

## رابطه بین منزلت شغلی و زیرکاردرروی: بررسی نقش بی تفاوتی سازمانی

داود فیض<sup>۱</sup>، وحید شرفی<sup>۲</sup>، حسین شول<sup>۳\*</sup>

۱- دانشیار، گروه مدیریت بازرگانی، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.

۲- دانشجوی دکتری، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.

۳- دانشجوی دکتری، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.

پذیرش: ۱۳۹۵/۳/۹

دریافت: ۱۳۹۴/۱/۲۴

### چکیده

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین متغیرهای منزلت شغلی و زیرکاردرروی با نقش واسطه‌ای بی تفاوتی سازمانی می‌باشد. روش تحقیق، از نظر هدف، کاربردی و از لحاظ شیوه جمع‌آوری اطلاعات، توصیفی و از نوع همبستگی مبتنی بر معادلات ساختاری می‌باشد.

نتایج پژوهش نشان داد که منزلت شغلی با بی تفاوتی سازمانی و زیرکاردرروی دارای رابطه مستقیم، معنادار و منفی می‌باشد. بی تفاوتی سازمانی نیز با زیرکاردرروی دارای رابطه مستقیم، معنادار و مثبتی می‌باشد. همچنین نقش میانجی بی تفاوتی سازمانی در رابطه بین منزلت شغلی و زیرکاردرروی کارکنان نیز تأیید شده است. نتایج به دست آمده در سازمان مورد نظر نشان داد که یکی از عوامل انگیزاننده مهم برای کارکنان منزلت شغلی آنهاست چون با توجه به پاسخ‌های آنها هرچه منزلت شغلی‌شان بالاتر باشد، بی تفاوتی و زیرکاردرروی کمتر می‌شود.

**کلمات کلیدی:** منزلت شغلی، زیرکاردرروی، بی تفاوتی سازمانی.



## ۱- مقدمه

چرخ اقتصادی کشورها، یعنی سازمان‌ها و سازمان‌ها یعنی نیروی انسانی. این نیروی انسانی است که امروزه مهم‌ترین مزیت رقابتی برای تمامی سازمان‌ها و کشورها محسوب می‌شود [۱]. در واقع نیروی انسانی چرخ‌دنده‌های اقتصادی هر کشوری است و موفقیت سازمان‌ها و در نتیجه، کسب برتری رقابتی راهبردی و پویا در محیط متلاطم و متحول و پویای امروزی به کیفیت، شایستگی، قابلیت و توانایی منابع انسانی که سازمان در اختیار دارد، بستگی دارد. مطالعه و بررسی ویژگی‌های سازمان‌های موفق توسط پیترز و واترمن نشان داده است که سازمان‌های موفق سازمان‌هایی بوده‌اند که از یک سو در ارزیابی، انتخاب و جذب نیروی انسانی دقت به خرج داده‌اند و از سوی دیگر بستر مناسبی را جهت رشد و تعالی آنها در سازمان فراهم کرده‌اند [۲]. علی‌رغم اینکه نظریه‌پردازان و محققان ادعا می‌کنند که منابع انسانی مهم‌ترین منبع استراتژیک سازمان‌ها و مزیت رقابتی آنها به حساب می‌آید، شاهد مشکلات فراوان در این حوزه از منابع سازمانی هستیم. این مشکلات آثار مشهودی دارد که عمده‌ترین آنها کم‌کاری یا زیرکاردرروی کارکنان و در نتیجه پایین بودن کیفیت کار می‌باشد. این کم‌کاری می‌تواند نتیجه عوامل متعددی همچون بی‌عدالتی، پایین بودن حقوق و دستمزد [۳؛ ۴]، عدم تعهد کاری [۵؛ ۶؛ ۷]، عوامل استرس‌زای شغلی [۸؛ ۹؛ ۱۰؛ ۱۱]، شوک‌های کاری [۱۲]، مسائل مدیریتی و عوامل متعدد دیگری باشد اما جنبه مهمی که در این پژوهش مد نظر است و در پژوهش‌های دیگر کمتر به آن پرداخته شده، پرستیژ یا شأن و منزلت شغلی است. پژوهش‌های محدودی در مورد منزلت شغلی انجام شده است، برای مثال در سال ۱۹۷۴ تا ۱۹۹۴ پژوهش روی فارغ‌التحصیلان دانشکده بازرگانی دانشگاه هاروارد نشان داد که میزان رضایت شغلی کسانی که در واحدهای کوچک‌تر اما با منزلت شغلی بالا کار کرده‌اند، بیش از کسانی بوده است که در واحدهای بزرگ‌تر کار کرده‌اند. هر روز تعداد متخصصان جوانی که از کار در سازمان‌های بزرگ‌تر اجتناب دارند و علاقه آنها به محیط‌های کوچک اما قدرشناس و با منزلت شغلی بالا بیشتر می‌شود، رو به افزایش است [۱۳]. آشفرد و میل<sup>۱</sup> (۱۹۸۹)، هرباک و میگنناک<sup>۱</sup> (۲۰۰۴) و

1. Ashforth and Mael



فولر و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۰۶) تأثیر معنی‌داری از منزلت را روی تعهد سازمانی نشان داده‌اند [۱۴؛ ۱۵؛ ۱۶]. در ایران نیز پژوهش‌هایی در مورد منزلت شغلی معلمان و مربیان صورت گرفته است که نشان داد این حرفه دارای منزلت بالایی نمی‌باشد و این کاهش منزلت باعث کاهش انگیزش شغلی برخی از معلمان می‌شود [۱۷؛ ۱۸؛ ۱۹؛ ۲۰؛ ۲۱]. کلاکی و دوستدار (۱۳۸۸) منزلت شغلی پلیس ایران و عوامل مؤثر بر آن را مورد بررسی قرار دادند و نشان دادند که منزلت شغلی پلیس از سال ۱۳۵۶ تا ۱۳۸۴ روند نزولی را سیر کرده و به طور کلی منزلت شغلی پلیس در حد متوسط و اندکی بالاتر از آن قرار دارد [۲۲]. علی‌رغم بررسی منزلت شغلی و کم‌کاری در ادبیات این موضوع‌ها، در مورد چگونگی تأثیر مستقیم این دو متغیر بر یکدیگر یا چگونگی تأثیر میانجی‌گری متغیرهای فردی یا سازمانی بر رابطه بین منزلت شغلی و کم‌کاری چندان توجه نشده است و در پژوهش خلأ زیادی در این مورد وجود دارد و همچنین اگر چه بی‌تفاوتی کارکنان در پژوهش‌های زیادی مورد توجه قرار گرفته است، به‌عنوان مثال کتف (۲۰۰۶) در مورد راهکارهایی برای جلوگیری از بی‌تفاوتی [۲۳]، لیندر (۲۰۰۹) در مورد بی‌تفاوتی و بی‌انگیزگی در تحقق اهداف سازمانی [۲۴]، دانایی‌فرد (۲۰۱۰) در مورد تئوری شکل‌گیری بی‌تفاوتی سازمانی پژوهش‌هایی را انجام داده‌اند [۲۵]، اما هیچ پژوهشی به نقش میانجی‌گری آن بین منزلت شغلی و کم‌کاری نپرداخته است. در پژوهش حاضر بر آن هستیم تا رابطه بین منزلت شغلی و کم‌کاری کارکنان را در شرکت پتروشیمی ایلام بررسی کرده و به اثر میانجی‌گری بی‌تفاوتی کارکنان بر این رابطه بپردازیم.

## ۲- منزلت شغلی

از نظر لغوی منزلت یا پرستیژ به معنی قدر و مرتبه، جاه و مقام و رتبه است [۲۶]. از سال ۱۹۷۰ تعریف منزلت شغلی مورد توجه قرار گرفت، به‌طوری که گلدارپ و هاپ<sup>۳</sup> (۱۹۷۲) منزلت را شکل خاصی از قدرت و مزیت اجتماعی که با تصدی یک نقش یا عضویت در

1. Herrbach and Mignonac

2. Fuller et al.

3. Goldthorpe and Hope



یک مجموعه به دست می‌آید، تعریف کردند. از دیدگاه جامعه‌شناسی این اصطلاح به‌عنوان رتبه، پایگاه و موقعیت اجتماعی اشخاص، گروه‌ها و سازمان‌ها در مقایسه با یکدیگر به کار می‌رود [۲۷]. در تعریفی دیگر پایگاه یا منزلت شغلی «مقام و منزلتی است که یک شخص در ساختار اجتماعی به اعتبار و ارزیابی جامعه احراز می‌کند» [۲۸]. فوجی شیرو، خو و گونگ<sup>۱</sup> (۲۰۱۰) بیان کرده‌اند که منزلت شغلی نشان‌دهنده موقعیت اجتماعی ارائه‌شده توسط یک شغل یا حرفه خاص است [۲۹]. از نظر کانگ، استیوارت و کیم (۲۰۱۱) منزلت شغلی عبارت است از ادراک کارکنان از اینکه دنیای بیرون، سازمان و شغل آنها را چگونه می‌بینند [۳۰]. بیشتر مردم تمایل دارند در سازمان‌هایی کار کنند که دارای ویژگی‌های ارزشمند اجتماعی است، در این راستا کارکنان پیام‌های گوناگونی را از محیط خارج سازمان دریافت می‌کنند که این پیام‌ها می‌تواند یک تفکر و عقیده‌ای را در آنها ایجاد کند مبنی بر اینکه محیط بیرونی سازمان آنها را چگونه می‌بیند. صرف‌نظر از اینکه این عقیده یا تفکر درست باشد یا نباشد، می‌تواند بر چگونگی تعامل کارکنان با سازمان تأثیر بگذارد، این پدیده را منزلت یا پرستیژ تصور شده خارجی می‌نامند [۳۱؛ ۳۲؛ ۳۳؛ ۳۴]. نیک‌گهر (۱۳۷۱) منزلت شغلی یا پایگاه اجتماعی را ارزشی می‌داند که جامعه برای یک نقش اجتماعی قائل است. منزلت شغلی تعیین‌کننده رفتار متقابل و انتظارات جامعه از شاغلان است و باعث شکل‌گیری تعاملات اجتماعی نیز می‌شود [۱۷]. «کسانی که به موقعیت‌های حساس و باارزش اجتماعی یا به تعبیری منزلت شغلی بالا به لحاظ انجام وظایفی با مهارت‌ها و توانایی‌های استثنایی دست می‌یابند، معمولاً از امتیازها و شأن اجتماعی بالاتری نیز برخوردار می‌گردند» [۳۵]. از آن جایی که نقش اجتماعی افراد در جامعه متفاوت است، برای مثال نقش یک راننده، آموزگار، دبیر، استاد دانشگاه، دهقان و پزشک با هم فرق دارد، منزلت شغلی آنها نیز متفاوت است» [۲۸] و باید بگوییم که شاخص‌های متعددی برای اندازه‌گیری منزلت شغلی وجود دارد، مانند موقعیت اجتماعی - اقتصادی، قدرت تصمیم‌گیری، مدرک تحصیلی، ارزش افزوده به جامعه، ابتکار و استقلال، سبک کار، سطح مسئولیت، توانایی، استقلال شخصی، سطح هوش مورد نیاز،

---

1. Fujishiro, Xu and Gong



کمبود کارکنان واجد شرایط [۳۶؛ ۳۷؛ ۳۸؛ ۳۹]. ما در این پژوهش از ۸ شاخص برای اندازه‌گیری منزلت شغلی استفاده کردیم که این ۸ شاخص عبارتند از تحصیلات بالا، مهارت شغلی، مسئولیت، اختیار، درآمد خوب، احترام از جانب دیگران، میزان تأثیر در جامعه و استقلال.

### ۳- زیرکاردرروی

زیرکاردرروی در لغت به معنای اتلاف وقت در کار است [۴۰]. در اصطلاح دانش مدیریت زیرکاردرروی موقعیتی از بیکاری است که براساس آن، بهره‌وری نیروی کار بزرگ‌تر از صفر است، اما در حد مطلوب نیست [۴۱]. زیرکاردرروی یا طفره‌روی از کار به معنی گرایش به ارائه تلاش کمتر است [۴۲؛ ۴۳]. تلاش‌های زیادی برای جلوگیری از بروز این پدیده در سازمان‌ها شده است به‌طوری‌که روش معمول و مورد استفاده شرکت‌ها برای ایجاد انگیزه در کارکنان و جلوگیری از زیرکاردرروی آنها از طریق تهدید به اخراجشان در صورت تشخیص زیرکاردرروی آنها بوده است، اما این تهدید اثربخش نبوده و کارکنان تمایل به تلاش کمتر و غیبت بیشتری داشته‌اند [۴۴]. همچنین الگوهای کارایی دستمزد استدلال می‌کنند که دستمزد بالاتر اغلب منجر به بهره‌وری بالاتر و مانع از طفره‌روی از کار یا زیرکاردرروی می‌شود [۴۵؛ ۴۶؛ ۴۷؛ ۴۸؛ ۴۹؛ ۵۰]. اما مطالعات تجربی دیگر در روانشناسی و اقتصاد نشان می‌دهد وقتی یک شخص تحت فشار روانی باشد حتی با وجود مشوق‌های زیاد می‌تواند سطح عملکرد پایینی داشته باشد [۵۱؛ ۵۲؛ ۵۳؛ ۵۴؛ ۵۵؛ ۵۶؛ ۵۷؛ ۵۸]. در پژوهش‌های اخیر از غیبت، شدت و میزان کار، در دسترس بودن و پاسخگویی به موقع به مسئولان و ارباب‌رجوع، اضافه کاری بدون حقوق، میزان اتلاف وقت در کار و میزان مرخصی‌های استعلاجی به‌عنوان شاخص‌های زیرکاردرروی کارمندان استفاده شده است [۵۹؛ ۶۰؛ ۶۱؛ ۶۲] که ما نیز در این پژوهش از شاخص‌های مذکور استفاده نمودیم. ایچینو و ریفان (۲۰۰۵) نشان دادند که غیبت و زیرکاردرروی کارکنان بعد از دوره کارآموزی افزایش پیدا می‌کند [۶۰]. به‌طور مشابه، ریفان (۲۰۰۴) کشف کرد که کارمندان دولتی با بیش از ۱۵ سال سابقه در مقایسه با کارمندان دیگر بیشتر از زیر کار



فرار می‌کنند [۵۹]. همان‌گونه که ملاحظه شد، عوامل متعدد تأثیرگذار بر بروز پدیده کم‌کاری به وسیله محققان مختلف مورد بررسی قرار گرفته است، اما در هیچ‌یک تأثیر منزلت کاری بر این پدیده لحاظ نشده است که ما بر سعی داریم تا این رابطه را بسنجیم و ببینیم که آیا رابطه‌ای بین منزلت شغلی و زیرکاردرروی وجود دارد یا خیر. بنابراین با توجه به مباحث مطرح شده، فرضیه نخست چنین شکل می‌گیرد: منزلت شغلی کارکنان در سازمان‌های هدف بر زیرکاردرروی آنها مؤثر است.

#### ۴- بی تفاوتی سازمانی

یکی از مسائلی که امروزه سازمان‌ها با آن درگیر هستند، مسئله بی‌تفاوتی در کارکنان است. لیندر (۲۰۰۹) بی‌تفاوتی را بی‌انگیزه‌شدن کارکنان نسبت به تحقق اهداف سازمانی می‌داند که تأثیر منفی بر عملکرد سازمان می‌گذارد [۲۴]. بی‌تفاوتی شامل ۶ بعد است:

۱- بی‌تفاوتی نسبت به سازمان؛

۲- بی‌تفاوتی نسبت به ارباب رجوع؛ ۳- بی‌تفاوتی نسبت به همکار؛ ۴- بی‌تفاوتی نسبت به

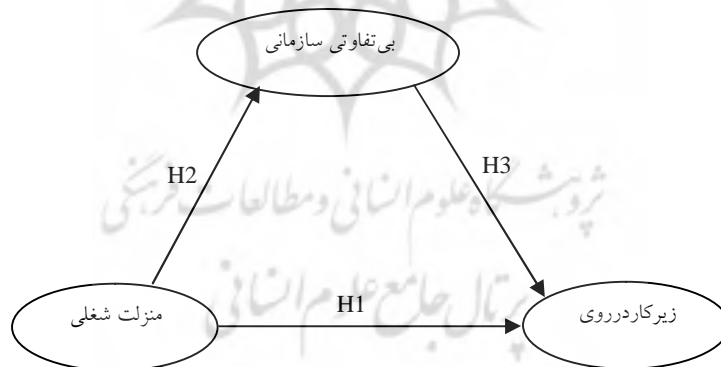
مدیر؛ ۵- بی‌تفاوتی نسبت به کار؛ ۶- بی‌تفاوتی نسبت به خود [۲۵].

کسانی که دچار چنین پدیده‌ای می‌شوند، گذشته و حال و آینده از نظرشان تفاوتی با هم ندارند در نتیجه نسبت به آینده بی‌تفاوت می‌شوند [۶۳]. یک فرد بی‌تفاوت هیچ علاقه‌ای به زیر بار مسئولیت‌های جدید رفتن ندارد و تلاش می‌کند تا از زیر بار مسئولیت‌ها فرار کند [۶۴]. این پدیده می‌تواند خلاقیت را سرکوب کند [۶۵]. از جمله دلایل بی‌تفاوتی می‌تواند تبعیض [۶۶]، بی‌توجهی به رفاه کارکنان [۶۴]، همسوس نبودن اهداف فردی و سازمانی [۶۳]، ناآگاهی کارکنان از نتایج عملکردشان [۶۷]، عدم پرداخت به موقع حقوق [۶۶]، عدم جذابیت پاداش‌ها [۶۱] و نداشتن روحیه کار جمعی [۶۸] باشد. کورمن (۱۳۷۰) بیان می‌کند مشخصه‌های بی‌تفاوتی، ناتوانی، بیهودگی، بی‌هنجاری، از خودبیزاری و انزوای اجتماعی است [۶۹]. در مورد پدیده بی‌تفاوتی پژوهش‌های مختلفی انجام شده است، برای مثال در حوزه‌های تصمیم‌گیری [۷۰] و ارزش‌های سازمانی



[۶۸] پژوهش‌هایی صورت گرفته است. همچنین کئف<sup>۱</sup> (۲۰۰۶) در مورد راه‌های مقابله مدیران با بروز پدیده بی‌تفاوتی [۲۳] و دیویسون و بینگ<sup>۲</sup> (۲۰۰۸) در مورد تأثیر بی‌تفاوتی افراد روی ارزیابی عدالت [۷۱]، بررسی‌هایی را انجام داده‌اند. همان‌طور که مشاهده شد، پژوهش‌های انجام شده معمولاً بی‌تفاوتی را به‌عنوان یک متغیر مستقل یا وابسته در نظر گرفته‌اند، اما نگرش این مطالعه به بی‌تفاوتی، در نظر گرفتن آن به‌عنوان یک متغیر میانجی است و بر این اساس است که منزلت شغلی چگونه از طریق بی‌تفاوتی بر زیرکاردرروی کارکنان تأثیر می‌گذارد. با توجه به مباحث مطرح شده، فرضیه دوم و سوم پژوهش در مورد نقش بی‌تفاوتی سازمانی است به این صورت که بی‌تفاوتی سازمانی بر رابطه بین منزلت شغلی و زیرکاردرروی کارکنان سازمان هدف، مؤثر است و همچنین منزلت شغلی کارکنان بر بی‌تفاوتی آنها مؤثر است. در شکل شماره ۱ متغیرها و فرضیه‌های تحقیق نشان داده شده است.

## ۵- مدل مفهومی پژوهش



شکل ۱ مدل مفهومی پژوهش (منبع: محقق ساخته براساس مبانی نظری)

1. Keefe  
2. Davison and Bing



## ۶- روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه گردآوری اطلاعات پژوهش، توصیفی-پیمایشی می‌باشد و از نوع همبستگی و به‌طور مشخص مبتنی بر مدل معادلات ساختاری است. جامعه آماری تحقیق شامل تمام مدیران و کارمندان شرکت پتروشیمی استان ایلام هستند که تعداد آنها ۵۶۰ نفر می‌باشند. با استفاده از فرمول کوکران تعداد ۲۲۶ برای نمونه‌برداری انتخاب شده است. برای نمونه‌گیری، از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده استفاده شد. ابزار گردآوری اطلاعات نیز پرسشنامه می‌باشد که اطلاعات مربوط به پرسشنامه مورد استفاده در این پژوهش در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱ اطلاعات پرسشنامه پژوهش

| متغیر             | تعداد گویه‌ها | رفرنس          |
|-------------------|---------------|----------------|
| منزلت شغلی        | ۲۴            | محقق ساخته     |
| بی‌تفاوتی سازمانی | ۱۸            | سالاریه (۱۳۸۹) |
| زیرکاردرروی       | ۱۸            | محقق ساخته     |

## ۷- روایی و پایایی پرسشنامه

برای ارزیابی روایی پرسشنامه‌ها از دیدگاه ۱۰ نفر از خبرگان علمی در حوزه مدیریت استفاده شد که مشخصات آنها در جدول ۲ انعکاس پیدا کرده‌اند.

جدول ۲ مشخصات گروه خبرگان برای ارزیابی روایی پرسشنامه‌ها

| ردیف | جنسیت | تحصیلات                    | مرتبه علمی       | ردیف | جنسیت | تحصیلات                   | مرتبه علمی      |
|------|-------|----------------------------|------------------|------|-------|---------------------------|-----------------|
| ۱    | مرد   | دکترای مدیریت منابع انسانی | استادیار دانشگاه | ۶    | مرد   | دکترای مدیریت سیاست‌گذاری | دانشیار دانشگاه |
| ۲    | مرد   | دکترای مدیریت استراتژیک    | استادیار دانشگاه | ۷    | زن    | دکترای مدیریت تکنولوژی    | دانشیار دانشگاه |





| ردیف | جنسیت | تحصیلات                    | مرتبۀ علمی         | ردیف | جنسیت | تحصیلات                    | مرتبۀ علمی        |
|------|-------|----------------------------|--------------------|------|-------|----------------------------|-------------------|
| ۳    | مرد   | دکترای مدیریت منابع انسانی | مدیر تحقیق و توسعه | ۸    | مرد   | دکترای مدیریت منابع انسانی | مدیر منابع انسانی |
| ۴    | زن    | دکترای مدیریت منابع انسانی | دانشیار دانشگاه    | ۹    | زن    | دکترای مدیریت صنعتی        | دانشیار دانشگاه   |
| ۵    | مرد   | دکترای مدیریت دولتی        | استادیار دانشگاه   | ۱۰   | مرد   | دکترای مدیریت منابع انسانی | استادیار دانشگاه  |

این ارزیابی بر روایی محتوایی شاخص‌های ارائه شده برای سنجش متغیرهای مورد نظر در طرح تحقیق تمرکز داشت. برای پایایی پرسشنامه نیز از آلفای کرونباخ استفاده شده است. بدین ترتیب که نخست تعداد ۳۰ پرسشنامه در جامعه آماری توزیع شد که پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، پایایی مورد سنجش قرار گرفت و آن در جدول ۳ آمده است.

جدول ۳ ضریب پایایی متغیرهای پژوهش

| ضریب پایایی | ابعاد             |
|-------------|-------------------|
| ۰/۸۹۷       | منزلت شغلی        |
| ۰/۹۱۱       | بی‌تفاوتی سازمانی |
| ۰/۹۰۴       | زیرکاردرروی       |
| ۰/۹۲۱       | کل پرسشنامه       |

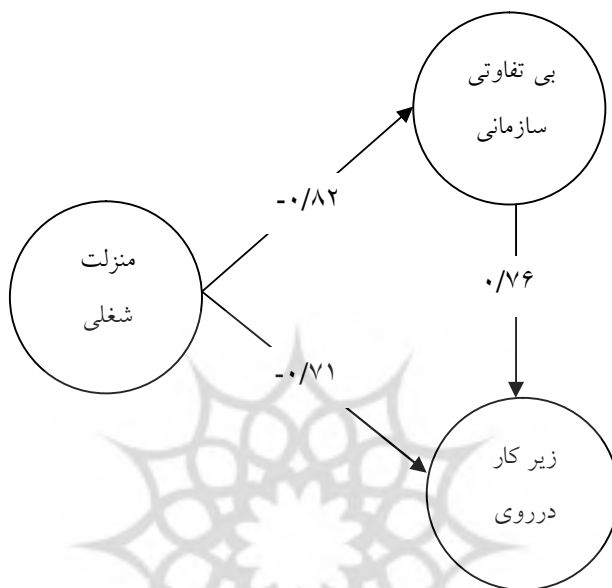
همان‌طور که مشاهده می‌شود، ضرایب آلفای کرونباخ همه متغیرها و ابعاد بزرگ‌تر از ۰/۷۰ هستند که نشانگر تأیید پایایی بالای پرسشنامه است.

## ۸- یافته‌های پژوهش

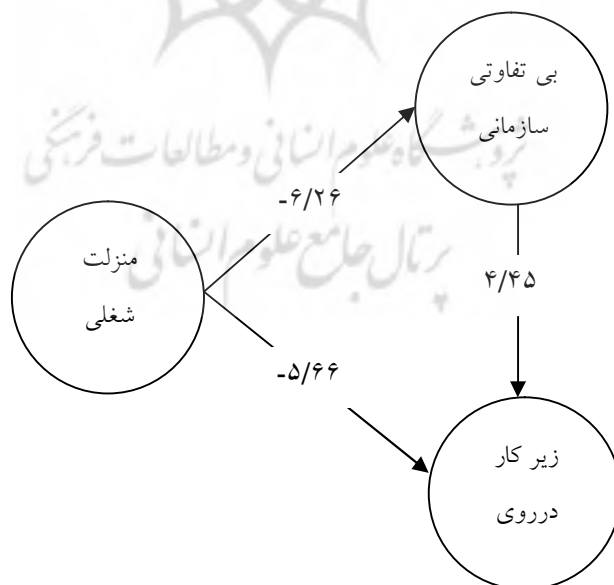
در این بخش به بررسی فرضیه‌های تحقیق و نتیجه‌گیری درباره آنها پرداخته می‌شود. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات از معادلات ساختاری و با استفاده از نرم‌افزار لیزرل استفاده شده



است که نتایج آن در قالب دو مدل تخمین استاندارد و ضرایب معناداری بیان شده است (شکل‌های ۲ و ۳).



شکل ۲ مدل ساختاری فرضیه‌های پژوهش در حالت تخمین استاندارد





شکل ۳ مدل ساختاری فرضیه‌های پژوهش در حالت ضرایب معناداری

## ۹- بررسی فرضیه‌های فرعی تحقیق

نتایج آزمون فرضیه‌های تحقیق در جدول ۵ ذکر شده‌اند.

جدول ۵ بررسی فرضیه‌های پژوهش

| فرضیه‌های پژوهش                 | ضریب مسیر | آماره t | نتیجه فرضیه |
|---------------------------------|-----------|---------|-------------|
| منزلت شغلی ← بی تفاوتی سازمانی  | -۰/۸۲     | -۶/۲۶   | تائید       |
| منزلت شغلی ← زیرکاردرروی        | -۰/۷۱     | -۵/۶۶   | تائید       |
| بی تفاوتی سازمانی ← زیرکاردرروی | ۰/۷۶      | ۴/۴۵    | تائید       |

با توجه به اینکه عدد معناداری (آماره t) برای فرضیه‌های ۱ و ۲ پژوهش کوچک‌تر از ۱/۹۶- و برای فرضیه ۳ بزرگ‌تر از ۱/۹۶ می‌باشند، پس هر سه فرضیه تحقیق تأیید می‌شوند؛ یعنی منزلت شغلی بر بی تفاوتی سازمانی و زیرکاردرروی تأثیر معناداری دارد و همچنین بی تفاوتی سازمانی نیز بر زیرکاردرروی تأثیر معناداری دارد. از طرفی با توجه به ضرایب مسیر بین متغیرها، منزلت شغلی بر بی تفاوتی سازمانی و زیرکاردرروی دارای تأثیر مستقیم و منفی می‌باشد و بی تفاوتی سازمانی نیز بر زیرکاردرروی دارای تأثیر مستقیم و مثبتی می‌باشد. همچنین چون منزلت شغلی بر بی تفاوتی سازمانی دارای تأثیر معناداری می‌باشد و خود بی تفاوتی سازمانی نیز بر زیرکاردرروی تأثیر معناداری دارد پس متغیر بی تفاوتی سازمانی در رابطه بین منزلت شغلی و زیرکاردرروی نقش میانجی دارد.

با توجه به اینکه عدد معناداری هر چه قدر از ۱/۹۶ فاصله بیشتری داشته باشد، نشان‌دهنده آن است که متغیر مستقل اثر قوی‌تری روی متغیر وابسته دارد. در پژوهش حاضر با توجه به اینکه عدد معناداری منزلت شغلی بر بی تفاوتی سازمانی بیشتر از عدد معناداری منزلت شغلی بر زیر کار درروی کارکنان شده است، بدین معناست که منزلت شغلی تأثیر بیشتری بر بی تفاوتی سازمانی دارد تا زیرکاردرروی کارکنان.



## ۱۰- بررسی شاخص‌های برازش مدل ساختاری فرضیه‌های تحقیق

شاخص‌های برازش مدل فرضیه‌های تحقیق نیز در جدول ۶ بیان شده‌اند. نتایج به‌دست آمده نشان می‌دهد که تمامی این شاخص‌ها در وضعیت خوبی قرار دارند، زیرا نسبت کای دو بر درجه آزادی کمتر از ۳، شاخص RMSEA کمتر از ۰/۰۸ و سایر شاخص‌ها نیز قابل قبول هستند. به بیان دیگر مدل پژوهش معنادار و قابل قبول است.

جدول ۶ شاخص‌های برازش مدل

| مقدارهای به‌دست آمده |                   | نام شاخص                                |
|----------------------|-------------------|---|
| حد مجاز              | مقدار به‌دست آمده |   |
| کمتر از ۳            | ۱/۶۵              | کای دو بر درجه آزادی                    |
| بالاتر از ۹۰٪        | ۰/۹۶              | نیکویی برازش (GFI)                      |
| کمتر از ۰/۸          | ۰/۰۷۷             | ریشه میانگین مربعات خطای برآورد (RMSEA) |
| بالاتر از ۹۰٪        | ۰/۹۸              | برازندگی تعدیل‌یافته (CFI)              |
| بالاتر از ۹۰٪        | ۰/۹۷              | نیکویی برازش تعدیل‌شده (AGFI)           |

## ۱۱- نتایج جانبی پژوهش

در این قسمت به بررسی میزان زیرکاردرروی کارکنان در بین گروه‌های مختلف سنی، تحصیلات و سابقه کاری مختلف کارکنان پرداخته شده است. برای این منظور از تحلیل واریانس یک‌طرفه استفاده شده است که نتایج آن در قالب جدول ۷ انعکاس یافته‌اند.

جدول ۷ نتایج جانبی پژوهش

| سطح معناداری | F     | میانگین مجذورات | درجه آزادی | مجموع مجذورات | شاخص‌های آماری منبع تغییرات |                    |
|--------------|-------|-----------------|------------|---------------|-----------------------------|--------------------|
| ۰/۰۸۲        | ۲/۲۵  | ۰/۸۸            | ۳          | ۲/۶۴          | بین گروهی                   | گروه‌های مختلف سنی |
|              |       | ۰/۳۹            | ۲۲۱        | ۱۲۹/۱۲        | درون گروهی                  |                    |
|              |       | -               | ۲۲۵        | ۱۳۱/۷۶        | کل                          |                    |
| ۰/۰۰۰        | ۱۴/۴۳ | ۱۶/۶            | ۳          | ۴۸/۴۹         | بین گروهی                   | تحصیلات            |
|              |       | ۱/۱۲            | ۲۲۱        | ۳۶۹/۵۷        |                             |                    |



|       |     |      |     |        |            |           |
|-------|-----|------|-----|--------|------------|-----------|
|       |     |      |     |        | درون‌گروهی |           |
|       |     | -    | ۲۲۵ | ۴۱۸/۰۶ | کل         |           |
|       |     | ۶/۷۵ | ۳   | ۱۸/۲۳  | بین‌گروهی  |           |
| ۰/۰۰۱ | ۵/۶ | ۱/۲۱ | ۲۲۱ | ۳۹۶/۵۴ | درون‌گروهی | سابقه کار |
|       |     | -    | ۲۲۵ | ۴۱۴/۷۷ | کل         |           |

هما‌نظور که مشاهده می‌شود، میزان زیرکاردرروی کارکنان در گروه‌های مختلف سنی (کمتر از ۳۵ سال، ۳۵ تا ۴۵ سال و بالاتر از ۴۵ سال) با توجه به اینکه عدد معناداری آن (۰/۰۸۲) بیشتر از ۰/۰۵ شده است، تفاوت معناداری ندارد ولی زیر کار درروی کارکنان با تحصیلات (تا کاردانی، کارشناسی و کارشناسی ارشد و بالاتر) با توجه به اینکه سطح معناداری آن (۰/۰۰۰) کمتر از ۰/۰۵ شده است، پس تفاوت معناداری وجود دارد. برای پی بردن به اینکه تفاوت مشاهده شده بین کدام یک از گروه‌های تحصیلی وجود دارد، از آزمون تعقیبی توکی استفاده شده است. نتایج نشان دادند که از نظر زیر کار درروی تفاوت معناداری در بین کارکنان با تحصیلات کاردانی و کمتر، کارشناسی و کارشناسی ارشد و بالاتر در سطح معناداری ۰/۰۵ وجود دارد. میانگین این گروه‌ها به ترتیب برابر ۳/۸۲، ۳/۵۵ و ۳/۱۹ می‌باشند، به عبارت دیگر کارکنان با تحصیلات کمتر (کاردانی و کمتر) زیر کار درروی بیشتری دارند نسبت به کارکنان با تحصیلات بالاتر. همچنین میزان زیر کار درروی در کارکنان با سابقه کار (کمتر از ۱۰ سال، ۱۰ تا ۱۵ سال و بالاتر از ۱۵ سال)، با توجه به اینکه سطح معناداری آن (۰/۰۰۱) کمتر از ۰/۰۵ شده است، پس تفاوت معناداری وجود دارد. نتایج آزمون توکی نشان داد که میانگین این گروه‌ها به ترتیب برابر ۳/۴۷، ۳/۶۸ و ۳/۷۹ می‌باشند؛ یعنی کارکنان با سابقه کاری بالاتر زیر کار درروی بیشتر دارند.

## ۱۲- نتیجه‌گیری

در این پژوهش سه فرضیه مطرح شد. فرضیه نخست این بود که منزلت شغلی کارکنان در سازمان‌های هدف بر زیرکاردرروی آنها مؤثر است و فرضیه دوم و سوم به این صورت بود که بی‌تفاوتی سازمانی بر رابطه بین منزلت شغلی و زیرکاردرروی کارکنان سازمان هدف، مؤثر است و همچنین منزلت شغلی کارکنان بر بی‌تفاوتی آنها مؤثر است. برای سنجش



منزلت شغلی کارکنان با استفاده از ادبیات پژوهش از ۸ شاخص استفاده شد که عبارت بودند از تحصیلات، مهارت شغلی، مسئولیت، اختیار، درآمد خوب، احترام از جانب دیگران، میزان تأثیر در جامعه و استقلال در کار. شاخص‌های مورد استفاده برای سنجش بی‌تفاوتی سازمانی عبارت بودند از بی‌تفاوتی نسبت به سازمان، بی‌تفاوتی نسبت به ارباب رجوع، بی‌تفاوتی نسبت به همکار، بی‌تفاوتی نسبت به مدیر، بی‌تفاوتی نسبت به کار و بی‌تفاوتی نسبت به خود. همچنین شاخص‌های زیرکاردرروی عبارت بودند از غیبت، شدت و میزان کار، در دسترس بودن و پاسخگویی به موقع به مسئولان و ارباب رجوع، اضافه‌کاری بدون حقوق، میزان اتلاف وقت در کار و میزان مرخصی‌های استعلاجی. با توجه به نتایج به دست آمده از تحلیل داده‌ها و مدل مورد نظر، هر سه فرضیه پژوهش تأیید شدند. به بیان دیگر منزلت شغلی به طور مستقیم و غیرمستقیم با زیرکاردرروی کارکنان رابطه منفی دارد. در اینجا می‌توان برای توجیه نتایج به دست آمده تحلیل‌هایی را ارائه کرد. کارکنان به دلایلی ممکن است از زیرکار به شکل‌های مختلفی مثل طفره‌روی اینترنتی، غیبت از کار، مرخصی‌های استعلاجی، انجام کارهای شخصی در سر کار فرار کنند. طبق گفته شیپرو و استیگلتر (۱۹۸۴) تلاش‌های زیادی برای جلوگیری از بروز این پدیده در سازمان‌ها شده است به طوری که روش معمول و مورد استفاده شرکت‌ها برای ایجاد انگیزه در کارکنان و جلوگیری از زیرکاردرروی آنها از طریق تهدید به اخراجشان در صورت تشخیص زیرکاردرروی آنها بوده است. این تهدید اثر بخش نبوده و کارکنان تمایل به تلاش کمتر و غیبت بیشتری را داشته‌اند [۴۱]. همین طور مدل‌های کارایی دستمزد، استدلال می‌کردند که دستمزد بالاتر اغلب منجر به بهره‌وری بالاتر و مانع از طفره‌روی از کار یا زیرکاردرروی می‌شود [۴۲؛ ۴۳؛ ۴۴؛ ۴۵؛ ۴۶؛ ۴۷]. اما دلیل کم‌کاری کارکنان فقط به دلیل مسائل اقتصادی نیست و انگیزه‌های درونی می‌تواند نقش مهم‌تری را در بروز این پدیده ایفا نماید. منزلت شغل یکی از انگیزه‌های درونی است که به ماهیت شغل بر می‌گردد و نتیجه پژوهش ما نشان داد که عاملی تأثیرگذار در کم‌کاری کارکنان است. منزلت شغلی بالا در روحیه شاغل و کارایی آنها تأثیر به‌سزایی دارد و منزلت شغلی پایین می‌تواند باعث شود که کارکنان نسبت به کار خود و سازمان خود بی‌تفاوت و بی‌توجه شوند و این بی‌تفاوتی نسبت به کار و سازمان به نوبه خود باعث انگیزه



پایین و مسائلی همچون کم‌کاری و غیبت از کار شود. درواقع با توجه به پاسخ‌های مشارکت‌کنندگان هرچه منزلت شغلی آنها بالاتر باشد، اهمیت بیشتری به شغل خود می‌دهند و در نتیجه زیرکاردرروی کمتر می‌شود. شاید به دلیل اینکه بیشتر کارکنان سازمان مورد مطالعه دارای تحصیلات لیسانس به بالا بودند، منزلت شغلی برای آنها اهمیت زیادی داشته است. چون معمولاً به نظر می‌رسد برای افراد با تحصیلات بالاتر، عوامل ماهیتی شغل از عوامل مادی مهمتر باشد و انگیزه بیشتری را برای آنها ایجاد کند، بنابراین با توجه به نتایج به‌دست آمده از این پژوهش پیشنهاد می‌شود تا مدیران در این سازمان دقت نمایند که هر فرد را متناسب با ویژگی‌های شخصیتی و سطح تحصیلات، در شغل و پستی قرار دهند که احساس می‌کند در آن منزلت بالاتری دارد. درست است که منزلت شغلی مربوط به ماهیت خود شغل و افکار عمومی در مورد آن شغل است ولی با توجه به شاخص‌هایی که برای آن در این پژوهش ذکر شد، می‌توان با عوامل متعددی بر آن تأثیر گذاشت و به گونه‌ای باعث ارتقای منزلت شغلی شد، مانند اهمیت‌دادن به هر شغل بدون مقایسه با مشاغل دیگر سازمان و اهمیت‌دادن به خدماتی که شغل به جامعه ارائه می‌دهد، درواقع اگر به هر شغل به‌عنوان یک کار مهم و مورد نیاز در سازمان توجه شود، هیچ‌گاه مقایسه بین مشاغل و مشخص کردن مهم‌ترین و کم‌اهمیت‌ترین، پیش نمی‌آید و در این صورت هیچ‌کس احساس حقارت نمی‌کند. افزایش میزان امتیازهای موجود در شغل، دادن آزادی عمل به کارکنان به منظور فکرکردن و عمل‌نمودن در مورد حیطه کاری خود و اعمال اراده فردی در شغل و به‌طور کلی دادن قدرت تصمیم‌گیری به کارکنان، افزایش حقوق و درآمد شغل، ایجاد امکانات رفاهی، ارتقای سطح دانش شاغلان و اجازه ادامه تحصیل به آنها، همچنین افزایش توانایی فکری کارکنان، آموزش روش‌های جدید و استقبال از ایده‌های جدید باعث می‌شود تا در چنین سازمانی به هیچ وجه بی‌تفاوتی به‌وجود نیاید. تقویت احساس احترام به کارکنان و مشارکت کارکنان برای تصمیم‌گیری براساس سطح مسئولیت آنها و تلاش مدیران و سازمان جهت قراردادن افراد در شغل‌هایی متناسب با شخصیت آنها یکی دیگر از روش‌های کنترل و از بین رفتن بی‌تفاوتی و کم‌کاری کارکنان می‌باشد.



### ۱۳- تقدیر و تشکر

از تمام مدیران و کارکنان شرکت پتروشیمی ایلام که در پژوهش حاضر نهایت همکاری را با نویسندگان مقاله داشته‌اند، کمال تشکر و قدردانی را داریم.

### ۱۴- منابع

- [1] Nahapiet J., Ghoshal S. (1998) *Social capital, intellectual capital and the organizational advantage*, Academy of Management Review, 23, pp. 242-266.
- [۲] پیترز تام؛ واترمن رابرت (۱۹۸۲) به سوی بهترین‌ها، ترجمه مهدی قراچه‌داغی، چاپ اول، تهران: هم آگاہ.
- [3] Kimmel J., Conway K. S. (1995) *Who moonlights and why?* Evidence from the SIPP, W. E. Upjohn Institute StaOE working Paper No. 95± 40.
- [4] Shishko R., Rostker B. (1976) "The economics of multiple job holding", *American Economic Review*, Vol. 66: 298-308.
- [5] Akroyd D., Legg J., Jacowski M.B., Adams R.D. (2008) *The impact of selected organizational variables and managerial leadership on radiation therapist's organizational commitment*, Radiography, XX, pp. 1-8.
- [6] Walumbwa F.O., Wu C., Orwa B. (2008) "Contingent reward transactional leadership, work attitudes, and organizational citizenship behavior: The role of procedural justice climate perceptions and strength", *Leadership Quarterly*, Vol. 19, pp. 251- 265.
- [7] Siders M.A., George G., D. Harwadkar R. (2001) "The relationship of internal and external commitment foci to objective job performance measures", *Academy of Management Journal*, Vol. 44, , pp. 580-590.
- [8] Fox S., Spector P.E., Miles D., (2001) "Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational Justice: Som mediator and moderator tests for autonomy and emotions", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 59, pp. 291-309.
- [9] Spector P. E., Bauer J. A., Fox S. (2010) "Measurement artifacts in the assessment of counterproductive work behavior and organizational citizenship





182 behavior: Do we know what we think we know?" *Journal of Applied Psychology*, 95(4): 781-790.

[10] Luthans F. (2007) *Organizational Behavior*, Mc-Graw Hill, New York, 11th Edition.

[11] Li C. Y., Chen K. R., Wu C. H. (2001) "Job stress and dissatisfaction In association with non-fatal injuries on the job in a cross-sectional sample of petrochemical workers", *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 51: 50-55.

[12] Holton B. C., Mitchell T. R., Lee T. M., Inderrieden E. J. (2005) "Shocks as causes of turnover: what they are and how organizations can manage them", *Human Resource Management*, John Wiley & Sons, No. 3, pp. 337-352.

[۱۳] هسلین فرانسیس، گلداسمیت مارشال، بکهارد، ریچارد (۱۳۷۸) سازمان فردا، ترجمه امینی، فضل‌اله، جلد اول، نشر فرا، صص ۹۹-۱۰۸.

[14] Ashforth B.E., Mael F. (1989) "Social identity theory and the organization", *Academy of Management Review*, Vol. 14, No. 1, pp. 20-39.

[15] Herrbach O., Mignonac K. (2004) "How organizational image affects employee attitudes", *Human Resource Management Journal*, Vol. 14, No. 4, pp. 76-88.

[16] Fuller J.B., Marler L.E., Hester K., Frey L., Relyea C. (2006) "Construed external image and organizational identification: A test of the moderating influence of need for esteem", *The Journal of Social Psychology*, Vol. 146, No. 6, pp. 701-16.

[۱۷] کاظمی پور شهلا (۱۳۸۳) نگرش مردم درباره منزلت مشاغل در ایران و ارزیابی میزان ارتباط آن با ویژگی‌های اجتماعی اقتصادی افراد، تهران: مؤسسه کار و تأمین اجتماعی.

[۱۸] قاسمی نژاد افسر، اسماعیلی رضا (۱۳۸۳) «بررسی شأن و موقعیت اجتماعی معلمان از دیدگاه دانش‌آموزان مدارس راهنمایی تحصیلی و متوسطه استان اصفهان»، فصلنامه آموزشی، پژوهشی، تربیتی آموزه، ش. ۲۳.

[۱۹] آگیلار وفایی ماریا (۱۳۷۹) «استرس شغل معلمی: شیوع، منابع و پیامدهای استرس شغلی در میان معلمان مقاطع ابتدایی و متوسطه»، فصلنامه پژوهش‌های روان‌شناختی، (۲)، ۶، صص ۶۳-۹۱.



- [۲۰] افلاکی فرد حسین (۱۳۸۰) بررسی منزلت اجتماعی معلم در نظام تعلیم و تربیت اسلامی.
- [۲۱] کلدی علیرضا، عسگری گیتا (۱۳۸۲) «بررسی میزان رضایت شغلی معلمان ابتدایی آموزش و پرورش شهر تهران»، فصلنامه روان‌شناسی و علوم تربیتی، سال سی و سوم، ش. ۱، ۱۲۰-۱۰۳.
- [۲۲] کلاکی حسن، دوستدار رضا (۱۳۸۸) «بررسی منزلت شغلی و اجتماعی پلیس ایران و عوامل مؤثر بر آن»، فصلنامه مطالعات مدیریت انتظامی، سال چهارم، ش. ۲، صص ۲۲۹-۲۵۱.
- [23] Keefe Linda (2006) "Overcome organizational indifference. Nonprofit World", 24 (14): 14-15.
- [24] Leander P. N. (2009) *Losing the will: Automatic reactions to the indifference perceived in others*, Unpublished Master's Thesis, Duke University.
- [۲۵] دانائی فرد، حسن، اسلامی آذر (۱۳۹۰) ساخت نظریه بی تفاوتی سازمانی: کاربرد استراتژی پژوهشی نظریه داده بنیاد در عمل، تهران: دانشگاه امام صادق (ع).
- [۲۶] عمید حسن (۱۳۸۲) فرهنگ فارسی عمید، تهران: امیرکبیر.
- [۲۷] ملک حسن (۱۳۷۴) جامعه‌شناسی قشرها و نابرابری‌های اجتماعی، تهران: انتشارات دانشگاه پیام نو.
- [۲۸] نیک‌گهر ع. (۱۳۷۱) مبانی جامعه‌شناسی. تهران: انتشارات رایزان.
- [29] Fujishiro K., Xu J., Gong F. (2010) "What does "occupation" represent as an indicator of socioeconomic status?: Exploring occupational prestige and health", *Social Science & Medicine*, Vol. 71, pp. 2100-2107.
- [30] Kang D., Stewart J., Kim H. (2011) "The effects of perceived external prestige, ethical organizational climate, and leader-member exchange (LMX) quality on employees' commitments and their subsequent attitudes", *Personnel Review*, Vol. 40, Iss 6, pp. 761-784.
- [31] Clardy A. (2005) "Reputation, goodwill, and loss: entering the employee training audit equation", *Human Resource Development Review*, Vol. 4, No. 3, pp. 276-301.



- [32] Mignonac K., Herrbach O., Guerrero S. (2006) "The interactive effects of perceived external prestige and need for organizational identification on turnover intentions", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 69, No. 3, pp. 477-93.
- [33] Mael F., Ashforth B. E. (1992) "Alumni and their alma mater: A partial test of the reformulated model of organizational identification", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 13, No. 2, pp. 103-23.
- [34] Dutton J.E., Dukerich J.M., Harquail C.V. (1994) "Organizational images and member identification", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 39, No. 2, pp. 239-63.
- [۳۵] ادیبی حسین (۱۳۵۴) *جامعه‌شناسی طبقات اجتماعی*، تهران: انتشارات دانشکده علوم اجتماعی و تعاون.
- [36] Adler I., Kraus V. (1985) "Components of Occupational Prestige Evaluations", *In: Work and Occupations*, No. 1, pp. 23-39.
- [37] Daniel A. (1979) "It Depends on Whose Housewife She Is: Sex, Work and Occupational Prestige", *In: Journal of Sociology*, No. 15, pp. 77-81.
- [38] Goldthorpe J. H., Hope K. (1972) "Occupational grading and occupational prestige", *Social Science Information*, Vol. 11, No. 5, pp. 17-73.
- [39] Simpson R.L., Simpson I.H. (1960) "Correlates and estimation of occupational prestige", *In: American Journal of Sociology*, No. 2, pp. 135-140.
- [۴۰] دهخدا علی اکبر (۱۳۵۱) *لغت‌نامه*، تهران: دانشگاه تهران.
- [۴۱] دانایی فرد، حسن، حسن زاده علیرضا، سالریه نورا (۱۳۸۹) «طراحی سنجۀ اندازه‌گیری بی‌تفاوتی سازمانی: پژوهش ترکیبی»، *اندیشه مدیریت راهبردی*، ش. ۲، صص ۷۹-۹۹.
- [42] Jones Charles O. (1970) *An introduction to the study of public policy*, Belmont, Wadsworth Publishing.
- [43] Leibowitz Arlene, Robert Tollison (1980) *Free riding, shirking, and team production*.
- [44] Shapiro C., Stiglitz J. (1984) "Equilibrium unemployment as a worker discipline device", *American Economic Review*, 74 (3): 433-444.



- [45] Stiglitz J. (1976) "The efficiency wage hypothesis, surplus labor, and the distribution of income in LDCs", *Oxford Economic Papers* 28, pp. 185–207.
- [46] Malcomson J. (1981) "Unemployment and the efficiency wage hypothesis", *The Economic Journal*, 91: 848–886.
- [47] Yellen J. (1984) "Efficiency wage models of unemployment", *American Economic Review*, 74: 200–205.
- [48] Akerlof George A. (1984) "Gift exchange and efficiency wage theory: four views", *American Economic Review Proceedings*, 74, : 79–83.
- [49] Akerlof G., Yellen J. (1986) *Efficiency wage models of the labor market*, Cambridge University Press, Cambridge.
- [50] Katz L. (1986) "Efficiency wage theories: A partial evaluation", *In: NBER Macroeconomics Annual*, pp. 235–276.
- [51] Baumeister R. (1984) "Choking under pressure: Self-consciousness and paradoxical effects of incentives on skillful performance", *Journal of Personality and Social Psychology*, 46: 610–662.
- [52] Baumeister R., Showers C. (1986) "A review of paradoxical performance effects: choking under pressure in sports and mental tests", *European Journal of Social Psychology*, 16: 361–383.
- [53] Beilock S., Carr T. (2001) "On the fragility of skilled performance: what governs choking under pressure?", *Journal of Experimental Psychology: General*, 130: 701–725.
- [54] DeCaro M., Thomas R., Albert N., Beilock S. (2011) "Choking under pressure: multiple routes to skill failure", *Journal of Experimental Psychology: General*, 140 (1): 390–406.
- [55] Ariely D., Gneezy U., Loewenstein G., Mazar N. (2009) "Large stakes and big mistakes", *Review of Economic Studies* 76 (2): 451–469.
- [56] Dohmen T. (2008) "Do professionals choke under pressure?", *Journal of Economic Behavior & Organization*, 65: 636–653.



- [57] Worthy D., Markman A., Maddox W. (2009) "Choking and excelling at the free throw line", *International Journal of Creativity & Problem Solving* 19 (1): 53–58.
- [58] Cao Z., Price J., Stone D. (2011) "Performance under pressure in the NBA", *Journal of Sports Economics*, 12 (1): 231–252.
- [59] Riphahn R. (2004) "Employment protection and effort among German employees", *Economics Letters*, 85:, 353–357.
- [60] Ichino A., Riphahn R. (2005) "The effect of employment protection on worker effort: Absenteeism during and after probation", *Journal of the European Economic Association*, 1: 120–143.
- [61] Ichino A., Maggi G. (2000) "Work environment and individual background: Explaining regional shirking differentials in a large Italian firm", *Quarterly Journal of Economics*, 3: 1057–1090.
- [62] Barmby T., Sessions J., Treble J.G. (1994) "Absenteeism, efficiency wages, and shirking", *Scandinavian Journal of Economics* 96 (4): 561–566.
- [۶۳] اسلامی آذر (۱۳۸۷) بی تفاوتی سازمانی: استراتژی تئوری مفهوم سازی بنیادی، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه عالمه طباطبایی، پردیس تحصیلات تکمیلی خودگردان.
- [۶۴] سالاریه نوراله (۱۳۸۹) «طراحی سنجۀ اندازه گیری بی تفاوتی سازمانی: پژوهش ترکیبی»، *اندیشه مدیریت راهبردی*، صص ۷۹–۹۹.
- [65] Shahinpoor N., Matt B. (2007) "The power of one: Dissent and organizational life", *Journal of Business Ethics*, 74 (1): 37-48.
- [66] Kramer R. (2006) "Overcome organizational Indifference", *Nonprofit World*, Vol. 24, p.14.
- [67] Willemsen MC and Keren G. (2009) "The meaning of indifference in choice behavior: Asymmetries in adjustments embodied in matching", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 10, No. 4, pp. 42-59.
- [68] Murphy M. G., Davey K. M. (2002) "Ambiguity, Ambivalence and Indifference in Organizational Values", *Human Resource Management Journal*, 12(1): 17- 30.



[۶۹] کورمن آ. (۱۳۷۰) روانشناسی صنعت و سازمان، (حسین شکرشکن، مترجم)، تهران: وزارت فرهنگ و ارشاد اسلامی.

[70] Huber J. (2002) "Expressing preferences in a principal- agent task: A comparison of choice, rating and matching", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 87(1): 66-90.

[71] Davison H. K., Bing. M. N. (2008) "The Multidimensionality of the Equity Sensitivity Construct: Integrating Separate Benevolence and Entitlement Dimensions for Enhanced Construct Measurement", *Journal of Managerial Issues*, 20(1): 131-50.

