

## تأثیر بطلت اجتماعی همکار، عواطف منفی و عدالت سازمانی بر بطلت اجتماعی کارکنان از طریق تعهد سازمانی

مهدی زنگانه<sup>۱\*</sup>، طاهره زنگانه<sup>۲</sup>، دکتر سیدحسین کاظمی<sup>۳</sup>، حمیده فیض آبادی<sup>۴</sup>

۱- کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی گرایش بازاریابی، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، دانشگاه آزاد اسلامی، علی‌آباد کتول، ایران.

۲- کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی گرایش تحول، دانشگاه آزاد اسلامی، بوئین زهرا، ایران.

۳- استادیار، گروه مدیریت، مرکز تحقیق و توسعه علوم انسانی سمت، تهران، ایران

۴- کارشناس ارشد مدیریت بازرگانی گرایش بازاریابی، باشگاه پژوهشگران جوان و نخبگان، دانشگاه آزاد اسلامی، علی‌آباد کتول، ایران.

پذیرش: ۱۳۹۵/۵/۱۶

دریافت: ۱۳۹۵/۱/۱۷

### چکیده

امروزه منابع انسانی به‌عنوان مهم‌ترین و با ارزش‌ترین دلیل موفقیت سازمان‌ها شناخته می‌شوند. بطلت اجتماعی از جمله مواردی است که به‌طور مستقیم به کاهش عملکرد کارکنان و بازدهی آنها به‌ویژه در قالب گروهی منجر می‌شود، لذا این پژوهش به‌وسیله شش فرضیه به بررسی تأثیر بطلت اجتماعی ادراک شده همکار، عواطف منفی و عدالت سازمانی ادراک شده بر بطلت اجتماعی کارکنان اداره کل مالیات‌های غرب تهران از طریق تعهد سازمانی در شش ماه اول سال ۱۳۹۴ می‌پردازد. پژوهش حاضر از نظر هدف، پژوهشی کاربردی و برحسب روش گردآوری داده‌ها، توصیفی - پیمایشی و از نوع پژوهش‌های علی است. به منظور محاسبه حجم نمونه از جدول کرجسی و مورگان استفاده شده و با توجه به اینکه در هر پژوهش امکان دارد تعدادی از پرسشنامه‌ها برگشت داده نشود، ۳۰۰ نفر با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به‌عنوان نمونه انتخاب شدند و پرسشنامه بین آنها توزیع شد و ۲۷۰



پرسشنامه قابل استفاده جمع‌آوری گردید. تحلیل‌های آماری به کمک نرم‌افزار SPSS و Lisrel انجام می‌شود. نتایج پژوهش حاکی از آن است که بطالت اجتماعی ادراک شده همکار، عواطف منفی و هریک از ابعاد عدالت سازمانی ادراک شده بر تعهد سازمانی و تعهد سازمانی بر بطالت اجتماعی کارکنان، اثر مثبت و معناداری دارند، از این رو هر شش فرضیه پژوهش مورد تأیید قرار گرفت.

**واژه‌های کلیدی:** بطالت اجتماعی ادراک شده همکار، عواطف منفی، عدالت سازمانی ادراک شده، بطالت اجتماعی کارکنان، تعهد سازمانی.

## ۱- مقدمه

امروزه، منابع انسانی به‌عنوان مهمترین و با ارزش‌ترین منبع در موفقیت سازمان‌ها شناخته می‌شوند به‌طوری که سازمان‌ها، تلاش گسترده‌ای را برای بهبود شرایط کارکنان و تقویت عملکرد و انگیزه آن انجام می‌دهند. در این مسیر، موانعی وجود دارد که سبب می‌شود تا سطح بهره‌وری مورد نظر، محقق نشود. بطالت اجتماعی<sup>۱</sup> از جمله مواردی است که به‌طور مستقیم به کاهش عملکرد کارکنان و بازدهی آنها به‌ویژه در قالب گروهی، منجر می‌شود. بطالت اجتماعی، تبعات منفی زیادی برای سازمان‌ها به همراه دارد و به‌طور مستقیم عملکرد سازمانی را تحت تأثیر قرار می‌دهد. محققان اذعان دارند که بطالت اجتماعی به کاهش تعهد نسبت به گروه منجر می‌شود و ممکن است روابط درون سازمانی کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد [۱]. به‌طور کلی در مورد تبعات منفی بطالت اجتماعی در سازمان‌ها، توافق نظر وجود دارد و همگان بر لزوم کاهش سطح بطالت اجتماعی، تأکید دارند. کارشناسان عوامل مختلفی را برای کاهش سطح بطالت اجتماعی در سازمان‌ها ذکر کرده‌اند که مهم‌ترین آنها عبارتند از: عدالت سازمانی ادراک شده [۲]، عواطف منفی [۳]، بطالت اجتماعی ادراک شده همکار [۴]. بطالت اجتماعی به معنای کاهش عملکرد و انگیزه فرد است که با عضویت در گروه‌های کاری، رخ می‌دهد [۵] و بیشتر در میان شرکت‌های خدماتی مشاهده می‌شود چرا که غیر قابل مشاهده بودن از ویژگی‌های خدمات می‌باشد. بنابراین فرد می‌تواند در سایه عملکرد همکاران

1. Social Loafing
2. Perceived Organizational Justice
3. Negative Affectivity
4. Colleague's Perceived Social Loafing



خود قرار گیرد و عملکرد دقیق وی، مورد سنجش قرار نگیرد. بطالت اجتماعی، به کاهش انگیزه‌های فردی منجر می‌شود و سبب می‌شود تا فرد، تمایل به پیشرفت کمتری احساس نماید و عملکرد شغلی او کاهش یابد [۶]. پژوهشگران بیان می‌کنند که کاهش بهره‌وری از جمله نتایج بطالت اجتماعی می‌باشد [۷]. یکی از عواملی که می‌تواند منجر به کاهش بطالت اجتماعی شود، عدالت سازمانی ادراک شده است [۲]. عدالت سازمانی ادراک شده به معنای ادراک کارکنان از منصفانه بودن شرایط در سازمان می‌باشد [۸]. این شرایط عموماً به‌واسطه مقایسه انتظارهای فرد و میزان دریافتی وی به دست می‌آید. همچنین ادراک افراد از عدالت سازمانی تحت تأثیر برخورد سازمان با فرد در مقایسه با سایر کارکنان، حاصل می‌شود [۹]. درواقع، عدالت سازمانی ادراک شده ارتباطی با میزان دریافت کارکنان ندارد. بلکه به این موضوع بستگی دارد که این دریافت‌ها، منصفانه و براساس شایستگی‌ها باشد. عدالت سازمانی ادراک شده، علاوه بر پرداخت‌ها به موقعیت افراد در سازمان‌ها نیز اشاره دارد. اگر فردی احساس نماید که توانمندی بالاتری نسبت به رئیس خود دارد اما باید از وی دستور بگیرد، ادراک ضعیف‌تری از عدالت سازمانی خواهد داشت [۱۰]. بطالت اجتماعی ادراک شده همکار نیز به‌عنوان یکی از متغیرهای مؤثر بر کاهش سطح بطالت اجتماعی، معرفی شده است و منعکس‌کننده ادراکی است که فرد در مورد کاهش عملکرد همکاران خود به دست می‌آورد [۴]. در تعریفی دیگر، بطالت اجتماعی ادراک شده همکار، تصور فرد از سطح تلاش همکاران خود می‌باشد به نحوی که اگر این گونه استنباط نماید که همکارانش، تنها از بخشی از توانایی خود استفاده می‌کنند؛ بطالت ادراک شده پایینی خواهند داشت [۱۱] که بر بطالت اجتماعی فرد مؤثر است [۵]، چرا که فرد به‌طور مستمر، عملکرد همکاران خود را رصد می‌کند و اگر این‌گونه برداشت نماید که عملکرد آن‌ها کمتر از حد توانشان است، به‌طور مطمئن عملکرد خود را متناسب با آن تنظیم می‌نماید. متغیر دیگر که بر بطالت اجتماعی فرد مؤثر است، عواطف منفی است و به معنای حالت‌های روحی است که بر نگرش فرد نسبت به پیرامونش، تأثیر منفی می‌گذارد. عواطفی نظیر غم، اندوه، اضطراب، افسردگی، ناامیدی و غیره بر نگرش فرد، اثر سوء دارند [۱۲]. درواقع عواطف منفی منعکس‌کننده حالت نامناسب روانی و حتی جسمانی فرد است که عملکرد فرد را تحت‌الشعاع قرار می‌دهد [۳]. به‌طور کلی اذعان شده است که عواطف منفی بر عملکرد شغلی فرد، تأثیر منفی دارد، بنابراین با عضویت در گروه‌های



کاری، این مورد می‌تواند به‌طور بالقوه بر عملکرد فرد تأثیر داشته و بطالت اجتماعی را افزایش دهد. در این تحقیق سعی می‌شود تا به بررسی نقش این عوامل بر بطالت اجتماعی پرداخته شود. در این راستا، مدلی تدوین گردید و در آن، تعهد سازمانی<sup>۱</sup> به عنوان متغیر واسطه مطرح شد. تعهد سازمانی به میزان ارتباط فرد با سازمان اطلاق شده است که نشان‌دهنده میزان پایبندی و پذیرش اهداف سازمانی از سوی فرد و تمایل به حفظ عضویت در سازمان است [۱۳] و می‌تواند به حل مشکلاتی نظیر کم‌کاری، غیبت، جابه‌جایی و ترک سازمان کمک کند. هریک از این موارد، هزینه‌های زیادی بر سازمان تحمیل می‌کند، برای مثال خروج یک کارمند از سازمان، مترادف است با از بین رفتن هزینه‌های آموزش، مهارت‌آموزی، تجربه‌اندوزی، هزینه‌های استخدام و غیره، که همه و همه از سوی سازمان پرداخت شده و با خروج کارمند نادیده گرفته می‌شود [۱۴]. از این رو هدف اصلی ما در این پژوهش این گونه مطرح می‌شود: بررسی تأثیر بطالت اجتماعی ادراک شده همکار، عواطف منفی و عدالت سازمانی ادراک شده بر بطالت اجتماعی کارکنان از طریق تعهد سازمانی.

## ۲- مروری بر ادبیات موضوع

### ۲-۱- بطالت اجتماعی کارکنان

در کار گروهی، سهم توانایی، پشتکار و خلاقیت به حساب گروه نوشته می‌شود. از این رو برخی افراد با جان و دل از تمامی انرژی خود برای فعالیت مایه می‌گذارند. اما برخی از افراد در سایه گروه کار می‌کنند. در سازمان‌ها نیز چنین است. وقتی افراد در بخش خاصی از یک سازمان شروع به کار می‌کنند، مدیر حرفه‌ای نگران چنین اتفاقی است. بطالت اجتماعی در ابتدا توسط لاتان، ویلیامز و هارکینز مطرح شد و به کم‌کاری فرد وقتی در گروه عضو می‌شود، اشاره داشت [۱۵]. براساس نتایج پژوهش لو و همکاران (۲۰۱۳) بطالت اجتماعی از جمله مواردی است که در سازمان‌های مختلف وجود دارد و باید برای کاهش آن، اقدام‌های لازم صورت پذیرد. بر این اساس، ادراک افراد از عدالت سازمانی، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، از جمله مواردی هستند که بر سطح بطالت اجتماعی کارکنان می‌توانند مؤثر باشند. نتایج پژوهش

---

1. Organizational Commitment



کارآدال و سایجین (۲۰۱۳)، نشان داد بطلت اجتماعی، انعکاس‌های منفی در سراسر سازمان به همراه دارد و به کارکنان اجازه می‌دهد که تلاش کمتری داشته باشند و عملکرد آنها در مقایسه با کار فردی، کاهش داشته باشد [۱۶].

## ۲-۲- بطلت اجتماعی ادراک شده همکار

هونگ و همکاران (۲۰۰۹) بیان می‌کنند که بطلت اجتماعی ادراک شده همکار، منعکس‌کننده ادراکی است که فرد در مورد کاهش عملکرد همکاران خود به دست می‌آورد. لیدن و همکاران (۲۰۰۴) بیان کردند که بطلت اجتماعی ادراک شده همکار بر بطلت اجتماعی فرد مؤثر است. پژوهش هونگ و همکاران (۲۰۰۹) بطلت ادراک شده همکار را به سه گزاره اصلی تقسیم کرد که عبارتند از ارزیابی عملکرد همکاران، دریافت پاداش برابر در برابر تلاش کمتر و ادراک از غیرمنصفانه بودن برخورد سازمانی نسبت به کارکنان. نتایج پژوهش آنها نشان داد که بطلت اجتماعی ادراک شده همکار یکی از متغیرهای مؤثر بر شرایط کاری کارکنان می‌باشد و بر ارزیابی فرد از کیفیت کار با همکاران، مؤثر است. نتایج پژوهش سیسن و آکیف کهرمان (۲۰۱۴) نیز نشان داد بطلت اجتماعی ادراک شده همکار موجب کاهش تعهد سازمانی و افزایش بطلت اجتماعی فرد می‌شود [۱۷].

## ۲-۳- تعهد سازمانی

برخی از اولین مطالعات در ادبیات سازمانی، تعهد کارکنان به کارفرما را که عموماً به تعهد سازمانی اشاره دارد، بررسی کرده‌اند. اما به‌تازگی پژوهش‌های زیادی به بررسی انواع دیگر تعهد پرداخته‌اند [۱۸]. تعهد سازمانی به معنای نیرویی الزام‌آور و مقیدکننده است که فرد را به ماندن در سازمان و تلاش بیشتر ترغیب می‌کند [۱۹]. از منظر دیگر، تعهد سازمانی به میزان ارتباط فرد با سازمان اطلاق شده است که نشان‌دهنده میزان پایبندی و پذیرش اهداف سازمانی از سوی فرد و تمایل به حفظ عضویت در سازمان است [۱۳] و شامل سه بعد تعهد عاطفی، مستمر و هنجاری می‌باشد [۲۰]. براساس نتایج پژوهش خداپرست و همکاران (۲۰۱۲) عدالت سازمانی یکی از عوامل تأثیرگذار بر تعهد سازمانی است [۲۱] و در پژوهش پارک و یون



(۲۰۰۹) نیز مشخص شد که هر سه بعد عدالت شامل عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی بر تعهد سازمانی کارکنان تأثیر زیادی داشته‌اند [۲۲] و براساس نتایج پژوهش بورلی و همکاران (۱۹۹۴) افزایش تعهد سازمانی موجب افزایش رضایت شغلی می‌شود [۲۳] و کاهش آن می‌تواند موجب افزایش بطالت اجتماعی کارکنان شود.

#### ۲-۴- عدالت سازمانی ادراک شده

عدالت سازمانی ادراک شده را می‌توان، ادراک افراد در خصوص منصفانه بودن برخورد سازمان با کارمندان و واکنش‌های رفتاری‌ها آن به چنین ادراکی توصیف کرد [۲۴]. در پژوهش‌های سازمانی اغلب سه بعد آن، یعنی عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی بررسی می‌شوند [۲۵]. عدالت توزیعی به معنای رعایت انصاف به‌هنگام توزیع نتایج و پیامدها در میان کارمندان سازمان است [۲۶]. عدالت رویه‌ای به فرایندها و رویه‌هایی اشاره دارد که از طریق آنها در خصوص تخصیص منابع تصمیم‌گیری می‌شود و عدالت تعاملی رفتار مدیر با کارمندان را در برمی‌گیرد. مانند میزان صداقت و توجه. نتایج پژوهش مورفی و همکاران (۲۰۰۳) نشان داد که عدالت سازمانی ادراک شده بر روابط کارکنان با تیم‌ها و مدیران مؤثر است. [۲۷] و براساس پژوهش لئو و راپ (۲۰۰۵) عدالت سازمانی ادراک شده رابطه مثبتی با تعهد سازمانی، خشنودی شغلی و رفتارهای مدنی سازمانی دارد [۲۸]. نتایج پژوهش‌های رجبی فرجاد و همکاران (۱۳۹۳)، حدادنیا و همکاران (۱۳۹۲) و دوستی و همکاران (۱۳۹۲)، نیز حاکی از ارتباط معنادار بین مولفه‌های عدالت سازمانی و تعهد است [۲۹؛ ۳۰؛ ۳۱].

#### ۲-۵- عواطف منفی

عواطف منفی به معنای حالت‌های روحی و روانی است که بر نگرش فرد نسبت به پیرامونش، تأثیر منفی دارد. نگرش‌ها احساسات عاطفی هستند که مردم پیرامون پدیده‌ها دارند. نگرش‌ها متمایزترین و ضروری‌ترین مفهوم در روانشناسی اجتماعی معاصر هستند [۳۲]. عواطف منفی را می‌توان شامل اضطراب، غمگینی، احساس گناه و زودرنجی دانست [۳۳]. هریک از این عوامل می‌توانند در صورت احساس شدن موجب کاهش میزان تعهد فرد به سازمان و افزایش بطالت



(کم کاری) شوند. هونگ و همکاران (۲۰۰۹) نشان دادند که عواطف به شکل معناداری بر شرایط کاری فرد، تأثیرگذار است و نگرش او را نسبت به سازمان را تغییر می دهد. همچنین نتیجه پژوهش پایین و موريسن (۲۰۰۲) نشان داد که عواطف منفی می تواند بر تعهد سازمانی اثرگذار باشد [۳۴]. ارسطو نیز تشخیص داده بود که برای متقاعدسازی استدلال منطقی نیاز است اما پیشنهاد داده بود که درک احساسات نیز برای متقاعدسازی حیاتی است.

### ۳- فرضیه های پژوهش

- ۱- بطلت اجتماعی ادراک شده همکار بر تعهد سازمانی تأثیر دارد.
- ۲- عواطف منفی بر تعهد سازمانی تأثیر دارد.
- ۳- عدالت توزیعی بر تعهد سازمانی تأثیر دارد.
- ۴- عدالت رویه ای بر تعهد سازمانی تأثیر دارد.
- ۵- عدالت تعاملی بر تعهد سازمانی تأثیر دارد.
- ۶- تعهد سازمانی بر بطلت اجتماعی تأثیر دارد.

### ۴- روش شناسی پژوهش

از آن جایی که هدف این پژوهش بررسی تأثیر بطلت اجتماعی ادراک شده همکار، عواطف منفی و عدالت سازمانی ادراک شده بر بطلت اجتماعی کارکنان اداره کل مالیات های غرب تهران از طریق تعهد سازمانی در شش ماه اول سال ۱۳۹۴ می باشد، پژوهش حاضر از نظر هدف، پژوهشی کاربردی و برحسب گردآوری داده، از نوع پژوهش های توصیفی - پیمایشی و از نوع علی می باشد. تجزیه و تحلیل داده ها با روش معادلات ساختاری و توسط نرم افزار لیزرل انجام می شود. جامعه آماری پژوهش حاضر ۹۰۰ نفر، شامل کارکنان اداره کل مالیات های غرب تهران است. اندازه نمونه با توجه جدول کرجسی و مورگان ۲۶۹ نفر می باشد، اما از آن جایی که در هر پژوهش امکان دارد تعدادی از پرسشنامه ها برگشت داده نشود، ۳۰۰ نفر با استفاده روش نمونه گیری تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند و پرسشنامه بین آنها توزیع شد که بعد از توزیع، ۲۷۰ پرسشنامه قابل استفاده جمع آوری شد. در پژوهش حاضر جهت گردآوری داده ها از افراد نمونه، از یک پرسشنامه با طیف لیکرت ۵ گزینه ای استفاده شده است و ساختار آن به شرح جدول ۱ می باشد.



### جدول ۱ ساختار پرسشنامه

متغیرها	شماره سؤال‌های در پرسشنامه	منابع
بطلت اجتماعی ادراک شده همکار	۱ تا ۵	[۷]
عواطف منفی	۶ تا ۹	[۳۳]
عدالت توزیعی	۱۰ تا ۱۲	[۳۵]
عدالت رویه‌ای	۱۳ تا ۱۵	[۳۵]
عدالت تعاملی	۱۶ تا ۱۸	[۳۵]
تعهد سازمانی	۱۹ تا ۲۳	[۳۶]
بطلت اجتماعی	۲۴ تا ۲۸	[۳۷]

### ۵- روایی و پایایی پرسشنامه

در پژوهش حاضر به منظور تعیین پایایی، از روش آلفای کرونباخ استفاده شده است. به این منظور یک نمونه اولیه شامل ۳۰ نفر انتخاب و بین آنها پرسشنامه توزیع گردید و سپس با استفاده از داده‌های به دست آمده از این پرسشنامه‌ها و به کمک نرم‌افزار آماری SPSS 19 میزان ضریب آلفای کرونباخ محاسبه شد. نتایج به دست آمده نشان‌دهنده آن است که پرسشنامه مورد استفاده، از پایایی لازم برخوردار می‌باشد. برای به دست آوردن روایی پرسشنامه از روش روایی محتوایی استفاده شده. به این منظور پرسشنامه در اختیار تعدادی از اساتید دانشگاه و چند تن از افراد صاحب‌نظر قرار گرفت و با اصلاحات پیشنهادی آنها، اعتبار لازم را به دست آورد.

### جدول ۲ پایایی پرسشنامه

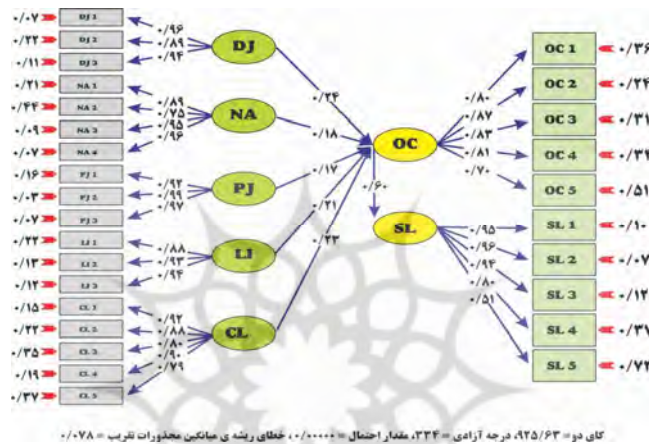
متغیرها	نشان	آلفای کرونباخ متغیرها
بطلت اجتماعی ادراک شده همکار	CL	۰/۸۳۲
عواطف منفی	NA	۰/۸۳۸
عدالت توزیعی	DJ	۰/۷۵۰
عدالت رویه‌ای	PJ	۰/۸۶۹
عدالت تعاملی	IJ	۰/۸۴۰
تعهد سازمانی	OC	۰/۹۰۱
بطلت اجتماعی	SL	۰/۹۲۰



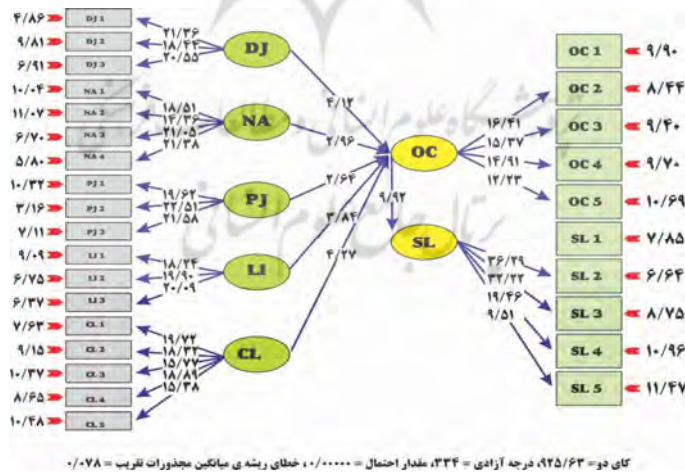


## ۶- نتایج تجزیه و تحلیل داده‌ها

برای بررسی صحت فرضیه‌های پژوهش حاضر، از روش معادلات ساختاری که با استفاده از نرم‌افزار لیزرل انجام می‌شود، بهره برده شده است. شکل ۱، ضرایب مسیر و شکل ۲، اعداد معناداری را نشان می‌دهد. همچنین تمامی شاخص‌های استفاده شده در جدول ۳ نشان از تناسب مدل با داده‌های مشاهده شده را دارد.



شکل ۱ مدل ساختاری پژوهش در حالت استاندارد



شکل ۲ مدل ساختاری پژوهش در حالت معناداری



جدول ۳ نتایج حاصل از بررسی نیکویی برازش مدل ساختاری پژوهش

نتیجه	مقدار	دامنه مورد قبول	شاخص برازش
مناسب	۲/۷۷	< ۳	$\frac{\chi^2}{df}$ (شاخص نسبت مجذور خی دو بر درجه آزادی)
مناسب	۰/۹۵	> ۰/۹	CFI (شاخص برازش تطبیقی)
مناسب	۰/۹۶	> ۰/۹	GFI (شاخص برازندگی)
مناسب	۰/۹۵	> ۰/۹	AGFI (شاخص تعدیل برازندگی)
مناسب	۰/۹۷	> ۰/۹	NFI (شاخص نرم شده برازندگی)
مناسب	۰/۹۶	> ۰/۹	NNFI (شاخص نرم نشده برازندگی)
مناسب	۰/۰۷۸	< ۰/۰۸	RMSEA (خطای ریشه میانگین مجذورات تقریب)

با توجه به شکل‌های ۱ و ۲ می‌توان گفت وقتی آماره تی برای هریک از ضرایب مسیر، بالاتر از آستانه معناداری، یعنی ۱/۹۶ باشد می‌توان نتیجه گرفت آن فرضیه تأیید می‌شود، بنابراین می‌توان گفت: فرضیه تأثیر بطلت اجتماعی ادراک شده همکار بر تعهد سازمانی با مقدار ۴/۲۷ برای آماره تی، فرضیه تأثیر عواطف منفی بر تعهد سازمانی با مقدار ۲/۹۶ برای آماره تی، فرضیه تأثیر عدالت توزیعی بر تعهد سازمانی با مقدار ۴/۱۲ برای آماره تی، فرضیه تأثیر عدالت رویه‌ای بر تعهد سازمانی با مقدار ۲/۶۴ برای آماره تی، فرضیه تأثیر عدالت تعاملی بر تعهد سازمانی با مقدار ۳/۸۴ برای آماره تی و فرضیه تأثیر تعهد سازمانی بر بطلت اجتماعی با مقدار ۹/۹۲ برای آماره تی، مورد تأیید قرار می‌گیرند و همچنین در هر شش فرضیه این تأثیر، به صورت مثبت و معنادار می‌باشد.

## ۷- نتیجه‌گیری

برای دستیابی به هدف اصلی پژوهش حاضر، شش فرضیه تدوین شد که با استفاده از روش معادلات ساختاری و به وسیله نرم‌افزار لیزرل تحلیل شدند. در کار گروهی، سهم توانایی، پشتکار، خلاقیت و پیگیری به حساب گروه نوشته می‌شود، بنابراین برخی از افراد، در سایه گروه کار می‌کنند. این مسئله در سازمان‌های ارائه‌دهنده خدمات بیشتر از سازمان‌های ارائه‌دهنده محصولات می‌باشد. از این رو مدیران باید به عواملی که باعث ایجاد پدیده بطلت اجتماعی می‌شود، توجه کنند. با افزایش تعهد سازمانی، کارکنان نسبت به سازمان تعلق خاطر



بیشتری خواهند داشت اما افزایش تعهد سازمانی به تنهایی برای جلوگیری از بطالت اجتماعی کافی نخواهد بود و باید به عوامل دیگر هم توجه کرد که عواطف منفی، بطالت اجتماعی ادراک شده همکار و عدالت سازمانی ادراک شده از جمله این عوامل هستند که به طور مستقیم یا غیرمستقیم با اثرگذاری بر تعهد سازمانی می‌توانند از بطالت اجتماعی کارکنان جلوگیری کنند. نخستین فرضیه این پژوهش مربوط به اثر بطالت اجتماعی ادراک شده همکار بر تعهد سازمانی است. باید توجه داشت که بطالت اجتماعی ادراک شده همکار، ادراک فرد از رفتار همکاران است و این ادراک در کار گروهی و سازمانی بسیار اهمیت دارد، چرا اگر یک فرد احساس کند که همکارانش خوب کار نمی‌کنند او هم در درازمدت مانند آنها رفتار خواهد کرد. تعهد سازمانی حالتی روانی است که بیان‌کننده نوعی تمایل، نیاز و الزام به منظور ادامه اشتغال در سازمان است و تعهد عاطفی، تعهد مستمر و تعهد هنجاری را در بر می‌گیرد [۳۸]. بنابراین تأیید این فرضیه منطقی به نظر می‌رسد. از این رو پیشنهاد می‌شود سازمان مورد مطالعه، کارکنان خود را برای افزایش مهارت‌های خود آموزش دهند و بیشتر به علایق شخصی آنها توجه کنند. فرضیه دوم این پژوهش مربوط به اثر عواطف منفی بر تعهد سازمانی است. عواطف منفی نوعی نگرش منفی هستند و در واقع منعکس‌کننده حالت نامناسب روانی و حتی جسمانی فرد است که می‌تواند به طور بالقوه بر عملکرد فرد تأثیر داشته باشد [۳]. بنابراین تأیید این فرضیه منطقی به نظر می‌رسد. از این رو پیشنهاد می‌شود سازمان مورد مطالعه، یک محیط آرام برای کارکنان خود، جهت جلوگیری از به وجود آمدن استرس کاری زیاد در آنان ایجاد کنند و اعتماد را در اعضای سازمان نسبت به رویه‌های کاری موجود گسترش دهند و با اشتباهات غیرعمدی کارکنان مدارا کنند. فرضیه سوم، چهارم و پنجم این پژوهش مربوط به اثر هر یک از ابعاد عدالت سازمانی ادراک شده شامل عدالت توزیعی، رویه‌ای و تعاملی بر تعهد سازمانی است. عدالت سازمانی ادراک شده، به معنای ادراک کارکنان از منصفانه بودن شرایطشان در سازمان است و از نظر لین و هوانگ (۲۰۰۹) یکی از عواملی است که می‌تواند به کاهش بطالت اجتماعی منجر شود. بنابراین تأیید این سه فرضیه منطقی به نظر می‌رسد که با نتایج پژوهش حدادنیا و همکاران (۱۳۹۲)، دوستی و همکاران (۱۳۹۲)، لئو و راب (۲۰۰۵) و مورفی و همکاران (۲۰۰۳) هم‌راستا می‌باشد. از این رو پیشنهاد می‌شود سازمان مورد مطالعه، کارکنان را در تدوین برنامه‌ها مشارکت دهند، در آنها انگیزه ایجاد نمایند و در برخورد با



کارکنان انصاف را رعایت کنند. البته ترسیم روشن و شفاف چشم‌انداز آینده سازمان نیز می‌تواند به این امر کمک کند. فرضیه ششم این پژوهش مربوط به اثر تعهد سازمانی بر بطلت اجتماعی است. بطلت اجتماعی به معنای کاهش انگیزه فرد است که با عضویت در گروه‌های کاری، رخ می‌دهد. براساس نظر لیدن و همکاران (۲۰۰۴) بطلت اجتماعی، تأثیرات منفی زیادی بر عملکرد شغلی کارکنان و در نتیجه عملکرد سازمانی دارد [۵] و می‌تواند سودآوری را کاهش دهد و در سطح گروهی، به کاهش تعهد نسبت به گروه منجر شود و در سطح سازمانی، روابط درون سازمانی کارکنان را تحت تأثیر قرار دهد [۱]. بنابراین تأیید این فرضیه منطقی به نظر می‌رسد که با نتایج پژوهش لو و همکاران (۲۰۱۳) هم‌راستا می‌باشد. از این رو پیشنهاد می‌شود سازمان مورد مطالعه، افراد متناسب با نیاز سازمان را استخدام کنند، از آنها حمایت مالی و غیر مالی داشته باشند و آنها را آموزش دهند.

## ۸- منابع

- [1] Lou Z., Qu H., Marnburg E. (2013) "Justice perceptions and drives of hotel employee social loafing behavior", *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 33: 456-464.
- [2] Lin T., Huang C. (2009) "Understanding social loafing in knowledge contribution from the perspectives of justice and trust" *Expert Systems with Applications*, Vol. 36, No. 3, Part 2: 6156-6163.
- [3] Chong S. T., Teh P. Sh., Jaafar J. R., Abdul Rahim S. A., N. S., Abdul Kadir N. B., Suzana Mohamad H., Mohamad S.M., Nen S., Sarnon N.; "Caring or Controlling? (2014) Parental monitoring and its effect on negative emotion and achievement motivation of at-risk adolescents", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 140, No. 22: 270-273.
- [4] Hung T., Chi N., Lu W. (2009) "Exploring the relationships between perceived coworker loafing and counterproductive work behaviors: The mediating role of a revenge motive", *Journal of Business and Psychology*, Vol. 24, No. 3: 257-270.



- [5] Liden R. C., Wayne S J., Jaworski R. A., Bennett N. (2004) "Social loafing: A field investigation", *Journal of Management*, Vol. 30, No. 2: 285-304.
- [6] Ulke H E., Bilgie R. (2011) "Investigating the role of the big five on the social loafing of information technology workers", *International Journal of Selection and Assessment*, Vol. 19, No. 3: 301-312.
- [7] George J. M. (1992) "Extrinsic and intrinsic origins of perceived social loafing in organizations", *Academy of Management Journal*, Vol. 35, No. 1: 191-202.
- [8] Shan S., Ishaq H M., Shaheen, M A. (2015) "Impact of organizational justice on job performance in libraries", *Library Management*, Vol. 36, No. 1/2: 70-85.
- [9] Cassar V., Buttigieg S C. (2015) "Psychological contract breach, organizational justice and emotional well-being", *Personnel Review*, Vol. 44, No. 2: 217-235.
- [10] Suliman A. (2013) "Organizational justice and innovation in the workplace: the case of the UAE", *Journal of Management Development*, Vol. 32, No. 9: 945-959.
- [11] Comer D. R. (1995) "A model of social loafing in real work groups", *Human Relations*, Vol. 48, No. 6: 647-667.
- [۱۲] سپاه‌منصور م.، دلاور ع.، صفاری نیام (۱۳۹۰) «پیش‌بینی نگرش به شایعه از طریق ویژگی‌های شخصیتی، عواطف مثبت و منفی و بهزیستی روان‌شناختی»، پژوهش‌های روان‌شناختی اجتماعی، دوره ۱ شماره ۲: ۱۰۶-۱۲۳.
- [13] Ohana M. (2014) "A multilevel study of the relationship between organizational justice and affective commitment", *Personnel Review*, Vol. 43, No. 5: 654-671.
- [14] Crow M. S., Lee C. B., Joo J J. (2012) "Organizational justice and organizational commitment among South Korean police officers", *Policing: An International Journal of Police Strategies & Management*, Vol. 35, No. 2: 402-423.



- [15] Pabico J. P., Hermocilla J. A. C., Galang J. P. C., De Sagun C. C. (2008) "Perceived social loafing in undergraduate software engineering teams", *Philippine Information Technology Journal*, Vol. 1, No. 2: 22-28.
- [16] Karadal H., Saygin M. (2013) "An investigation of the relationship between social loafing and organizational citizenship behavior", *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Vol. 99, No. 6: 206-215.
- [17] Şeşen H., Akif Kahraman C. (2014) "The effect of coworkers' social loafing on individual's job satisfaction, organizational commitment and his own social loafing", *The Journal of Human and Work*, Vol. 1, No. 1: 2148-5801.
- [۱۸] زکی م.ع. (۱۳۷۸) «تعهد سازمانی معلمان و بررسی عوامل مؤثر بر آن»، *مجله علوم انسانی دانشگاه امام حسین (ع)*، سال، ۱۷، شماره ۷۷، صص ۹۷-۱۲۴.
- [19] Behery M., Paton R., Hussain R. (2012) "Psychological contract and organizational commitment", *Competitiveness Review: An International Business Journal*, Vol. 22, No. 4: 299-319.
- [20] Allen N. J., Meyer J. P. (1990) "The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization", *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, No. 1: 1-18.
- [21] Park W. Y., Yoon S. H. (2009) "The mediating role of organizational citizenship behavior between organizational justice and organizational effectiveness in nursing organizations", *J Korean Acad Nurs*, Vol. 39, No. 2: 229-36.
- [22] Khodaparast S., Chaziani F., Tayebi M. (2012) "Impact of organizational justice perceptions on job satisfaction and organizational commitment: The Iranian sport federations perspective", *Annals of Biological Research*, Vol. 3, No. 8: 4229-4238.
- [23] Beverly R., Obrien T., Akeryd D. (1994) "Predicting the organizational commitment of marketing education and health occupations education teachers by work related rewards", *Journal of Industrial Teacher Education*, Vol. 32, No. 1: 49-64.



- [24] Nadiri H., Cem T. (2010) "An investigation of the role of justice in Turnover Intentions, job satisfaction, and organizational citizenship behavior in hospitality industry", *International Journal of Hospitality Management*, Vol. 29, No. 1: 33-41.
- [25] Deconinck J. (2010) "The effect of organizational justice, perceived organizational support, and perceived supervisor support on marketing employees' level of trust", *Journal of Business Research*, Vol. 63, No. 12: 1349-1355.
- [26] اوتارخانی ع. (۱۳۸۸) «عدالت و انصاف در همکاری مبتنی بر اعتماد»، چشم‌انداز مدیریت، شماره ۳۳: ۲۹-۴۷.
- [27] Murphy S M, Wayne S. J., Liden R C. (2003) "Understanding social loafing: The role of justice perceptions and exchange Relationships", *Human Relations*, Vol. 56, No. 1: 61-84.
- [28] Liao H., Rupp D. E. (2005) "The impact of justice climate and justice orientation on work outcomes: Across-level multifoci framework", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 90, No. 2: 242-256.
- [29] رجبی فرجاد ح، المیر آ، طاهری ع. (۱۳۹۳) «بررسی رابطه بین سلامت سازمانی و عدالت سازمانی با تعهد سازمانی در بین کارکنان ادارات امور مالیاتی همدان»، فصلنامه توسعه، سال نهم، شماره ۳۱: ۲۳-۴۴.
- [30] حدادنیا س، شهیدی ن؛ هاشمی س. ا. (۱۳۹۲) «رابطه بین عدالت سازمانی با تعهد سازمانی و رفتار مدنی سازمانی از دیدگاه مدیران گروه‌های آموزشی واحدهای منطقه یک دانشگاه آزاد اسلامی»، فصلنامه علمی- پژوهشی و رهیافتی نو در مدیریت آموزشی، سال چهارم، شماره ۴، پیاپی ۱۶.
- [31] دوستیم، خطیبی ا، خلیلی ع. (۱۳۹۲) «بررسی ارتباط میان عدالت سازمانی و تعهد سازمانی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان مازندران»، پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، سال سوم شماره ۵، صص ۵۹-۷۲.



- [32] Bohner G., Dickel N. (2011) "Attitudes and attitude change, First Published", Vol. 62: 391-417.
- [33] Watson D., Clark L. A., Tellegen A. (1988) " Development and validation of brief measures of positive and negative affect: The PANAS scales", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 54, No. 6: 1063-1070.
- [34] Payne oy L., Morrison D. (2002) "The differential effects of negative affectivity on measures of well-being versus job satisfaction and organizational commitment", *An International Journal*, Vol. 15, No. 3: 231-244.
- [35] Allen N. J., Meyer J P. (1996) "Affective, continuance, and normative commitment to the organization: An examination of construct validity", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 49, No. 3: 252-276.
- [36] Niehoff B. P., Moorman R. H. (1993) "Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior", *The Academy of Management Journal*, Vol. 36, No. 3: 527-556.
- [37] Price K. H., Harrison D. A., Gavin J. H. (2006) "Withholding inputs in team contexts: Member composition, interaction processes, evaluation structure, and social loafing", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91, No. 6: 1375-1384.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی