

## Research Paper



## A Study of the effect of organizational justice and task visibility on teachers' perception of colleagues' social loafing

Leili Sheikhi <sup>1\*</sup>, Ahmadreza Sheikhi <sup>2</sup>, Reza Hoveida <sup>3</sup>, Leila Moghtadaei <sup>4</sup>

1. Ph.D. Student of Higher Education Administration, Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran

2. Master of Sport Management, Islamic Azad University of Taft, Yazd, Iran

3. Associate Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran

4. Assistant Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Educational Sciences and Psychology, University of Isfahan, Isfahan, Iran



### Article Info:

**Received:** 2023/12/5

**Accepted:** 2024/1/23

**PP:** 17

Use your device to scan and read the article online:



**DOI:** 10.22098/AEL.2024.14164.1386

### Keywords:

perception of coworkers social loafing, organizational justice, tasks visibility, Primary teachers

### Abstract

**Background and Objective:** Today, many organizations are facing the phenomenon of social loafing and it can be said that social loafing has become a powerful deterrent and a hidden dangerous factor in organizations. This research was conducted with the aim of investigating the impact of organizational justice and task visibility on teachers' perception of their colleagues' social loafing

**Research methodology:** This study is applied in nature, serving a specific purpose, and employs a correlational research approach. The statistical population of this study included all primary school teachers in Falavarjan County during the academic year of 1401-1402, estimated to be 416 individuals. Utilizing the Krejci and Morgan table, a sample of 200 participants was selected through a simple random sampling technique. The data collection instruments employed in this research comprised questionnaires on coworkers' social loafing perception, task visibility, and organizational justice. The collected data was analyzed using Pearson's correlation coefficient test and regression analysis through SPSS-26 software.

**Findings:** The findings indicated a significant inverse relationship between organizational justice and task visibility with the perception of colleagues' social loafing. Moreover, distributive justice was found to predict approximately 16% of the perception of coworkers' social loafing. Additionally, both distributive justice and task visibility together accounted for 21% of the perception of colleagues' social loafing.

**Conclusion:** when primary school teachers perceive fair treatment and acknowledge the full recognition of their individual contributions by their superiors within a team setting, their perception of colleagues' social loafing diminishes.

**Citation:** Sheikhi, L., Sheikhi, A., Hoveida, R., Moghtadaei, L. (2024), A Study of the effect of organizational justice and task visibility on teachers' perception of colleagues' social loafing, *Journal of Applied Educational Leadership*, 4(4), 119-135. Persian

\*Corresponding author: Leili Sheikhi

**Address:** Ph.D. Student of Higher Education Administration, Department of Educational Sciences, University of Isfahan, Isfahan, Iran

**Tell:** 09134059642

**Email:** leili.sheikhii@gmail.com

## Extended Abstract

### Introduction:

The inadequate effort exerted by certain individuals within a collective can be a catalyst for the overall failure or subpar performance of the entire group. This form of aberrant conduct within an establishment is referred to as social loafing. Social loafing pertains to the inclination of individuals to exert less of their potential in order to attain the objectives set forth by the organization when engaging in group endeavors. Organizational justice and task visibility are two pivotal factors that possess the greatest foundation within the realm of literature on social loafing. The perception of social loafing among colleagues may differ amongst employees within an establishment, and the significance of scrutinizing this behavior within the context of educational organizations, where the importance of collaboration is of utmost importance, supersedes that of other establishments. Consequently, this study aims to explore the influence of organizational justice and task visibility on teachers' interpretation of their peers' social loafing.

### Methodology:

This study is of a practical nature with a specific objective, and employs a research approach that seeks to establish connections. The target population for this study comprises all elementary school teachers in Flavarjan County during the academic year 1401-1402, estimated to be 416 in number. Following the guidelines of Krejci and Morgan, a sample of 200 individuals was selected using the simple random sampling method. The instruments used for data collection in this study consist of questionnaires pertaining to the perception of coworker social loafing, visibility of tasks, and organizational justice. The data obtained was analyzed using Pearson's correlation coefficient test and regression analysis in the SPSS-26 software.

### Results:

The data derived from this study presents that the perception of coworkers' social loafing, visibility of tasks, organizational justice, and the dimensions of organizational justice (distributive justice, procedural justice, and interactional justice) are moderate. In other words, these variables, in terms of the research sample, do not exhibit high or low levels. The findings of Pearson's correlation test demonstrate a significant inverse relationship between the perception of coworkers' social loafing and the visibility of tasks ( $r=-0.395$ ) as well as organizational justice ( $r=-0.424$ ). This implies that an increase in organizational justice and tasks visibility leads to a decrease in the perception of coworkers' social loafing. Furthermore, among these two variables, organizational justice has a more considerable impact on the perception of coworkers' social loafing. Organizational justice and tasks visibility also display a significant direct relationship ( $r=0.869$ ). Consequently, an increase (decrease) in organizational justice results in an increase (decrease) in tasks visibility. Additionally, it was observed that the perception of coworkers' social loafing exhibits a significant inverse relationship with all dimensions of organizational justice, with distributive justice displaying the highest correlation and exerting the most influence on the perception of coworkers' social loafing. The results of the regression analysis presented in Table 1 reveal that in the first regression model, where distributive justice is included as a predictor variable, the coefficient of determination is 0.158. This indicates that distributive justice predicts approximately 16% of the perception of coworkers' social loafing. In the second regression model, which includes distributive justice and tasks visibility as predictor variables, the coefficient of determination is 0.210. This suggests that distributive justice and tasks visibility collectively predict 21% of the perception of colleagues' social loafing.

**Table 1: The results of the regression analysis of organizational justice variables and the observability of tasks in predicting the perception of social avoidance of colleagues.**

Model	The correlation coefficient	The coefficient of determination	Adjusted coefficient of determination	Durbin-Watson statistic
1	0.397	0.158	0.154 <sup>a</sup>	
2	0.452	.0210	0.202 <sup>b</sup>	2.145

a. Predictors: distributive justice

b. Predictors: distributive justice, task visibility

### Discussion and conclusion

With the escalation of distributive justice and the enhanced visibility of tasks, the perception of social loafing among teachers regarding their colleagues diminishes. Consequently, one can deduce that augmenting the impartiality of the outcomes that individuals derive from their own inputs in comparison to those of others diminishes their perception of social loafing among coworkers. In a parallel vein, if individuals hold the belief that their managers possess full awareness of their individual contributions to teamwork, their perception of social loafing among coworkers will be mitigated.





## بررسی تاثیر عدالت سازمانی و قابلیت مشاهده پذیری وظایف بر ادراک معلمان از طفره‌روی اجتماعی همکاران

لیلی شیخی<sup>۱\*</sup>، احمد رضا شیخی<sup>۲</sup>، رضا هویدا<sup>۳</sup>، لیلا مقتدایی<sup>۴</sup>

۱. دانشجوی دکترای مدیریت آموزش عالی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.
۲. کارشناس ارشد مدیریت تربیت بدنی، دانشگاه آزاد اسلامی تفت، یزد، ایران.
۳. دانشیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.
۴. استادیار گروه مدیریت آموزشی، دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران.



اطلاعات مقاله:

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۹/۱۴

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۱۱/۰۲

شماره صفحات: ۱۷

از دستگاه خود برای اسکن و خواندن مقاله به صورت آنلاین استفاده کنید:



DOI: 10.22098/AEL.2024.14  
164.1386

واژه‌های کلیدی:

ادراک طفره‌روی اجتماعی همکاران، عدالت سازمانی، قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف، معلمان ابتدایی.

### چکیده

**مقدمه و هدف:** امروزه، سازمان‌های بسیاری با پدیده‌ی طفره‌روی اجتماعی مواجه هستند و می‌توان گفت که طفره‌روی اجتماعی به یک نیروی بازدارنده‌ی قدرتمند و یک عامل نهفته‌ی خطرناک در سازمان‌ها تبدیل شده است. این پژوهش با هدف بررسی رابطه‌ی عدالت سازمانی و قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف بر ادراک طفره‌روی اجتماعی همکاران در بین معلمان انجام شده است.

**روش‌شناسی پژوهش:** این پژوهش از نظر هدف کاربردی و به لحاظ روش انجام پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه‌ی آماری این پژوهش، عبارت است از کلیه‌ی معلمان ابتدایی شهرستان فلاورجان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ که تعداد آن‌ها ۴۱۶ نفر برآورد شد. بر اساس جدول کرجسی و مورگان، تعداد ۲۰۰ نفر از این جامعه‌ی آماری به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه‌ی آماری انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها در این پژوهش شامل پرسش‌نامه‌های ادراک طفره‌روی اجتماعی همکاران، قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف و عدالت سازمانی است. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از آزمون ضریب همبستگی گشتاوری پیرسون و تحلیل رگرسیون چندگانه به شیوه‌ی گام به گام در نرم‌افزار SPSS-۲۶ انجام گرفت.

**یافته‌ها:** نتایج بررسی‌ها نشان داد که عدالت سازمانی و قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف رابطه‌ی معناداری در جهت عکس با ادراک طفره‌روی اجتماعی همکاران دارند. همچنین عدالت توزیعی حدود ۱۶ درصد از ادراک طفره‌روی اجتماعی همکاران و عدالت توزیعی و قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف به‌طور همزمان ۲۱ درصد از ادراک طفره‌روی اجتماعی همکاران را پیش‌بینی می‌کنند.

**بحث و نتیجه‌گیری:** زمانی که معلمان درک کنند که با آن‌ها منصفانه رفتار می‌شود و مدیرانشان از مشارکت‌های فردی آن‌ها در کار گروهی آگاهی کاملی دارند، ادراک آن‌ها در مورد طفره‌روی اجتماعی همکاران کاهش می‌یابد.

**استناد:** شیخی، لیلی؛ شیخی، احمد رضا؛ هویدا، رضا؛ و مقتدایی، لیلا. (۱۴۰۲). بررسی تاثیر عدالت سازمانی و قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف بر ادراک معلمان از طفره‌روی اجتماعی همکاران. فصلنامه علمی- پژوهشی رهبری آموزشی کاربردی، ۴(۴)، ۱۱۹-۱۳۵.

\*نویسنده مسئول: لیلی شیخی

نشانی: دانشجوی دکترای مدیریت آموزش عالی، گروه علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان، اصفهان، ایران

تلفن: ۰۹۱۳۴۰۵۹۶۴۲

پست الکترونیکی: leili.sheikhii@gmail.com

امروزه، سازمان‌ها مهم‌ترین نهادهای اجتماعی جوامع هستند که دامنه‌ی تأثیر آن‌ها بر جنبه‌های مختلف زندگی انسان‌ها بسیار گسترده است. سازمان‌ها در تعامل با محیط بیرونی و درونی خود، همیشه خواهان موفقیت و حرکت از وضعیت موجود به وضع مطلوب هستند و موفقیتشان مرهون نحوه‌ی برقراری ارتباط درست با محیط پیرامون است (Hajilo et al, 2022). عامل نیروی انسانی به‌عنوان گرداننده‌ی اصلی هر سازمان، مهم‌ترین و حساس‌ترین عنصر جامعه محسوب می‌شود (Pezeshkifar et al, 2022)؛ به همین دلیل کارایی بالای نیروی انسانی، به‌عنوان بزرگ‌ترین مزیت رقابتی سازمان‌ها و جامعه به‌شمار می‌آید (Amerian et al, 2023). در شرایط کنونی، به‌دلیل گستردگی مشاغل (Sabokro et al, 2018) و پیچیدگی محیط کسب و کار (Rahimnia et al, 2020) اهمیت گروه‌ها و کار گروهی بیش از گذشته نمایان شده و حرکت سازمان‌ها به سمت کارهای گروهی را اجتناب‌ناپذیر ساخته است. مزیت کارهای گروهی این است که زمانی که انجام وظایف به ترکیبی از چندین مهارت و تجربه‌ی کاری نیاز داشته باشد، کار گروهی نسبت به تلاش‌های فردی کارایی و نتیجه‌ی بهتری خواهد داشت (Ulke & Bilgic, 2011). عوامل متعددی می‌توانند کارایی کار گروهی را تحت‌تأثیر قرار دهند که یکی از آن‌ها رفتارهای انحرافی اعضای گروه در سطح سازمان است. به‌عنوان مثال، کوتاهی و کم‌کاری برخی از افراد گروه در انجام وظایف می‌تواند باعث شکست یا عملکرد ضعیف کل گروه شود. این نوع رفتار انحرافی در سازمان تحت عنوان طفره‌روی اجتماعی<sup>۱</sup> نام‌گذاری شده است. اصطلاح طفره‌روی اجتماعی، اولین بار توسط (Latane et al, 1979) معرفی شد و به تمایل افراد برای استفاده‌ی کم‌تر از توان خود در دستیابی به اهداف سازمان در هنگام مشارکت در کار گروهی اشاره دارد (Chen Goh & Pheng Lim, 2004). طفره‌روی اجتماعی زمانی اتفاق می‌افتد که یک فرد در یک گروه احساس کند که می‌تواند وقت آزاد بیشتری داشته باشد و این کار عواقب منفی نخواهد داشت (Salimi et al, 2021). امروزه، سازمان‌های بسیاری با پدیده‌ی طفره‌روی اجتماعی مواجه هستند و می‌توان گفت که طفره‌روی اجتماعی به یک نیروی بازدارنده‌ی قدرتمند و یک عامل نهفته‌ی خطرناک در سازمان‌ها تبدیل شده است (Sepahovand et al, 2020). کاهش طفره‌روی اجتماعی یک عامل حیاتی برای دستیابی به اثربخشی مطلوب در هر سازمان وابسته به کار گروهی است و تعیین‌گرایی به این موضوع در سازمان‌ها و بررسی عواملی که ممکن است باعث ایجاد آن شوند، برای جلوگیری از شکل‌گیری پیامدهای منفی آن بسیار حائز اهمیت است (Himmetoğlu et al, 2022). متغیرهایی از جمله عدالت سازمانی<sup>۲</sup>، قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف<sup>۳</sup>، انسجام گروه<sup>۴</sup>، خودکارآمدی<sup>۵</sup>، اعتماد به رهبر<sup>۶</sup>، حمایت سازمانی ادراک شده<sup>۷</sup>، مبادله رهبر-عضو<sup>۸</sup>، وابستگی متقابل وظیفه<sup>۹</sup> و انگیزه درونی<sup>۱۰</sup> همگی عوامل مرتبطی با طفره‌روی اجتماعی هستند (Stouten & Liden, 2020). از بین این متغیرها، عدالت سازمانی و قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف، دو عامل بسیار مهم هستند که بیشترین پیشینه در ادبیات طفره‌روی اجتماعی را در بر می‌گیرند. عدالت سازمانی مقدمه‌ی احتمالی طفره‌روی اجتماعی است و پژوهش‌ها نشان داده‌اند، وقتی که درک اعضای گروه از وجود عدالت در سازمان افزایش یابد، سطح طفره‌روی اجتماعی آن‌ها کاهش می‌یابد (Yavas, 2020). در عدالت سازمانی فرد ارزیابی می‌کند که آیا تصمیم سازمانی با توجه به دو اصل قضاوت (میزان و صحت) اتخاذ شده است یا خیر؟ (Stedadi et al, 2022). درک افراد از عدالت سازمانی می‌تواند بر رفتار و توانایی ارتباط برقرار کردن با دیگران تأثیر بگذارد (Nikkhoamiri et al, 2021). عدالت سازمانی از سه بعد عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مراوده‌ای تشکیل شده است. عدالت توزیعی با معیارهایی مانند فراهم کردن فرصت‌های برابر برای کارکنان، پاداش دادن بر اساس مشارکت آن‌ها و در نظر گرفتن نیازهای آن‌ها ارزیابی می‌شود (Cropanzano et al, 2007). عدالت رویه‌ای منوط به ارزیابی کارکنان درباره‌ی درستی یا نادرستی رویه‌ها و

<sup>1</sup> social loafing

<sup>2</sup> organizational justice

<sup>3</sup> task visibility

<sup>4</sup> group cohesion

<sup>5</sup> self-efficacy

<sup>6</sup> trust in the leader

<sup>7</sup> perceived organizational support

<sup>8</sup> leader-member exchange

<sup>9</sup> task interdependence

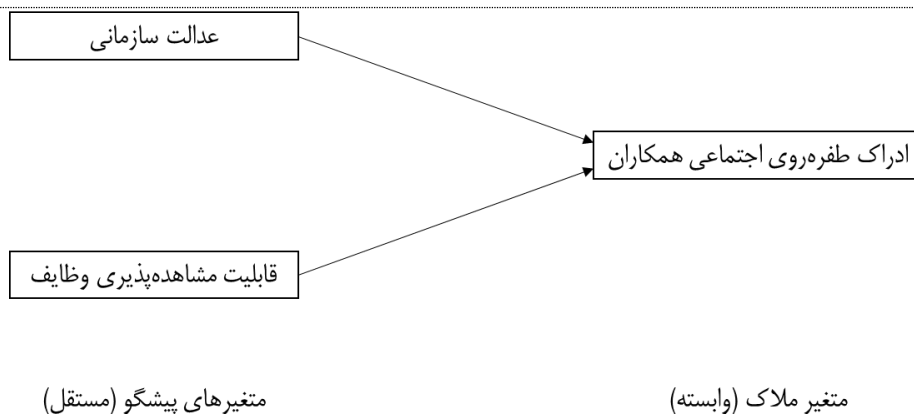
<sup>10</sup> intrinsic motivation



روش‌هایی است که در اخذ تصمیمات به آن‌ها مربوط می‌شوند (Samadi Miyarklaie & Samadi Miyarklaie, 2022). عدالت مراوده ای نیز شامل ارزیابی‌های کارکنان در رابطه با مناسب بودن رفتاری است که از سوی سرپرستان خود دریافت می‌کنند (Colquitt et al., 2012). قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف، یکی دیگر از عامل‌های مؤثر بر طفره‌روی اجتماعی است که سطح اعتقاد افراد را به میزان آگاهی دیگران از مشارکت‌های فردی در کار گروهی نشان می‌دهد. سطح قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف در کار گروهی به ماهیت کار و همچنین توجه سرپرستان یا سایر اعضای گروه بستگی دارد؛ هنگامی که قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف زیاد است، افراد انگیزه‌ی بیش‌تری برای مشارکت پیدا می‌کنند و تمایل آن‌ها به طفره رفتن اجتماعی کاهش می‌یابد (Byun et al, 2020) و زمانی که قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف پایین باشد، ممکن است افراد به این ذهنیت برسند که با تلاش بیش‌تر یا کم‌تر در انجام وظایف‌شان، منفعت یا مجازاتی نصیب‌شان نمی‌شود و به طفره‌روی در کار تمایل پیدا کنند (Himmetoğlu et al, 2022). (Szymanski & Harkins, 1987) و (Harkins & Szymanski, 1989) در دو مطالعه با فاصله‌ی دو سال ثابت کردند که عدم ارزیابی و کنترل لازم توسط مسئولان گروه‌ها و یا مدیران سازمان، سبب کاهش تلاش آگاهانه افراد در قالب کار گروهی در سطح تیم یا افزایش طفره روی اجتماعی می‌شود. به عبارت دیگر، زمانی که سرپرست از تلاش‌های فردی افراد گروه آگاه است و بر مشارکت آنان را نظارت می‌کند، افراد حداکثر تلاش و مشارکت خود را در وظایف به کار می‌گیرند، زیرا بر این باورند که تلاش و دروندادهای فردی آن‌ها ضروری محسوب می‌شود و بالعکس وقتی دروندادهای فردی، قابل شناسایی و تمایز از دروندادهای دیگر اعضا نیست، کارکنان ممکن است ادراک کنند که از تلاش زیاد هیچ سود و منفعتی و از تلاش کم، تنبیه و مجازاتی متوجه آنها نخواهد بود (Akbari et al, 2011).

کارکنان یک سازمان ممکن است نسبت به طفره‌روی اجتماعی همکاران، درک متفاوتی داشته باشند. (Hung et al, 2009) بیان می‌کنند که ادراک طفره‌روی اجتماعی همکاران، منعکس‌کننده‌ی ادراکی است که افراد در مورد کاهش عملکرد همکاران خود به دست می‌آورند و آن را شامل ارزیابی عملکرد همکاران، دریافت پاداش برابر در برابر تلاش کم‌تر و ادراک از غیرمنصفانه بودن برخورد سازمانی نسبت به کارکنان می‌دانند. اهمیت بررسی ادراک افراد از طفره‌روی اجتماعی همکاران در سازمان‌های آموزشی که ضرورت توجه به اهمیت کار گروهی در آن‌ها بسیار حیاتی است، نسبت به سایر سازمان‌ها بیش‌تر است. این سازمان‌ها عموماً ساختارهای پیوندی ضعیفی دارند که برقراری روابط بین اهداف، فرایندها و خروجی‌ها در آن‌ها دشوار است و تخصص و استقلال معلمان در کلاس درس، اغلب منجر به تأکید بر عملکرد فردی به جای عملکرد گروهی می‌شود. با این حال، مشارکت معلمان در کارهای گروهی نه تنها برای افزایش عملکرد مدرسه، بلکه برای ایجاد الگویی برای دانش‌آموزان که تعیین‌کننده آینده‌ی جامعه خواهند بود، نیاز است. چرا که در سازمان‌های آموزشی، معلمان یک عامل تعیین‌کننده‌ی مهم در رفتارهای کودکان از طریق یادگیری اجتماعی هستند. به همین دلیل، بررسی انحراف‌های اجتماعی مانند طفره‌روی اجتماعی در بین معلمان و تشخیص صحیح دلایل آن برای اتخاذ تدابیر لازم برای به حداقل رساندن آن در مدارس ضروری است. پژوهش‌های بسیاری ثابت کردند که عدالت سازمانی و قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف، عامل‌های مرتبطی با ادراک طفره‌روی اجتماعی همکاران هستند. همچنین، پژوهش‌هایی وجود دارد که این دو متغیر را به‌عنوان پیش‌آیندهای ادراک طفره‌روی اجتماعی همکاران مورد بررسی قرار داده‌اند. اما، پژوهش‌های اندکی در ایران وجود دارد که به‌طور همزمان به بررسی رابطه‌ی ادراک طفره‌روی اجتماعی همکاران با عدالت سازمانی و قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف در بین معلمان پرداخته باشد. لذا هدف این پژوهش، بررسی رابطه‌ی عدالت سازمانی و قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف با ادراک طفره‌روی اجتماعی همکاران در بین معلمان ابتدایی شهرستان فلاورجان است. در راستای این هدف، مدل فرضی مورد آزمون به‌صورت شکل (۱) مطرح شده است و با توجه به این مدل، فرضیه‌های زیر مورد آزمون قرار می‌گیرند:

- عدالت سازمانی و قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف رابطه‌ی معناداری با ادراک از طفره‌روی اجتماعی همکاران دارند.
- عدالت سازمانی و قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف از نظر آماری پیش‌بینی‌کننده‌های معناداری برای ادراک طفره‌روی اجتماعی همکاران هستند.



شکل ۱: مدل فرضی مورد آزمایش

### روش‌شناسی پژوهش

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه‌ی عدالت سازمانی و قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف با ادراک طفره‌روی اجتماعی همکاران در بین معلمان است. این پژوهش از نظر هدف کاربردی و به لحاظ روش انجام پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی است. جامعه‌ی آماری این پژوهش، عبارت است از کلیه‌ی معلمان ابتدایی شهرستان فلاورجان در سال تحصیلی ۱۴۰۱-۱۴۰۲ که تعداد آن‌ها ۴۱۶ نفر برآورد شد. بر اساس جدول کرجسی و مورگان، تعداد ۲۰۰ نفر از این جامعه‌ی آماری به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه‌ی آماری انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات این پژوهش شامل پرسش‌نامه‌های ادراک طفره‌روی اجتماعی همکاران (جورج<sup>۱</sup>، ۱۹۹۲)، قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف (اولکه<sup>۲</sup>، ۲۰۰۶) و عدالت سازمانی (نیهوف و مورمن<sup>۳</sup>، ۱۹۹۳) است که به‌صورت زیر هستند:

#### • پرسش‌نامه ادراک طفره‌روی اجتماعی همکاران (جورج، ۱۹۹۲)

پرسش‌نامه ادراک طفره‌روی اجتماعی همکاران دارای ۱۰ سؤال است و بر اساس طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت به سنجش ادراک طفره‌روی اجتماعی همکاران می‌پردازد. (همیمیت‌اوقلو<sup>۴</sup> و همکاران، ۲۰۲۲) برای تعیین تناسب این مقیاس از تحلیل عاملی تأییدی استفاده کردند و ضریب آلفای کرونباخ این مقیاس را برابر با ۰/۹۱ به دست آوردند که نشان‌دهنده‌ی پایایی مناسب این پرسش‌نامه است. (حمیدی<sup>۵</sup>، ۲۰۲۱) پایایی و روایی نسخه‌ی فارسی این پرسش‌نامه‌ی را مورد سنجش قرار داد و نشان داد که پایایی (آلفای کرونباخ = ۰/۸۵) و روایی محتوایی، صوری و ملاکی این پرسش‌نامه مورد تأیید است.

#### • پرسش‌نامه قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف (اولکه، ۲۰۰۶)

مقیاس اصلی سنجش قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف، توسط (جورج، ۱۹۹۲) ایجاد و انطباق آن به زبان ترکی توسط (اولکه، ۲۰۰۶) انجام شد. در نتیجه‌ی مطالعات انجام شده (اولکه، ۲۰۰۶) با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی و تأییدی، ۶ گویه در مقیاس اصلی حفظ شد و این آیتم‌ها تحت یک عامل، دسته‌بندی شدند. (اولکه، ۲۰۰۶)، پایایی (ضریب آلفای کرونباخ = ۰/۷۹) و روایی محتوایی پرسش‌نامه‌ی قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف را تأیید نمود. (اکبری<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۱۱) ضرائب اعتبار این مقیاس را با استفاده از روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب برابر با ۰/۷۶ و ۰/۷۸ محاسبه کردند و برای تعیین روایی این مقیاس از یک سنجه تک ماده‌ای استفاده کردند و ضریب روایی حاصل ۰/۸۲ به دست آمد.

#### • پرسش‌نامه عدالت سازمانی (نیهوف و مورمن، ۱۹۹۳)

<sup>1</sup> George

<sup>2</sup> Ulke

<sup>3</sup> Niehoff & Moorman

<sup>4</sup> Himmetoğlu

<sup>5</sup> Hamidi

<sup>6</sup> Akbari

پرسش‌نامه عدالت سازمانی (نیپوف و مورمن، ۱۹۹۳) دارای ۲۰ سؤال است و هدف آن سنجش عدالت سازمانی و ابعاد آن (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مرادده‌ای) در طیف پنج‌درجه‌ای لیکرت است. در پژوهش (شیخی و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۲۱)، روایی محتوایی و صوری این پرسش‌نامه و پایایی آن با آلفای کرونباخ ۰/۸۳ مورد تأیید قرار گرفت. در پژوهش حاضر نیز برای بررسی روایی سه پرسش‌نامه‌ی ذکر شده، با توجه به استاندارد بودن پرسش‌نامه‌ها از روایی صوری استفاده شد. بدین منظور، ابتدا پرسش‌نامه‌ها ترجمه شد و طرح اولیه تهیه گردید و توسط چند تن از اساتید خبره‌ی رشته‌ی مدیریت آموزشی مورد بررسی قرار گرفتند. سپس مواردی جهت اصلاح، پیشنهاد گردید و پس از اعمال اصلاحات مورد نظر، پرسش‌نامه‌ی نهایی تدوین گردید. برای بررسی پایایی پرسش‌نامه‌ها نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد که ضرائب محاسبه شده برای پرسش‌نامه‌های ادراک طفره‌روی اجتماعی همکاران، قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف و عدالت سازمانی به‌ترتیب برابر با ۰/۹۱۵، ۰/۹۳۶ و ۰/۹۳۵ بودند. لذا در این پژوهش، روایی صوری و محتوایی و پایایی پرسش‌نامه مورد تأیید است.

## یافته‌ها

جدول ۱: توزیع فراوانی مربوط به ویژگی‌های جمعیت‌شناختی

ویژگی	سطح‌های مختلف ویژگی	فراوانی	درصد فراوانی
جنسیت	زن	۱۲۹	۶۴/۵
	مرد	۷۱	۳۵/۵
	کل	۲۰۰	۱۰۰
سن	۲۰-۲۹ سال	۵۸	۲۹
	۳۰-۳۹ سال	۶۴	۳۲
	۴۰-۴۹ سال	۴۱	۲۰/۵
	بالاتر از ۴۹ سال	۳۷	۱۸/۵
	کل	۲۰۰	۱۰۰
سطح تحصیلات	کم‌تر از کارشناسی	۸	۴
	کارشناسی	۹۲	۴۶
	کارشناسی ارشد	۷۳	۳۶/۵
	بالاتر از کارشناسی ارشد	۲۷	۱۳/۵
کل	۲۰۰	۱۰۰	
میزان سابقه کار	کم‌تر از ۵ سال	۷۲	۳۶
	۵-۱۰ سال	۳۶	۱۸
	۱۱-۱۵ سال	۲۸	۱۴
	۱۶-۲۰ سال	۲۱	۱۰/۵
	بیش‌تر از ۲۰ سال	۴۳	۲۱/۵
کل	۲۰۰	۱۰۰	

داده‌های حاصل از این پژوهش در دو بخش توصیفی و استنباطی مورد بررسی قرار گرفتند. در بخش توصیفی، ابتدا ویژگی‌های جمعیت‌شناختی پژوهش با استفاده از جدول‌های فراوانی بررسی می‌شوند و سپس متغیرهای پژوهش با استفاده از شاخص‌های مرکزی و پراکندگی به دست آمده، مورد بررسی قرار می‌گیرند. بنا بر اطلاعات به‌دست آمده در جدول (۱)، ۶۴/۵ درصد از افراد شرکت‌کننده، زن و ۳۵/۵ درصد از آن‌ها مرد بودند. همچنین، ۲۹ درصد از افراد ۲۰-۲۹ سال، ۳۲ درصد از افراد ۳۰-۳۹ سال، ۲۰/۵ درصد از افراد ۴۰-۴۹ سال و ۱۸/۵ درصد از افراد بالاتر از ۴۹ سال سن داشته‌اند. به علاوه، ۴ درصد از افراد دارای مدرک کم‌تر از

<sup>1</sup> Sheikhi



کارشناسی، ۴۶ درصد از افراد دارای مدرک کارشناسی، ۳۶/۵ درصد دارای کارشناسی ارشد و ۱۳/۵ درصد دارای مدرک بالاتر از کارشناسی ارشد بوده‌اند. ۳۶ درصد از افراد دارای سابقه کاری کم‌تر از ۵ سال، ۱۸ درصد از افراد دارای ۵-۱۰ سال سابقه کاری، ۱۴ درصد از افراد دارای ۱۱-۱۵ سال سابقه کاری، ۱۰/۵ درصد از افراد دارای ۱۶-۲۰ سال سابقه کاری و ۲۱/۵ درصد از افراد دارای سابقه کاری بیش‌تر از ۲۰ سال هستند. در ادامه شاخص‌های مرکزی و پراکندگی متغیرهای پژوهش مانند حد اقل مقدار، حد اکثر مقدار، میانگین و انحراف معیار محاسبه شدند و یافته‌های مربوطه در جدول (۲) ارائه شدند. جدول (۲) نشان می‌دهد که ادراک معلمان از طفره‌روی اجتماعی همکاران (میانگین=۲/۷۱ و انحراف معیار=۰/۸۰)، قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف (میانگین=۳/۱۱ و انحراف معیار=۱/۰۰۱)، عدالت سازمانی (میانگین=۳/۱۵ و انحراف معیار=۰/۶۷) و ابعاد عدالت سازمانی (عدالت توزیعی (میانگین=۲/۷۶ و انحراف معیار=۰/۷۱)، عدالت رویه‌ای (میانگین=۳/۲۸ و انحراف معیار=۰/۷۴) و عدالت مرادده‌ای (میانگین=۳/۲۷ و انحراف معیار=۰/۸۲) به صورت متوسط است؛ یعنی سطح این متغیرها از نظر نمونه پژوهش، نه زیاد است و نه کم.

جدول ۲: آمار توصیفی برای نظرات معلمان در مورد متغیرهای پژوهش

متغیر	مؤلفه	تعداد	تعداد گویه‌ها	حد اقل مقدار	حد اکثر مقدار	میانگین ( $\bar{X}$ )	انحراف معیار
ادراک طفره‌روی اجتماعی همکاران	-	۲۰۰	۱۰	۱	۴/۲۰	۲/۷۱	۰/۸۰
قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف	-	۲۰۰	۶	۱	۵	۳/۱۱	۱/۰۰۱
عدالت سازمانی	عدالت توزیعی	۲۰۰	۵	۱	۴/۴۰	۲/۷۶	۰/۷۱
	عدالت رویه‌ای	۲۰۰	۶	۱/۸۳	۵	۳/۲۸	۰/۷۴
	عدالت مرادده‌ای	۲۰۰	۹	۱/۲۲	۵	۳/۲۷	۰/۸۲
کل عدالت سازمانی		۲۰۰	۲۰	۱/۷۵	۴/۷۵	۳/۱۵	۰/۶۷

آزمون فرضیه‌ها با استفاده از آمار استنباطی به صورت زیر صورت می‌گیرد:

### عدالت سازمانی و قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف رابطه‌ی معناداری با ادراک از طفره‌روی اجتماعی همکاران دارند.

جدول ۳: ضرایب همبستگی بین ادراک طفره‌روی اجتماعی همکاران، عدالت سازمانی و قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف

متغیر	مؤلفه	طفره‌روی اجتماعی	قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف	عدالت توزیعی	عدالت رویه‌ای	عدالت مرادده‌ای	کل عدالت سازمانی
ادراک طفره‌روی اجتماعی همکاران	-	۱					
قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف	-	۰/۳۹۵**	۱				
عدالت سازمانی	عدالت توزیعی	۰/۳۹۷**	۰/۴۹۴**	۱			
	عدالت رویه‌ای	۰/۳۱۳**	۰/۷۴۷**	۰/۵۱۸**	۱		
	عدالت مرادده‌ای	۰/۳۸۹**	۰/۸۸۹**	۰/۵۰۳**	۰/۷۵۸**	۱	
کل عدالت سازمانی		۰/۴۲۴**	۰/۸۶۹**	۰/۷۱۴**	۰/۸۸۶**	۰/۹۳۷**	۱

\*\* همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنادار است.

با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون، معناداری روابط بین متغیرهای پژوهش بررسی می‌شود. در این پژوهش، ادراک طفره‌روی اجتماعی همکاران، متغیر ملاک و عدالت سازمانی و قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف به عنوان متغیرهای پیش‌بین در نظر گرفته شده‌اند. یافته‌های آزمون همبستگی پیرسون در جدول (۳) نشان می‌دهند که ادراک طفره‌روی اجتماعی همکاران رابطه‌ی معناداری در جهت عکس با قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف ( $r = -0/395$ ) و عدالت سازمانی ( $r = -0/424$ ) دارد. یعنی افزایش دو متغیر عدالت سازمانی و قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف باعث کاهش ادراک طفره‌روی اجتماعی همکاران می‌شوند و از بین دو متغیر عدالت سازمانی و قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف، متغیر عدالت سازمانی تأثیر بیش‌تری بر ادراک طفره‌روی اجتماعی همکاران دارد. عدالت سازمانی و قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف نیز رابطه‌ی

معناداری در جهت مستقیم با هم دارند ( $T=0/869$ ). یعنی افزایش (کاهش) عدالت سازمانی باعث افزایش (کاهش) قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف می‌شود. همچنین، مشاهده می‌شود که ادراک طفره‌روی اجتماعی همکاران رابطه‌ی معناداری در جهت عکس با تمامی ابعاد عدالت سازمانی اعم از عدالت توزیعی ( $T=-0/397$ )، عدالت رویه‌ای ( $T=-0/313$ ) و عدالت مرادده‌ای ( $T=-0/389$ ) دارد و از بین این ابعاد، عدالت توزیعی بالاترین همبستگی و بیش‌ترین تأثیر را بر ادراک طفره‌روی اجتماعی همکاران دارد.

## عدالت سازمانی و قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف از نظر آماری پیش‌بینی‌کننده‌های معناداری برای ادراک طفره‌روی اجتماعی همکاران هستند.

پس از تأیید معناداری روابط بین متغیر ملاک و متغیرهای پیش‌بین، تحلیل رگرسیون انجام خواهد شد. در این پژوهش، مفروضه‌های تحلیل رگرسیون چندمتغیری مانند نرمال بودن داده‌ها، یکسانی نقاط واریانس و استقلال متغیرهای پیش‌بین مورد بررسی قرار گرفتند و نتایج مطلوبی داشتند. بنا بر این، به کار بردن مدل رگرسیونی بلا مانع است. یافته‌های تحلیل رگرسیون در جدول (۴) نشان می‌دهند که در اولین مدل رگرسیونی شامل عدالت توزیعی به‌عنوان متغیر پیش‌بین، ضریب تعیین برابر با  $0/158$  است که نشان‌دهنده‌ی این موضوع است که عدالت توزیعی حدود ۱۶ درصد از ادراک طفره‌روی اجتماعی همکاران را پیش‌بینی می‌کند. در دومین مدل رگرسیونی شامل عدالت توزیعی و قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف به‌عنوان متغیرهای پیش‌بین، ضریب تعیین برابر با  $0/210$  است که نشان‌دهنده‌ی این موضوع است که عدالت توزیعی و قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف، ۲۱ درصد از ادراک طفره‌روی اجتماعی همکاران را پیش‌بینی می‌کنند. جدول (۵) شامل خروجی آزمون آنوا است و میزان آماره‌ی F به‌دست آمده در این جدول نشان می‌دهد که مدل‌های رگرسیونی محاسبه شده در سطح اطمینان ۹۹ درصد معنادار هستند (sig کوچک‌تر از  $0/01$ ). جدول (۶) نیز ضریب‌های متغیرها در معادله رگرسیون را نشان می‌دهد. با توجه به اطلاعات موجود در این جدول در هر دو مدل، ضریب متغیرهای پیش‌بین منفی است، یعنی در مدل اول، عدالت توزیعی و در مدل دوم، قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف و عدالت توزیعی به‌طور منفی ادراک معلمان در مورد طفره‌روی اجتماعی همکاران را پیش‌بینی می‌کنند. بنا بر این، با افزایش عدالت توزیعی و قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف، ادراک معلمان در مورد طفره‌روی اجتماعی همکاران کاهش می‌یابد و بالعکس.

جدول ۴: نتایج تحلیل رگرسیون متغیرهای عدالت سازمانی و قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف در پیش‌بینی ادراک طفره‌روی اجتماعی همکاران

مدل	ضریب همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	آماره دوربین-واتسون
۱	$0/397^a$	$0/158$	$0/154$	
۲	$0/459^b$	$0/210$	$0/202$	۲/۱۴۵

a. پیشگوا: عدالت توزیعی

b. پیشگوا: عدالت توزیعی، قابلیت مشاهده‌پذیری وظیفه

جدول ۵: آزمون آنوا

مدل	مجموع مربعات	درجه آزادی	میانگین مربعات	آماره F	sig
۱	رگرسیون	۱	۱۹/۹۲۰	۳۷/۱۲۲	$0/000^a$
	باقیمانده	۱۹۸	$0/۵۳۷$		
	کل	۱۹۹	۱۲۶/۱۶۹		
۲	رگرسیون	۲	۲۶/۵۲۵	۲۶/۲۳۳	$0/000^b$
	باقیمانده	۱۹۷	$0/۵۰۶$		
	کل	۱۹۹	۱۲۶/۱۶۹		

a. پیشگوا: عدالت توزیعی b. پیشگوا: عدالت توزیعی، قابلیت مشاهده‌پذیری وظیفه

جدول ۶: ضریب‌های متغیرها در معادله رگرسیون

مدل	ضریب غیراستاندارد $\beta$		ضریب استاندارد $\beta$	آماره t	sig
	خطای معیار				
۱	۳/۹۴۳	-۰/۲۰۹	-	۱۸/۸۸۳	۰/۰۰۰
	-۰/۴۴۶	-۰/۰۷۳	-۰/۳۹۷	-۶/۰۹۳	۰/۰۰۰
۲	۴/۱۹۱	-۰/۲۱۴	-	۱۹/۵۸۵	۰/۰۰۰
	-۰/۳۰۰	-۰/۰۸۲	-۰/۲۶۷	-۳/۶۷۰	۰/۰۰۰
	-۰/۲۰۹	-۰/۰۵۸	-۰/۲۶۳	-۳/۶۱۶	۰/۰۰۰

## بحث و نتیجه گیری

این پژوهش با هدف بررسی رابطه‌ی عدالت سازمانی و قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف با ادراک طفره‌روی اجتماعی همکاران در بین معلمان ابتدایی شهرستان فلاورجان انجام شد. نتایج به‌دست آمده از آزمون ضریب همبستگی پیرسون، نشان‌دهنده تأیید فرضیه اول مبنی بر معناداری رابطه‌ی ادراک طفره‌روی اجتماعی همکاران با عدالت سازمانی و قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف است. همچنین تأیید شد که رابطه‌ی بین ادراک معلمان از طفره‌روی اجتماعی همکاران و تمام ابعاد عدالت سازمانی و رابطه‌ی بین عدالت سازمانی و قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف معنادار است. رابطه‌ی ادراک طفره‌روی اجتماعی همکاران با قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف، عدالت سازمانی و ابعاد آن، منفی و رابطه‌ی قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف با عدالت سازمانی و ابعاد آن، مثبت است. بنا بر این، افزایش قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف، عدالت سازمانی و ابعاد آن، منفی و رابطه‌ی قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف با عدالت سازمانی باعث کاهش ادراک طفره‌روی اجتماعی همکاران می‌شود و برعکس. به علاوه، افزایش قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف باعث افزایش عدالت سازمانی و ابعاد آن می‌شود. نتایج این فرضیه با نتایج پژوهش‌های (رحیمی<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۲۰) (سبک‌رو<sup>۲</sup> و همکاران، ۲۰۱۸)، (ادریس<sup>۳</sup> و همکاران، ۲۰۲۳)، (همیمیت‌اوقلو، ۲۰۲۲)، (استوتن و لیدن<sup>۴</sup>، ۲۰۲۰)، (بیون<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۲۰)، (لیدن<sup>۶</sup> و همکاران، ۲۰۰۴) هم‌راستا است. در تبیین این فرضیه می‌توان به نظریه تبادل اجتماعی و نظریه انتظار استناد کرد. نظریه تبادل اجتماعی بیان‌گر این موضوع است که اگر رابطه‌ی کارکنان در سازمان، رابطه‌ای با کیفیت بالا باشد، کارمندان طوری رفتار می‌کنند که بتوانند به شریک، همکار یا کارفرمای خود منفعتی برسانند و این موضوع، یک نیرو برای جلوگیری از طفره‌روی اجتماعی است. در حقیقت هنگامی که کارمندان سطح ارتباطی با کیفیتی در گروه و یا سازمان نداشته باشند، ممکن است برای کار و تلاش بیش‌تر برانگیخته نشوند (مورفی<sup>۷</sup> و همکاران، ۲۰۰۳). نظریه تبادل اجتماعی فرض می‌کند که افراد، انتظار عکس‌العمل‌های عادلانه و دوجانبه را از سازمان یا مخاطب خود دارند و اگر عدالت در سطح سازمان برقرار باشد، تمایل افراد به طفره‌روی اجتماعی کاهش می‌یابد که این امر، کاهش ادراک طفره‌روی اجتماعی همکاران را به دنبال دارد. چارچوب نظری طفره‌روی اجتماعی بر اساس قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف نیز از نظریه انتظار ناشی می‌شود (وروم<sup>۸</sup>، ۱۹۶۴). بر اساس این نظریه، انگیزه هر عمل و علت بروز هر رفتار خاص تحت تأثیر موارد زیر است:

- انتظار افراد از نتایج (پاداش یا تنبیه) حاصل از یک رفتار معین
- جذابیت نتایج در رسیدن به نیازهای افراد
- اعتقاد به امکان‌پذیری تحقق نتیجه

<sup>1</sup> Rahimnia

<sup>2</sup> Sabokro

<sup>3</sup> Edrees

<sup>4</sup> Stouten & Liden

<sup>5</sup> Byun

<sup>6</sup> Liden

<sup>7</sup> Murphy

<sup>8</sup> Vroom

در واقع بر اساس نظریه انتظار، طفره‌روی اجتماعی زمانی به وجود می‌آید که افراد احساس کنند، کسی بر کار آن‌ها نظارت و توجهی ندارد. چنین افرادی انگیزه‌ی کم‌تری برای انجام وظایف‌شان دارند. زمانی که قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف در یک سازمان پایین است، افراد بر این باورند که تلاش‌هایشان از تلاش‌های افراد دیگر غیر قابل تشخیص هستند. بنا بر این، احتمال دارد که افراد آن سازمان درگیر طفره‌روی اجتماعی شوند، چرا که افزایش و کاهش تلاش در انجام وظایف، مورد توجه نخواهد بود و به پاداش و به تنبیه اهمیت داده نمی‌شود. این نوع ارتباط ذکر شده، مؤید تأثیر عدالت سازمانی و قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف بر ادراک طفره‌روی اجتماعی همکاران است. بنا بر این، نتیجه فرضیه اول قابل پذیرش خواهد بود.

نتایج به‌دست آمده از تحلیل رگرسیون گام به گام، نشان‌دهنده تأیید فرضیه دوم مبنی بر توانایی پیش‌بینی معنادار ادراک طفره‌روی اجتماعی همکاران به‌وسیله‌ی عدالت سازمانی و قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف است. نتایج تحلیل رگرسیون نشان داد که عدالت توزیعی حدود ۱۶ درصد از ادراک طفره‌روی اجتماعی همکاران و عدالت توزیعی و قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف به‌طور همزمان ۲۱ درصد از ادراک طفره‌روی اجتماعی همکاران را پیش‌بینی می‌کنند. نتیجه حاصل از فرضیه دوم با نتایج پژوهش‌های (لیدن و همکاران، ۲۰۰۴)، (هیمنیت‌اوقلو، ۲۰۲۲) و (جورج، ۱۹۹۲) هم‌راستا است. از این رو، می‌توان نتیجه گرفت که افزایش عادلانه بودن نتایج که افراد به نوبه خود از ورودی‌های خود در مقایسه با دیگران دارند، ادراک آن‌ها در مورد طفره‌روی اجتماعی همکاران را کاهش می‌دهد. به طور مشابه، اگر افراد بر این باور باشند که مدیرانشان از مشارکت‌های فردی آن‌ها در کار گروهی آگاهی کاملی دارند، ادراک آن‌ها در مورد طفره رفتن اجتماعی همکاران کاهش می‌یابد. بنابراین، زمانی که افراد احساس کنند با آن‌ها منصفانه رفتار می‌شود و مشارکت آن‌ها منصفانه ارزیابی می‌شود، بیش‌تر در کار گروهی شرکت می‌کنند و ادراک آن‌ها از طفره‌روی اجتماعی همکاران کاهش می‌یابد.

### پیشنهاد‌های کاربردی پژوهش

با توجه به نتایج حاصل از این پژوهش، پیشنهاد‌های کاربردی به‌صورت زیر هستند:

- مدیران با ایجاد یک جو عادلانه در محیط کار، عدالت سازمانی را برقرار کنند تا سطح ادراک طفره‌روی اجتماعی همکاران کاهش و اثربخشی و بهره‌وری کارکنان و سازمان افزایش یابد.
  - مدیران سازمان آموزش و پرورش به‌طور مستمر بر کار معلمان نظارت کنند، به‌گونه‌ای که وظایف کارمندان قابل رؤیت باشد تا با این دید، ادراک آن‌ها در مورد طفره رفتن اجتماعی همکاران کاهش یابد.
- همچنین پیشنهاد پژوهشی عبارت است از بررسی تدابیری که باعث قرار گرفتن عدالت سازمانی و قابلیت مشاهده‌پذیری وظایف معلمان در کارهای گروهی در سطح قابل قبولی بشود.

### ملاحظات اخلاقی

تمامی اصول اخلاقی در این مقاله در نظر گرفته شده است. شرکت‌کنندگان در جریان هدف پژوهش و مراحل اجرای آن قرار گرفتند. آن‌ها همچنین از محرمانه بودن اطلاعات خود اطمینان داشتند.

### حامی مالی

این مقاله هیچگونه حامی مالی نداشته است.

## تعارض منافع

بنابر اظهار نویسندگان مقاله حاضر فاقد هرگونه تعارض منافع بوده است.



## References

- Akbari, N., Naami, A., & Hashemi Sheikh Shabani, S. (2011). The relationship between distributive justice, group cohesion, peer leadership, task objectivity and social avoidance. Congress of the Iranian Psychological Association. [in persian]
- Alyahya, M. A., Elshaer, I. A., & Sobaih, A. E. E. (2021). The impact of job insecurity and distributive injustice post COVID-19 on social loafing behavior among hotel workers: Mediating role of turnover intention. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 19(1), 411.
- Amerian, H., Fahiminejad, A., Morsal, B., & Siavashi, M. (2023). Correlation of managers' leadership and organizational inertia with the mediating role of social avoidance in the employees of the Ministry of Sports and Youth. *Health Promotion Management Quarterly*, 12 (1), 9-81. [in persian]
- Byun, G., Lee, S., Karau, S. J., & Dai, Y. (2020). Sustaining collaborative effort in work teams: Exchange ideology and employee social loafing. *Sustainability*, 12(15), 6241.
- Chen Goh, P., & Pheng Lim, K. (2004). Disclosing intellectual capital in company annual reports: evidence from Malaysia. *Journal of Intellectual capital*, 5(3), 500-510.
- Colquitt, J., LePine, J., Piccolo, Ronald, Z., C., & Rich, Bruce. (2012). Explaining the Justice-Performance Relationship: Trust as Exchange Deepener or Trust as Uncertainty Reducer?. *The Journal of applied psychology*. 97. 1-15.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The management of organizational justice. *Academy of management perspectives*, 21(4), 34-48.
- Dora, M. T. H., & Azim, A. M. M. (2019). Organizational justice and workplace deviance behavior: Psychological Capital as Mediator. *American International Journal of Humanities and Social Science*, 5(2), 35-45.
- Edrees, H. N., Sobaih, A. E. E., Gharbi, H., & Abu Elnasr, A. E. (2023). The Influences of Procedural Justice on Turnover Intention and Social Loafing Behavior among Hotel Employees. *Journal of Risk and Financial Management*, 16(2), 75.
- Fathizadeh, A. R., Zare, R., & Zabeti, M. (2022). Designing a systematic model of organizational evasion: antecedents and consequences. *Managing Organizational Culture*, 20(2), 401-425. [in persian]
- George, J. M. (1992). Extrinsic and intrinsic origins of perceived social loafing in organizations. *Academy of Management Journal*, 35(1), 191-202.
- Hajilo, J., Shaker Davalagh, A., & Khademi, A. (2022). Designing the Ethical Behavior Model of Employees Based on Spiritual Experiences, Social Support and Personality Traits with the Mediation of Perceived Justice. *Akhlaq-izisti, i.e., BioethicsJournal*, 12(37), 25-36[ in persian]



- Hamidi, P. (2021). Investigating the relationship between social avoidance and organizational identity, considering the mediating role of social laziness among education and training workers in Raz city. Master's Thesis in Educational Management, Payam Noor University, Mashhad Center. [in persian]
- Harkins, S. G., & Szymanski, K. (1989). Social loafing and group evaluation. *Journal of personality and social psychology*, 56(6), 934.
- Himmetoğlu, B., Ayduğ, D., & Bayrak, C. (2022). Relationships among teachers' perceptions on coworker social loafing, organizational justice and task visibility. *International Journal of Educational Management*, 36(3), 247-260.
- Hung, T. K., Chi, N. W., & Lu, W. L. (2009). Exploring the relationships between perceived coworker loafing and counterproductive work behaviors: The mediating role of a revenge motive. *Journal of Business and Psychology*, 24, 257-270.
- Latané, B., Williams, K., & Harkins, S. (1979). Many hands make light the work: The causes and consequences of social loafing. *Journal of personality and social psychology*, 37(6), 822.
- Liden, R.C., Wayne, S.J., Jaworski, R.A. and Bennett, N. (2004), "Social loafing: a field investigation", *Journal of Management*, Vol. 30 No. 2, pp. 285-304.
- Murphy, S. M., Wayne, S. J., Liden, R. C., & Erdogan, B. (2003). Understanding social loafing: The role of justice perceptions and exchange relationships. *Human relations*, 56(1), 61-84.
- Niehoff, B. P., & Moorman, R. H. (1993). Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior. *Academy of Management journal*, 36(3), 527-556.
- Nikkhoamiri, A., Bagherzadeh, M. R., Tabari, M., Gholipour Kanani, Y. (2021). Investigating the impact of organizational justice on organizational growth (case study: Farhangian University). *Operations Management*, 1(3), 125-145. [in persian]
- Nikpour, A., Manzaritavakoli, A.R., Selajgheh, S., Pourkiani, M., & Arabpour, A.R. (2015). Presenting a conceptual model for monitoring the work of employees of government organizations based on the criteria proposed by Muslim scientists for the general policies of the administrative system. *Islam and Management Research*, 11(5), 100-117. [in persian]
- Pezeshkifar, S., Alvi-Metin, Y., & Hazrati, M. (2022). Explaining the employee evaluation model based on religious principles and teachings and Islamic evaluation. *Development and Transformation Management Quarterly*. 14(50), 133-149. [in persian]

- Premru, M. A. R. U. Š. A. (2019). The relationship between leader-member exchange and counterproductive work behavior (Doctoral dissertation, Doctoral dissertation, University of Ljubljana, Ljubljana).
- Rahimnia, F., Hajizadeh, A., & Mohammadi, M. (2020). Investigating the mediating role of perceived organizational justice in the effect of exchange relationships on social avoidance. *Public Management Research*, 12(46), 123-148. [in persian]
- Sabokro, M., Ebrahimzadeh, R., Brahimi, N., & Haqbin, A. (2018). Investigating the impact of perceived organizational justice on social avoidance (case study: medical emergencies in Yazd city). *Pyavard Salamat*, 12(2), 80-89. [in persian]
- Salimi, N., Taban, M., Pourashraf, Y.A., & Wise, S.M. (2021). Presenting the control model of invisible employees in government organizations (case study: universities and institutions of higher education in Ilam). *Productivity Management*, 15(58), 121-143. [in persian]
- Samadi Miyarklaie, H., & Samadi Miyarklaie, H. (2022). Investigating the relationship between the perception of organizational justice and organizational citizenship behavior among the employees of Saman credit financial institution in Mazandaran province. *Knowledge and Research in Applied Psychology*, 22(4), 177-188. [in persian]
- Sepahovand, R., Shariatnejad, A., Mousavi, S. N., & Khodabakhshi, A. (2020). Investigating the effect of social capital on social avoidance of employees with the role of mediator of organizational laziness (case study: Lorestan Province Agricultural Jihad Organization). *Economic Sociology and Development*, 8(2), 225-255. [in persian]
- Sheikhi, L., Siadat, S. A., & Hoveida, R. (in press). Relationship between Organizational Justice and Constructive Deviance with Mediating Role of Innovative Climate among Personnel of Isfahan's Department of Education. *Karafan*. [in persian]
- Stedadi, E., Gudarzvandchegini, M., & Torani, H. (2022). Validation of organizational cohesion model with organizational justice approach. *Iranian Political Sociology*, 25(5), 1753-1730. [in persian]
- Stouten, J., & Liden, R. C. (2020). Social loafing in organizational work groups: The mitigating effect of servant leadership. In *Individual motivation within groups* (pp. 55-80). Academic Press.
- Szymanski, K., & Harkins, S. G. (1987). Social loafing and self-evaluation with a social standard. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53(5), 891.
- Ülke, H. E. (2006). Investigating the role of personality and justice perceptions on social loafing (Master's thesis, Middle East Technical University).

- Ülke, H. E., & Bilgiç, R. (2011). Investigating the role of the Big Five on the social loafing of information technology workers 1. *International Journal of Selection and Assessment*, 19(3), 301-312.
- Vroom, V. (1964). Expectancy theory. *Work and motivation*, 964.
- Yang, F. H., & Shiu, F. J. (2023). Evaluating the Impact of Workplace Friendship on Social Loafing in Long-Term Care Institutions: An Empirical Study. *Sustainability*, 15(10), 7828.
- Yavaş, A. (2020). BEŞ FAKTÖR KİŞİLİK ÖZELLİKLERİNİN VE ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ SOSYAL KAYTARMA DAVRANIŞI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ. *Management and Political Sciences Review*, 2(1), 89-116.

