی برنامه های تحول اداری و برنامه های راهبردی اهداف و چشم اندازهای تدوین شده محقق نشده و تغییر چندانی در راستای بهبود سازمان مشاهده نشده است (بیگی نصرآبادی و ملک زاده، ۱۴۰۲: ۱۰). سازمان ها اغلب برای صرفه جویی در زمان و پرهیز از ریسک، از رویکرد های حل مسئله روتین استفاده می کنند. دلیل و منشاء ایجاد دانش ایستا و تجارب منسوخ شده گذشته در نتیجه استفاده از همین راه حل های تکراری و رویکردهای قدیمی است (مشایخ موینی و ابری، ۱۴۰۱: ۱). اگر این پدیده ها در طول زمان رشد کند، ممکن است در رویه ها، روال ها، منابع و فرهنگ محل کار تثبیت شود (دهقانی زاده، اکبری وحسینی، ۱۴۰۲: ۲۱). اینرسی سازمانی به شکل های مختلف مانند سرکوب اطلاعات ارزشمند در سازمان، قوانین خشک، انعطاف ناپذیر بودن در سازمان نمود پیدا می کند (عامریان، فهیمی نژاد، مرسل و سیاوشی، ۱۴۰۱: ۸۳). هنگامی که اینرسی سازمانی به تدریج در سازمان تعبیه شود، سازمان در مقابل تغییرات، مقاومت نشان می دهد و سرعت تطبیق پذیری سازمان با محیط کند می شود و اینرسی سازمانی مهمترین عاملی است که مانع شناسایی تهدیدات محیطی، نوآوری و استفاده از تکنولوژی جدید به شمار میرود (همان منبع، ۱۴۰۲: ۲۱). بنابراین بقا در محیط های پیچیده و پویا ضروری است که سازمان ها از چابکی و انعطاف پذیری لازم برخوردار باشند و در اداره دانش پیشگیری از اینرسی دانشی و سازمانی کارا عمل کنند با این وجود اکثر مدیران در درک جنبه های عملی مدیریت اینرسی سازمانی، با مشکل روبه رو هستند (جمالی روست و رادمرد، ۱۳۹۹: ۲۶) و با هر گونه تغییر ناگهانی و از دست دادن هر آنچه کارکنان به آن خو گرفته اند باعث به وجود آمدن تروما میشود (غفوری، هویدا، رجایی پور، سیادت، ۱۴۰۰: ۷۱).

ترومای سازمانی

همانطور که در زندگی روزمره ضربه ها و آسیب های مختلفی به روان و جسم افراد وارد می شود، سازمان ها نیز در معرض آسیب ها و ضربه های مختلفی قرار دارند (ابراهیمی، باقری قره بلاغ، عین علی و باکی هاشمی، ۱۳۹۷: ۵۳). ترومای سازمانی مواجهه بیش از حد یک سازمان با از هم گسیختگی عاطفی و روحی که ناشی از یک رویداد بالقوه آسیب زا بوده و منجر به بروز

آشفته‌گی‌های عاطفی در کل سازمان می‌گردد نوع خاصی از رویدادها و حوادثی است که ضرورتاً نامطلوب نبوده و در صورت شناخت و پاسخگویی موثر، چه بسا منجر به رشد سازمان نیز می‌گردد. این آسیب سازمانی چالش‌هایی را به دنبال دارد که چگونگی درک و فهم سازمان از جهان پیرامون و جایگاه خود در آن را تغییر خواهد داد (الکساندر، گرین باوم، شانی، میتکی و هورش^۱، ۱۴۰۰: ۸). آموزش و پرورش برای رشد و بالندگی خود نیازمند معلمان کارا و اثر بخش است و رسالت تعلیم و تربیت با وجود معلمان خسته و دارای تنش و اضطراب زیر سوال خواهد رفت (ابراهیمی، زاهد بابلان، معینی کیا و تقوی، ۱۴۰۱: ۷). از طرفی اگر اکثر کارکنان، تصمیمات سازمانی و اقدامات مدیریت رامتعصبانه و ناعادلانه درک کنند به احتمال بیشتری احساس رنجش، تخلف و حتی عصبانیت می‌کنند که این به نوبه‌ی خود باعث ایجاد ترومای سازمانی می‌شود و عواقب بدبینی سازمانی را به بار خواهد آورد. در نهایت نیز بدبینی به سازمان کارکنان را وادار می‌سازد تا با یافتن گزینه‌ی شغلی مناسب، سازمان را ترک کنند (ملکی مین باش زرگاه، رستگار، عین علی، باقری قره باغ، ۱۴۰۰: ۱۱۸).

ساییش اجتماعی

رفتارهای کاری انحرافی در سازمان‌ها که توسط کارمندان به نمایش گذاشته می‌شود، فعالیت‌های عادی سازمان و یا کارکنان آن را مختل می‌کند و موانعی را برای عملکردهای کارآمد ایجاد می‌نماید. ساییش اجتماعی شکل خاصی از رفتار غیر اخلاقی است زیرا باعث آسیب و رسیدن ضرر به دیگران میشود (مرشدی تنکابنی، ۱۴۰۰: ۱۷۲). درحال حاضر تبعات چنین رفتارهایی در محیط‌های کاری اعم از سازمان‌ها و نهادهای دولتی و غیردولتی سبب شده تا بسیاری از کارکنان انگیزه کارکردن را از دست داده و به حاشیه رانده شوند و به جای آن که دل در گرو کار داشته باشند بیشتر نگران مقابله با این رفتارهای ناسالم می‌باشند (ابراهیمی بیگ زاده، رضانی و بیگ زاده، ۱۴۰۲: ۲۸).

آنتروپی سازمانی

درحالتی که رفتارهای سایشی در سازمان اشاعه یابد به سبب بروز احساسات منفی میان کارکنان موجبات آنتروپی را فراهم می‌آورد و از طریق نامتعادل ساختن رفتار کارکنان و بروز رفتارهای خارج از عرف سرمایه اجتماعی سازمان تضعیف خواهد شد. در واقع درهر سیستم عواملی وجود دارد که در خلاف جهت نظر سیستم عمل می‌کنند و مختل کننده انتظام سیستم هستند (شریعت نژاد و منتی، ۱۴۰۱: ۲۱۳). یکی دیگر از مسائلی که بسیاری از سازمانها با آن مشکل دارند تغییر رفتار کارکنان آن سازمان به مرور زمان است. کارمندی که در شروع کار رفتاری حرفه‌ای و عالی با مشتریان دارد و اما به مرور زمان این رفتار تغییر می‌کند و رفتار ناراضی‌آری ارباب رجوع را دنبال دارد، یا مدیری که به کار دقیق و شرافتمندانه معروف است اما به ناگهان خبری می‌آید حاکی از این موضوع که این مدیر رشوه گرفته یا اختلاس کرده است. (امیری، اسماعیلی، سپهوند و موسوی، ۱۳۹۷: ۳۸).

اهمیت و ضرورت موضوع تحقیق:

اکثر سازمان‌های خدمات انسانی، به ویژه سازمان‌هایی که دارای تاریخ و سنت دیرینه هستند، فعالیتشان به شدت بروکراتیک است و برای انجام فعالیت‌های خود به سازمان کلاسیک اعتماد میکنند. شرايطی مانند متمرکز کردن و رسمی شدن و سلسله

^۱. aleksander,grinbam,shani,mitke&horsh

مراتب و زنجیره‌ی فرماندهی به وجود می‌آید. اما شواهد به قریب اتفاق نشان می‌دهد که تمرکز و رسمی سازی، انعطاف پذیری و نوآوری را در نهایت محدود می‌کند و اثربخشی را از بین می‌برد (ابراهیمی، زاهد بابلان، معینی کیا و تقوی، ۱۴۰۲: ۱۵۱). بنابراین اگر موضوع حاضر به عنوان چالش مورد بررسی قرار نگیرد می‌تواند پیامدهای زیر را به دنبال داشته باشد:

اینرسی

از آنجا که سازمان‌ها سیستمی باز دارند و با محیط خود ارتباط برقرار می‌کنند و این ضامن بقای سازمان است، در صورتی که سازمان مجاری ارتباطی و اطلاعاتی محیط پیرامون خود را قطع کند، از تحولات اطراف خود آگاه نمی‌شود و این وضعیت موجب نابودی آن می‌شود (سیرنقوی، پور بهروزان و قربانعلی زاده، ۱۳۹۹: ۲۵۴). چون انعطاف ناپذیری به کارکنان سازمان اجازه نمی‌دهد خود را با تغییرات محیطی تطبیق دهند پس موجب رکود فردی و فرسایش عملکرد نیروی انسانی می‌شود (رستم زاده، کیهان و گل محمدیان، ۱۴۰۲: ۳۴۲) و سازمان فاقد ظرفیت تغییر، در مواجهه با تغییرات، دچار آنومی می‌شود و حداقل هنجارهای کاری مشترک را از دست می‌دهد (بیاتی، سلیمانی و احمدی، ۱۳۹۸: ۸۷) و مانعی برای اثر بخشی سازمانی در کشورهای در حال توسعه می‌شود (صفری، محمدی دورباش و میرزایی). اینرسی سازمانی پیامد های جبران ناپذیری برای سازمان دارد. چون اگر بر انتقاد ها و پیشنهاد های سازمانی مهر بی تحرکی و عدم پاسخگویی زده شود، ذهن کارکنان، که موتور مولد دانش سازمانی هستند، از تکاپو خواهد ایستاد و وقتی کارکنان، به منزله‌ی سرمایه‌ی راهبردی سازمان، واکنشی به تغییرات نشان ندهند، مدیریت باید خطر بزرگ مدیریتی خود، همچون کند شدن سرعت تحول در سازمان ناشی از مقاومت کارکنان در برابر تغییر، را حس کند (تمرتاش، صابری و خسروی، ۱۴۰۰: ۶۱۲). پیامد های این پدیده، عدم نوآوری در سطح کارکنان، احساس تکراری بودن کارها، خستگی و بی تفاوتی و در نهایت فرسودگی شغلی در کارکنان است (جمالی روش و رادمر، ۱۳۹۹: ۲۸) از سوی دیگر اینرسی سازمانی باعث ایجاد تنبلی اجتماعی می‌شود که نه تنها انجام وظایف درون نقشی به شکل منفی تحت تاثیر قرار می‌دهد بلکه باعث می‌شود افراد حتی کمتر از آنچه موظف به انجام هستند، تلاش کنند و حتی عملکرد تیمی را کاهش می‌دهد (صفری، مینایی و صفری، ۱۴۰۳: ۶۷). عدم به روزرسانی دانش و فرآیندهای اجرایی و عدم نوآوری در ارائه‌ی خدمات و در نهایت عدم مدیریت اینرسی سازمانی باعث کاهش پاسخگویی سازمانی و بی اعتمادی مردم به آن خواهد شد (آقازاده، ۱۴۰۱: ۱۷۰) لذا تنها رهبری مبتنی بر چشم انداز است که به عنوان تصویر آینده توصیف می‌شود و می‌تواند کارکنان را به تحقق بخشیدن آینده خاص متقاعد نماید (دهقانی زاده، اکبری و حسینی، ۱۴۰۲: ۲۱) و زمانی که این سبک رهبری چشم انداز، دانش و ایده های خود را به کارکنان خود اهدا کند. در پرورش خلاقیت کارکنان و کاهش اینرسی سازمانی بیشترین تاثیر را خواهد داشت (الکاید، ام سلم، السید شماته و تان^۲، ۱۴۰۱: ۳۳۸۳).

تروما

در سازمان‌ها ساختارهای سازمانی و استراتژی‌های مدیریت باید بدنبال برخی از ابزارها و روش‌ها باشند تا معلمان را تشویق کنند که وظایف خود را بهتر انجام دهند و از طریق افزایش رضایت مادی، تامین نیازهای حیاتی آن‌ها و توسعه‌ی فردی کارکنان در سازمان خود، بهرویی خود را افزایش دهند (ابراهیمی و همکاران، ۱۴۰۲: ۱۵۱). از طرفی آموزش و پرورش برای رشد بالندگی خود نیازمند معلمان کارا و اثر بخش است. رسالت تعلیم و تربیت با وجود معلمان خسته و دارای تنش و اضطراب زیر سوال خواهد رفت (ابراهیمی و همکاران، ۱۴۰۱: ۷). پس سازمانها به عنوان موجوداتی که بدنبال بقا هستند، باید از توانمندی

^۲ Elkiyd,mslm,shamate&tan

لازم در خصوص مدیریت تروما برخورداری باشند تا بتوانند در محیط های پر آشوب کنونی به حیاط خود ادامه دهند (رحیمی و آقابابی، ۱۳۹۸: ۷۹). اگر ترومای سازمانی مورد توجه قرار نگیرد، در بستری از سکوت ناپدید می شود ولی اثر خود را بر عملکرد سازمان باقی میگذارد (همان منبع، ۱۳۹۸: ۷۹). سازمان های تروما دارای ویژگی های مشترکی هستند که می توان به وضعیت سازمان از نظر تروما زدگی پی برد: ۱- بسته شدن مرز افراد بین سازمان و محیط ۲- تمرکز بر روابط درونی ۳- شیوع استرس و اضطراب در سازمان ۴- کاهش هویت سازمانی ۵- وجود افسردگی، ترس و عصبانیت در کارکنان ۶- حاکم شدن روحیه یأس و ناامیدی افراد و تمایل به ترک خدمت (ابراهیمی، زاهد بابلان، معینی کیا و تقوی، ۱۴۰۲: ۳). ۷- در هویت و جهان بینی سازمان اثر می گذارد (غفوری، هویدا، رجایی پور و سعادت، ۱۴۰۰: ۷۱). نگاه به تروما از نظر سازمانی یک سو باعث گسترش تجارب فردی از طریق شناساندن دستگاه ها و ساختارهایی که بر افراد تاثیر می گذارند، می شود از سوی دیگر با ایجاد یک محیط سالم برای افراد، خود مراقبت فردی را افزایش می دهد. همچنین به بقا سازمان در زمینه های بحرانی کمک می کند، زیرا می توانیم از نقاط قوت، منابع و الگوها برای ارزیابی وضعیت موجود و تدوین استراتژی های مطلوب سازمانی استفاده کنیم (قلانندی، اشرفی سلیم کندی، درویشی و یوسف زاده، ۱۴۰۰: ۳).

سایس

سایس اجتماعی می تواند بر درک شخص از همکاران و سرپرستان تاثیر بگذارد. سایس اجتماعی در سازمان به منظور جلوگیری از ایجاد توانایی در کارمندان و در جهت پیشگیری از ایجاد یا حفظ رابطه ی مثبت بین فردی و دستیابی به شهرت و موفقیت اتفاق می افتد. به تاخیر انداختن کار همکاران، بدتر کردن شرایط، کاهش سرعت کار آنها، دادن نسبت های بد به همکاران برای به دست آوردن مقام و شناخته شدن، دادن اطلاعات نادرست یا حتی همراه کننده به همکاران می تواند در سایس اجتماعی موثر باشد. درک سایس اجتماعی به دلیل در پژوهش های سازمانی به طور فزاینده حائز اهمیت است که عبارتند از: ارتباط آن با اجرای کار و هزینه ی جمعی آن برای افراد و سازمان ها (شریعت نژاد و موسوی، ۱۴۰۰: ۱۲۸). کارکنان بدبین، کمتر مولد هستند، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کمتری دارند کمتر احتمال دارد که در تلاش های تغییر سازمانی همکاری کنند و همچنین روحیه ی پایینی دارند که نهایتاً می تواند به کاهش بهره وری و از دست رفتن سود سازمان منجر شوند (مرشدی تنکابنی، ۱۳۹۹: ۱۷۳). از پیامدهای سایس اجتماعی، ایجاد آشفتگی در سازمان (همان منبع، ۱۴۰۰: ۱۲۸)، موجبات مرادوات ناهنجار کارکنان با عوامل داخلی و خارجی مانند مشتریان، خانواده، بروز حوادث و سوانح شغلی (عباسی، تقی زاده و جلوه، ۱۴۰۲: ۱۰۲)، برای کارکنان خستگی عاطفی (جونگ و یون، ۱۴۰۱: ۳)، سکوت سازمانی (جونگ و یون، ۱۳۹۸: ۲۱۶) و زمینه ساز رفتارهای انحرافی آنان را نام برد (همان منبع، ۱۳۹۸: ۲۱۶) که با ایجاد تحلیل رفتگی و بیگانگی سازمانی در کارکنان، هزینه های سنگینی برای سازمان ها، جامعه (ابراهیمی و همکاران، ۱۴۰۲: ۲۵) و آموزش و پرورش دارد (رستم زاده و همکاران، ۱۴۰۲: ۳۴۳). به طور کلی در صورت فراگیر شدن عارضه سایس اجتماعی، یکی از سرمایه های اصلی سازمانی که روبه افول خواهد نهاد سرمایه ی اجتماعی است و احترام متقابل میان افراد که یکی از مبانی و پایه های اصلی سرمایه ی اجتماعی است نابود خواهد شد (شریعت نژاد و منتی، ۱۴۰۱: ۲۱۳) در نتیجه تبعات جبران ناپذیری بر همه ی ارکان جامعه وارد می شود (همان منبع، ۱۴۰۱: ۲۱۴).

آنتروپی

یکی از چالش های جدی سازمان های امروزی تغییرات غیرعادی و غیر منتظره رفتارهای کارکنان می باشد، کارکنان منضبط، پر تلاش، قانون مدار و با انگیزه بعد از سال ها خدمت در سازمان به یک باره به فردی بی نظم بی انگیزه و قانون شکن تبدیل می شوند. که این موضوع ریشه یابی مشکلات رفتاری کارکنان برای جلوگیری از ضرر و زیان های سازمانی ضروری می سازد (امیری و همکاران، ۱۳۹۷: ۳۸). اگر در یک سازمان نگرش ها و رفتارهای کارکنان هماهنگ با فلسفه ی وجودی سازمان یا ارزش های سازمان نباشد، سازمان چار نوعی بی ثباتی و اختلال خواهد شد و در نتیجه پیچیده تر شدن روزافزون سازمان ها و افزایش میزان کارها و رفتارهای غیر اخلاقی و غیرقانونی در محیط های کاری توجه مدیران و رهبران را به ایجاد و حفظ محیط عاری از هر گونه انحراف و بد رفتاری ضروری کرده است (همان منبع، ۱۳۹۷: ۳۸). در صورت عدم توجه و مدیریت برقراری نظم، موجبات ورشکستگی و عدم دستیابی به اهداف می گردد (صفیر، سرلک، احمدی و کولیوند، ۱۳۹۸: ۶۴). امید می رود نتایج احصا شده از تحقیق پیش رو مورد استفاده ی تمام اقشار مرتبط با تعلیم و تربیت از جمله سازمان آموزش و پرورش، مدیران مدارس و معلمان جامعه قرار گیرد.

مبانی نظری تحقیق

اینرسی

اصلاح اینرسی از کلمه لاتین (اینرس) به معنی بیکار و تنبل اتخاذ شده و سپس توسط جامعه شناسان از فیزیک به ادبیات مدیریت راه پیدا کرده و به عنوان استعاره ای برای توصیف مشکلات در تغییرات سازمانی و ثبات در نحوه ی عملکرد و شیوه های سازمانی مورد استفاده قرار گرفته است و به علت عدم تمایل به تغییر در سازمان ایجاد می شود (کیانپور، تیموری، مبشری، ۱۴۰۲: ۱۱۷). بنابر یک تعریف ارائه شده از اینرسی، مقاومت در برابر هرگونه تغییر، تحول و حرکت را اینرسی می نامند. مبداء اینرسی سازمانی مسئولیت پذیری و قابلیت اطمینان شرکت است که باعث می شود شرکت ها توانایی اعمال تغییر را در مواجهه با تغییر محیط خارجی نداشته باشند (شریعت نژاد و موسوی، ۱۴۰۰: ۱۳۰). و شامل انواع شناختی، رفتاری، اجتماعی، اقتصادی، سیاسی (پولیتز و کاراهانا، ۱۴۰۱: ۶۳). و دارای ابعاد بینشی، ساختاری، عملی، اقتصادی و روانشناختی است (شریعت نژاد و موسوی، ۱۴۰۰: ۷). در تقسیم بندی عام تر، اینرسی در سه بعد بینشی، عملی و روانشناختی در نظر گرفته شده است. اینرسی بینشی: ایجاد فاصله ی زمانی بین وقوع تغییرات اساسی در محیط سازمان و اطلاع یافتن سازمان از آن تغییرات به وجود آید، به وقوع می پیوندد. اینرسی عملی: در پی بررسی و تحلیل محیط سازمانی، بینش مدیریتی درباره ی محیط ایجاد شده؛ ولی واکنش سازمان به تغییرات به وجود آمده، کند و تلاش ها در جهت تغییر، در سازمان مناسب و مفید رخ نمیدهد. اینرسی روانشناختی: تحلیل های روان شناسی نشان می دهد که استرس، اضطراب و مکانیسم های روانی، پیامدهای رفتاری هستند که عملکرد سازمانی را تحت تاثیر قرار می دهند (کیانپور و همکاران، ۱۴۰۲: ۱۱۸).

تروما

یکی از مباحث جدید مطرح در حوزه ی سازمان و مدیریت، نظریه ی ترومای سازمانی یا ضربات روحی سازمان است. که بیان می کند: همانطور که در زندگی روزمره ضربه ها و آسیب های مختلفی به روان و جسم افراد وارد می شود. سازمان ها نیز در معرض آسیب و ضربه های مختلفی قرار دارند (معلمیان، حقیقی و رزقی رستمی، ۱۴۰۰: ۴۱۲).

تروما تجربه ای است که یک گروه سازمان از نظر احساسی (نه تنها از نظر شناختی) آمادگی آن را نداشته، تجربه ای که ساختار دفاعی (خود محافظتی) افراد را تحت شعاع قرار داده و سازمان را کاملاً آسیب پذیر، دست کم به طور موقت بی پناه می گرداند (رحمانی و قنبری، ۱۴۰۳: ۲۳۷) و هدف آن بررسی و تبیین آثار جانبی روحی و جسمی وارده بر یک فرد یا گروه در سازمان می باشد. به بیان ساده تر تروما، سبب استرس و تغییر شرایط زمان و در نتیجه کاهش کارکردهای فردی و سازمانی می شود (همان منبع، ۱۴۰۳: ۲۳۷). واژه ی تروما از دنیای پزشکی اقتباس و وارد حیطه ی سازمانی شده است (رحیمی و آقابابایی، ۱۳۹۸: ۸۰). تروما در سطوح مختلف فردی، گروهی، سازمانی و جامعه ممکن است بروز پیدا کند (همان منبع، ۱۳۹۸: ۸۰). ابعاد ترومای سازمانی را می توان به صورت زیر طبقه بندی کرد: افراد: رفتار نامناسب افراد سازمان، خواه مدیر و خواه نیروی کار. ساختار: تغییرات ساختاری نامناسب، تقسیم کار نادرست، ارتباط اندک و قوانین بیش از حد. اهداف: نبود رسالت سازمانی مشخص، کمبود برنامه ها و اهداف قابل اندازه گیری و شفاف. محیط: نبود تمایل به جذب شریکان خارج از سازمان، کاهش و کمبود منابع در محیط (سپهوند، مومنی مفرد و ساعدی، ۱۳۹۹: ۲۵۶). فناوری: مفهومی عام و شامل ماشین آلات، تجهیزات، مهارت انسانی و شیوه ی تبدیل داده ها (مواد اولیه و منابع) به ستاده ها (کالا ها و خدمات) می شود (معلمیان و همکاران، ۱۴۰۰: ۴۱۳). به کارگیری سبک های رهبری و مدیریت مناسب می تواند به عدم ایجاد ترومای سازمانی و یا مدیریت و عبور صحیح از آن شرایط، کمک شایانی کند (رحمانی و قنبری، ۱۴۰۱: ۲۲).

سایش

اصطلاح سایش اجتماعی را اولین بار توسط ویناکور و ون راین (۱۹۹۳) مطرح شد. آنان سایش اجتماعی را شامل رفتارهایی می دانند که در سه زمینه در فرد بروز میکند: ۱- احساسات منفی همچون خشم^۲- ارزیابی منفی از نگرش ها، خصوصیات، فعالیتها و تلاش های فرد مورد سایش ۳- اقداماتی که مانع از دستیابی فرد به اهداف سودمند میشود (طاهر پور و فلاحی، ۱۴۰۱: ۱۴۴). با این وجود احساس مطالعه مفهوم سایش اجتماعی بر کار روانشناسی راک (۱۹۸۴) متکی است (یو و فرانک ویچ، ۱۳۹۲: ۷۹). مبتنی بر ویژگی های نفاق سازمانی برگرفته از خطبه ۱۹۴ نهج البلاغه، می توان سایش اجتماعی را نوعی رفتار سازمانی و نفاق افکنانه در نظر گرفت که با بد خواهی برای سایر کارکنان همدلی و یکپارچگی سازمان را خدشه دار میسازد و زمینه ساز انحرافات و کجروی های سازمانی است (رستگار، علوی متین و ویشقلی، ۱۴۰۱: ۷۵۱). سایش اجتماعی به نوعی رفتار عمدی اشاره دارد که هدف آن کاهش یا از بین بردن توانایی کارمند دیگر برای حفظ روابط بین فردی مثبت موفقیت های کاری و آوازه مطلوب در محیط کار است (مصطفی، فارلی و ظاهری، ۱۴۰۰: ۳۵۸) و اغلب با اعمال کوچکی آغاز می شود که به صورت پنهانی انجام و در طول زمان انباشته می شود (هیلال، ۱۴۰۰: ۲۹). رینولت^۳ (۲۰۰۹) استدلال می کند سایش اجتماعی را می توان به چهار دسته کلی تقسیم کرد: مستقیم، کلامی، فیزیکی، و غیر کلامی (همان منبع، ۱۴۰۰: ۳۰) که ۱- سایش کلامی: ترور و تخریب گفتاری شخصیت فرد، بدگویی و اظهار نظر نادرست در نهان و آشکار. در واقع سایش کلامی را می توان توهین آشکار اظهارات توهین آمیز نزد دیگران، صحبت کردن با لحن زننده و سرزنش کردن همکاران یا زیر دستان بیان کرد. ۲- سایش غیر کلامی: رفتارهایی که باعث تحقیر و تخریب فرد می شود مانند وانمود کردن به اسرار همکار را دانستن، به همکاران علاقه نداشتن، توهین به صورت غیر مستقیم، تخریب رفتارهای همکاران، زیر سوال بردن نظرات و ایده ها، احترام قائل نشدن برای نظرات دیگران. ۳- سایش فیزیکی: تلاش برای ضربه زدن به فرد به هر شکل ممکن که کاملاً عمدی است و با

^۲ rinolt

هدف سایش و ممانعت از رسیدن به شهرت مطلوب در محیط کار صورت می‌گیرد. ۴- سایش مستقیم: زیر سوال بردن تلاش برای تضعیف موفقیت، سوء استفاده از موقعیت جهت تخریب، ترجیح منفعت فردی (محترم و زمانی، ۱۳۹۹: ۱۲۹). همچنین دلایل بروز سایش اجتماعی را می‌توان در سه بخش بیان نمود: ۱- مقایسه: مطابق با نظریه انصاف فولگر و کروپانزانو، افراد همیشه بین آن چیزی که واقعاً اتفاق افتاده با آن چیزی که باید اتفاق بیفتد، مقایسه‌هایی انجام می‌دهند. در این مقایسه فرد با توجه به درک شخصی و ذهنیات خود و نه واقعیت‌ها، سناریوهای مختلفی را تجزیه و تحلیل می‌کند. ۲- تفکر عدالت محور: نتایج مطالعات دافی و همکاران روی کارکنانی که مورد سایش قرار گرفته بودند نشان داد این افراد دارای تفکر عدالت‌گری ضعیفی بوده و این باعث می‌شود آنها در مسیر رفتارهای هنجار شکنانه حرکت کنند. ۳- نقش تعدیل کننده ارزش‌های فرهنگی و شکل‌گیری تفکر عدالت‌گرا: به دلیل اینکه رفتار سایشی در محیط اجتماعی مانند سازمان رخ می‌دهد فرهنگ سازمانی به عنوان عاملی بازدارنده، در آن نقش آفرینی می‌کند (عباسی و همکاران، ۱۴۰۲: ۱۰۲). باید توجه داشت که اگر سایش اجتماعی به ندرت رخ دهد ممکن است مخرب نباشد ولی تاثیر جمعی حاصل از تکرار و تداوم این رفتار سایشی، روابط کاری را به صورت منفی تحت تاثیر قرار می‌دهد (مصطفی و همکاران، ۱۴۰۰: ۳۵۸).

آنتروپی

اصطلاح آنتروپی در سال ۱۸۶۵ توسط رودولف کلازیوس ابداع شد که این نام را از واژه یونانی "Εἰς ἑλῆξη" به معنای تکامل یا دگرگونی گرفته است (هکتور، مارتینز، گابریل، تورا و رومو، ۱۳۹۷: ۳۹۰) و مفهوم آنتروپی که از مطالعه سیستم‌های ترمودینامیکی سرچشمه می‌گیرد با آشکار کردن رابطه بین دو مفهوم اطلاعات و آنتروپی در علوم اجتماعی پدید آمده است (مینودووا و میزهایی، ۱۳۹۵: ۸۲) و نشان دهنده میزان ناهنجاری یک سیستم است و با اندازه‌گیری بی‌نظمی و عدم قطعیت در یک سیستم فیزیکی همراه است که منجر به از دست رفتن تصاعدی روابطی است که یک سیستم را یکپارچه می‌کند. مطالعه آنتروپی به سیستم‌های سازمانی مربوط می‌شود که به عنوان عناصر به هم پیوسته توصیف شده‌اند و دارای یک هدف مشخص و در تعامل با یک محیط پویا هستند. آنتروپی به معنای بی‌نظمی است که منعکس کننده از دست رفتن تصاعدی پتانسیل انتقال انرژی در داخل یک سیستم است (همان منبع، ۱۳۹۵: ۸۳). آنتروپی به دو گونه تقسیم می‌شود: ۱- آنتروپی مثبت که عملکردش خلاف جهت نظم سیستم است ۲- آنتروپی منفی یا نگانترپوی که عملکردش در خلاف جهت آنتروپی مثبت است و با مفهوم نظم در سیستم مترادف است. سیستم برای اینکه بتواند با گرایش به فنا مقابله کند و به حیات خویش ادامه دهد ناچار است که آنتروپی مثبت را به طریقی از بین ببرد و با ایجاد آنتروپی منفی نیروهای ضد خویش را به وجود آورد و ادامه حیات خود را تضمین کند. (صفیر و همکاران، ۱۳۹۸: ۶۴). همچنین ابعاد آنتروپی رفتاری به صورت زیر می‌باشد: ۱- بعد فردی: عواملی که به طور مستقیم بر فرد تاثیر می‌گذارد و امکان مدیریت آن بسیار دشوار است زیرا منشأ بخشی از عوامل این بعد جزئی از ذات و شخصیت افراد است. ۲- بعد سازمانی: رفتار مدیران و ساختار سازمانی که طراحی کرده‌اند در بروز رفتارهای کارکنان تاثیرگذار است و سبب ایجاد ضعف‌هایی می‌شود که باعث شکل‌گیری فرهنگ سازمانی مخرب می‌شود. ۳- عوامل محیطی: اشاره به وجود تفاوت بین سازمان‌ها از لحاظ مواردی مانند پرداختی‌ها رفاهیات قوانین و دستورالعمل‌ها دارد (شریعت‌نژاد و منتی، ۱۴۰۱: ۲۱۶).

پیشینه تجربی

اینرسی

- ۱- مومنی بادل و عنایتی (۱۳۹۹) معتقدند که سازمان‌های غیر کارآمد برای حفظ حیات خود به نوآوری و خلاقیت انرژی سازمانی تمایل شدیدی دارند و احساس می‌کنند بدون تغییر و تحول امکان پایداری و ادامه حیات برای آنها وجود ندارد.
- ۲- نتایج احضار شده از تحقیق حسین آبادی و همکارانش (۱۴۰۰) بیانگر این است که اینرسی سازمانی بر سایش اجتماعی و تنبلی اجتماعی دبیران تربیت بدنی تاثیر مثبت و معنی‌دار دارد.
- ۳- نتایج تحقیق میکالف و همکارانش (۱۴۰۰) در پژوهشی تحت عنوان " تاثیر اینرسی سازمانی بر چالاکی سازمانی: نقش توانایی فناوری اطلاعات " نشان می‌دهد که ترکیبات گوناگون اینرسی سازمانی نظیر اقتصادی، سیاسی، اجتماعی-شناختی، روانشناختی منفی و اجتماعی-تکنولوژیک مانع ایجاد هر گونه ای از توانایی در سازمان می‌شود.
- ۴- سپهوند و همکاران (۱۳۹۶) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که ترس و روحیه محافظه‌کاری، تهدید موقعیت شغلی، استرس و اضطراب، عدم درک درست نسبت به تغییرات محیطی، انجماد فکری، دفاع روانشناختی و عدم آگاهی از علت تغییر مهم‌ترین عوامل ایجاد انرژی سازمانی هستند.

تروما

- ۱- سپهوند و همکاران (۱۳۹۹) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که ضعف فرهنگ سازمانی، فقدان صداقت و عدالت سازمانی، عدم توجه به مدیریت مشارکتی، عدم ارتقا و موفقیت شغلی، بی‌تفاوتی سازمانی، ناکارآمدی مدیران و سرپرستان، فقدان نظام شایسته سالاری و عدم حمایت سازمانی مهمترین عوامل موثر بر ترومای سازمانی هستند.
- ۲- نتایج احصا شده از تحقیق لاسن، کارنگی، گوتفورد، برید و هایدون (۱۳۹۸) نشان می‌دهد که مفهوم سواد تروما عاملی برای بررسی آسیب و فشار روحی مریبان می‌باشد.
- ۳- هرمان و ویتاکر (۱۳۹۹) در پژوهش خود با تاثیر دوره توسعه حرفه‌ای و افزایش آگاهی از تروما برای افزایش مراقبت مبتنی بر تروما در میان معلمان نشان داد که این دوره تاثیرات مثبت و معنی‌داری بر معلمان داشته است.

سایش

- ۱- نتایج تحقیق جعفری و همکارانش (۱۳۹۷) حاکی از این است که اینرسی سازمانی با نوآوری رابطه منفی داشته و کارکنان آن انعطاف لازم را ندارند در نتیجه ممکن است منجر به سایش اجتماعی در سازمان شود.
- ۲- شریعت نژاد و موسوی (۱۴۰۰) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند که بین انرژی سازمانی به عنوان عاملی مخرب و سایش اجتماعی ارتباط مثبت و معناداری وجود دارد.
- ۳- نظری و همکاران (۱۳۹۶)، اسکات و همکاران (۱۳۹۶)، سون جونگ و هیون یون (۱۳۹۸) در تحقیقات خود به این نتیجه رسیدند که زایش اجتماعی به عنوان عامل مخرب و رفتاری منفی انحرافی بر عملکرد سازمان تاثیر دارد.
- ۴- نتایج احصا شده از تحقیق گل میمی و فیاض (۱۳۹۷) بیانگر این است که وجود تعهد سازمانی بالا در آموزش و پرورش در مدیران مدارس ضمن کاهش میزان سایش اجتماعی باعث می‌شود آنها به ندرت رفتار انحرافی و مخرب از خود نشان دهند.

۵- نتایج تحقیق دارونگ و تای (۱۳۹۸) درباره تاثیر رفتار سایش اجتماعی سازمان بر رفتارهای کاری کارکنان نشان داد کنترل رفتارهای سایشی در محیط کار به منظور ایجاد اعتماد بین کارکنان و رفتارهای کاری بهتر در محیط کار تاثیر دارد.

آنتروپی

- ۱- نتایج پژوهش امیری و همکاران (۱۳۹۷) بیانگر این است که نبود شفافیت در سازمان و مشخص نبودن رویه های کاری، عدم شایسته ساری در بین کارکنان، نبود فرهنگ سازمانی صحیح از عوامل زمینه ای در بروز آنتروپی رفتاری می باشد .
 - ۲- وینیشیوز (۱۳۹۶) در پژوهشی به عنوان بررسی تأثیر محیط بر آنتروپی به این نتیجه رسید که در صورتی که محیط دارای شرایط خاصی باشد به راحتی میتواند سیستم را به سمت هرج و مرج (آنتروپی بالا) سوق دهد و یا در یک محیط کنترل شده می توان شاهد انسجام بالاتر (آنتروپی کم) باشیم.
 - ۳- امیری و همکارانش (۱۳۹۷) در تحقیق خود به این نتیجه رسیدند ضعف سیستمهای ارتباطی و رفتارهای مدیران مهم ترین عوامل مداخله گر هستند در نهایت آنتروپی رفتاری در قالب پیامد فردی، سازمانی، گروهی، خانوادگی طبقه بندی شدند.
- با عنایت به تبیین متغیرهای تحقیق و بررسی و مطالعه ی پیشینه ی تحقیق، این تحقیق به دنبال آن است که به بررسی رابطه ی بین سایش اجتماعی و ترومای سازمانی با اینرسی سازمانی و آنتروپی سازمانی در مدیران مدارس ابتدایی ناحیه (۱) شهرستان ارومیه بپردازد.

روش شناسی پژوهش

روش تحقیق مورد استفاده در این پژوهش از نظر هدف و ماهیت از نوع تحقیقات کاربردی و از نظر فلسفه پژوهش از نوع تحقیقات کمی و از نظر مکتب فلسفی در زمره تحقیقات پراگماتیسم قرار می گیرد که از نظر استراتژی و مسیر اجرا در قالب ماتریس همبستگی انجام شده است جامعه آماری مورد نظر در این پژوهش، طبق آمار ارائه شده توسط مسئولین مربوطه، مدیران مدارس و آموزشگاه های آموزش و پرورش شهر ارومیه در سال ۱۴۰۳ به تعداد ۳۴۵ نفر می باشد که تعداد ۱۸۲ به عنوان حجم نمونه از طریق جدول مورگان و به شکل تصادفی ساده جهت مطالعه انتخاب شدند. در این تحقیق برای جمع آوری اطلاعات و داده ها از پرسشنامه های استاندارد اینرسی سازمانی هاگ (۲۰۱۴)، سایش اجتماعی دافی و همکاران (۲۰۰۲)، ترومای سازمانی استاینکمپ (۲۰۱۴) و آنتروپی سازمانی وایسبرگ (۲۰۰۲) استفاده شده است که پایایی بدست آمده براساس ضریب آلفای کرونباخ به ترتیب برای متغیر اینرسی سازمانی $\alpha = 0.84$ برای متغیر سایش اجتماعی $\alpha = 0.81$ برای متغیر ترومای سازمانی $\alpha = 0.83$ و برای متغیر آنتروپی سازمانی $\alpha = 0.96$ اعتباریابی شده است پایایی های بدست آمده از پرسش نامه ها نشان دهنده قابلیت اعتماد و مناسب بودن پرسشنامه است. این پرسش نامه ها بر اساس طیف پنج گزینه ای لیکرت تنظیم شده که معلمان فقط با گذاشتن علامت (x) نظر خود را نسبت به انتخاب درجه تطبیق پاسخ به سوال مشخص می نمایند. تحلیل اطلاعات به این شکل است که با استفاده از آمار توصیفی به بررسی ویژگیهای جمعیت شناختی پاسخ دهندگان پرداختیم گروه سابقه کار پاسخ دهندگان به ترتیب فراوانی عبارت است از: ۱۵-۱۰ سال، ۲۰-۱۵ سال، ۵-۱ سال، ۱۰-۵ سال و ۳۰-۲۰ سال، میزان تحصیلات به ترتیب کارشناسی، کارشناسی ارشد، کاردانی، دیپلم و دکتری، همچنین ۸۲/۳٪ پاسخ دهندگان مرد و ۱۷/۷٪ زن می باشند و در بخش آماراستنباطی از ضریب رگرسیون و ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است.

یافته های تحقیق

فرضیه اول تحقیق: بین اینرسی سازمانی با سایش اجتماعی رابطه وجود دارد

جدول ۱ بررسی رابطه بین اینرسی سازمانی با سایش اجتماعی

سایش اجتماعی		
۰/۴۵۲	ضریب همبستگی پیرسون	اینرسی سازمانی
۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۱۸۲	فراوانی	

با توجه به جدول فوق و در تحلیل بدست آمده، سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ به دست آمد ($\text{sig} < 0/05$)، در نتیجه فرض صفر رد می شود، یعنی بین اینرسی سازمانی با سایش اجتماعی رابطه وجود دارد و از طرفی با توجه به ضریب همبستگی پیرسون (۰/۴۵۲) برای فرضیه، بنابراین بین دو متغیر همبستگی مثبت و بسیار قوی وجود دارد.

۵-۲ فرضیه دوم تحقیق: بین اینرسی سازمانی با آنتروپی سازمانی رابطه وجود دارد

جدول ۲ بررسی رابطه بین اینرسی سازمانی با آنتروپی سازمانی

آنتروپی سازمانی		
۰/۶۲۱	ضریب همبستگی پیرسون	اینرسی سازمانی
۰/۰۰۰	سطح معناداری	
۱۸۲	فراوانی	

با توجه به جدول فوق و در تحلیل بدست آمده، سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ به دست آمد ($\text{sig} < 0/05$)، در نتیجه فرض صفر رد می شود، یعنی بین اینرسی سازمانی با آنتروپی سازمانی رابطه وجود دارد و از طرفی با توجه به ضریب همبستگی پیرسون (۰/۶۲۱) برای فرضیه، بنابراین بین دو متغیر همبستگی مثبت و بسیار قوی وجود دارد.

۵-۳ فرضیه سوم تحقیق: بین ترومای سازمانی با سایش اجتماعی رابطه وجود دارد

جدول ۳ بررسی رابطه بین ترومای سازمانی با سایش اجتماعی

سایش اجتماعی		
۰/۶۲۵	ضریب همبستگی پیرسون	ترومای سازمانی

سطح معناداری	۰/۰۰۰	
فراوانی	۱۸۲	

با توجه به جدول فوق و در تحلیل بدست آمده، سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ به دست آمد ($\text{sig} < 0/05$)، در نتیجه فرض صفر رد می شود، یعنی بین ترومای سازمانی با سایش اجتماعی در میان رابطه وجود دارد و از طرفی با توجه به ضریب همبستگی پیرسون (۰/۶۲۵) برای فرضیه، بنابراین بین دو متغیر همبستگی مثبت و بسیار قوی وجود دارد.

۴-۵ فرضیه چهارم تحقیق: بین ترومای سازمانی با آنتروپی سازمانی رابطه وجود دارد

جدول ۴ بررسی رابطه بین ترومای سازمانی با آنتروپی سازمانی

آنتروپی سازمانی		
ضریب همبستگی پیرسون	۰/۳۵۱	ترومای سازمانی
سطح معناداری	۰/۰۰۰	
فراوانی	۱۸۲	

با توجه به جدول فوق و در تحلیل بدست آمده، سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ به دست آمد ($\text{sig} < 0/05$)، در نتیجه فرض صفر رد می شود، یعنی بین ترومای سازمانی با آنتروپی سازمانی در میان رابطه وجود دارد و از طرفی با توجه به ضریب همبستگی پیرسون (۰/۳۵۱) برای فرضیه، بنابراین بین دو متغیر همبستگی مثبت و بسیار قوی وجود دارد.

۳-۵ فرضیه پنجم تحقیق: بین اینرسی سازمانی با ترومای سازمانی رابطه وجود دارد

جدول ۵ بررسی رابطه بین اینرسی سازمانی با ترومای سازمانی

ترومای سازمانی		
ضریب همبستگی پیرسون	۰/۵۶۲	اینرسی سازمانی
سطح معناداری	۰/۰۰۰	
فراوانی	۱۸۲	

با توجه به جدول فوق و در تحلیل بدست آمده، سطح معنی داری کمتر از ۰/۰۵ به دست آمد ($\text{sig} < 0/05$)، در نتیجه فرض صفر رد می شود، یعنی بین اینرسی سازمانی با ترومای سازمانی در میان رابطه وجود دارد و از طرفی با توجه به ضریب همبستگی پیرسون (۰/۵۶۲) برای فرضیه، بنابراین بین دو متغیر همبستگی مثبت و بسیار قوی وجود دارد.

نتیجه‌گیری

در سازمان‌ها، روابط پیچیده و پویایی بین مفاهیم کلیدی همچون اینرسی سازمانی، سایش اجتماعی، آنتروپی سازمانی و ترومای سازمانی وجود دارد. اینرسی سازمانی به‌عنوان مقاومت سازمان در برابر تغییر، اغلب به‌عنوان یکی از موانع اصلی در انطباق با تحولات داخلی و خارجی شناخته می‌شود. این ویژگی می‌تواند موجب افزایش سایش اجتماعی در سازمان شود، زیرا مقاومت در برابر تغییر معمولاً باعث ایجاد تعارضات میان افراد و گروه‌ها می‌شود. این تعارضات ممکن است ناشی از تضاد منافع، تفاوت در درک تغییرات یا بی‌اعتمادی نسبت به پیامدهای آن باشد و در نهایت باعث افزایش تنش‌های اجتماعی در محیط کاری شود. همچنین، اینرسی سازمانی با آنتروپی سازمانی که به بی‌نظمی و کاهش اثربخشی سیستم‌های سازمانی اشاره دارد، رابطه نزدیکی دارد. مقاومت در برابر تغییر، فرآیندهای ناکارآمد را پایدار نگه می‌دارد و از بازطراحی و بهینه‌سازی سیستم‌ها جلوگیری می‌کند. این وضعیت منجر به افزایش آنتروپی در سازمان می‌شود، زیرا بی‌نظمی و انحراف از اهداف استراتژیک سازمان افزایش می‌یابد. ترومای سازمانی، به‌عنوان وضعیت‌هایی که ناشی از بحران‌ها، ناکامی‌ها یا تغییرات ناگهانی هستند، نیز با مفاهیم فوق رابطه مستقیم دارد. ترومای سازمانی می‌تواند باعث افزایش سایش اجتماعی شود، زیرا افراد و گروه‌ها ممکن است واکنش‌های متفاوتی نسبت به شرایط بحرانی نشان دهند. ترس، ناامنی و استرس ناشی از این شرایط می‌تواند روابط کاری را تحت تأثیر قرار داده و باعث تشدید تعارضات شود. علاوه بر این، ترومای سازمانی به‌دلیل ایجاد بی‌نظمی و گسستگی در سیستم‌ها و فرآیندهای سازمانی، مستقیماً بر آنتروپی سازمانی تأثیر می‌گذارد. بحران‌ها و تغییرات ناگهانی معمولاً سیستم‌های موجود را مختل می‌کنند و بی‌نظمی و بی‌ثباتی را افزایش می‌دهند. ارتباط اینرسی سازمانی و ترومای سازمانی نیز قابل توجه است. سازمان‌هایی که در برابر تغییر مقاومت می‌کنند، معمولاً آمادگی کمتری برای مواجهه با شرایط بحرانی دارند. این عدم آمادگی می‌تواند اثرات ترومای سازمانی را تشدید کرده و باعث شود که سازمان با چالش‌های جدی‌تری مواجه شود. به‌عبارت دیگر، اینرسی سازمانی با کاهش انعطاف‌پذیری سازمان، به‌طور غیرمستقیم ترومای سازمانی را افزایش می‌دهد. به‌طور کلی، این روابط متقابل نشان می‌دهند که مفاهیمی مانند اینرسی سازمانی، سایش اجتماعی، آنتروپی سازمانی و ترومای سازمانی در یک چرخه پیچیده و پویای تأثیر و تأثر قرار دارند. اینرسی سازمانی می‌تواند با تشدید سایش اجتماعی و آنتروپی سازمانی، زمینه‌ساز بحران‌ها و ترومای سازمانی شود. از سوی دیگر، بحران‌ها و ترومای سازمانی نیز می‌توانند اینرسی و مقاومت در برابر تغییر را تقویت کنند، زیرا سازمان ممکن است به‌دنبال بحران، برای حفظ وضعیت موجود به مقاومت بیشتری روی آورد. بنابراین، شناخت این روابط و درک تعاملات میان این مفاهیم برای مدیریت مؤثر تغییرات و بحران‌ها در سازمان‌ها ضروری است.

منابع و مراجع

- آقازاده، فاطمه . (۱۴۰۱). بررسی تاثیر سکون زدگی شغلی کارکنان براینرسی سازمانی درآموزش و پرورش مرنند. مجله دستاوردهای نوین در مطالعات علوم انسانی، دوره ۵، شماره ۵۱: ۱۸۰-۱۶۸.
- امیری، زینب؛ اسماعیلی؛ محمد رضا؛ سپهوند، رضا و موسوی، سید نجم الدین. (۱۳۹۷). ارائه الگوی رفتاری در سازمان (مورد مطالعه: شهرداری اصفهان). فصلنامه علمی - پژوهشی مدیریت سازمان های دولتی. دوره ۶، شماره ۴: ۳۷-۵۶.
- ابراهیمی، سیدعباس؛ باقری قره بلاغ، هوشمند؛ عین علی، محسن و چاکی هاشمی، سیدمحمد مهدی. (۱۳۹۷). نقش ترومای سازمانی برسکوت و بدبینی سازمانی در یک مرکز ارائه دهنده ی خدمات سلامت مصلنامه شفای خاتم. دوره ۷، شماره ۳: ۶۰-۵۱.
- ابراهیمی، رحیم؛ بیگ زاده، جعفر؛ رضانی، مجتبی و بیگ زاده، یوسف. (۱۴۰۲). طراحی الگوی مدی ۲۴ ریت سایش اجتماعی در سازمانهای دولتی ایران. فصلنامه تغییرات اجتماعی - فرهنگی. دوره ۲۱، شماره ۳: ۴۳-۲۴.
- ابراهیمی، سودابه؛ زاهد بابلان، عادل؛ معینی کیا، مهدی و تقوی، حسین. (۱۴۰۱). اعتباریابی عوامل موثر بر ترومای سازمانی نو معلمان با رویکرد و شبکه عصبی مصنوعی (ann). نشریه علمی پژوهش درنظام های آموزشی دوره ۱۶، شماره ۵۹: ۱۹-۵.
- ابراهیمی، سودابه؛ زاهد بابلان، عادل؛ معینی کیا، مهدی و تقوی، حسین. (۱۴۰۲). ارتباط یابی نقش شادابی سازمانی و توانمندسازی روانشناختی در مدیریت ترومای نومعلمان با رویکرد شد که عصبی مصنوعی. (ann) فصلنامه مشاوره ی شغلی و سازمانی. دوره ۱۵، شماره ۵۶: ۱۶۸-۱۴۹.
- ابراهیمی، سودابه؛ زاهد بابلیان، عادل؛ معینی کیا، مهدی و تقوی، حسین. (۱۴۰۳). شناسایی و اعتبارسنجی مدیریت ترومای سازمانی درنومعلمان (رویکرد کیفی و کمی). مجله اخلاق زیستی. دوره ۱۳، شماره ۳۸: ۲۳-۱.
- بیگی نصرآبادی، فاطمه و ملک زاده، غلامرضا. (۱۴۰۱). پیشران ها و پیامد های اینرسی سازمانی در سازمان های عمومی، پژوهش نامه ی مدیریت تحول. دوره ۱۵، شماره ۱: ۳۹-۱.
- بیاتی، بهنام؛ سلیمانی، مجید و احمدی، سیروس. (۱۳۹۸). اثر اینرسی سازمانی برریاکاری سازمانی با میانجی کم کاری و سایش اجتماعی کارکنان (مطالعه موردی سازمان ورزش شهرداری تهران). فصلنامه مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش. دوره ۶، شماره ۲۲: ۹۹-۸۵.
- تمرتاش، علی اصغری؛ صابری، لی و خسروی، ابوالفضل. (۱۴۰۰). بررسی تاثیر اینرسی سازمانی بر تنبلی سازمانی و آنومی سازمانی در دانشگاه تهران. فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی. دوره ۳۱، شماره ۴: ۶۳۰-۶۰۹.
- جمالی روش، سعید و رادمرد، سعید. (۱۳۹۹). پایش نقش کارکرد های مدیریت سایبرنتیک در پیشگیری از اینرسی سازمانی با تاکید برنقش میانجی گری سهیم دانش دربین کارکنان سازمان امورمالیاتی استان آذربایجان شرقی. مدیریت سازمانهای دولتی، دوره ۸، شماره ۴: ۴۲-۲۵.
- جعفری، سیدمحمد باقر، محمدی دور باش، زهرا و میرزایی، اشرف. (۱۳۹۷). تاثیر اینرسی سازمانی برنوآوری و نوآوری عملکرد. فصلنامه ی مدیریت توسعه ی فناوری دوره ۶، شماره ۴: ۱۷۵-۱۵۳.
- حسین آبادی، بهاره؛ ظهراهی، احمدرضا و محمدی، محمدرضا. (۱۴۰۰). تأثیر اینرسی سازمانی بر فرسایش اجتماعی و تنبلی اجتماعی معلمان تربیت بدنی استان تهران. فصلنامه جامعه شناسی ورزش. دوره ۷، شماره ۱۸: ۷۳-۵۳.
- دهقانی زاده، مرضیه؛ اکبری، پیمان و حسینی، سید مرتضی. (۱۴۰۲). اثرگذاری رهبری مبتنی برچشم انداز بررفتار خلاقانه کارکنان با توجه به نقش اینرسی سازمانی و رفتارهای فرانقشی کارکنان دانشگاه. فصلنامه علمی - پژوهشی رهبری آموزشی کاربری، دوره ۴، شماره ۴: ۳۲-۱۷.

- رحمانی، اسماعیل و قنبری، سیروس. (۱۴۰۱). نقش رهبری زهرآگین در ایجاد ترومای سازمانی با میانجی گری رفتارمنافقانه. نشریه علمی پژوهش در نظام های آموزشی. دوره ۱۶، شماره ۵۸: ۲۰-۳۴.
- رحمانی، اسماعیل و قنبری، سیروس. (۱۴۰۳). اثر رهبری سمی مدیران بر ایجاد ترومای سازمانی: نقش واسطه ای بدبینی سازمانی در دبیران مدارس متوسطه ی اول و دوم. فصلنامه دست آوردهای روانشناختی دانشگاه شهید چمران اهواز. دوره ۴، شماره ۱: ۲۵۱-۲۳۱.
- رحیمی، حمید و آقابابایی، راضیه. (۱۳۹۸). تاثیر ترومای سازمانی بر رفتار اخلاقی و وجدان کاری کارکنان: نقش تعدیل کننده فرهنگ سازمانی، فصلنامه مطالعات منابع انسانی، دوره ۹، شماره ۴: ۱۰۲-۲۷.
- رستم زاده، فرشید؛ کیهان، جواد و گل محمدیان، فریبا. (۱۴۰۲). نقش سایش اجتماعی در اینرسی سازمانی با نقش میانجگری چابکی سازمانی در مدیران مدارس استان آذربایجان غربی. فصلنامه ی مدیریت سرمایه ی اجتماعی. دوره ۱۰، شماره ۴: ۳۴۱-۳۲۵.
- سید نقوی، میرعلی؛ پوربهروزان، علی و قربانعلی زاده، رسول. (۱۳۹۹). اینرسی سازمانی به مثابه ی مانع تغییر: کاربرد استراتژی نظریه پردازی داده بنیاد در فهم اینرسی سازمانی. فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی دوره ۱۹، شماره ۲: ۲۵۱-۲۸۰.
- سپهوند، رضا و زارع، فرجام. (۱۳۹۸). بررسی نقش سبک رهبری زهرآگین بر ترومای سازمانی با توجه به نقش میانی سکوت سازمانی (مطالعه موردی: کارکنان دانشگاه آزاد و پیام نور شیراز). دو ماهنامه علمی- پژوهشی ردیافتی نو در مدیریت آموزشی. دوره ۱۰، شماره ۱: ۴۵-۵۴.
- سپهوند، رضا؛ مومنی مفرد، معصومه و ساعدی، عبدالله. (۱۳۹۹). شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر ترومای سازمانی با استفاده از رویکرد دلفی فازی. پژوهش نامه مدیریت تحول. دوره ۱۲، شماره ۲۳: ۲۷۲-۲۵۱.
- شریعت نژاد، علی و موسوی، سیده نسیم. (۱۴۰۰). پایش تاثیر پذیری اینرسی سازمانی از سایش اجتماعی؛ تبیین نقش میانجی آشفستگی رفتاری مدیران. فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول. دوره ۳۰، شماره ۱۰۲: ۱۴۶-۱۲۵.
- شریعت نژاد، علی و منتی، علی. (۱۴۰۱). بررسی تاثیر سایش اجتماعی بر سرمایه ی اجتماعی؛ تحلیل نقش میانجی آنتروپی رفتاری، مورد مطالعه: سازمان های دولتی استان لرستان. فصلنامه مدیریت سرمایه ی اجتماعی. دوره ۱۰، شماره ۳: ۲۲۷-۲۱۱.
- شریعت نژاد، علی و منتی، رضوان. (۱۴۰۲). بررسی تاثیر سایش اجتماعی بر سرمایه ی اجتماعی؛ تحلیل نقش میانجی آنتروپی رفتاری (مورد مطالعه: سازمان های دولتی استان لرستان). فصلنامه ی مدیریت سرمایه ی اجتماعی. دوره ۱۰، شماره ۳: ۲۲۷-۲۱۱.
- صفری، امیر؛ سینایی، سعیده و صفری، غلامرضا. (۱۴۰۳). مطالعه ی اینرسی سازمانی با سایش اجتماعی از طریق تنبلی اجتماعی. فصلنامه نوآوری در مدیریت ورزشی، دوره ۳، شماره ۳: ۷۵-۶۵.
- صفیر، لیدا؛ سرلک، محمدعلی؛ احمدی، علی اکبر و کولیوند، حسین. (۱۳۹۸). طراحی و سنجش مدل مدیریت آنتروپی رفتاری در سازمان. فصلنامه آینده پژوهی مدیریت، دوره ۳۰، شماره ۱۱۸: ۸۰-۶۳.
- ظاهر پور، فاطمه و قلامی، حسین. (۱۴۰۱). نقش میانجی عزت نفس سازمانی در رابطه ی بین سایش اجتماعی و سکوت سازمانی از دیدگاه اعضای هیئت علمی بیرجند. فصلنامه علمی مطالعات فرهنگی _ اجتماعی خراسان. دوره ۱۶، شماره ۴: ۱۴۶-۱۴۱.

عامریان ، حسین ؛ فهیمی نژاد ، علی ؛ مرسل ، باقر و سیاوشی ، محمد . (۱۴۰۱) . همبستگی رهبری مدیران و اینرسی سازمانی با نقش میانجی گری طفره روی اجتماعی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان. نشریه ی مدیریت ارتقای سلامت . دوره ۱۲، شماره ۱: ۸۱-۹۴.

عباسی ، حمیده ؛ تقی زاده ، حامد و جلوه ، سجاد . (۱۴۰۲). بررسی نقش میانجی سایش اجتماعی در رابطه ی بین رهبری زهراگین و بی تفاوتی سازمانی . نشریه ی علمی رهبری آموزشی کاربردی . دوره ۴، شماره ۱۳: ۹۷-۱۱۴ .
غفوری ، خالد؛ هویدا ، رضا؛ رجایی پور ، سعید و سعادت ، سید علی ، شناسایی عوامل ایجادکننده ترومای سازمانی در معلمان مدارس ابتدایی . فصلنامه نوآوری های آموزشی . دوره ۲۱، شماره ۸۳: ۶۹-۱۰۰ .
قلاوندی ، حسن ؛ اشرفی سلیم کندی ، فرشید ؛ درویشی ، زین العابدین و یوسف زاده ، باقر (۱۴۰۰). تحلیل ساختاری رابطه ترومای سازمانی و نوآوری سازمانی با میانجی گری اخلاق سازمانی . مجله اخلاق زیستی . دوره ۱۱ ، شماره ۱۹-۱: ۳۸ .

- کیانپور، شهرزاد ؛ تیموری، هادی و مباشری، علی اصغر. (۱۴۰۲) . الگوی پیشایندها و پیامد های اینرسی سازمانی . فصلنامه مطالعات مدیریت بهبود و تحول . دوره ۳۲، شماره ۱۱۰: ۱۰۷-۱۳۸ .

- گل میمی، مسلم و فیاض، بهنام. (۱۳۹۷). تبیین نقش میانجی تعهد سازمانی در رابطه کیفیت زندگی کاری و رفتارهای انحرافی در اساتید و فرماندهان دانشگاه علوم دریایی اعزامی به مأموریت دریانوردی. فصلنامه آموزش علوم دریایی. دوره ۵ شماره ۴.

- لطفی زنگنه درویش، مصدق؛ امیرنژاد، قنبر و مکوندی، فواد. (۱۴۰۰). شناسایی ابعاد مدل پویای فرهنگ سازمانی و بررسی رابطه آن با اینرسی سازمانی در سازمان تأمین اجتماعی ایران. مجله مدیریت فرهنگی. دوره ۱۶، شماره ۵۷: ۸۹-۱۱۵.

مشایخ موینی، ابوالفضل و ابری، امیرغلام (۱۴۰۱). بررسی نقش نوآوری استراتژیک و یادگیری سازمانی در رابطه بین سرمایه فکری و اینرسی سازمانی. فصلنامه رویکردهای پژوهشی نوین در مدیریت و حسابداری. دوره ۶، شماره ۸۷: ۱۷-۱.

ملکی مین باش زرگاه، مرتضی؛ رستگار، عباسعلی؛ عین علی، محسن و باقری قره بلاغ، هوشمند. (۱۴۰۰). تاملی بر نقش ترومای سازمانی بر بدبینی سازمانی با نقش تعدیل گر سرمایه روانشناختی (مورد مطالعه: کارکنان دانشگاه سمنان). فرهنگ در دانشگاه اسلامی. دوره ۱۱، شماره ۱: ۱۱۷-۱۳۶.

مومنی بادله، کوثر و عنایتی، ترانه. (۱۳۹۹). تحریک بی تحرکی سازمانی: شناسایی ابعاد و مولفه های اینرسی سازمانی در دانشگاه علوم پزشکی مازندران. توسعه آموزش در علوم پزشکی. دوره ۱۲، شماره ۳۶: ۷۱-۶۰.

مرشدی تنکابنی، محمد حسن. (۱۳۹۹). بررسی نقش بدبینی سازمانی در رفتارهای انحرافی کارکنان با نقش میانجی سایش اجتماعی. فصلنامه توسعه ی مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، دوره ۱۶، شماره ۵۹: ۱۹۲-۱۷۰.

مرشدی تنکابنی، محمد حسن. (۱۴۰۰). بررسی نقش بدبینی سازمانی در رفتارهای انحرافی کارکنان بانقش میانجی سایش اجتماعی. فصلنامه ی مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی. سال ۱۶، شماره ۵۹: ۱۹۳-۱۷۰.

معلمیان، لیلیا؛ حقیقی، مسعود و رزقی رستمی، علی رضا. (۱۴۰۰). شناسایی عوامل موثر بر ترمای سازمانی و سکوت سازمانی با میانجیگری هوش میانی مدیران. فصلنامه علمی مدیریت منابع در نیروی انتظامی، دوره ۹، شماره ۳: ۴۰۷-۴۳۶.

محترم، معصومه و زمانی، سمیرا. (۱۳۹۹). پیش بینی سایش اجتماعی براساس ادراک معلمان از انواع فرهنگ سازمانی در مدارس. فصلنامه علمی مدیریت مدرسه. دوره ۸، شماره ۳: ۱۴۸-۱۲۷.

نظری، شهرام؛ بخت، معصومه و عیدی پور، کامران. (۱۳۹۶). تاثیر سایش اجتماعی بر عملکرد سازمانی اداره کل ورزش و جوانان استان تهران با نقش میانجی گری درگیری شغلی. مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش. دوره ۴، شماره ۲: ۶۹-۷۶.

Alexander, B. N., Greenbaum, B. E., Shani, A. B., Mitki, Y., & Horesh, A. (۲۰۲۱). Organizational Posttraumatic Growth: Thriving After Adversity. The Journal of Applied Behavioral Science, ۵۷(۱), ۳۰-۵۶.

Esaki, N. (۲۰۲۰). Trauma-responsive Organizational Cultures: How Safe and Supported do Employees Feel?. Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance, ۴۴(۱), ۱-۸.

Jirek, S.L. (۲۰۲۰). "Ineffective Organizational Responses to Workers' Secondary Traumatic Stress: A Case Study of the Effects of an Unhealthy Organizational Culture". Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance. (۱-۱۹).

König, A., Graf-Vlachy, L., & Schöberl, M. (۲۰۲۱). Opportunity/threat perception and inertia in response to discontinuous change: Replicating and extending Gilbert (۲۰۰۵). Journal of Management, ۴۷(۳), ۷۷۱-۸۱۶.

Hershey (۲۰۱۷). Entropy Theory of Aging systems. Imperial college press london.

AlKayid, K., Selem, K. M., Shehata, A. E., & Tan, C. C. (۲۰۲۳). Leader vision, organizational inertia and service hotel employee creativity: Role of knowledge-donating. Current Psychology, ۴۲(۴), ۳۳۸۲-۳۳۹۴. [https://doi.org/۱۰.۱۰۰۷/s۱۲۱۴۴-۰۲۲-۰۲۷۴۳-۶]

Jung, H. S. & Yoon, H. H. (۲۰۱۹). "The effects of social undermining on employee voice and silence and on organizational deviant behaviors in the hotel industry", Journal of Service Theory and Practice, ۲۹(۲), pp. ۲۱۳-۲۳۱. ۱۰.۱۱۰۸/JSTP-۰۶۲۰۱۸-۰۱۳۱

- Jung ,H .S & ..Yoon ,H .H. (۲۰۲۲). “The Effect of Social Undermining on Employees’ Emotional Exhaustion and Procrastination Behavior in Deluxe Hotels: Moderating Role of Positive Psychological Capital”, Sustainability, ۱۴(۲), ۹۳۱. ۱۰.۳۳۹۰/su۱۴۰۲۰۹۳۱
- Polites, GL. & Karahanna, E. (۲۰۲۲). Shackled to the status quo: The Inhibiting effects of incumbent system habit, switching costs, and inertia on new system acceptance. MIS quarterly, ۳۶ (۱) .
- Yoo, J. & Frankwick, G. L. (۲۰۱۳). “Exploring the impact of social undermining on salesperson deviance: An integrated model”, Journal of Personal Selling & Sales Management, ۳۳(۱), pp. ۷۹-۹۰. ۱۰.۲۷۵۳/PSS۰۸۸۵-۳۱۳۴۳۳۰۱۰۷
- Rook, K. S. (۱۹۸۴). “The negative side of social interaction: impact on psychological well-being”, Journal of personality and social psychology, ۴۶(۵), pp. ۱۰۹۷-۱۱۰۸. ۱۰.۱۰۳۷/۰۰۲۲-۳۵۱۴,۴۶,۵,۱۰۹۷
- Mostafa, A. M. S., Farley, S., & Zaharie, M. (۲۰۲۱). “Examining the boundaries of ethical leadership: the harmful effect of Co-worker social undermining on disengagement and employee attitudes”, Journal of Business Ethi
- Hilal, O. A. (۲۰۲۱). “The moderating role of selfefficacy in the relationship between workplace envy and social undermining”, Global Business and Organizational Excellence, ۴۰(۶), pp. ۲۸-۴۰. ۱۰.۱۰۰۲/joe.۲۲۰۹۱
- Hector, A., Martinez, B., Gabriela, Lopez-Torres, L., & Romo, R. (۲۰۱۸). Developing a Method to Evalute Entropyin organizational system. Computer Science, ۸۸(۲), ۳۸۹-۳۹۷ .
- Minodora, M. & Mihai, F. (۲۰۱۷). ”Evaluation of Information Entropy in Organizational System”. Romania Management and Economics Review, ۱(۲), ۸۸-۶۶ .
- Jolita Vveinhardt and Rasa Zygmantaite / Procedia – Social and Behavioral Sciences ۲۰۵ (۲۰۱۵) ۳۴۰ – ۳۴۸
- Mikalef, P., van de Wetering, R., & Krogstie, J. (۲۰۲۱). Building dynamic capabilities by leveraging big data analytics: The role of organizational inertia. Information & Management, ۵۸(۶), ۱۰۳۴۱۲.
- Dar Ong Lin, Tay Angeline (۲۰۱۹) The Effects of co-workers’ social undermining behaviour on employees’ work behaviours, Istanbul International Academic Conference Proceedings. Istanbul. Turkey .
- Lawson, H., Caringi, J., Gottfried, R., Bride, B., Hydon, S. (۲۰۱۹). Educators secondary traumatic stress, childrens trauma, and the need for trauma Literacy. Harvard Educational Review, ۸۹(۳), ۴۲۱-۴۴۷.
- Herman, A., Whitaker, R. (۲۰۲۰). "Reconciling mixed messages from mixed methods: A randomized trial of a professional development course to increase trauma-informed care". Child Abuse & Neglect, ۱۰۱, ۱۰۴۳۴۹.
- Sung Jung, H. & Hyum Yoon, H. (۲۰۱۹). The effects of sovcial underming on employee voica and silence and on organization deviatbehaviors lnthe hotel industry. Journal of Service Theory and Practice, ۲۹(۲), ۲۱۳-۲۳۱.
- Scott KL, Ingram A, Zagenczyk TJ, Shoss MK. Work–family conflict and social undermining behaviour: An examination of PO fit and gender differences. Journal of Occupational and Organizational Psychology.
- Vinicius M. Netto,^۱ Joao Meirelles, and Fabiano L. Ribeiro, (۲۰۱۷) Social Interaction and the City: The Effect of Space on the Reduction of Entropy Hindawi Complexity Published ۲۳ August ۲۰۱۷ ۱۶ pages