

## بررسی تأثیر دینداری بر طفره‌روی سازمانی کارکنان

ناصرپورصادق<sup>۱</sup>

تاریخ پذیرش: ۹۶/۱۱/۲۳

تاریخ دریافت: ۹۶/۰۸/۲۰

### چکیده

درک رفتار طفره‌روی سازمانی در فعالیتهای گروهی موجب اتخاذ تدابیری می‌شود که افراد در گروه‌ها همانند فعالیتهای انفرادی عملکرد بالایی داشته باشند. هدف پژوهش حاضر، نشان دادن اثر دین‌داری کارکنان بر طفره‌روی سازمانی می‌باشد. جامعه آماری تحقیق شامل یک نمونه ۲۰۰ نفری از کارکنان یک سازمان دولتی در آذربایجان غربی با حجم جامعه آماری ۳۵۰ نفری می‌باشد که به‌صورت تصادفی انتخاب گردیدند و پرسش‌نامه محقق ساخته‌ای که روایی آن به تائید اساتید رسید و پایایی آن نیز به روش آلفای کرونباخ محاسبه گردید (برابر ۰/۹۴۳)، تأثیر معناداری دین و دین‌داری کارکنان بر طفره‌روی سازمانی را تایید نمود. بر اساس یافته‌های تحقیق حاضر، گزینش کارکنان بر پایه اعتقادات و التزامات دینی و آموزش مداوم مسایل دینی می‌تواند عامل درونی موثری در بروز رفتارهای شهروندی و دوری از رفتارهای طفره‌آمیز و کنترل آن محسوب گردد.

**کلیدواژه‌ها:** طفره‌روی سازمانی، دین‌داری، کار گروهی، ادراک از کار گروهی، عملکرد.

## مقدمه

یکی از مسائلی که امروزه سازمان‌ها با آن مواجه هستند، پدیده طفره‌روی می‌باشد که اولین بار توسط لاتان<sup>۱</sup> بکار رفت (Latane, Williams & Harkins, 1979). البته قبل از لاتان، موضوع کم کاری را یک مهندس کشاورزی فرانسوی تبار به نام رینگلمن<sup>۲</sup> در سال ۱۹۱۳م. متوجه شده بود. او در مسابقات طناب کشی زمانی که تعداد نفرات فرق می‌کرد، شاهد میزان تلاش‌های متفاوت بود. نتایج مشاهدات و مطالعات او بسیار جدید و جذاب بود. افراد زمانی که در گروه‌های دو، سه و هشت نفری باشند به ترتیب ۹۳٪، ۸۵٪ و ۴۹٪ توان خود را بکار می‌گیرند (Greenberg & Baran, 1997).

طفره‌روی سازمانی (اجتماعی)<sup>۳</sup> یعنی فرد در حد انتظارات نقش مورد نیاز در سازمان ظاهر نشود. عوامل بسیاری بر طفره‌روی سازمانی می‌تواند موثر باشد و در پژوهش‌های موجود یافت می‌شود، از جمله عدالت سازمانی، حمایت سازمانی، کیفیت روابط انسانی با میانجی‌گری عدالت سازمانی.

در ادبیات سازمانی، افزایش عملکرد مستلزم کارایی و اثر بخشی منابع (از جمله انسان) است. چنانچه منابع انسانی در انجام وظایف سازمانی تعلل، اهمال کاری، تنبلی و ... داشته باشند، سازمان به اهداف خود نخواهد رسید و کیفیت کار پایین می‌آید و در این صورت سایر منابع نیز اتلاف خواهند شد. پس ضروری است مشکل "طفره‌روی" و میزان شیوع آن در محیط‌های کاری، بررسی و راه‌حل‌های بهینه جهت کاهش آن ارائه گردد.

از نظر روانشناسی، اهمال کاری یا تنبلی یعنی به آینده محول کردن کاری که تصمیم به اجرای آن گرفته شده است. به‌طور کلی، به تعویق انداختن کار، رفتاری ناپسند و ناراحت کننده است که پیامدهای ناخوشایندی در بردارد و هرگز نمی‌توان از تاخیر در انجام کارها، به تصور و گمان بهتر ارائه کردن آن‌ها دفاع کرد. عقب‌انداختن کارها بلایی است که هزینه‌های زیادی هم دارد. موکول کردن کارها به آینده نه تنها موجب از بین رفتن بازدهی می‌شود، بلکه پشیمانی، تأسف و کاهش اعتماد به نفس را نیز به دنبال دارد. به تمام این دلایل، روان‌شناسان علاقه‌مندند که بدانند چه در ذهن می‌گذرد که باعث می‌شود انجام آنچه برای آن برنامه‌ریزی کرده‌ایم سخت شود. آیا ما طوری برنامه‌ریزی شده‌ایم که کارها را به تعویق بیندازیم؟ یک تیم بین‌المللی روان‌شناسی به رهبری

2- Latane, Williams & Harkins

3- Max Ringlemann

3 - social loafing

سین مک‌کرا<sup>۱</sup> از دانشگاه کنستانز<sup>۲</sup> در آلمان علاقه‌مند بودند تا بدانند آیا رابطه‌ای بین طرز تفکر ما در مورد کار و تمایل به عقب انداختن آن وجود دارد یا نه. به عبارت دیگر، آیا احتمال دارد که ما برخی از کارها را به لحاظ روان‌شناختی با فاصله بدانیم و در نتیجه به جای آنکه الان به سراغ آن‌ها برویم بخواهیم آن‌ها را در انتها انجام دهیم؟

واژه "اهمال‌کاری"، "تنبلی"، "سهل‌انگاری"، "مسامحه‌کاری" و "به تعویق انداختن کار" معادل کلمه انگلیسی Procrastination به کار رفته است. البته هیچ کدام مفهوم کامل را دربر نمی‌گیرد. "اهمال‌کاری" رفتاری است فراگیر که بین افراد جامعه در سطوح مختلف از افراد عامی گرفته تا دانشمندان فرهیخته، مصادیق مختلف آن دیده می‌شود. مطالب این تحقیق در عین استفاده‌ی کاربردی، برای عموم افراد جامعه، دانشجویان روان‌شناسی عمومی و بالینی، علوم تربیتی، مشاوره و راهنمایی و علوم اجتماعی مفید و سازنده خواهد بود.

چه تعداد از تحصیل کرده‌ها به اهمال‌کاری و تنبلی عادت دارند و کارهای خود را از امروز به فردا می‌سپارند؟ این سوال جدی است. چه کسی می‌تواند به آن پاسخ بدهد؟ قطعاً هیچ کس! حدس بر این است که ۹۵٪ مردم به این بیماری مبتلا هستند.

آن چه مهم است باید ابعاد و علل پدیده طفره‌روی شناسایی شود و مرز آن با اهمال‌کاری مشخص شده و تا حد امکان عواملی که می‌توانند به‌عنوان متغیر پیش بین فرض شوند، احصا گردد. سازمان‌ها بیشتر هزینه‌های مستمر خود را صرف نیروی انسانی خود می‌کنند، حال اگر نیروی انسانی در انجام وظایف محوله کم‌کاری کند، هزینه‌های مستمر روز به روز افزایش می‌یابد، در حالی که بهره‌وری و کارایی پایین‌تر می‌آید، بنابراین به‌صرفه خواهد بود که عوامل موثر بر طفره‌روی شناسایی و راه‌کارهای مقابله را به‌طور موثر به‌کار گرفت.

تنبلی با طفره‌روی تفاوت دارد، درحالی که در طفره‌روی قصد و نیت عمدی کم‌کاری مدنظر است ولی در تنبلی، فرد اصلاً میل به کار ندارد و عمدی در کار نیست. باز هم توجه شود که تعلل هم با طفره‌روی اشتباه نشود که در تعلل نیت انجام کار هست ولی زمان انجام به تعویق می‌افتد. رفتار افراد در مورد شخص تنبل و قضاوت جامعه در مورد او از جمله نگرانی‌ها و ناراحتی‌هایی است که معمولاً افراد تنبل با آن مواجه هستند. انجام کار به‌موقع هم آسان‌تر است و هم مزایایی دربر دارد. در صورتی که گذشت زمان، هم کار را مشکل‌تر می‌سازد و هم مزایای انجام به‌موقع آن را از بین می‌برد. رفتار مسامحه‌کارانه ناشی از اندیشه فرد است. تفکر منطقی می‌تواند در رفتار فرد نقش فعالی داشته باشد. مسامحه‌کاری از عدم‌تحرک ناشی می‌شود. یعنی فرد مسامحه‌کار کسی

است که در کارهایش به سعی و کوشش توجه ندارد. پس منطق و استدلال حکم می‌کند که هر کس رنج حال را به خاطر راحتی آینده تحمل کند. بنابراین هدف اصلی تحقیق حاضر نقش و اثر دینداری در پدیده طفره‌روی سازمانی است و اینکه آیا دین‌داری می‌تواند در کاهش میزان این پدیده و مقابله و مبارزه با آن موثر باشد؟

## مبانی نظری و پیشینه‌شناسی تحقیق

### طفره‌روی سازمانی

یکی از ابعاد رفتار ضد شهروندی، طفره رفتن از کار است. طفره رفتن یا فرار از کار را می‌توان مشتمل بر هر رفتاری دانست که با قصد سر باز زدن، انکار و فراموشی کار یا وظایف و مسئولیت‌های مربوط به آن، انجام می‌شود. به‌خصوص در مشاغلی که حضور فیزیکی در یک محل مشخص مطرح نیست، مثل وظایف بازاریاب‌ها که اغلب بیرون از محل سازمان فعالیت می‌کنند، طفره رفتن از کار به منزله یک جنبه از رفتار ضد شهروندی بیشتر نمایان می‌شود. اگرچه از زیر کار فرار کردن، معضلی است که کم یا بیش در اکثر سازمان‌ها خصوصاً سازمان‌های دولتی قابل مشاهده است؛ مانند تعطیل کردن کار، اعاده نکردن حساب‌ها و پاسخ‌ندادن به نامه‌های الکترونیکی و تماس‌های تلفنی مربوط به کار، تاخیر در ارائه گزارش کار، فسخ ملاقات‌های فروش و در دسترس نبودن به هنگام تماس همکاران و مدیران؛ ولی پیامدهای آن واقعاً قابل تصور نیست.

بکارگیری گروه‌ها و تیم‌های کاری که به ترکیب تلاش افراد نیاز دارد، جزو وظایف مهم مدیریتی است. گروه‌ها سازمان‌ها را قادر می‌سازند کارهای بزرگی را به انجام رسانند که از عهده تک‌تک افراد بر نمی‌آید و با ایجاد هم‌افزایی عملکرد سازمانی را ارتقاء بخشند (Schermerhorn et al., 2002). بهره‌گیری از گروه‌ها باعث افزایش خلاقیت در بین اعضای گروه می‌گردد که به تصمیم‌گیری موثر منجر می‌شود (Miklavcic & Sumanski, 2007).

به‌نظر می‌آید گروه‌ها همیشه کارآمدتر از افراد باشند، ولی مسجل شده که تمایل افراد برای تلاش در کار گروهی کمتر است و این پدیده به‌عنوان طفره‌روی اجتماعی شناخته می‌شود که تاثیر منفی بر عملکرد سازمانی و زندگی افراد دارد. طفره‌روی سازمانی خودداری عمدی از تلاش و کار در یک گروه کاری است (Kerr, 1983).

اگر فرد بفهمد که کارش قابل تمیز نیست، ببیند کار تعریف شده‌ای وجود ندارد، استانداردهای کاری موجود نباشد، ساختارهای کاری مشخص نباشد و کار، انگیزشی در او ایجاد نکند یا اهداف کاری برای او معنا نداشته باشد، از تلاش خود می‌کاهد. همه موارد فوق نشان‌دهنده عوامل

طفره‌روی در سطح کار هستند. هرگاه اندازه گروه‌های کاری زیاد باشد، ارزیابی از کار فرد و کنترل او در گروه، صریح نباشد و بالاخره فضای گروه برای فرد انگیزاننده نباشد یا از اعضای گروه دل خوشی نداشته باشد، فرد تمام تلاش خود را به کار نخواهد گرفت که این عوامل به ماهیت، ساختار، ترکیب و هدایت گروه مربوط می‌شود. گرایش‌ها و ادراکات فرد، ارزیابی او از محیط‌کار، فضای گروه هم بر میزان تلاش او در گروه‌های کاری موثر است. تحقیقات جامع، عوامل پیدایش طفره‌روی را شناسایی کرده‌اند که مولفه‌ها، شواهد و تحقیقات انجام شده در جدول زیر خلاصه شده است (چیت‌چیان و مرتضوی؛ ۱۳۸۹).

جدول ۱. خلاصه تحقیقات انجام شده در خصوص طفره‌روی

عامل	مؤلفه	شواهد و تحقیقات
ویژگی‌های کار	قابل تمایز نبودن کار	Cates, 1985 Price, 1987 Szymanski & Harkins, 1992
	تعریف نشده بودن کار	Bartis, et. al., 1988
	نبود استاندارد کاری	Harkins & Szymanski, 1989 Szymanski & Harkins, 1987
ویژگی‌های گروه	انگیزشی نبودن اهداف کاری	Eikenhout, 2004 Heller, 1997
	نبود ارزیابی و نظارت بر افراد	Szymanski & Harkins, 1987 Harkins & Szymanski, 1989 Szymanski & Harkins, 1993 Aiello & Kolb, 1995
	تعداد اعضای گروه	Wagner, 1995 Greenberg & Robert 1997
ادراک فردی	انگیزشی نبودن فضای گروه	Shepperd & Wright, 1989
	ادراک طفره رفتن سایر اعضا توسط فرد	Schlenker & Weigold, 1992
	وجود نگرش فرد گرایی در فرد	Earley, 1989 Charbonnier et.al., 1998
	ادراک مشکلات در عملکرد گروه	Stohl & Schell, 1991 Comer, 1995
	ادراک توانایی در کارهای مرتبط	Comer, 1995

## دین‌داری

مفهوم دین، یک مفهوم کلی اعتباری است امکان تعریف آن وجود ندارد، لذا دین‌پژوهان در مقام طراحی مدل و سنجه‌های مناسب برای سنجش تجربی التزام به دین ناگزیر از تعریف لفظی دین‌داری

و تعیین ویژگی‌های مصداقی آن بر حسب دین خاص و جامعه‌آماری مورد مطالعه هستند (خسروپناه، ۱۳۸۶: ۱۹۱-۱۹۰). اصطلاح "دین‌داری" برای توصیف میزان تعهدی که یک فرد یا گروه به یک نظام باور دینی دارند، مورد استفاده قرار می‌گیرد (رنزتی و کوران<sup>۱</sup>، ۱۹۹۸). با این حال، اجماع عمومی درباره‌ی اینکه چه پدیده‌ای می‌تواند دین نامیده شود، وجود ندارد (بلاچ<sup>۲</sup>، ۱۹۸۵). بنابراین انتظار نمی‌رود که بتوان دیدگاه و در نتیجه مجموعه‌ای از ابعاد برای سنجش دینداری یافت.

خدایاری فرد و همکاران (۱۳۸۸)، از دسته پژوهشگرانی هستند که به تعیین ساختار و محتوای مقیاس سنجش دین‌داری، مبتنی بر آیات و روایات اسلامی اقدام کرده‌اند، آن‌ها این‌گونه به تعریف دین‌داری پرداختند: "برخورداری از شناخت و باور به پروردگار یکتا، انبیا، آخرت و احکام الهی و داشتن عواطف نسبت به خدا، اولیا و بندگان خدا و التزام و عمل به وظایف دینی برای تقرب به خداوند". این تعریف که با سه عنصر اساسی عقاید، اخلاقیات و احکام که توسط تعدادی از علما مانند مطهری (۱۳۶۹) در تعریف دین مطرح شده است، هماهنگ است و دارای سه بعد "شناخت و باور دینی"، "عواطف دینی" و "التزام و عمل به وظایف دینی" معرفی شده است. آذربایجانی برای ساخت "آزمون جهت‌گیری مذهبی با تکیه بر اسلام" سه ساحت "اعتقادات"، "اخلاقیات" و "وظایف عملی" (عبادیات) را شناسایی کرده که اساس اسلام را بر سه اصل توحید، نبوت و معاد می‌داند که همه گزاره‌های خبری و انشایی دین اسلام از این اصول نشأت می‌گیرند. تمام اعمال و رفتار انسان در طیف وسیعی از جنبه‌های فردی-اجتماعی، اجتماعی-اقتصادی-سیاسی قرار دارند و این در حالی است که آموزه‌هایی به صورت مستحب، حرام، مکروه و حرام وجود دارد (آذربایجانی، ۱۳۸۵: ۵۳-۵۸). داودی (۱۳۸۴) در مقاله‌ای با عنوان "ساختار اسلام و مولفه‌های تدین به آن" تلاش کرده مقیاسی را برای سنجش التزام به دین اسلام ارائه دهد. منظور او از مولفه‌های دین‌داری، ویژگی‌هایی است که یک فرد مومن و معتقد به اسلام باید آن‌ها را دارا باشد. او هفت مولفه اسلام را چنین احصا کرده است: دانش و شناخت، اعتقادات، اخلاقیات، آداب و سنت‌ها، عبادات و شعائر دینی، تعالیم اقتصادی و تعالیم سیاسی و حکومتی.

### دین‌داری در مدل شجاعی‌زند

شجاعی‌زند "دینی بودن" را عنوان عامی می‌داند که به هر فرد یا پدیده‌ای که ارزش و نشانه‌های دینی در آن متجلی باشد اطلاق می‌شود و تجلی ارزش‌ها و نشانه‌های دینی بودن فرد را در نگرش،

<sup>1</sup> Renzeti & guran

<sup>2</sup> Bluch

گرایش و کنش‌های آشکار و پنهان او می‌توان شناسایی کرد. از منظر وی فرد متدین، از یک‌سو خود را ملتزم به رعایت فرامین و توصیه‌های دینی می‌داند و از سوی دیگر، اهتمام و ممارست دینی او را به انسانی متفاوت با دیگران بدل می‌سازد. بنابراین به دو طریق یا با دو نشانه می‌توان او را از دیگران بازشناخت. یکی از طریق پایبندی و التزام دینی و دیگری از پیامد دینداری و آثار تدین در فکر و جان و عمل فردی و اجتماعی او (شجاعی‌زند، ۱۳۸۸).

جدول ۲. مدل سنجش دین‌داری شجاعی زند

ابعاد وجودی انسان	وجوه دین	ابعاد دین	ابعاد دین‌داری	نشانه های دین‌داری	پیامدهای دین‌داری	
ذهن	معرفی	اعتقادات	معتقد بودن	داشتن معلومات دینی	پیش الهی	
روان	عاطفی	عبادیات	مومن بودن		اهل معنا بودن	
			اهل عبادت بودن			انجام فردی عبادات
						انجام جمعی عبادات
اخلاقیات	اخلاقی عمل کردن					
تن	عملی	شرعیات	مشروع بودن	داشتن ظاهر دینی	مقی بودن	
				عمل به تکلیف فردی		ابراز هویت دینی
						داشتن اهتمام شعاری
				عمل به تکلیف جمعی		داشتن مشارکت دینی
						داشتن معاشرت دینی
اهتمام دینی خاتمه‌یافته						

### سنجش‌های دین‌داری گلاک و استارک

به نظر گلاک و استارک همه ادیان جهان به رغم اختلافات در جزئیات، دارای حوزه‌هایی هستند که دین‌داری در این حوزه‌ها نمود می‌یابد. این حوزه‌ها همان ابعاد اصلی دین هستند که عبارت‌اند از: بعد اعتقادی، مناسکی، تجربی، فکری، پیامدی.

بعد اعتقادی، باورهای پذیرفته شده پیروان آن ادیان است که به سه دسته تقسیم می‌شوند: باورهای پایه‌ای مسلم؛ همان باورهای درک شده از ذات و صفات خدا هستند. باورهای غایت‌گرا نمایانگر ادراکات از هدف خدا از خلقت انسان و نقش انسان در این هدف می‌باشد. در آخر باورهای زمینه‌ساز؛ روش‌های تامین اهداف و خواست خدا و اصول اخلاقی رسیدن به آن را روش می‌نمایاند. بعد مناسکی یا اعمال دینی نظیر نماز، روزه و ... است که از پیروان انتظار می‌رود آن‌ها را به‌جا آورند. بعد تجربی یا عواطف دینی احساسات و حالات تجربه شده در هنگام برقراری رابطه با خدا (یا وجودی مثل خدا) می‌باشد که به چهارگونه درک می‌شود: توجه، شناخت، اعتقاد یا ایمان و ترس.

بعد فکری یا دانش دینی که شامل اطلاعات و دانش پایه‌ای در مورد اصول و عقاید دینی و کتب

مقدس است، که این بعد برای سنجش دین‌داری مناسب نیست.

بعد پیامدی یا آثار دینی به پیامدهای باور، عمل، تجربه و دانش دینی در زندگی روزمره فرد و روابط او با دیگران است (سراج‌زاده، ۱۳۸۳).

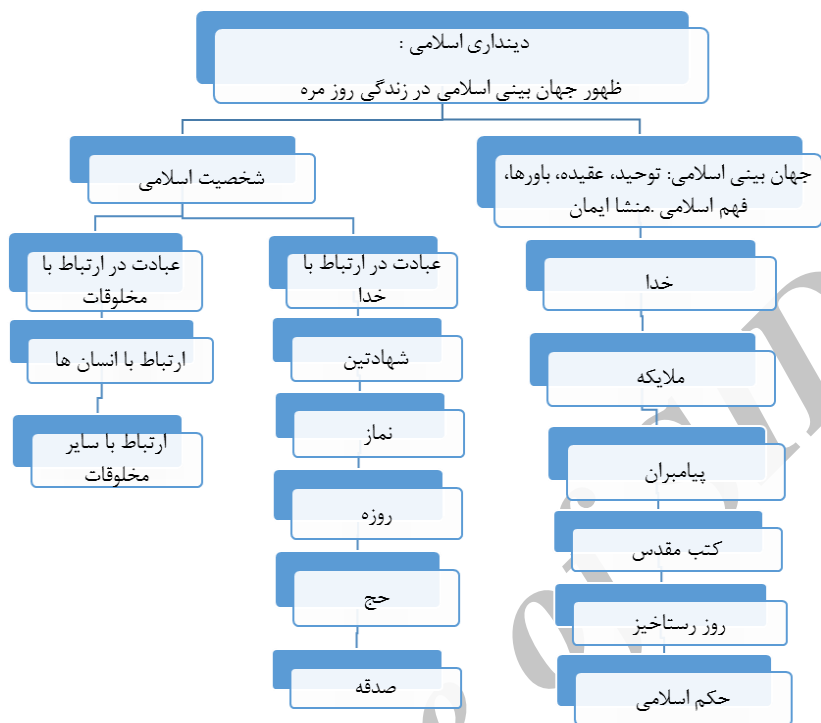
جدول ۳. مدل گلاک و استارک

مقیاس‌های اولیه	ابعاد عمومی التزام دینی
باورهای پایه‌ای مسلم	اعتقادی
باورهای غایت‌گرا	
باورهای زمینه‌ساز	
عبادت	مناسکی
نماز	
روزه	
شرکت در آیین‌های مقدس خاص	تجربی
توجه	
شناخت	
ایمان	
ترس	پیامدی
آثار باور، عمل، تجربه، و دانش دینی در زندگی روزمره	

### مدل دین‌داری از منظر اسلام

این مدل برای سنجش شخصیت و دین‌داری مسلمانان که برای سنجش بروز مراتب دین‌داری از اسلام تا ایمان و در آخر برای سنجش تقوا طی دو سازه جهان بینی اسلامی و شخصیت دینی ساخته شده است. بعد جهان بینی اسلامی شامل دانش و دریافت فردی نظیر باور به خدا، پیامبران، ملائکه، کتب مقدس، روز رستاخیز و قضا و قدر است. بنابراین شامل سه ریز بعد ایمان به خدا، ایمان به غیب و ایمان به جامعیت شریعت الهی می‌باشد. بعد شخصیت دینی شامل احوال و رفتار است که از باورها ریشه می‌گیرد و طبق ارکان اسلام انجام گرفته، که عبادت نامیده می‌شود و شامل اخلاق اسلامی نیز می‌باشد. اخلاق اسلامی از ارزش‌های متفاوتی تشکیل شده، با خود فضیلت به همراه دارد و مانع پلیدی و بدکاری است. پس ریز ابعاد شخصیت دینی عبارت‌اند از: جنبه‌های فردی (مثل دوری از حسادت، ریا و ...) و جنبه‌های تعامل و بین فردی (مثل کمک به نیازمندان، وفای به عهد و ...).





نمودار ۱. الگوی دین‌داری اسلامی (ابعاد مدل ام. آر. پی. ای)

جدول ۴. جمع‌بندی و مقایسه سه مقیاس

ابعاد مدل شجاعی زند	ابعاد مدل گلاک و استارک	ابعاد مدل ام. آر. پی. آی	
معتمد بودن (اعتقادات)	بعد اعتقادی	جهان بینی	
مؤمن بودن (ایمان)	بعد تجربی (عواطف دینی)	اخلاق اجتماعی	اخلاق فردی
اخلاقی عمل کردن (اخلاقیات)	بعد پیامدی	عبادات	
مشرع بودن (شرعیات)	بعد مناسکی		
عبادت کردن (عبادت)		شخصیت دینی	

به‌عنوان مثال؛ آنچه در سنجه گلاک و استارک به‌عنوان بعد تجربی (عواطف دینی) مطرح است، از نظر شجاعی‌زند نوعی تقلیل بعد مؤمن بودن (ایمانیات) است که غریبان در سنت مسیحی برای منظور کردن بعد ایمان در سنجه‌های دین‌داری به‌کار برده‌اند. بنابراین در مدل شجاعی‌زند بعدی با عنوان "تجربه دینی" مشاهده نمی‌شود. در مقابل همان‌طور که گفته شد، شجاعی‌زند فائل به بعدی به نام ایمانیات (مؤمن بودن) برای دین‌داری است که از نظر مفهومی تا حدی شبیه به بعد تجربی است؛ هرچند شجاعی‌زند، بعد تجربی را تقلیل بعد ایمانیات برای سنجش‌پذیر ساختن آن می‌داند.

شاید عدم حضور بعدی مستقل با عنوان تجربه (عواطف دینی) در مدل وی به دلیل آن باشد که اساساً شجاعی‌زند، وجه عاطفی را یکی از وجوه (و نه ابعاد) دین در کنار وجوهی چون وجه معرفتی و وجه عملی می‌داند. بعد تجربی در مدل گلاک و استارک علاوه بر ترس از خدا و توجه به ذات او و نیز شناخت و معرفت الهی، شامل زیرمؤلفه "ایمان" نیز می‌شود (پویافر، ۱۳۸۶: ۶۰).

در ابعاد رفتاری، مدل گلاک و استارک شامل دو بعد مناسک و پیامدهای دینداری است، اما شجاعی‌زند ابعاد رفتاری را شامل عبادیات، اخلاقیات و شرعیات می‌داند و این در حالی است که تقریباً بعد کاملاً متناظری در مدل ام. آر. پی. آی. برای آن وجود ندارد و هر سه زیر (خرده) بعد شخصیت دینی به نوعی رفتارهای دینی را نیز شامل می‌شوند. تفاوت تبیین ابعاد رفتاری دین‌داری در دو مدل گلاک و استارک و شجاعی‌زند در اینجاست که شجاعی‌زند، آنچه را که در مدل گلاک و استارک به عنوان پیامدهای دین‌داری مطرح است، با دو بعد شرعیات و اخلاقیات تفکیک می‌کند. شجاعی‌زند دلیل این کار را این ایراد مدل گلاک و استارک می‌داند که پیامدهای دین‌داری با نشانه‌های آن به نادرست به هم آمیخته شده‌اند. به همین دلیل، پیامدهای دین‌داری در مدل شجاعی‌زند نه یک بعد، بلکه سطحی از انتزاع را تشکیل می‌دهد و به همین جهت داشتن معلومات دینی - آنچه در مدل غربی گلاک و استارک به عنوان بعد دانش دینی مطرح است، به عنوان یکی از نشانه‌های دین‌داری مطرح است نه بعد دین‌داری (پویافر، ۱۳۸۶: ۶۱).

در مدل ام. آر. پی. آی. با اتخاذ رویکرد محوریت (ایمان و عمل صالح) بعد جهان‌بینی معرفتی چیزی است که نگرش فرد را شکل می‌دهد و فرد دین‌دار باید به آن ایمان داشته باشد و بعد شخصیت دینی معرفت انواع اعمال شایسته‌ای است که در پی ایمان فرد از وی انتظار می‌رود و تعبیر خود مدل، تجلی و بروز جهان‌بینی در فرد است که البته این اعمال صالح، خود سبب تقویت و عمق و تعدد یافتن مواضع جهان‌بینی نیز می‌شود. اساساً این رویکرد سلسله‌مراتبی، که در مدل شجاعی‌زند وجود دارد، در مدل ام. آر. پی. آی. و همچنین مدل گلاک و استارک دیده نمی‌شود.

در اصل، طراحان مدل ام. آر. پی. آی. قائل به تقدم کامل شقوق جهان‌بینی بر شخصیت دینی نمی‌باشند چرا که به تصریح منابع دینی، اعمال عبادی و همچنین تمسک به شرعیات، سبب افزایش ایمان می‌شود و لذا تمامی مراتب ایمان نمی‌تواند مقدم بر شرعیات و عبادیات باشد.

از آنجا که رفتارهای دینی که در بعد پیامدی گلاک و استارک مطرح می‌شوند در مدل شجاعی‌زند در قالب دو بعد اخلاقیات و شرعیات متمایز شده‌اند، با معرفت‌های جزئی‌تری مطرح شده‌اند و به جز همین ویژگی در واقع محتوای آن‌ها در هر دو مدل یکسان است.

در مدل ام. آر. پی. آی. همان‌طور که گذشت اخلاقیات نقطه اوج و کمال دین‌داری است. در حالی که اخلاقیات در مدل شجاعی‌زند یکی از مراتب میانی دین‌داری محسوب می‌شود. البته باید توجه نمود که در ادبیات تحقیقی ام. آر. پی. آی. منظور از اخلاقیات، متفاوت از اخلاقیات مطرح در مدل شجاعی‌زند است. در مدل ام. آر. پی. آی. منظور از اخلاق، اخلاق حدافلی و به معنی حسن خلق و معاشرت نیکو نمی‌باشد، بلکه منظور اخلاق متعالی است. اخلاقی که پیامبر اکرم (ص) با بعثت خود آن را آورد که همانا در نظر گرفتن رضای الهی در تمامی اعمال، نیات و افکار خرد و کلان می‌باشد. به این معنا که فرد، هیچ قدمی جز به منظور جلب خشنودی الهی بر ندارد و همواره خود را در محضر الهی حاضر بیند.

جدول ۵. مدل پیشنهادی

نشانه‌های دین‌داری	ابعاد دین‌داری		ساحت‌های دینی
داشتن معلومات دینی	معتقد بودن		اعتقادات
نماز، روزه... حج، جهاد...	فردی جمعی	واجبات	انجام اعمال عبادی
نماز شب... نماز جمعه...	فردی جمعی	مستحبات	
قدرشناسی رعایت قوانین	اخلاق فردی اخلاق اجتماعی		اخلاقیات
دلالتن ظاهر دینی معاشرت دینی	فردی جمعی	تزام به احکام و اعمال غیر عبادی	شرعیات

## روش‌شناسی تحقیق

این پژوهش از نوع کاربردی و روش تحقیق توصیفی و پیمایشی از نوع همبستگی و تحلیل داده‌ها به روش معادلات ساختاری انجام گرفته است. متغیر مستقل تحقیق دین‌داری بوده که ابعاد آن عبارت از اعتقادات، عبادات، اخلاقیات و شرعیات است که از مدل گلاک و استارک (سراج زاده، ۱۳۸۳: ۶۲) گرفته شده و با مدل شجاعی‌زند و مدل ام. آر. پی. آی. آمیخته شده تا بتواند اهداف تحقیق را پوشش دهد. متغیر وابسته، طفره‌روی سازمانی است که ابعاد آن ویژگی کار، ویژگی گروه و ادراک فردی است که برگرفته از تحقیقات و نظرات محققان مختلفی است.

**روش گردآوری داده‌ها.** اطلاعات اولیه با مطالعات کتابخانه‌ای به دست آمد و نحوه ساخت ابزار گردآوری میدانی داده‌ها استخراج شد. اطلاعات میدانی با پرسش نامه محقق‌ساخته که روایی آن به

تایید اساتید و صاحب‌نظران موضوع رسید.

**جامعه آماری و حجم نمونه.** جامعه آماری تحقیق همه اعضای یک سازمان دولتی که ۳۵۰ نفر بوده و جهت تعیین حجم نمونه از فرمول کوکران استفاده شد. حجم نمونه ۲۰۰ نفر بوده که به صورت تصادفی انتخاب و از ۲۲۰ پرسش‌نامه توزیع شده، ۲۰۰ پاسخ‌نامه معتبر جمع آوری گردید.

**جمع آوری اطلاعات.** همچنین جهت جمع آوری اطلاعات به دو طرق ذیل انجام شد:

مطالعات کتابخانه‌ای: هدف از این مطالعات مروری بر ادبیات موضوع پژوهش و استخراج شاخص‌های مورد استفاده در پژوهش می‌باشد. این مطالعات عمدتاً بر اساس منابع اینترنتی، کتب خارجی و داخلی، پایان‌نامه‌ها و مقالات داخلی صورت می‌گیرد.

مطالعات میدانی: هدف گردآوری داده‌های معتبر از مورد مطالعه است که این امر با طراحی، توزیع و جمع‌آوری و تحلیل داده از طریق پرسشنامه صورت گرفت.

**آزمون پایایی.** برای تعیین آزمون پایایی، از آزمون ارزش آلفای کرونباخ استفاده شده که عدد ۰/۹۴۳ حاکی از پایایی آن است.

**روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌ها.** به منظور تجزیه و تحلیل داده‌ها از میانگین آماری و واریانس و آزمون همبستگی و بالاخره تحلیل عاملی استفاده شد.

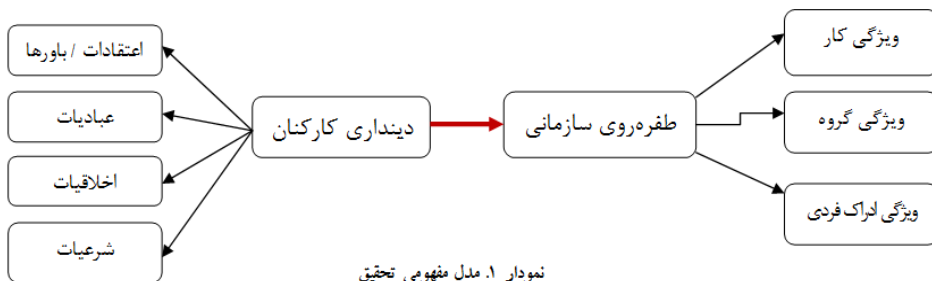
#### فرضیه‌های تحقیق

فرضیه اصلی: دین‌داری کارکنان باعث تعهد کاری کارکنان شده و از طفره‌روی آنان می‌کاهد.

فرضیه‌های فرعی تحقیق عبارتند از:

- ۱) دین‌داری کارکنان باعث کاهش طفره‌روی سازمانی کارکنان می‌شود.
- ۲) اعتقادات مستحکم دینی کارکنان از طفره‌روی سازمانی کارکنان جلوگیری می‌کند.
- ۳) اخلاقیات دینی کارکنان بر طفره‌روی سازمانی اثر دارد.
- ۴) اعمال عبادی کارکنان بر میزان طفره‌روی سازمانی آنها تاثیر می‌گذارد.
- ۵) متشرع بودن کارکنان با میزان طفره‌روی سازمانی آنها نسبت عکس دارد.
- ۶) جنسیت کارکنان بر طفره‌روی سازمانی تاثیر دارد.
- ۷) سابقه کاری کارکنان بر میزان طفره‌روی سازمانی آنها اثر دارد.
- ۸) میزان تحصیلات کارکنان بر میزان طفره‌روی سازمانی شان تاثیر دارد.
- ۹) نوع استخدام کارکنان بر میزان طفره‌روی سازمانی شان تاثیر دارد.

## مدل مفهومی تحقیق



نمودار ۱. مدل مفهومی تحقیق

منبع (کر، ۱۹۸۳) برای طفره‌روی و شجاعی‌زند (۱۳۸۸) با اصلاحات برای دین‌داری

## یافته‌های تحقیق

### ۱) آمار توصیفی

جدول ۶. توزیع نمونه‌آماري بر حسب جنسیت

گروه	فراوانی	درصد
زن	۸۹	۴۴/۵
مرد	۱۱۱	۵۵/۵
جمع	۲۰۰	۱۰۰

براساس نتایج به دست آمده، از مجموع فراوانی مشاهده شده تعداد ۸۹ نفر مربوط به گروه زنان و تعداد ۱۱۱ نفر مربوط به گروه مردان است.

جدول ۷. توزیع نمونه‌آماري بر حسب تحصیلات

گروه	فراوانی	درصد
زیردیپلم	۵	۲/۵
دیپلم	۱۶	۸
فوق دیپلم	۲۶	۱۳
کارشناسی	۱۱۸	۵۹
کارشناسی ارشد	۳۴	۱۷
دکتری	۱	۰/۵
جمع	۲۰۰	۱۰۰

براساس نتایج به دست آمده، کمترین فراوانی را گروه دکتری (۰/۵) درصد و بیشترین فراوانی را گروه کارشناسی (۵۹) درصد به خود اختصاص داده‌اند.

جدول ۸. توزیع نمونه آماری برحسب سابقه کار

گروه	فراوانی	درصد
زیر ۵ سال	۲۹	۱۴/۵
۵ تا ۱۰ سال	۵۸	۲۹
۱۱ تا ۲۰ سال	۷۶	۳۸
بیشتر از ۲۰ سال	۳۷	۱۸/۵
جمع	۲۰۰	۱۰۰

براساس نتایج به دست آمده، کمترین فراوانی را گروه ۵ تا ۱۰ سال (۱۴/۵) درصد و بیشترین فراوانی را گروه ۱۱ تا ۲۰ سال (۳۸) درصد به خود اختصاص داده‌اند.

جدول ۹. توزیع نمونه آماری برحسب نوع استخدام

گروه	فراوانی	درصد
رسمی	۱۵۶	۷۸
غیررسمی	۴۴	۲۲
جمع	۲۰۰	۱۰۰

براساس نتایج به دست آمده، از مجموع فراوانی مشاهده شده تعداد ۱۵۶ نفر مربوط به گروه رسمی و تعداد ۴۴ نفر مربوط به گروه غیررسمی است.

#### تحلیل داده‌های توصیفی

جدول ۱۰. یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیر / شاخص آماری	میانگین	خطای استاندارد میانگین	انحراف استاندارد
دین‌داری	۷۸/۲۶	۰/۵۱	۴/۰۲
طفره‌روی اجتماعی	۷۲/۸۲	۰/۳۹	۳/۱۲

جدول ۱۱. آزمون کولموگروف اسمیرنوف

متغیرها / شاخص آماری	دین داری	طفره روی اجتماعی
Z	۱/۵۸	۰/۹۸۲
P	۰/۰۹	۰/۶۱۲
سطح معناداری	۰/۰۵	۰/۰۵

با توجه به نتایج جدول ۱۱ و سطوح معناداری به دست آمده که بزرگتر از ۰/۰۵ می باشد، داده های تمام متغیرها نرمال است و برای آزمون هر یک از متغیرها می توان از آزمون های پارامتریک استفاده کرد.

## ۲) تحلیل استنباطی داده های پژوهش

بررسی فرضیه های تحقیق

جدول ۱۲. آزمون همبستگی پیرسون برای فرضیه های تحقیق

متغیرها / شاخص آماری	ضریب همبستگی	R <sup>2</sup>	Sig	بررسی فرضیه
دین داری کارکنان طفره روی اجتماعی	-۰/۵۳۲	۰/۲۸	۰/۰۰۰	H <sub>1</sub> تاییدفرض
اعتقادات مستحکم دینی طفره روی اجتماعی	-۰/۴۲۲	۱۷	۰/۰۰۰	H <sub>1</sub> تاییدفرض
اخلاقیات دینی طفره روی سازمانی	-۰/۴۴۵	۰/۱۹	۰/۰۰۰	H <sub>1</sub> تاییدفرض
اعمال عبادی کارکنان طفره روی سازمانی	-۰/۴۱۱	۰/۱۶	۰/۰۰۰	H <sub>1</sub> تاییدفرض
متشروع بودن کارکنان طفره روی اجتماعی	-۰/۴۸۸	۰/۲۳	۰/۰۰۰	H <sub>1</sub> تاییدفرض

جدول ۱۳. رابطه طفره روی سازمانی با ویژگی های دموگرافیک نمونه آماری

متغیرها	ضریب همبستگی	R <sup>2</sup>	Sig	بررسی فرضیه	تفسیر
جنسیت	-۰/۲۵۱	/۰۷	۰/۰۰۰	H <sub>1</sub> تاییدفرض	مردان بیش از زنان به طفره روی تمایل دارند.
سابقه کاری	-۰/۵۲۲	/۲۷	/۰۰۰۱	H <sub>1</sub> تاییدفرض	با افزایش سابقه کار میل به طفره روی افزایش می یابد
میزان تحصیلات	-۰/۴۵۸	/۲۰	/۰۰۰۱	H <sub>1</sub> تاییدفرض	با افزایش سطح تحصیلات رفتارهای طفره آمیز بیشتر می شود.
سن	-۰/۳۹۹	/۱۵	/۰۰۰۱	H <sub>1</sub> تاییدفرض	کارکنان کم سن و سال کمتر از همکاران مسن از زیر کار در می روند.
نوع استخدام	-۰/۳۳۲	/۱۱	/۰۰۰۲	H <sub>1</sub> تاییدفرض	کارکنان غیر رسمی بیش از کارمندان رسمی از رفتارهای طفره آمیز پرهیز می کنند

## اثر هم‌خطی چندگانه

یکی از مفروضات رگرسیون عدم‌وجود اثر هم‌خطی بین متغیرهای مستقل می‌باشد. شاخص‌های تحمل واریانس و تورم واریانس این فرضیات را چک می‌کنند. در Spss این گزینه‌ها با نام تلورانس و VIF تعریف شده‌اند. مقدار شاخص تلورانس بین صفر و یک می‌باشد. به ازای هر متغیر مستقل یک مقدار برای این شاخص وجود دارد، اگر مقدار این شاخص به یک نزدیک باشد نشان از این است که این متغیر با بقیه‌ی متغیرهای مستقل اثر هم‌خطی ندارد و اگر به صفر نزدیک باشد عکس این حالت را نشان می‌دهد. هم‌چنین شاخص VIF نیز در صورتی نشان از تایید عدم‌وجود اثر هم‌خطی بین متغیرهای مستقل را نشان می‌دهد که مقداری کمتر از ۲ اختیار کند.

جدول ۱۴. شاخص تحمل واریانس و عامل تورم واریانس

شاخص‌های هم‌خطی چندگانه		
VIF	تلورانس	متغیرهای پیش‌بین
۱/۹۲	۰/۵۸	دین‌داری کارکنان
۱/۶۹	۰/۶۲	طفره‌روی

همان‌طور که مشاهده می‌شود عدم‌وجود اثر هم‌خطی شدید بین متغیرهای پیش‌بین مغروض می‌باشد.

## استقلال خطاها

از دیگر مفروضات رگرسیون استقلال خطاها می‌باشد که باید فرض وجود همبستگی بین خطاها رد شود. برای چک کردن این فرض می‌توان از آماره دوربین واتسون استفاده کرد. برای تایید این فرض لازم است که مقدار این آماره در بازه ۱/۵ تا ۲/۵ قرار داشته باشد. در این پژوهش این آماره برابر با ۱/۹۰ شده است که حاکی از صادق بودن این پیش‌فرض می‌باشد. اولین آزمون، آزمون مدل کلی می‌باشد. در واقع اگر حداقل یکی از متغیرهای مستقل تحقیق روی متغیر وابسته تاثیر معنادار داشته باشد مدل پژوهشگر تایید می‌گردد.

جدول ۱۴. نتایج رگرسیون متغیرهای پژوهش

Sig	Rzadj	R2	R	F	میانگین مجزورات	Df	مجموع مجزورات	مدل
/۰۰۰	۰/۳۸۴	/۴۲۲	/۵۴۲	۷/۰۲	۱۸۹/۷۶۵	۴	۷۵۹/۰۶	رگرسیون
					۱۲/۴۱	۱۹۵	۲۴۲۰/۰۳	باقیمانده
						۱۹۹	۳۱۷۹/۰۹	کل



همان‌طور که در جدول ۱۴ مشاهده می‌شود مقدار sig کمتر از ۰/۰۵ شده است و نشان از معنی‌دار بودن مدل رگرسیون می‌باشد، یعنی حداقل یکی از متغیرهای پیش‌بین بر متغیر ملاک تأثیر معنادار دارد. شاخص  $R^2$  این شاخص مشخص می‌کند که چند درصد از تغییرات متغیر وابسته توسط متغیرهای مستقل تبیین می‌شوند، به عبارت دیگر متغیرهای مستقل چند درصد توانایی پیش‌بینی متغیر وابسته را دارند. در این پژوهش مقدار  $R^2$  برابر ۰/۴۲۲ شده است به این معنا که دین‌داری کارکنان ۴۲/۲ درصد توانایی پیش‌بینی طفره‌روی را دارد و ۵۷/۸ درصد باقیمانده مربوط به خطای پیش‌بینی می‌باشد. شاخص  $R^2$ adj توانایی پیش‌بینی متغیر وابسته را توسط متغیرهای مستقل در جامعه بررسی می‌کند، در واقع با کمی تعدیل، نمونه را به تمام جامعه بسط می‌دهد. مقدار این ضریب در این پژوهش ۰/۳۸۴ شده است، به عبارت دیگر دین‌داری کارکنان ۳۸/۴ درصد توانایی پیش‌بینی طفره‌روی آنان را دارد. با توجه به معنادار بودن کل مدل اکنون باید بررسی کرد که کدام یکی از ضرایب صفر نیست و یا به عبارت دیگر کدام متغیر یا متغیرها تأثیر معنادار در مدل دارند. به این منظور از آزمون t استفاده می‌شود.

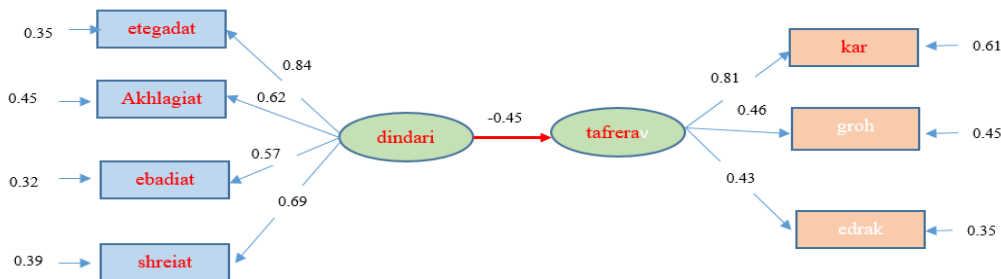
جدول ۱۵. ضرایب استاندارد، غیراستاندارد و آماره تی متغیرهای وارد شده در معادله رگرسیون

سطح معناداری	Sig	T آماره	ضرایب رگرسیون		متغیر پیشین
			استاندارد نشده	استاندارد شده	
۰/۰۵	۰/۰۰۱	۶/۱۴	۰/۴۹		مقدار ثابت
۰/۰۵	۰/۰۰۱	۳/۰۳	-۱/۳۷۱	۰/۱۳۳	دین‌داری کارکنان
۰/۰۵	۰/۰۰۱	۳/۵۲	-۱/۳۵	۰/۴۴۵	اعتقادات مستحکم دینی
۰/۰۵	۰/۰۰۱	۳/۱۲	-۱/۴۲۲	۰/۵۲۲	اخلاقیات دینی
۰/۰۵	۰/۰۰۱	۳/۶۶	-۱/۴۵	۰/۴۵۶	اعمال عبادی
۰/۰۵	۰/۰۰۱	۳/۸۹	-۱/۲۹	۰/۳۹۹	متشرع بودن کارکنان

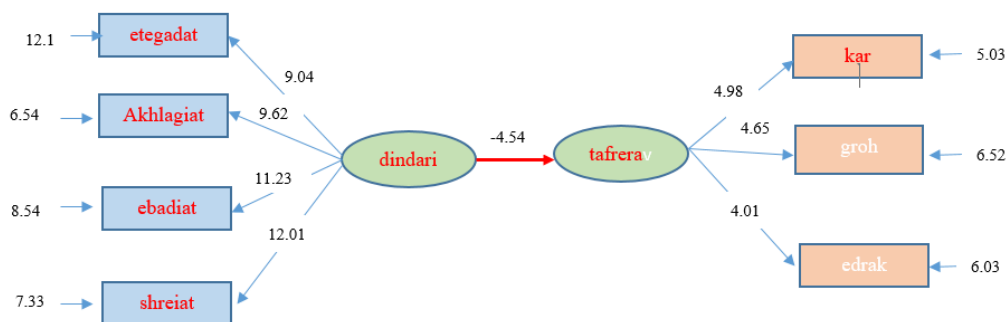
همان‌طور که جدول ۱۵ نشان می‌دهد همه ابعاد در پیش‌بینی طفره‌روی کارکنان در سطح ۵ درصد تأثیر معنادار دارند و منفی بودن ضرایب در واقع نشان‌دهنده این است که با افزایش این عوامل، طفره‌روی را کاهش می‌دهند. در نهایت معادله استاندارد رگرسیون را باید با متغیرهایی در نظر گرفت که تأثیر معناداری بر مدل دارند. متغیرهایی که تأثیر معنادار بر مدل ندارند از معادله رگرسیون حذف می‌شوند.

## تحلیل عاملی

در تحلیل عاملی تاییدی محقق باید به بررسی متغیرهای نهفته و متغیرهای آشکار مدل بپردازد و سوال اساسی این که آیا مدل مناسب است یعنی داده‌های تحقیق با مدل مفهومی همخوانی دارد یا نه؟



مدل تحلیل عاملی تاییدی کلی



مدل تحلیل عاملی تاییدی کلی معناداری ضرایب استاندارد کلی

**NFI= 0.93 , GFI=0.95 , RSMEA= 0.08 , Pvalue= 0.0085**

با توجه به نمودار مدل از برازش نسبتاً خوبی برخوردار است.

## نتیجه‌گیری و پیشنهاد

این تحقیق با عنوان نقش دین‌داری بر طفره‌روی سازمانی (مورد مطالعه کارکنان یک سازمان دولتی) بود. عوامل موثر در رابطه دین‌داری، اعتقادات کارکنان که زیر بنای فکری آن‌ها می‌باشد و مبنای نگرش و تفکر و راهنمای آنان در طول مسیر زندگی است، عبادیات کارکنان که در سایه تعالیم دینی آن‌ها را موظف به انجام تکالیف دینی نموده و این تکالیف آنان را در مسیری که در پیش دارند،

ثابت قدم می‌دارد. سپس اخلاقیات کارکنان می‌باشد که لازمه پذیرش آنان در بین هم‌کیشان خویش بوده و میوه و محصول تمام ایدئولوژی و فرهنگ و دین کارکنان می‌باشد و در آخر شرعیات کارکنان بوده که میزان پای‌بندی و آشنایی با اصول و فروع و احکام دینی می‌باشد. نتیجه این تحقیق با یافته آقای دامغانیان و خانم آقا بابایی در تضاد است. آنان در مقاله تاملی بر بطالت اجتماعی در بین زنان و مردان که در شعبه‌های بیمه البرز شهرستان تهران انجام شد و در سال ۱۳۹۳ در کنفرانس بین‌المللی مدیریت در قرن ۲۱ در تهران ارائه شد؛ رابطه‌ای بین سابقه کار، تحصیلات کارکنان با بطالت اجتماعی رابطه معناداری مشاهده نکردند. در حالی که خانم فریده محمود جانلو در پایان نامه اش به نتایج مشابه با این تحقیق رسیده است. در دو تحقیق اشاره شده رابطه معناداری بین سن و طفره‌روی مشاهده نشده که مغایر نتایج این تحقیق است. نتیجه این تحقیق، رابطه معنی دار جنسیت را با طفره‌روی نشان داد که با نتیجه آقای دامغانیان و همکارش همخوانی دارد اما با نتیجه خانم محمودجانلو در تضاد است. دین‌داری کارکنان باعث تعهد کاری کارکنان شده و از طفره‌روی آنان می‌کاهد. آزمون فریدمن نشان داد رتبه بندی شاخص‌های دین‌داری به ترتیب عبارتند از: شرعیات یا متشرع بودن، اخلاقیات، اعتقادات و در آخر اعمال عبادی.

### پیشنهاد

- از آنجا که بیشترین اثر را مولفه شرعیات نسبت به سایر مولفه‌ها دارد؛ لذا سازمان مورد مطالعه از طریق افزایش دامنه آگاهی کارکنان از شرعیات و اخلاقیات می‌توانند زمینه بروز رفتارهای طفره‌رونده را کاهش دهند.

- گزینش کارکنان با دقت و مصاحبه و تحقیق صحیح صورت گیرد. کارکنانی که اعتقادات مستحکمی داشته باشند به‌طور درونی میل به طفره‌روی را در خود سرکوب خواهند کرد؛ زیرا خود را مسئول اعمال و نیت خود می‌دانند. کارکنانی جذب شوند که در کارهای حسن مشارکت جویی داشته باشند و مزین به اخلاق نیک و پسندیده باشند؛ به‌طوری که نه تنها کارکنان از هم گروه شدن و در یک واحد کاری بودن با این افراد گریزان نباشند، بلکه به همکار شدن و هم‌صحبتی با آنان تمایل داشته باشند.

- آموزش والگوسازی مدل‌های دینی را افرادی عهده‌دار شوند که در گذشته خود نه تنها کار شرم‌آور نداشته‌اند بلکه مزین به اخلاق، اعمال و سابقه افتخار آمیز باشند.

- در معیارهای انتخاب و انتصاب مدیران ملاک ارزیابی عملکرد باشد و سیستم پاداش و ارتقا بر اساس شایستگی و لیاقت نهادینه شده و عملیاتی شود، زیرا از سوال آزاد در پرسش‌نامه اکثراً به این

نکته اشاره داشتند که دوست دارند با عدالت با آن‌ها برخورد شود و ارتقاء و تنزل بر پایه عملکرد افراد باشد نه به وابستگی و تمایلات فردی.

- میزان پایبندی به دین با مشاهده عینی نتایج دیندار بودن و عملکرد دیگر همکاران و بخصوص مدیران تقویت می‌شود، یعنی در محیطی که همه همکاران خود را مزین به اسلام نموده و مقید به دیانت و احکام اسلامی باشند، احتمال بروز رفتارهای غیر شرعی خیلی کم می‌شود و برخورد سلیقه‌ای و شخصی مدیران صدمات جبران ناپذیری به دیانت افراد وارد می‌کند؛ لذا در جامعه اسلامی هر حرکت مدیران منتسب به دین و بخصوص اسلام بوده و اگر پناه بر خدا به دور از انسانیت و اسلامیت باشد، ظلم نابخشودنی به اسلام و دیانت بوده و باعث افزایش دین ستیزی افراد می‌شود.

- ایجاد انگیزه در کارکنان با روشن کردن اهداف کاری و هم‌سو سازی آن با اهداف کارکنان.  
- تعریف روشن و دقیق اهداف گروهی در ماموریت‌های محوله و شرح وظایف روشن تیم‌ها و بر اساس اسلام و عقلانیت.

- تصمیم‌گیری مشارکتی نهادینه شده تا کارکنان احساس مسئولیت بیشتری نسبت به تصمیمات اتخاذ شده داشته باشند.

- حمایت سازمانی همه جانبه از افراد کلیدی و خلاق.  
- ایجاد سیستمی که نگرش‌های خودخواهانه و فردگرایی را در کارکنان افنا کند تا میل به کار جمعی تعالی یابد.

- رعایت عدل و انصاف و تخصیص عادلانه پاداش با ارزیابی عملکرد منصفانه.  
- حمایت همه‌جانبه از کارمند باعث کاهش میزان طفره‌روی می‌شود، کارکنان سازمان در زندگی شخصی و جامعه دچار بحران‌هایی می‌شوند که حل آنها به تنهایی برایشان مقدور نیست؛ در چنین مواقعی سازمان با اندک حمایت (مادی، معنوی یا هر دو) می‌تواند نقش بی بدیلی در حل مشکلات داشته باشد؛ فرد بحران زده با احساس و ادراک حمایت سازمانی، با چنان اراده و تعصبی در سازمان انجام وظیفه خواهد کرد که با هیچ محرک دیگری قابل قیاس نیست در نتیجه، باعث خواهد شد علاوه بر عملکرد درون نقشی عالی، عملکرد فراتر از خوبی هم داشته باشند و این لازمه سازمان‌ها در عصر رقابتی و پویای فعلی است.

## منابع و مأخذ

### منابع فارسی

- آذربایجانی، مسعود (۱۳۸۵). روان شناسی دین، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- بیکر، ترزال (۱۳۸۱)، *نحوه انجام تحقیقات اجتماعی*، ترجمه هوشنگ ناییب، تهران: نشر روش.
- ویلم، پل (۱۳۷۶)، *جامعه‌شناسی ادیان*، ترجمه عبدالرحیم گواهی، تهران: بی‌جا.
- چیت‌سازیان، علیرضا؛ مرتضوی، سعید (۱۳۸۹)، «بررسی عوامل موثر بر پدیده طفره‌روی اجتماعی در فعالیت‌های گروهی»، *فصلنامه اندیشه مدیریت راهبردی*، سال چهارم، شماره اول، صص ۱۸۰-۱۶۱.
- خدایاری‌فرد، محمد و همکاران (۱۳۷۸)، *تهیه مقیاس اندازه‌گیری اعتقادات و نگرش مذهبی دانشجویان*، تهران: دانشگاه صنعتی شریف.
- داودی، محمد (۱۳۸۴)، *ساختار اسلام و مولفه‌های تدین به آن (مبانی نظری مقیاس‌های دینی)*، قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه.
- دامغانیان، حسین؛ موسوی‌داودی، سیده‌هدی؛ فرناش، کیارش (۱۳۹۴)، «بررسی رابطه عدالت سازمانی و تبلی اجتماعی»، *فصلنامه مدیریت فرهنگ سازمانی*، دوره ۱۳، شماره ۱، صص ۱۳۳-۱۱۵.
- ذوالفقاری، ابوالفضل، امین‌فر، صبورا (۱۳۹۰)، «مقایسه تجربی سنجه دینداری برگرفته از مدل ام. آر. پی. آی. با دو سنجه متداول دیگر»، *فصلنامه راهبرد فرهنگ*، شماره چهاردهم و پانزدهم.
- شجاعی‌زند، علیرضا (۱۳۸۴)، «مدلی برای سنجش دین‌داری با استفاده از هیافت بومی»، *مجله جامعه‌شناسی ایران*، دوره ششم، ش ۱، صص ۶۶-۳۴.
- شجاعی‌زند، علیرضا (۱۳۸۰)، *دین، جامعه و عرفی شدن*، تهران: نشر مرکز.
- گیدنز، آنتونی (۱۳۸۴)، *مسائل محوری در نظریه اجتماعی*، ترجمه محمد رضایی، تهران: نشر سعاد.
- محمدی، بهناز؛ زهراکار، کیانوش؛ داورنیا، رضا؛ شاکرمی، محمد (۱۳۹۳)، «بررسی نقش دین‌داری و ابعاد آن در پیش‌بینی تعهد زناشویی»، *مجله دین و سلامت*، دوره دوم، شماره ۱، ۲۳-۱۲.
- هاشمی شیخ‌شبنانی، سیداسماعیل (۱۳۸۷)، طفره‌روی اینترنتی یکی از مظاهر رفتار کج‌روی ضدشهروندی در محیط کار، *اولین کنفرانس ملی مدیریت رفتار شهروندی سازمانی*، تهران:

### منابع انگلیسی

- Greenberg, J. (1986). *Determinants of perceived fairness of performance evaluations*. *Journal of Applied Psychology*, 71 (20).
- Pearce, C.L. ; Giacalone, R.A. (2003). "Teams Behaving Badly: Factors Associated With Anti-Citizenship Behavior in Teams", *Journal of Applied Social Psychology*, 75(1): 33-58.
- Puffer, S. M. (1987). Prosocial behavior, noncompliant behavior and work performance among commission salespeople, *Journal of Applied Psychology*, 72 (4): 615-621.
- Ramsey, R. P., & Sohi, R. S. (1997), Listening to your customers: The impact of perceived salesperson listening behavior on relationship outcome, *Journal of the Academy of Marketing Science*, 25 (2).
- Spector P. E.; Fox, S. (2002). An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior, *Human Resource Management Review*, 12 (6): 292-269.