ISSN: 2645-3940 DOI: 10.29252/npwjm.10.37.16

The mediating role of organizational culture in the effect of organizational laziness on the inertia and organizational performance of the Ministry of Sports and Youth

Abstract

Introduction: The main purpose of this study was to investigate the mediating role of organizational culture in the effect of laziness on organizational performance and inertia. Methods: This study was one of the series of correlational descriptive research that was conducted in the field. The statistical population consisted of all the employees of the country's Ministry of Sports and Youth, and 200 people were selected as the statistical sample of the study using a random method.

Results: The data collection tool was a standard questionnaire for the research variables, the validity of which was obtained and confirmed in a preliminary study using the confirmatory factor analysis method, and their validity was obtained and confirmed by Cronbach's alpha test. For experiment and data analysis, structural equation modeling method with partial least squares approach was applied.

Conclusion: The results obtained from the VAF test in this research showed that the variable of organizational culture influences the effect of the variable of laziness on inertia and job performance by 0.42 and 0.56, respectively.

Keywords: organizational culture, organizational inertia, organizational laziness, performance

Article Info

Authors:

Reza Hasannejad [1]
Alimohmmad Safania [*2]
Akbar Afarinesh Khaki [3]

Affiliations

1 PhD student, Department of Physical Education, Islamic Azad University, South Tehran Branch, Tehran, Iran ORCID.org/0000-0002-8493-303X

2*Corresponding authors: Professor of sport Management, Department of Physical Education, Islamic Azad University, Science and Research Branch,Tehran, Iran. ORCID.org/ 0000-0001-7158-1111

(Email: A.msafania@gmail.com)

3 Assistant Professor, Department of Physical Education, Islamic Azad University, South Tehran Branch, Tehran, Iran. ORCID.org/ 0000-0003-2962-3482

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2025-11-04]

[DOI: 10.29252/npwjm.10.36.16]

ISSN: 2645-3940 DOI: 10.29252/npwjm.10.37.16 سخن آغازین

نقش میانجی فرهنگ سازمانی در تأثیر تنبلی سازمانی بر اینرسی و عملکرد سازمانی وزارت ورزش و جوانان

چکیده **اطلاعات مقاله**

رضا حسن‌نژاد [۱]
علی‌محمد صفانیا* [۲]
اکبر آفرینش خاکی [۳]

مقدمه: هدف اصلی مطالعه حاضر بررسی نقش میانجی فرهنگ سازمانی در اثر تنبلی بر عملکرد و اینرسی سازمانی بود. این مطالعه از سری تحقیقات توصیفی همبستگی بود که به صورت میدانی انجام گرفت.

روش کار: جامعه آماری را تمامی کارکنان وزارت ورزش و جوانان کشور تشکیل می‌داد که با استفاده از روش تصادفی تعداد ۰۰۲ نفر به عنوان نمونه آماری پژوهش انتخاب گردید.

یافته ها: ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه‌ی استاندارد برای متغیرهای پژوهش بود که روایی آن در یک مطالعه مقدماتی با استفاده ار روش تحلیل عاملی تأئیدی و اعتبار آنها با آزمون آلفای کرونباخ به دست آمد و تأئید شد. برای تجریه و تحلیل داده‌ها از روش مدل سازی معادلات ساختار با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شد.

نتیجه گیری: نتایج به دست آمده از آزمون FAV در این پژوهش نشان داد که متغیر فرهنگ سازمانی به ترتیب به میزان ۰/۲۴ و ۰/۶۵ میزان اثر متغیر تنبلی بر اینرسی و عملکرد شغلی را تحت تأثیر قرار می‌دهد.

کلید واژه‌ها: فرهنگ سازمانی، اینرسی سازمانی، تنبلی سازمانی، عملکرد

وابستگی سازمانی نویسندگان

۱. دانشجوی دکتری، گروه تربیت بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب، تهران، ایران
orcid.org/0000-0002-8493-303X (Email: rezasport2010@yahoo.com)

۲.* نویسنده مسئول : استاد، گروه تربیت بدنی، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات، تهران، ایران
(Email: A.msafania@gmail.com)
orcid.org/ 0000-0001-7158-1111

۳. استادیار، گروه تربیت بدنی، دانشکده تربیت بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران جنوب، تهران، ایران
orcid.org/ 0000-0003-2962-3482

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2025-11-04]

[DOI: 10.29252/npwjm.10.36.16]

مقدمه

در شرایط متحول امروزی بیشترین تأکید مدیران سازمان‌های ورزشی، بر تلاش و کوششی است تا سازمان خود را برای انجام تغییرات مناسب به منظور پاسخگویی به فعل و انفعالات محیطی آماده کنند، زیرا تداوم حیات سازمان‌ها در گرو هماهنگ کردن اهداف با وضعیت روز و اصلاح بهبود روش‌های حصول این اهداف است. ادارات ورزش و جوانان به منزلهی زیرمجموعهٔ وزارت ورزش و جوانان، متولیان اصلی ورزش در کشور محسوب می‌شوند و از آنجا که به طور مستقیم و غیرمستقیم باید به طیف وسیعی از قشرهای مختلف جامعه پاسخگو باشند، مسئولیت زیادی را از جمله گسترش تحرک و فعالیت بدنی مردم، کاهش اضطراب، تنهایی، بیحوصلگی و کاهش اختلالات فکری(۱) آنها و درمجموع بهبود وضعیت سلامتی روحی و جسمی افراد و جامعه (۲) بر عهده خود احساس می‌کنند. بنابراین اگر کارکنان این سازمان‌ها بایستی در مورد شاخص‌های اجرایی سازمان عملکرد مناسبی را داشته باشند. عملکرد سازمانی یکی از مهم ترین سازه‌های مورد بحث در پژوهش‌های مدیریت است و بدون شک مهمترین معیار سنجش موفقیت در سازمان‌ها به حساب می‌آید (۳)، صاحب نظران مدیریت منابع انسانی معتقدند عملکرد در برگیرنده مسائلی چون موفقیت سازمان، عملکرد گروه‌های درون سازمانی و رضایت فردی بوده و تجزیه و تحلیل در سطح فردی، گروهی و سازمانی اشاره دارد(۴). از سوی دیگر تحقیقات و بررسی های گوناگون نشان داده است که عملکرد پدیده ای چند بعدی و سازهای اجتماعی بوده(۵) و ترکیب گسترده ای از بخش‌های غیر ملموس هم چون افزایش فرهنگ سازمانی و هم بخش‌های عینی و ملموس هم چون نتایج اقتصادی و مالی است(۶). امروزه بیش از هر زمان دیگری مدیران اعتقاد دارند، هنگامی که پای نوآوری، عملکرد سازمانی، رقابتی بودن و در نهایت موفقیت کسب و کار به میان می‌آید، کارکنان نقش حیاتی ایفا می‌کنند(۷). از سوی دیگر با آغاز قرن بیست ویکم، سازمان‌ها تغییرات اساسی و شدیدی را پیرامون خود تجربه کردهاند. این تغییرات سازمان‌ها را به سمت چالشهای نوینی هدایت می‌کندکه عدم توجه به آنها بقا و موفقیت سازمان‌ها را بهطور فزایندهای تهدید می‌کند(۸). با وجود این که مطالعات گوناگون نشان میدهند رفتارهای فرانقشی، مطلوب سازمان‌ها هستند، اما از سوی دیگر، گاهی رفتارهایی بروز می‌کنند که نه تنها از انجام وظایف درون نقشی ممانعت به عمل میآورند، بلکه سبب می‌شوند افراد حتی کمتر از آنچه موظف به انجام هستند، تلاش کنند و حتی برایند عملکرد تیم خود را کاهش دهند. از جمله این رفتارها، پدیدهای به نام تنبلی سازمانی است که به معنای خودداری عمدی از پذیرش تغییر و تحولات سازمانی بوده و دربرگیرندهٔ رفتارهایی است که باعث ایجاد سکون و رخوت در سازمان شده و در نهایت عملکرد سازمان را تحت تأثیر قرار می‌دهد(۹). تنبلی به معنای تنپروری، بیکاری، کاهلی و اهمال و سستی به کار رفته است(۱۰) تنبلی سازمانی یکی از مؤلفه‌های تنبلی اجتماعی است که تاکنون مورد توجه محققین(و به طور خاص محققان مدیریت ورزشی) قرار نگرفته است(۱۱). این نوع از تنبلی شاخه‌ای از تنبلی اجتماعی است(ضیاپور و همکاران، ۲۰۱۵) و به معنی تنبلی کارکنان آن در انجام کارهای خود در قالب جمعی است(۱۲). شکل تنبلی سازمانی به شکل عمدهٔ آن بین افراد باهوشتر بیشتر بروز مینماید. سازمان‌ها با بزرگ شدن، به طور چشمگیر با اینچنین دینامیک منفیای رشد می‌کنند و روزی میرسد که یک سازمان با داشتن گروه ستارهها بر زمین یخبندان تعملات سازمانی خود، در شرایط لغزنده قرار می‌گیرد(۱۳). بر اساس یافته‌های محققان تنبلی در سازمان‌ها در حال گسترش است و مدیران باید اقداماتی را در جهت مقابله با این مسأله انجام دهند(۱۴). یکی از مواردی که تنبلی در سازمان بر آن تأثیر مستقیم دارد اینرسی سازمانی است. اینرسی به شکل‌های مختلف در سازمان نمود پیدا می‌کند، همانند سرکوب اطلاعات ارزشمند در سازمان، قوانین خشک، انعطاف‌ناپذیر و ..(۱۵). برای اینکه سازمان‌ها بتوانند به حیات خود ادامه دهند، باید به صورت سیستمی باز عمل کنند و با محیط بیرون خود ارتباط داشته باشند. تنبلی در سازمان این اجازه را به سازمان و کارکنان نمیدهد که خود را با تغییرات محیطی تطبیق دهند و به تبادل اطلاعات با محیط بپردازند، در نتیجه موجب رکود فردی و در پی آن به وجود آمدن حالت اینرسی در کل سازمان می‌شود(۱۶). لی و وانگ[1]اینرسی سازمانی را مهمترین عاملی می‌دانندکه مانع شناسایی تهدیدات محیطی برای سازمان می‌شود و باعث می‌گردد سرعت تطبیق‌پذیری سازمان با محیط کند شود. گودکین و الکورن[2] معتقدند که اینرسی سازمانی مهمترین عامل برای بروز مقاومت در برابر تغییر و در نهایت عملکرد سازمان میباشد. همچنین اینرسی سازمانی منجر به نبود نوآوری و رفتارهای مورد انتظار خواهد شد که ممکن است حیات و بقای یک سازمان را به خطر بیندازد و مزیت رقابتی سازمان را در یک محیط رقابتی از بین ببرد(۱۱). یکی از نکات مهم در هر سازمان توجه به فرهنگ آن سازمان است. فرهنگ روح حاکم بر یک سازمان است و برای توسعه سازمان مبنی

1. Li & wang
2. Godkin & Allcorn

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2025-11-04]
[DOI: 10.29252/npwjm.10.36.16]

بـر دانـش و غلبـه بـر اینرسـی لازم اسـت باورهـا و نگرش‌هـا و رفتارهـا بـه سـمت فرهنـگ سـازمانی متمایـل گـردد(۱۶). فرهنـگ سـازمانی ترکیبـی از ارزش‌هـا، باورهـای بنیادیـن و مدلهـای رفتـاری اسـت. بـر اسـاس مـرور ادبیـات حـوزۀ فرهنگ سـازمانی، تعاریـف گونـاگونی از فرهنـگ وجـود دارد. شـاین[1](۲۰۰۴) فرهنگ سـازمانی را الگویـی از مفروضـات بنیادیـن، ارزشهـا، هنجارهـا، باورهـا و نمادهـای عینـی تعریـف میکنـد کـه بیـن اعضـای سـازمان مشـترک اسـت و بـه آنها اجـازه مـیدهد درک مشـترکی از معانـی داشـته باشـند. رفتـار افـراد در سـازمان بیـش از آنچـه توسـط دسـتورهای مدیـران ارشـد شـکل گیـرد، بـه وسـیلۀ فرهنـگ سـازمانی تعییـن میشـود. اجـرای بسـیاری از راهبردهـای سـازمانی نیـز در صـورت ناسـازگاری بـا فرهنـگ سـازمان بـا مشـکل روبهرو خواهـد شـد(۱۷). فرهنـگ سـازمانی نقـش بسـزایی در موفقیـت و یـا شکسـت اسـتراتژی‌های یـک سـازمان دارد(۱۸) و اگـر بـا ارزشـهای مثبـت مشـترک باشـد منجـر بـه بهبـود عملکـرد سـازمانی خواهـد شـد(۱۹). بـرای اینکـه سـازمان‌ها بتواننـد بـه حیـات خـود ادامـه دهنـد، بایـد بـه صـورت سیسـتمی بـاز عمـل کننـد و بـا محیـط بیـرون خـود ارتبـاط داشـته باشـند. تنبلـی در سـازمان ایـن اجـازه را بـه سـازمان و کارکنـان نمیدهـد کـه خـود را بـا تغییـرات محیطـی تطبیـق دهنـد و بـه تبـادل اطلاعـات بـا محیـط بپردازنـد، در نتیجـه موجـب رکـود فـردی و در پـی آن بـه وجـود آمـدن حالـت اینرسـی در کل سـازمان میشـود(۱۶). لـی و و وانـگ[2] اینرسـی سـازمانی را مهمتریـن عاملـی می‌دانندکـه مانـع شناسـایی تهدیـدات محیطـی بـرای سـازمان می‌شـود و باعـث می‌گـردد سـرعت تطبیقپذیـری سـازمان بـا محیـط کنـد شـود(۲۰). گودکیـن و الکـورن[3] معتقدنـد کـه اینرسـی سـازمانی مهمتریـن عامـل بـرای بـروز مقاومـت در برابـر تغییـر و در نهایـت عملکـرد سـازمان میباشـد(۲۱). همچنیـن بـر اسـاس نظـر سـپهوند و همـکاران اینرسـی سـازمانی منجـر بـه نبـود نـوآوری و رفتارهـای مـورد انتظـار خواهـد شـد کـه ممکـن اسـت حیـات و بقـای یـک سـازمان را بـه خطـر بینـدازد و مزیـت رقابتـی سـازمان را در یـک محیـط رقابتـی از بین ببـرد(۱۱). نتیجه مطالعـه دنیـس و همـکاران نشـان داد کـه داشـتن اسـتراتژی در مـورد اینرسـی سـازمانی یـک رابطـه پیچیـده بیـن عملکـرد و اقدامـات اسـتراتژیک برنامهریـزی شـده بـرای سـازمان را ایجـاد خواهـد کـرد(۲۲). سـپهوند، عارفنـژاد و شـریعتنژاد در مطالعـه خـود عوامـل ایجـاد کننـده اینرسـی بـا اسـتفاده از روش دلفـی و فـازی اولویـت بنـدی نمودنـد و گـزارش کردنـد کـه تـرس و روحیـه محافظـه کاری، تهدیـد موقعیـت شـغلی، اسـترس و اضطـراب، عـدم درک درسـت نسـبت بـه تغییـرات محیطـی، انجمـاد فکـری، دفـاع روانشـناختی و عـدم آگاهـی از علـت تغییر مهمتـرین عوامـل ایجـاد اینرسـی سـازمانی هسـتند(۱۱). ابراهیمـی بـه ایـن نتیجـه رسـید کـه مهمتریـن عامـل تأثیرگـذار بـر اینرسـی سـازمان، اینرسـی دانشـی اسـت کـه بـر هـر سـه بعـد اینرسـی سـازمانی یعنـی اینرسـی بینشـی، عملـی و روانشـناختی تـأثیر مسـتقیمی دارد(۱۶). شـاهرضایی نشـان داد کـه تنبلـی در سـازمان‌ها تحـت تأثیـر عوامـل درونـی (عوامـل جسـمانی، عاطفـی و هیجانـی، نگـرش جمعگرایـی و عـدم تناسـب روحیـۀ شـخص بـا محیـط کار) و عوامـل بیرونـی (تناسـب درآمـد و کار، عـدم نظـم، قـانون و بیعدالتـی و کسـالت در فضـا) اسـت(۱۲). هانـگ بـه موضـوع حفـظ مزیـت رقابتـی و اینرسـی سـازمانی پرداخـت و بیـان کـرد کـه سـازمان‌ها بـه دنبـال حفـظ مزیـت رقابتـی بـا تکیـه بـر دانـش سـازمانی هسـتند و اینرسـی سـاختاری و سـازمانی موجـب تضعیـف مدیریـت دانـش در سـازمان می‌شـوند.(۲۳) هانـگ اینرسـی سـازمانی را بـه عنـوان مانعـی بـرای پذیـرش فنـاوری در شـرکتها پرداخـت و نتیجـه گرفـت کـه اینرسـی سـازمانی شـامل اینرسـی شـناختی، رفتـاری، شـناختی ـ اجتماعـی، اقتصادی و سیاسـی اسـت. (۲۳) سـیمز و نیچولـوس بـه موضـوع تنبلـی اجتماعـی پرداختنـد و بـه ایـن نتیجـه دسـت یافتنـد کـه تنبلـی در سـازمان‌ها در حـال گسـترش اسـت و مدیـران بایـد بـا اقداماتـی همچـون مشـارکت دادن کارکنـان در تصمیمگیریهـا، کاهـش انـدازۀ گـروه، افزایـش خلاقیـت، پرداخـت پـاداش مناسـب و بـه موقـع بـا ایـن پدیـده مبـارزه کننـد(۱۴).

امـا نکتـه قابـل تأمـل میتوانـد ایـن باشـد کـه عملکـرد سـازمانی را بعضـی منابـع بـه عنـوان آخریـن متغیـر سـازمانی از آن یـاد می‌کننـد کـه همـواره مدیـران و رهبـران سـازمانی درصـدد هسـتند آن را بـه نحـو مطلـوب بـه نفـع سـازمان خـود هدایـت و اداره کننـد، از اینـرو هـر آنچـه را کـه بـه نحـوی در ارتبـاط بـا آن باشـد شناسـایی و اهمیـت سـنجی می‌کننـد تـا از ایـن طریـق موجبـات پیشـرفت و ترقـی سـازمانی و فـردی حاصـل شـود. بـا توجـه بـه اینکـه نقطـه شـروع هـر نـوع سیاسـتی در سـازمان پـس تدویـن و ابلـغ کارکنـان آن سـازمان می‌باشـند کـه بـه آن جامهـی عمـل می‌پوشـانند و قطـع بـه یقیـن اگـر ایـن افـراد از فرهنـگ سـازمانی مناسـب و کافـی برخـوردار نباشـند، سـازمان‌ها نمیتواننـد بـه حیـات خـود ادامـه داده، کمـا اینکـه امـروزه شـاهد کاهـش نـرخ عملکـرد سـازمان‌ها و نارضایتـی مراجعه‌کننـدگان آنهـا هسـتیم. بنابرایـن بـا توجـه بـه اهمیـت سـهم متغیرهـای پژوهـش کـه دربارۀ آنهـا بحـث شـد و همچنیـن خـلأ تحقیقاتـی در زمینـۀ موضـوع، بررسـی تأثیـر نقـش میانجـی فرهنـگ سـازمانی در تأثیـر تنبلـی سـازمانی بـر اینرسـی و عملکـرد سـازمانی، هـدف اصلـی ایـن

1.Schein
2.Li & wang
3.Godkin & Allcorn

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2025-11-04]
[DOI: 10.29252/npwjm.10.36.16]

پـژوهش بـوده. بنابرایـن بـا توجـه بـه وجـود چنیـن مشـکلاتی در سـازمان‌ها و بـه خصوصـو سـازمان‌های ورزشـی کـه بـا افـراد بـا فرهنگهـای مختلـف و متفـاوت در ارتبـاط هسـتند، پژوهـش حاضـر بـه دنبـال پاسـخگویی بـه ایـن سـؤال اسـت کـه فرهنـگ سـازمانی بـه عنـوان نقـش واسـطهای در تأثیـر تنبلـی سـازمانی بـر اینرسـی و عملکـرد سـازمانی کارکنـان وزارت ورزش و جوانـان چـه نقشـی دارد؟

روش کار

ایـن مطالعـه از نـوع توصیفـی- همبسـتگی و کاربـردی در حـوزه مدیریـت ورزشـی اسـت کـه بـا رویکـرد مـدل سـازی معـادلات سـاختاری انجـام شـده اسـت. ابـزار اندازهگیـری پژوهـش پرسشـنامه بـود کـه از پرسشـنامه فرهنـگ سـازمانی اینرسـی سـازمانی هـاگ، تنبیـل سـازمانی زارع و همـکاران و عملکـرد سـازمانی کاپـلان و نورتـون بـود(۲۳). در ایـن پژوهـش (بـا کـد اخـلاق ۱۴۱۲۱۴۳۵۶۴۳۶۱ ثبـت شـده در سـایت پژوهشـیار دانشـگاه) از روش حداقـل مربعـات جزئـی(pls) بـرای تجزیـه و تحلیـل دادههـا اسـتفاده شـده اسـت.چراکه ایـن روش بـه پیشـفرضهایی ماننـد نرمـال بـودن توزیـع دادههـاو حجـم بـالای نمونـه آمـاری متکـی نیسـت. و همچنیـن از ایـن روش بـرای مقاصد پیـش بینـی و اکتشـاف روابـط محتمـل اسـتفاده می‌گـردد. جامعـه آمـاری مطالعـه را تمامـی کارکنـان وزارت ورزش و جوانـان تشـکیل میدهـد کـه بـر اسـاس اسـتعلام بـه عمـل آمـده از ایـن وزارت تعـداد کل آنهـا ۸۳۱ نفـر اعـلام گردیـد. بـه منظـور نمونهگیـری بـا توجـه بـه عـدم امـکان دسترسـی بـه اطلاعـات کامـل کارکنـان جهـت انتخـاب تصادفـی از روش دردسـترس تعـداد ۲۵۷ نفـر بـرای انتخـاب نمونـه اسـتفاده گردیـد. از سـوی دیگـر نظـر بـه اینکـه روشـهای آمـاری همبسـتگی و تحلیـل رگرسـیون در تعییـن روابـط علـی بیـن متغیرهـا دارای محدودیـت میباشـند. بنابرایـن پژوهشـگران بـر اسـتفاده از روشـهای علـی ماننـد تحلیـل مسـیر و تحلیـل مـدل معـادلات سـاختاری تأکیـد نمودهانـد. انـواع گوناگونـی از الگوهـا بـا هدفهـای مشـابه بـرای صورتبنـدی روابـط میـان متغیرهـای مشـاهده شـده در مدلیابـی معـادلات سـاختاری بـه کار میرونـد. بدیـن صـورت، آزمونـی کمـی را بـرای یـک مـدل نظـری مفـروض شـده فراهـم میـآورد. مـدل معـادلات سـاختاری، یـک سـاختار علـی مشـخص شـده بیـن مجموعهـای از سـازههای مشـاهده ناپذی(مکنـون) اسـت کـه هـر یـک توسـط مجموعهـای از نشـانگرها یـا همـان متغیرهـای شـاخص ، اندازهگیـری می‌شـود و میتـوان آن را از لحـاظ بـرازش در یـک جامعـه مشـخص نمـود. بدیـن منظـور تحلیـل دادههـا بـا نرمافزارهـای spss و smart PLS انجـام شـده اسـت. بـرای سـنجش روایـی سـازه نیـز بـا اسـتفاده از روش تحلیـل عاملـی تأئیـدی اسـتفاده شـد. در ایـن قسـمت ابـزار اندازهگیـری پژوهـش در بیـن ۲۰۰ نفـر از کارکنـان وزارت ورزش و جوانـان توزیـع و جمعـآوری گردیـد. نتایـج بـه دسـت آمـده از تحلیـل عاملـی تائیـدی بـرای تعییـن روایـی ابزارهـای پژوهـش بـا اسـتفاده از نـرم افـزار Lisrel در جـدول ۱ نشـان داده شـده اسـت. نتایـج بـه دسـت آمـده از تحلیـل عاملـی نشـان داد کـه، مقادیـر x۲/df محاسـبه شـده از بـرازش مناسـب برخـوردار اسـت. همچنیـن ریشـه خطـای میانگیـن مجـذورات تقریـب RM-SEA کمتـر از ۰/۱ باشـد کـه نتایـج بـه دسـت آمـده در ایـن مـدل؛ حاکـی از مطلـوب بـودن آن دارد. میـزان مؤلفههـای GFI,NN-FI,CFI,NFI نیـز بایـد بیشـتر از ۰/۹ باشـد که حکایـت از مطلوب بـودن ابزارهـای اندازهگیـری میباشـد. بـا توجـه بـه شـاخص‌ها و خروجـی نرم‌افـزار لیـزرل می‌تـوان گفـت معرفهـای انتخـاب شـده بـرای سـنجش متغیرهـای پژوهـش از روایـی لازم برخـوردار اسـت و بـه خوبـی میتواننـد سـازه‌های موردنظـر را بسـنجند. اعتبـار ابزارهـای اندازه‌گیـری نیـز بـا اسـتفاده از ضریـب آلفـای کرونبـاخ مـورد اندازه‌گیـری قـرار گرفـت کـه نتایـج آن نشـان داد پرسشـنامه جوسـازمانی ۰/۸۷؛ رضایـت شـغلی ۰/۸۲؛ رهبـری اصیـل ۰/۷۶؛ سـرمایه روانشـناختی ۰/۸۱ و معنـا داری شـغل ۰/۷۴ بـه دسـت آمـد.

جدول ۱ شاخص‌های برازش تحلیل عاملی ابزارهای اندازه‌گیری پژوهش

متغیر	شاخص‌های برازش مقتصد		شاخص‌های برازش مطلق و تطبیقی			
	۵>** ؛ ۲>*	۰/۱>** ؛ ۰/۰۸>*	۰/۹۰<**	۰/۹۰<** ؛ ۰/۸۰<*	۰/۹۰<**	۰/۹۰<**
	Df/ X۲	RMSEA	GFI	GFI	NFI	NNFI
اینرسی سازمانی	۲/۵۸	۰/۸۷	۰/۹۱	۰/۹۰	۰/۹۲	۰/۹۱۰
تنبلی سازمانی	۲/۴۷	۰/۰۸۷	۰/۹۲	۰/۹۱	۰/۹۱	۰/۹۰
عملکرد شغلی	۳/۳۶	۰/۰۷۴	۰/۹۱	۰/۹۰	۰/۹۴	۰/۹۳
فرهنگ سازمانی	۳/۸۴	۰/۰۹۴	۰/۹۳	۰/۹۲	۰/۹۲	۰/۹۱

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2025-11-04]

[DOI: 10.29252/npwjm.10.36.16]

جدول ۲ شاخص‌های برازش الگوی اندازه‌گیری و ساختاری

متغیرها	برازش مدل‌های اندازه‌گیری(پایایی و روایی)		
	آلفای کرونباخ	پایایی مرکب	میانگین واریانس مستخرج
اینرسی سازمانی	۰/۹۲۵	۰/۹۴۴	۰/۷۷۰
تنبلی سازمانی	۰/۹۵۶	۰/۹۶۷	۰/۸۲۰
عملکرد شغلی	۰/۹۱۱	۰/۹۳۷	۰/۷۸۹
فرهنگ سازمانی	۰/۹۳۴	۰/۹۵۳	۰/۸۳۶

جدول ۳ نتایج روایی واگرا

ردیف	سازه	۱	۲	۳	۴
۱	اینرسی سازمانی	۰/۸۷۸			
۲	تنبلی سازمانی	۰/۴۴۵	۰/۹۰۶		
۳	عملکرد شغلی	-۰/۸۶۱	-۰/۴۷۶	۰/۸۸۸	
۴	فرهنگ سازمانی	-۰/۵۰۸	-۰/۸۳۱	۰/۴۹۴	۰/۹۱۴

یافته‌های پژوهش

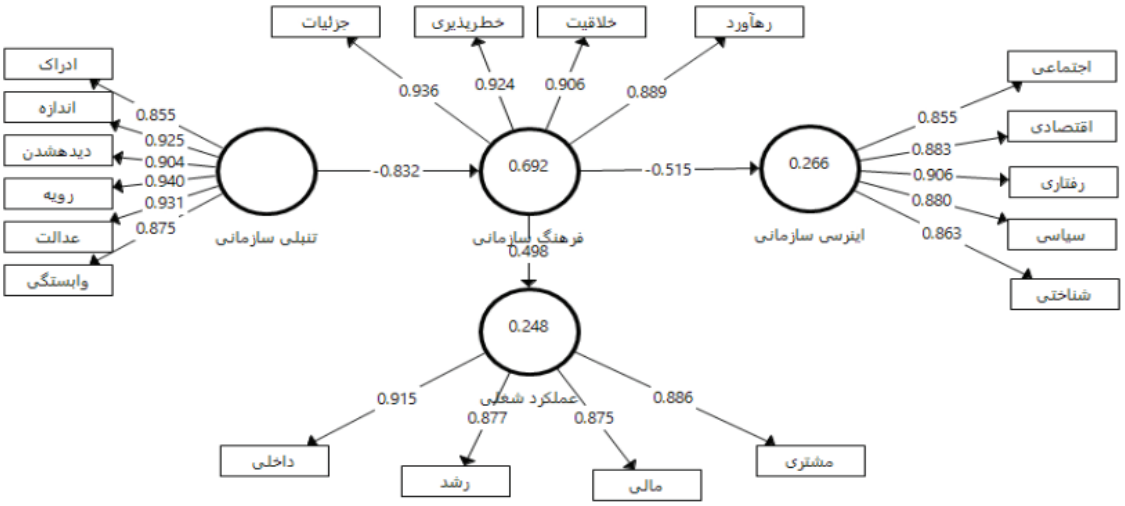
نتایج به دست آمده از آمار توصیفی نشان داد که ۹۵ نفر از نمونه پژوهش زن و ۱۶۲ نفر مرد بودند. همچنین به لحاظ مدرک تحصیلی۹/۸ درصد فوق دیپلم؛ ۴۹/۳ درصد لیسانس؛ ۳۲/۸ درصد فوق لیسانس و ۸/۱ درصد نیز دارای مدرک دکتری بودند. ۹۳ نفر از نمونه‌های پژوهش مجرد و ۱۶۴ نفر متأهل بود. ۱۳/۷ درصد از نمونه‌ها کمتر از ۱۰ سال؛ ۳۱/۴ درصد ۱۵-۱۰سال؛ ۴۰/۷ درصد ۲۰-۱۶ سال؛ ۱۴/۲ درصد نیز بیشتر از ۲۰ سال سابقه کاری داشتند. ۴۰ نفر از نمونه‌ها به صورت قراردادی؛ ۸۴ نفر به صورت پیمانی، ۱۱۲ نفر رسمی و ۱۱ نفر نیز به صورت کار معین در وزارت ورزش و جوانان مشغول به کار بودند.

در ابتدا جهت اطمینان از برازش مدل معادلات ساختاری باید از وضعیت سازگاری درونی متغیرها را مورد بررسی قرار داد. برای این منظور، جهت بررسی سازگاری درونی ابزار گردآوری دادهها، از ضریب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب استفاده شده است. سازگاری درونی زمانی موردقبول است که ضرایب آلفای کرونباخ و پایایی مرکب، به ترتیب بیشتر از ۰/۷ و ۰/۸ به دست آیند. افزون بر این جهت بررسی روایی نیز از روایی همگرا استفاده شده است؛ که مهم‌ترین شاخص آن میانگین واریانس استخراج شده میباشد. بر اساس نظر هیر و همکاران حد مطلوب برای اطمینان از وجود روایی همگرا، حداقل میزان ۰/۵ است. به‌منظور بررسی برازش مدل معادلات ساختاری نیز شاخص واریانس تبیین شده استفاده گردید. میزان شاخص‌های برازش در جدول (۲) نشان داده شده است. همچنین روایی واگرا(روش فورنل و لارکر) میزان رابطه یک سازه با شاخصهایش در مقایسه با رابطه آن سازه با سایر سازهها است. در روایی واگرا میزان همبستگی یک شاخص با سازه مربوط به خود باید بیشتر از میزان همبستگی آن شاخص با سازهی دیگر باشد به عبارت دیگر، بر اساس این شاخص، جذر میانگین واریانس استخراج شده هر متغیر پنهان باید بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر پنهان با متغیرهای پنهان دیگر باشد. همانطور که دادههای جدول ۳ نشان میدهد جذر میانگین واریانس استخراج شده(که در خانه‌های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار دارند) هر متغیر پنهان بیشتر از حداکثر همبستگی آن متغیر پنهان با متغیرهای پنهان دیگر میباشد که بیانگر روایی مناسب اندازه‌گیری الگو مورد بررسی است.

نتایج به دست آمده از شکل۱ حاکی از آن است که اثر

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2025-11-04]

[DOI: 10.29252/npwjm.10.36.16]



شکل۱ تأثیر فرهنگ سازمانی در اثر تنبلی سازمانی بر اینرسی و عملکرد شغلی (P≤ ۰/۰۵)؛

متغیرهـای پیش‌بیـن بـر متغیرهـای وابسـته بـه لحـاظ آمـاری معنـادار اسـت (P≤ ۰/۰۵)؛ بنابرایـن فرضیه‌هـای پژوهـش، تأییـد می‌شـود. بـه عبـارت دیگـر، بـا مدنظـر قـرار دادن ضرایـب تأثیـر فرهنـگ سـازمانی میتـوان گفـت اثـر تنبلـی سـازمانی بـر اینرسـی و عملکـرد شـغلی مسـتقیم بـرآورد می‌شـود.

بـرازش کلـی مـدل شـامل دو بخـش مـدل اندازهگیـری و سـاختاری می‌شـود و بـا تأئیـد بـرازش آن بررسـی بـرازش در یـک مـدل کامـل می‌شـود. بـرای بـرازش مـدل کلـی تنهـا از یـک معیـار GOF اسـتفاده می‌شـود کـه ایـن متغیـر از طریـق فرمـول بـه دسـت می‌آیـد. وتزلـس و همـکاران[1] سـه مقـدارد ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را بـه نـوان مقادیـر ضعیـف، متوسـط و قـوی بـرای GOF معرفـی نمودهانـد. بنابرایـن حاصـل شـدن ۰/۵۰۸ بـرای GOF نشـان از بـرازش کلـی قـوی مـدل دارد.(۲۴)

در نهایـت یکـی از آزمون‌هـای مهـم بـرای سـنجش معنیـداری تأثیر میانجیگـری یـک متغیـر در ارتبـاط میـان دو متغیـر دیگـر، آزمـون سـوبل و بـرای تعییـن شـدت اثـر غیـر مسـتقیم متغیـر میانجـی از آمارهـای بـه نـام اسـتفاده شـده اسـت. آزمـون سـوبل رویکـرد حاصل‌ضـرب ضرایـب، روش دلتـا یـا رویکـرد نظریـه نرمـال هـم نامیـده شـده اسـت. آزمـون سـوبل بـرای انجـام اسـتنباط در مـورد ضریـب اثـر غیرمسـتقیم، بـر همـان نظریـه اسـتنباط مـورد اسـتفاده بـرای اثـر مسـتقیم مبتنـی اسـت. بـا در نظـر گرفتـن سـطح خطـای ۰/۰۵؛ زمانـی کـه نتیجـه آزمـون سـوبل بیشـتر از ۱/۹۶ بـه دسـت آیـد مـورد قبـول قـرار میگیـرد. بـر همیـن اسـاس نتیجـه بـه دسـت آمـده از ایـن آزمـون ۹/۱۸ و ۸/۱۴ بـه ترتیـب بـرای مسـیر فرهنـگ سـازمانی بـر عملکـرد و فرهنـگ سـازمانی بـر اینرسـی بـا نقـش میانجـی تنبلـی معنـی دار اسـت و نقـش میانجـی تنبلـی سـازمانی بـه صـورت کامـل تأئیـد می‌گـردد. از سـوی دیگـر بـرای تعییـن شـدت اثـر متغیـر میانجـی از آزمـون VAF[2] یـا همـان شـمول واریانـس اسـت. شـمول واریانـس در حقیقـت نسـبت اثـر غیـر مسـتقیم بـر اثـر کل اسـتفاده می‌شـود و هرچقـدر بـه ۱ نزدیکتـر باشـد نشـان از شـدت بیشـتر اثـر متغیـر میانجـی دارد. بـا توجـه بـه نتیجـه ۰/۴۲ و ۰/۵۶ مشـخص می‌شـود کـه تنبلـی سـازمانی بـه ترتیـب بـه میـزان ۰/۴۲ و ۰/۵۶ بـر مسـیر عملکـرد و اینرسـی سـازمانی اثرگـذار اسـت.

بحث و نتیجه‌گیری

هـدف اجـرای مطالعـه حاضـر بررسـی نقـش میانجـی فرهنـگ سـازمانی در تأثیـر تنبلـی سـازمانی بـر اینرسـی و عملکـرد سـازمانی وزارت ورزش و جوانـان بود.نتایـج بـه دسـت آمـده از ایـن مطالعـه نشـان داد کـه تنبلـی سـازمانی میتوانـد بـر فرهنـگ تأثیـر منفـی و معنـی داری داشـته باشـد. ایـن نتیجـه بـا نتایـج مطالعهـی سـیمز و نیچولـوس، شـاهرضایی ، هانـگ همسـو می‌باشـد(۱۲, ۲۳). ایـن نتیجـه بـه ایـن معنـی اسـت کـه داشـتن تنبلـی در بیـن کارکنـان سـازمان می‌توانـد موجـب کاهـش فرهنـگ در سـازمان گـردد. از نظـر محقـق متأسـفانه در کشـور مـا پدیـده تنبلـی سـازمانی در نتیجـه عملکـرد پاییـن در سـازمان‌ها، بـه ویـژه در سـازمان‌های و ورزشـی، بسـیار زیـاد اسـت و ایـن پدیـده می‌تواننـد یکـی از دلایـل عـدم پیشـرفت و توسـعه ورزش در کشـور باشـد. بـه طـور کلـی مدیـران ورزشـی در تمـام جهـان بـه دنبـال ارتقـاء و بهبـود عملکـرد سـازمان خویـش می‌باشـند کـه بـر اسـاس نتایـج بـه دسـت آمـده از ایـن پژوهـش می‌تواننـد بـا غلبـه بـر تنبلـی در

1.Wetzels

2.Variance accounted for

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2025-11-04]

[DOI: 10.29252/npwjm.10.36.16]

جدول ۴ برازش کلی مدل معادلات ساختاری

سازه	communalities	R Squares	GOF
فرهنگ سازمانی	۰/۶۵۹	۰/۶۹۲	۰/۵۰۸
تنبلی سازمانی	۰/۷۰۱	-	
اینرسی سازمانی	۰/۶۱۳	۰/۲۶۸	
عملکرد	۰/۵۹۶	۰/۲۴۸	
میانگین	۰/۶۴۲	۰/۴۰۲	

جدول ۵ نتایج تأثیر میانجی‌گری و اثر غیر مستقیم متغیر پیش بین بر ملاک

متغیر مستقل	متغیر میانجی	متغیر وابسته	Sobel	VAF	میانجی‌گری
تنبلی سازمانی	فرهنگ سازمانی	عملکرد سازمانی	۹/۱۸	۰/۴۲	تأئید
تنبلی سازمانی	فرهنگ سازمانی	اینرسی سازمانی	۸/۱۴	۰/۵۶	تأئید

سازمان به این مهم برسند. به عبارت دیگر اگر وزارت ورزش و جوانان بخواهد جایگاه خود حفظ کند باید کارکنان آن به نحوی عمل کنند که موجب بقا توسعه و موفقیت‌شان شود. بر همین اساس ضروری است که مدیران در روند اجرای کارها تجدید نظر کنند. تنبلی علاوه بر کاهش فرهنگ سازمانی در بین کارکنان، آثار مخرب دیگری نیز در سازمان از خود برجای میگذارد. واضح است افرادی که کار خود را جدی نمیگیرد و بر سرکار حاضر نمی‌شوند در زمان حضور نیز تمام توان خود را برای بکارگیری اندیشه مشترک اعضای یک سازمان که آن را از سازمان دیگر متمایز می‌کند کوتاهی خواهد نمود. نتیجه دیگر این مطالعه در این زمینه بود که فرهنگ سازمانی به صورت مستقیم بر عملکرد شغلی کارکنان وزارت ورزش و جوانان تأثیر دارد. این نتیجه با نتایج مطالعه‌های مطالعه‌های شاهرضایی و سیمز و نیچولوس همسو بود.(۱۲, ۱۴) وجود فرهنگ سازمانی باعث عملکرد مثبت در سازمان خواهد شد و در واقع انطباق نمونه های مستخرج از ادبیات عملکرد کارکنان با شاخص های فرهنگ سازمانی نشان داد که میتوان با سنجش وضعیت فرهنگ سازمان‌ها براساس این مدل، امکان پیادهسازی مدیریت عملکرد کارکنان را مورد بررسی قرار داد. صاحب نظران و محققان معتقدند که عملکرد، موضوعی در تمام تجزیه و تحلیل های سازمانی است. بر اساس نتایج به دست آمده از این فرضیه به نظر می‌رسد یکی از سازکارهایی که میتواند منجر به بهبود عملکرد سازمان گردد مدیریت فرهنگ سازمانی میباشد. چراکه مدیریت فرهنگ سازمانی به منزله‌ی یکی از دارایی‌های ارزشمند محسوب شده که بکارگیری آن دستیابی به اهداف را آسانتر می‌سازد. مدیریت مؤثر فرهنگ سازمانی افراد درون سازمانی را قادر می‌سازد از همه‌ی منابع در دسترس، استفاده مفیدتری نمایند و از آنجا که باعث توسعه‌ی سایر توانمندی‌ها می‌شوند برای بهبود عملکرد نز ضروری است. در حقیقت وجود فرهنگ سازمانی مؤثر می‌تواند ظرفیت لازم را برای بالا بردن عملکرد سازمان و به وجود آمدن هزینه‌های کمتر از هر مورد با به وجود آورد.

یافته‌ی دیگراین مطابه این بود که فرهنگ سازمانی بر بر اینرسی سازمانی کارکنان تأثیر مثبتی دارد این مطالعه با نتایج مطالعه‌های شاهرضایی و سیمز و نیچولوس همسو بود. اینرسی نشان دهنده مقاومت ساختاری است که قابلیت اطمینان و پاسخرویی مورد نظر سازمان را تضمین کند. به این معنا که در مواجهه با تغییرات خارجی خواستار سازگاری داخلی میباشد و سعی در حفظ وضعیت موجود دارد، این پدیده ممکن است مفید باشد اگر وضعیت موجود از وضعیتی که قرار است اتفاق بیفتد مطلوبتر باشد. بااین حال اغلب چسبندگی و وابستری به وضعیت موجود به ناکارآمدی و عدم اثربخشی و کارایی سازمان منجر میشیود درنتیجه سازمان‌ها برای ارتباط با محیط و تغییرپذیری در جهت اهداف سازمان میتواند با افزایش فرهنگ سازمانی با اینرسی سازمانی مقابله می‌کند. دیگر نتیجه این مطالعه این بود که وجود تنبلی

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2025-11-04]
[DOI: 10.29252/npwjm.10.36.16]

در سازمان میتواند منجر به کاهش عملکرد شغلی گردد که با نتایج مطالعههای شاهرضایی و سیمز و نیچولوس همسو بود(۱۲, ۱۴).

نتیجه مدل معادلات ساختاری نشان داد که در زمان اضافه شدن نقش میانجی فرهنگ سازمانی، اثر تنبلی سازمانی بر اینرسی میتواند مثبت گردد. این نتیجه با نتایج مطالعههای گودکین و الکورن، سپهوند و همکاران، دنیس و همکاران همسو وهمخوانی دارد. از نظر محقق وجود تنبلی در سازمان‌هایی همانند وزارت ورزش و جوانان که فرهنگ کار گروهی بر آن غلبه دارد امکان دارد که کارکردن گروهی موجب تنبلی در سازمان گردد که میتواند با طفره رفتن انجام وظایف محوله برای سازمان همراه گردد. طفره رفتن از انجام وظایف، تمایل افراد به تلاش کمتر در کار گروهی نسبت به کار فردی است. دلیل اصلی طفره رفتن در شغل این است که افراد در کار تیمی احساس بیانگیزگی می‌کنند، زیرا فکر می‌کنند تلاش آنها در نظر گرفته نخواهد شد که در نهایت منجر به کاهش عملکرد شغلی کارکنان خواهد شد. ولی اگر مدیران بتوانند در این میان فرهنگ سازمانی مناسبی در سازمان خود بکارگیرند؛ میتوانند اثر تنبلی بر اینرسی سازمانی را کاهش دهند(۱۱, ۲۱, ۲۲).

به طور کلی تنبلی سازمانی یکی از سازه‌هایی است که در سالهای اخیر بسیار مورد توجه قرار گرفته است. این نوع از تنبلی پیامدهای مختلفی می‌تواند در سازمان داشته باشد که بر اساس نتایج این مطالعه عملکرد شغلی و اینرسی سازمانی از جمله این موارد است. از نظر محقق این نوع از تنبلی به معنی کم کاری و یا اهمال کاری پرسنل وزارت ورزش و جوانان در انجام فعالیت‌های روزمره و یا در فعالیت‌های تیمی و یا گروهی است. در زمان بروز تنبلی در سازمان افراد ممکن است با همه‌ی توانمندی‌ها و توانایی‌هایی که دارند در اولین فرصت به زیر درویی از کار، فرافکنی مسئولیت‌ها و به طور کلی ایجاد اختلال در امور کنند که عملکرد کلی سازمان را نیز درگیر می‌کند. به عبارت بهتر و عامیانهتر افراد دچار تنبلی در سازمان با این عبارت به تمام مخمصه‌ها و دلایل پایان میدهند که: چرا فلانی انجام نمیدهد و من انجام بدهم. در سازمان‌هایی که تنبلی سازمانی در آن رخنه کند افراد آن برای انجام امور کوچک و بزرگ در زندگی شخصی و کاری همیشه کار امروز را به فردا می‌اندازند، تصمیمسازی و تصمیمگیری را به دیگران واگذار می‌کنند، تغییر و تحولی را که آرزو می‌کنند بدون کوچکترین اقدامی از دیگران انتظار می‌کشند، عادت به فکر کردن ندارند و برای هر انتخاب تعلل می‌کنند. به همین دلیل این افراد در زمانی حضور در کار میتوانند به ایجاد اینرسی در سازمان و در نهایت کاهش عملکرد در سازمان مؤثر واقع گردند.اما این موضوع وجود دارد که مدیران میتوانند با ایجاد و افزایش فرهنگ در سازمان بر همه این مشکلات به صورت مثبتی تأثیرگذار باشند.

منابع

1.Rai S. Organizational justice and employee mental health's moderating roles in organizational identification. South Asian Journal of Global Business Research. 2015.

2.Mirsafian H, Mohamadinejad A, Homaei R, Hédi C. Motivations of Iranian University students for participation in sporting activities. Physical Culture and Sport. 2013;59(1):42. [Persian].

3.Freeney YM, Tiernan J. Exploration of the facilitators of and barriers to work engagement in nursing. International journal of nursing studies. 2009;46(12):1557-65.

4.Jenabi Enayat s. The relationship between intellectual capital and agility capabilities with organizational performance in branches of Refah Karkaran Bank in Gorgan city: The Ministry of Science, Research and Technology - Allameh Tabatabai University; 2012. [Persian].

5.Esakhani A. Explaining the role of job resources and personal resources in employees work engagement. 2013. [Persian]

6.Federman B. Employee engagement: A roadmap for creating profits, optimizing performance, and increasing loyalty: John Wiley & Sons; 2009.

7.Little B, Little P. Employee engagement: Conceptual issues. Journal of Organizational Culture, Communications and Conflict. 2006;10(1):111-20.

8.Sepahvand R, Mohamadyari Z. Identifying people's mindset towards organizational laziness using Q method. Organizational Behavior Studies Quarterly. 2015;4(3):30-1. [Persian]

9.Steven Vincent K. The pursuit of laziness: an idle interpretation of the enlightenment. Taylor & Francis; 2013.

10.Arjmand nia Aa. A reflection on the phenomenon of social laziness. Special research paper on ethics and globalization. 2009;48:37-54. [Persian]

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2025-11-04]

[DOI: 10.29252/npwjm.10.36.16]

11.Sepahvand R, Aref Nejad M, Shariat Nejad A. Identification and Prioritization of Factors Causing Organizational Inertia Using Delphi Fuzzy Method. Modern Research in Decision Making. 2017,12(1)95-118. [Persian]
12.Shahrezaei m. Investigation of laziness in organizations. Payam Darya. 2014;52((222). [Persian]
13.Hipp L, Anderson CJ. Laziness or liberation? Labor market policies and workers' attitudes toward employment flexibility. International journal of social welfare. 2015;24(4):335-47.
14.Simms A, Nichols T. Social loafing: A review of the literature. Journal of Management. 2014;15(1):58-67.
15.Boyer M, Robert J. Organizational inertia and dynamic incentives. Journal of Economic Behavior & Organization.59(3):45-324.
16.Ebrahimi SA. An introduction to organizational inertia and effective factors on it in organizations of public sector of Iran. Quarterly Journal of Public Organzations Management. 2016;4(1):91-108 (Persion). [Persian]
17.Suppiah V, Sandhu MS. Organisational culture's influence on tacit knowledge sharing behaviour. Journal of knowledge management. 2011.
18.MacIntosh E, Doherty A. Leader intentions and employee perceptions of organizational culture in a private fitness corporation. European Sport Management Quartely. 2005;5(1):1-22.
19.Vieira AL. Interactive LISREL in practice. 2011.
20.Liao S-h, Fei W-C, Liu C-T. Relationships between knowledge inertia, organizational learning and organization innovation. Technovation. 2008;28(4):183-95.
21.Godkin L, Allcorn S. Overcoming organizational inertia: A tripartite model for achieving strategic organizational change. The Journal of Applied Business and Economics. 2008;8(1):82.
22.Carvalho DM, Guarido Filho E, de Almeida VE. Organizational performance and strategic inertia: The case of a Brazilian heavy construction company. Revista de Gestão. 2018.
23.Hung D-F. Sustained competitive advantage and organizational inertia: the cost perspective of knowledge management. Journal of the knowledge economy. 2015;6(4):769-89.
24.Wetzels M, Odekerken-Schröder G, Van Oppen C. Using PLS path modeling for assessing hierarchical construct models: Guidelines and empirical illustration. MIS quarterly. 2009:177-95.

[Downloaded from npwjm.ajaums.ac.ir on 2025-11-04]

[DOI: 10.29252/npwjm.10.36.16]