

شناسایی پیامدهای طفره‌روی سازمانی و رتبه‌بندی آن از دیدگاه کارکنان ادارات دولتی شهر زاهدان

فاطمه عدالتی پور^۱

تاریخ دریافت: ۱۴۰۲/۰۷/۱۲ تاریخ چاپ: ۱۴۰۲/۰۹/۳۰

چکیده

طفره‌روی یعنی اهمیت ندادن به انجام کار و از انجام امورات اصلی سر باز زدن. طفره‌روی نوعی از اهمالکاری محسوب شده و نوعی آسیب سازمانی می‌باشد. این آسیب می‌تواند مانع رشد و توسعه سازمان بشود. با توجه به نقش مهم طفره‌روی در کاهش بهره‌وری سازمان و اینکه بررسی پیامدهای طفره‌روی می‌تواند ما را به شناخت بهتری از آسیب‌های آن به سازمان برساند لذا پژوهش حاضر تحت عنوان «شناسایی و رتبه‌بندی پیامدهای طفره‌روی سازمانی از نظر کارکنان ادارت دولتی شهر زاهدان» انجام شده است. روش پژوهش توصیفی پیمایشی بوده و ابزار گردآوری داده‌ها پرسشنامه بود. جامعه آماری پژوهش شامل مدیران ادارات دولتی زاهدان بوده و تعداد ۱۰۸ نفر با استفاده از روش تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند. یافته‌های حاصل از پژوهش نشان داد که پیامدهای طفره‌روی سازمانی به ترتیب اولویت عبارتند از: ضعف عملکرد سازمان، اهمالکاری، کاهش رضایت از سازمان، کاهش خلاقیت، افت فرهنگ سازمانی، جابجایی و ترک کار، کاهش تعاملات و اعتماد گروهی.

کلمات کلیدی

طفره‌روی، آسیب سازمانی، پیامدهای طفره‌روی، اهمالکاری

۱. کارشناسی ارشد مدیریت دولتی. f.adalatii74@gmail.com

مقدمه

نقش و اهمیت منابع انسانی در بالندگی سازمانها بر کسی پوشیده نیست. در مواردی ممکن است کارکنان به رفتارهایی گرایش داشته باشند که با هنجارهای سازمانی مطابقت ندارند و از این طریق سلامت خود و سایر کارکنان را تهدید کنند. بروز چنین رفتارهایی که از بعد رفتار سازمانی آنها را رفتارهای انحرافی می نامند، میزان توسعه یافتگی کارکنان و موفقیت سازمان را تحت تأثیر قرار می دهد (باغبانین و خمرنیا، ۱۳۹۲). یکی از رفتارهای انحرافی در سازمان که جزء رفتارهای انحراف از تولید به شمار می آید، طفره روی اجتماعی^۱ است. طفره روی اجتماعی یکی از مصادیق مفساد محیطهای کاری بوده که کارکنان با نیت قبلی و آگاهانه مبادرت به آن می نمایند (کاکاوند و همکاران، ۲۰۱۹). بر اساس تعریف، رفتارهای کاری انحرافی به رفتارهایی اطلاق می شوند که هنجارها و نرم های سازمانی را نقض کرده، به نوعی سلامت سازمان، کارکنان شاغل در آن و یا هر دو را تهدید می کنند (هارتر، ویلت، کولبرت، ماونت، باریک، ۲۰۰۴). رفتارهای انحرافی به آن دسته از رفتارهای داوطلبانه و ارادی کارکنان اطلاق می شود که هنجارهای سازمان را نادیده می گیرند و برای سازمان و اعضای آن ایجاد مزاحمت و تهدید می کنند (تونا^۲ و همکاران، ۲۰۱۸). اولین بار واژه طفره روی توسط لاتان^۳ و همکاران در سال ۱۹۷۹ به کار رفت. آنها این واژه را در توصیف پدیده کاهش تلاش افراد در کار، زمانی که در یک کار گروهی شرکت می کنند، به کار بردند (لاتان و همکاران، ۱۹۷۹). درواقع افرادی که کار جمعی انجام می دهند همیشه تمایل به همکاری بسیار زیاد یا سخت تلاش کردن ندارند. درچنین شرایطی آنها سعی می کنند تا با دور ماندن از گروه، پنهان شدن در جمعیت و اجتناب از مشارکت کامل در فعالیت های جمعی گروه تلاش خود را کاهش دهند. نتایج پژوهش های مختلف نشان می دهد افراد تمایل دارند هنگام مشارکت در فعالیت های گروهی، درمقایسه با انجام کارهای فردی، کوشش کمتری نمایند (فاضلی و همکاران، ۲۰۱۸؛ پورصادق، ۲۰۱۷؛ سامانی و همکاران، ۲۰۱۷). در چنین شرایطی ممکن است مشاهده شود کارایی مجموع افراد کمتر از حاصل جمع کارایی تکتک افراد شود. به نظر می رسد واژه طفره روی سازمانی مناسب ترین گزینه برای این پدیده رفتاری جدید باشد. اگرچه کارگروهی می تواند منجر به افزایش اثربخشی و کارایی در انجام وظایف محوله و بهبود بهره وری به دلیل افزایش تعامل بین اعضای گروه شود، اما آفات متعددی می توانند اثربخشی آن را تحت الشعاع قرار دهند که یکی از آنها رفتارهای انحرافی اعضای گروه در سطح سازمان می باشد (وارشنی^۴، ۲۰۱۸).

در نظام اداری ایران، پدیده طفره روی اجتماعی یکی از مسائل اساسی رفتار سازمانی به شمار می آید. گزارشات مرکز آمار ایران نشان می دهد ساعات مفید کارکنان سازمانهای دولتی حداکثر ۳ ساعت می باشد و ارباب رجوع از کندکاری این سازمانها به شدت گلایه مندند به همین دلیل، در برنامه جامع اصلاح نظام اداری به این مهم توجه

¹ Social loafing

² Harter, Wilt, Colbert, Mount & Barrick

³ Tuna

⁴ latane

⁵ Varshney

ویژه‌ای معطوف گردیده و یکی از اهداف راهبردی آن، مدیریت بهینه سرمایه انسانی با تکیه بر مشارکت فعال کارکنان و اصلاح موانعی همچون بی‌انگیزگی، خمودگی، کناره‌گیری و طفره‌روی در کارکنان نظام اداری عنوان شده است (سامانی و همکاران، ۲۰۱۵).

طفره‌روی سازمانی به عنوان یکی از اساسی‌ترین سازه‌های نظری تبیین‌کننده پویایی‌های تیمی در بسیاری از رشته‌ها مانند علوم مدیریت مورد پژوهش قرار گرفته است. این سازه همواره در سطح تجزیه و تحلیل تیمی از اهمیت بسزا و از قدرت تبیین‌کنندگی بالایی برخوردار بوده است (سامانی و همکاران، ۲۰۱۷).

با توجه به آنچه بیان شد می‌توان به تأثیرات منفی و مخرب طفره‌روی در سازمان پی‌برد و برای جلوگیری از ترویج بیشتر این مقوله نیاز به مطالعات بیشتر جهت شناسایی پیامدهای آن می‌باشد. بر این اساس پژوهش حاضر ضمن مطالعه طفره‌روی به این پرسش پاسخ می‌دهد که پیامدهای طفره‌روی سازمانی از نظر کارکنان ادارت دولتی شهر زاهدان چیست؟

طفره‌روی (انواع، علل، نمودها)

طفره‌روی سازمانی، بیماری اجتماعی و روانشناختی است و این مفهوم مخالف با این استدلال است که بر آن اساس تولید یا بازدهی گروه از مجموع تولید یا بازدهی تکتک اعضای تشکیل‌دهنده آن بیشتر است (سبکرو و همکاران، ۱۳۹۷). از نظر روانشناختی طفره‌روی سازمانی یعنی تنبلی ذهنی و به آینده محول کردن کاری که تصمیم به اجرای آن گرفته شده است. طفره‌روی سازمانی رفتاری ناپسند و ناراحت‌کننده است که پیامدهای روانشناختی و غیر روانشناختی گوناگونی در بردارد و هرگز نمی‌توان از طفره‌روی سازمانی به تصور و گمان بهتر انجام دادن کاری در آینده، دفاع کرد. اینکار نه تنها موجب از بین رفتن بازدهی می‌شود؛ بلکه پشیمانی، تأسف و کاهش اعتماد به نفس را نیز به دنبال خواهد داشت. درک پیامدهای روانشناختی طفره‌روی سازمانی در فعالیت‌های گروهی موجب اتخاذ تدابیری می‌شود که افراد در گروه‌ها همانند فعالیت‌های انفرادی عملکرد مطلوبی داشته باشند (پورصادق، ۲۰۱۷).

سه دسته تعریف برای طفره‌روی سازمانی عنوان شده است: دسته اول این تعاریف بر جنبه‌های ملموس و قابل مشاهده طفره‌روی سازمانی مانند کاهش قابل توجه تلاش افراد در کارهای گروهی تأکید دارد. دسته دوم طفره‌روی سازمانی را به عنوان یک پدیده روانشناختی مانند کاهش انگیزه مطرح می‌نمایند. دسته سوم این تعاریف هر دو جنبه مطرح شده را (هم جنبه‌های نامشهود و درونی و هم جنبه‌های مشهود و بیرونی) به صورت همزمان مطرح می‌کنند (فاضلی و همکاران، ۲۰۱۸؛ سبکرو و همکاران، ۱۳۹۷؛ سامانی و همکاران، ۲۰۱۷). طفره‌روی سازمانی به ناتوانی سازمانها برای شناسایی کردن سهم افراد در عملکرد گروهی اشاره دارد.

در خصوص پدیده طفره‌روی سازمانی عوامل زیادی را در خلال پژوهش‌های تجربی در خصوص ایجاد و تشدید طفره‌روی سازمانی یافته‌اند که عبارتند از:

- ۱) عوامل موجود در کار. متمایز نبودن سهم کار هر فرد یکی از این عوامل می‌باشد. زمانی که فرد ادراک کند که کار وی از کار دیگران تمیزپذیر نیست؛ یعنی کار آن‌ها دیده نمی‌شود، از تلاش خود کم می‌نماید. تعریف نشدن

- کار، از دیگر عوامل شناخته شده می باشد. تحقیقات نشان می دهند که اگر ساختارهای کاری برای افراد معلوم نباشد، سبب کاهش تلاش آن ها و طفره روی بیشتر آنها از کار می شود (تنگ و لائو، ۲۰۱۵).
- ۲) عوامل موجود در گروه سبک رهبری یکی از مهمترین متغیرهای موجود در گروه بوده که تاثیر زیادی بر رفتار اعضا بر جای میگذارد. مطالعات نشان میدهند که در بین گروههای کاری که رهبران آنها دارای سطح بالایی از رفتار اخلاقی هستند، طفره روی کمتری از سوی اعضا آنها مشاهده می شود (بایون و همکاران، ۲۰۱۸).
- ۳) عوامل موجود در ادراک فردی. علاوه بر عوامل یادشده که به ماهیت، ساختار و ترکیب گروه مرتبط می شود، برخی عوامل موجود در نظام ادراکی افراد بر عملکرد آنها در درون گروه تاثیر می گذارد. چنانچه اعضای یک گروه کاری به این باور برسند که از جانب دیگر اعضا مورد استفاده واقع شده و یا اینکه بیش از دیگران تلاش می نمایند، ممکن است سعی در کاهش درونداد خود از طریق طفره روی نمایند (اوزبک و اوزومکو، ۲۰۱۸).
- ۴) انگیزشی نبودن کار و اهداف جمعی از جمله عوامل دیگری است که به عنوان یکی از علل کاهش تلاش و عملکرد افراد در قالب گروه شناخته شده است. تحقیقات هاگمن در سال ۲۰۰۴، موید این نکته است که انگیزی نبودن کار یا سادگی اهداف کاری، سبب کاهش تلاش افراد در تلاش گروهی می گردد.
- ۵) بزرگ بودن اندازه گروه یا سازمان، واگمر و گرین برگ در ۱۹۹۷ اندازه گروه را عاملی موثر در کاهش تلاش فردی در فعالیتهای گروهی معرفی نمودند (هارکینز، ۲۰۱۴).
- ۶) نبود ارزیابی و نظارت بر افراد: هاگینز و زمانسکی ۱۹۸۷-۱۹۸۹ در یافتند عدم ارزیابی و کنترل لازم توسط مسئولان گروهها یا مدیران سازمان سبب کاهش تلاش افراد در قالب کارجمعی و گروهی می گردد (کراویز و مارتین، ۲۰۱۴).
- کومر (۱۹۹۵) نموده های طفره روی سازمانی را به پنج دسته طبقه بندی و ارائه می نماید:
۱. طفره روی تلافی جویانه: در این حالت افراد برای جلوگیری از سوء استفاده دیگران از تلاش آنها از سوی سایر اعضای گروه تلاش خود را کاهش می دهند تا به احساس خود در مورد این بهره کشی دیگران از آن ها پاسخ دهند.
 ۲. طفره روی ناشی از ناامیدی: زمانی که فرد احساس کند تلاش وی در عملکرد گروه نقش مهمی بازی نمی نماید، احساس دلسردی در وی بوجود آمده و بالطبع با این احساس از تلاش خود کم می نماید.
 ۳. طفره روی برای کم رنگ کردن: افراد در گروه گاهی احساس می کنند که شایستگی لازم در آن ها نسبت به سایر اعضای گروه کمتر است، لذا تلاش می کنند با گم کردن خود در جمعیت و نشان ندادن خود در گروه از اینکه نایق و بدون شایستگی دیده شوند جلوگیری می نماید.

¹ Teng & Luo² Byun³ Özbag & ÜZumcu⁴ Harkins⁵ kraviz & martin

۴. طفره روی برای گوشه‌گیری: در این حالت، فرد به سبب احساس غیر ضروری بودن تلاش می‌نماید خود را به حاشیه کشانده و دیده نشود.

۵. طفره روی برای بالاتر بردن خود: از آنجا که انسان تمایل ندارد که نالایق و نقص دیده شود، وقتی افراد در قالب گروه فعالیت می‌کنند و از سوی دیگر توانایی لازم در انجام وظیفه خود را ندارند مشارکت زیادی در گروه از خود نشان نمی‌دهند تا نقص خود را بروز ندهد و خود را بالا ببرد (کومر، ۱۹۹۵).

نظریه های طفره روی

۱. نظریه اثر اجتماعی

لاتانه و همکاران (۱۹۷۹) تاثیر اجتماعی شامل سه عامل تعداد، نیرومندی، بی واسطگی است. هرگاه تعداد افراد زیادتر نفوذشان شدیدتر و فاصله فیزیکی شان کمتر و مخاطبان بیشتری تاثیر می پذیرند

۲. نظریه سواری مجانی

حالتی که افراد به صورت عقلانی و منطقی با کم کردن هزینه ها در مقابل منافع دریافت می کنند سواری مجانی می گیرند (فاضلی، ۱۳۹۷).

۳. نظریه مقایسه اجتماعی

نظریه مقایسه اجتماعی توسط فستینگر مطرح شد، با در نظر گرفتن مفروضات انگیزشی بین اشخاص، این موضوع را مطرح می کند که آنان چگونه خود را با دیگران مقایسه می کنند. این نظریه بر گرایش افراد به شناخت خود متمرکز است (فاضلی، ۱۳۹۷).

پیامدهای طفره روی

طفره روی اجتماعی یک تقلب شایع است که ممکن است همه کارکنان سازمان در همه سطوح به نوعی مرتکب شوند. این پدیده پیامدهای منفی زیادی از جمله کاهش عملکرد کاهش رضایت و اعتماد گروهی، کاهش تعاملات بین فردی (مرتضوی و همکاران، ۲۰۱۱) کاهش اثربخشی فردی و گروهی و در نتیجه کاهش اثربخشی سازمان‌ها را به همراه دارد. دافی و شو^۱ (۲۰۰۰) بیان می‌کنند که طفره‌روی اجتماعی ضمن تضعیف انسجام و اقتدار گروه، بر عملکرد، غیبت از کار و رضایت از کار گروهی اثر منفی برجای می‌گذارد. طفره‌روی مسئله‌ای است که در هر سازمانی و به هر شکلی ممکن است رخ داده و بهره‌وری کل سازمان تأثیر منفی داشته باشد (سامانی و همکاران، ۲۰۱۷).

¹ Duffy & Shaw

با توجه به مطالعات صورت گرفته می توان پیامدهای طفره روی را بصورت زیر جمع بندی کرد:

جدول ۱: پیامدهای طفره روی

پیامدهای طفره روی	منبع
ضعف عملکرد سازمان	فتحی زاده و همکاران، ۱۴۰۱ مرتضوی و همکاران، ۲۰۱۱ سامانی و همکاران، ۲۰۱۷
کاهش خلاقیت	شیه، شائو و وانگ ^۱ ، ۲۰۱۸
کاهش رضایت از سازمان	منزانی، ریپول، پیر و وان دیک ^۲ ، ۲۰۱۴ مرتضوی و همکاران، ۲۰۱۱
اهمالکاری	فتحی زاده و همکاران، ۱۴۰۱
جابجایی و ترک کار	لائو ^۳ و همکاران، ۲۰۱۳
افت فرهنگ سازمانی	کارادال و سایگین ^۴ ، ۲۰۱۳
کاهش تعاملات و اعتماد گروهی	مرتضوی و همکاران، ۲۰۱۱

روش پژوهش

پژوهش حاضر با استفاده از روش توصیفی پیمایشی انجام شده است.

جامعه آماری پژوهش حاضر شامل مدیران و معاونان ادارات دولتی زاهدان بوده که تعداد ۱۰۸ نفر برای نمونه انتخاب شده است.

روش نمونه گیری از نوع تصادفی ساده بود.

ابزار گردآوری داده ها پرسشنامه محقق ساخته با مولفه های (ضعف عملکرد سازمان، کاهش خلاقیت، کاهش رضایت از سازمان، اهمالکاری، جابجایی و ترک کار، افت فرهنگ سازمانی) بود. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از معادلات ساختاری صورت گرفته است.

یافته های پژوهش

در این بخش از پژوهش برای تحلیل یافته ها ابتدا آزمون کفایت نمونه گرفته شده است.

¹ Shih, Shao and Wang

² Monzani, Ripoll, Peir & Van Dick

³ Luo

⁴ Karadal & Saygin

جدول ۲: آزمون کفایت نمونه

آزمون	مقدار عامل
آزمون کیسر-مایر	۰,۷۸۵
آزمون بارتلت	۱۳۶۸,۶۹
درجه آزادی	۲۷۶
سطح معنی داری	۰,۰۰

براساس آزمون کفایت نمونه سطح معنی داری مرتبط با آزمون بارتلت در سطح کمتر از ۰,۰۵ قرار دارد بنابراین می‌توان بیان داشت که مقدار بار عامل مناسب و تعداد نمونه‌ها برای بررسی کافی می‌باشد.

جدول ۳: بار عاملی معیارهای پژوهش

بار عاملی	معیارهای پژوهش
۰.۵۶۹	ضعف عملکرد سازمانی به موقعیتی اطلاق می‌شود که یک سازمان نتواند به طور کارآمد و مؤثر وظایف و اهداف خود را اجرا کند.
۰.۷۲۴	ناتوانی در مدیریت منابع، نقص در سیاست‌ها و روش‌های سازمانی، اشتباهات در تصمیم‌گیری و اجرا، کاهش مشارکت و همکاری اعضا و کارکنان از مولفه‌های ضعف عملکرد سازمان است.
۰.۶۷۶	ضعف عملکرد سازمانی می‌تواند به طور مستقیم و غیرمستقیم تأثیرات بسیاری را بر روی سازمان داشته باشد.
۰.۷۱۸	ممکن است باعث کاهش تولید و عملکرد مالی سازمان شود.
۰.۸۱۳	اهمالکاری به معنای عدم توجه و عدم انجام وظایف و مسئولیت‌های یک فرد است.
۰.۶۵۲	یکی از علل اصلی اهمالکاری می‌تواند کاهش انگیزه باشد.
۰.۷۰۶	وقتی که فرد احساس می‌کند کاری که انجام می‌دهد، برایش مفید نیست یا هیچ ارزشی برایش ندارد، ممکن است تمایلی به انجام آن نداشته باشد.
۰.۷۱۷	کاهش خلاقیت به معنای کاهش توانایی افراد در تولید ایده‌ها یا حل مسائل به صورت نوآورانه است.
۰.۵۶۶	عوامل مختلفی می‌تواند منجر به کاهش خلاقیت شود.
۰.۷۴۹	عوامل دیگری مانند محدودیت‌های فرهنگی و اجتماعی نیز می‌توانند به کاهش خلاقیت کمک کنند.
۰.۶۴۳	افت فرهنگ سازمانی به معنای کاهش قدرت و تأثیر فرهنگ سازمانی در یک سازمان است.
۰.۷۴۸	فرهنگ سازمانی، مجموعه از اعتقادات، ارزش‌ها و رفتارها است که در یک سازمان به اشتراک گذاشته می‌شود.
۰.۷۸۱	یکی از عوامل مهمی که می‌تواند منجر به افت فرهنگ سازمانی شود، تغییرات در سازمان است.
۰.۷۱۸	جابجایی و ترک کار دو مسئله مهم در زندگی شخصی و حرفه‌ای هر فردی است.

بار عاملی	معیارهای پژوهش
۰.۷۴۸	جابجایی به معنای تغییر محل کار یا سکونت است و ممکن است به دلایل مختلفی اتفاق بیفتد.
۰.۶۲۵	ترک کار نیز به معنای ترک شغل فعلی و شروع کار جدید است. این اتفاق ممکن است به دلایل متفاوتی رخ دهد.
۰.۶۵۱	کاهش تعاملات و اعتماد گروهی یک مشکل بزرگ در جوامع مدرن است که باعث می شود روابط اجتماعی ضعیف شود
۰.۹۰۵	این کاهش تعاملات و اعتماد گروهی منجر به مشکلات اجتماعی مختلفی می شود.
۰.۵۲۷	افراد دچار احساس تنهایی و انزوا می شوند و ارتباطات معنادار با دیگران کاهش می یابد.
۰.۶۶۹	اعتماد به دیگران کاهش می یابد که می تواند منجر به افزایش تنش ها و تعارضات در روابط فردی و اجتماعی شود.
۰.۶۲۳	افراد به تعاملات گروهی و ارتباطات حضوری بیشتری توجه کنند و تلاش کنند تا اعتماد به دیگران را افزایش دهند.
۰.۵۹۲	برخی افراد به دنبال جابجایی هستند تا فرصت های بهتری را در زندگی و کار خود داشته باشند.
۰.۸۱	برخی افراد ممکن است به دلیل عدم رضایت از شغل فعلی شان یا عدم توانایی در پیشرفت در کار، تصمیم بگیرند کار خود را ترک کنند
۰.۷۳۴	تغییرات مانند تغییرات ساختاری، تغییرات راهبردی یا تغییرات فرهنگی می توانند ایجاد عدم تطابق بین اعتقادات و ارزش های افراد و فرهنگ سازمانی موجود در سازمان را به همراه داشته باشند.

براساس معیارهای مورد بررسی می توان بیان داشت که هیچ کدام بار عاملی کمتر از ۰,۴ ندارند و بنابراین همه عامل ها مناسب هستند و در پژوهش باقی می مانند.

جدول ۴: تعیین تعداد عامل های پژوهش

تعداد تعیین ها عامل	کل مقدار	درصد واریانس	درصد تجمعی	کل مقدار	درصد واریانس	درصد تجمعی
۱	۹.۰۸۸	۳۷.۸۶۸	۳۷.۸۶۸	۹.۰۸۸	۳۷.۸۶۸	۳۷.۸۶۸
۲	۱.۴۷۳	۶.۱۳۸	۴۴.۰۰۷	۱.۴۷۳	۶.۱۳۸	۴۴.۰۰۷
۳	۱.۴۳۶	۵.۹۸۴	۴۹.۹۹	۱.۴۳۶	۵.۹۸۴	۴۹.۹۹
۴	۱.۲۷۳	۵.۳۰۶	۵۵.۲۹۶	۱.۲۷۳	۵.۳۰۶	۵۵.۲۹۶
۵	۱.۱۸۳	۴.۹۳	۶۰.۲۲۷	۱.۱۸۳	۴.۹۳	۶۰.۲۲۷
۶	۱.۱۳۹	۴.۷۴۵	۶۴.۹۷۲	۱.۱۳۹	۴.۷۴۵	۶۴.۹۷۲
۷	۱.۰۷۴	۴.۴۷۴	۶۹.۴۴۶	۱.۰۷۴	۴.۴۷۴	۶۹.۴۴۶

تعداد تعیین ها عامل	کل مقدار	درصد واریانس	درصد تجمعی	کل مقدار	درصد واریانس	درصد تجمعی
۸	۰.۸۸۸	۳.۷۰۲	۷۳.۱۴۸			
۹	۰.۸۲۶	۳.۴۴۱	۷۶.۵۸۹			
۱۰	۰.۷۶۸	۳.۲	۷۹.۷۸۹			
۱۱	۰.۶۵	۲.۷۰۸	۸۲.۴۹۷			
۱۲	۰.۶۱۶	۲.۵۶۶	۸۵.۰۶۴			
۱۳	۰.۵۴۸	۲.۲۸۴	۸۷.۳۴۷			
۱۴	۰.۴۷۲	۱.۹۶۵	۸۹.۳۱۳			
۱۵	۰.۴۳۹	۱.۸۳۱	۹۱.۱۴۴			
۱۶	۰.۳۸۲	۱.۵۹۱	۹۲.۷۳۴			
۱۷	۰.۳۴۸	۱.۴۵۲	۹۴.۱۸۶			
۱۸	۰.۲۸۸	۱.۲۰۱	۹۵.۳۸۷			
۱۹	۰.۲۶۷	۱.۱۱۴	۹۶.۵۰۱			
۲۰	۰.۲۵۴	۱.۰۵۸	۹۷.۵۵۹			
۲۱	۰.۲۱۳	۰.۸۸۷	۹۸.۴۴۷			
۲۲	۰.۱۵۶	۰.۶۴۹	۹۹.۰۹۶			
۲۳	۰.۱۳۲	۰.۵۴۹	۹۹.۶۴۵			
۲۴	۰.۰۸۵	۰.۳۵۵	۱۰۰			

براساس تعداد عامل‌ها ۷ عامل شناسایی شده است که نشان‌دهنده تعیین سطح مناسب از عامل‌ها می‌باشد که در نهایت ۶۹٫۴ از کل متغیرهای مربوط به موضوع را پوشش می‌دهند. در گام بعد هر یک از این عامل‌ها براساس استنادات نظری شناسایی می‌شوند.

جدول ۵: عامل‌های شناسایی شده براساس استنادات نظری

ردیف	عامل‌ها	استنادات نظری
۱	ضعف عملکرد سازمان	فتحی زاده و همکاران، ۱۴۰۱ مرتضوی و همکاران، ۲۰۱۱ سامانی و همکاران، ۲۰۱۷
۲	اهمالکاری	فتحی زاده و همکاران، ۱۴۰۱
۳	کاهش رضایت از سازمان	منزانی، ریپول، پیر و وان‌دیک، ۲۰۱۴؛ مرتضوی و همکاران، ۲۰۱۱

ردیف	عامل ها	استنادات نظری
۴	کاهش خلاقیت	شیه، شائو و وانگ، ۲۰۱۸
۵	افت فرهنگ سازمانی	کارادال و سایگین، ۲۰۱۳
۶	جابجایی و ترک کار	لائو و همکاران، ۲۰۱۳
۷	کاهش تعاملات و اعتماد گروهی	مرتضوی و همکاران، ۲۰۱۱

جدول ۶: رتبه بندی عامل های شناسایی شده در مدل

ردیف	عامل ها	میانگین رتبه
۱	ضعف عملکرد سازمان	۴.۱۲
۲	اهمالکاری	۴.۰۵
۳	کاهش رضایت از سازمان	۴.۰۳
۴	کاهش خلاقیت	۴.۰۳
۵	افت فرهنگ سازمانی	۴.۰۲
۶	جابجایی و ترک کار	۳.۹
۷	کاهش تعاملات و اعتماد گروهی	۳.۸۵

براساس یافته های پژوهش بالاترین اولویت مرتبط با ضعف عملکرد در سازمان با میانگین رتبه ۴,۱۲ و رتبه دوم مرتبط با اهمالکاری می باشد که میانگین رتبه ای برابر با ۴,۰۵ می باشد و آخرین اولویت مرتبط با کاهش تعاملات و اعتماد گروهی با میانگین رتبه برابر با ۳,۸۵ بود.

نتیجه گیری

با توجه به اهمیت سازمان های دولتی برای توسعه و پیشرفت یک کشور، شناخت و درک پیامدهای طفره روی سازمانی می تواند برای مدیران و سیاست گذاران ارزشمند باشد. در این مقاله، به بررسی پیامدهای طفره روی سازمانی و رتبه بندی آن از دیدگاه کارکنان ادارت دولتی شهر زاهدان پرداخته می شود. این مقاله به منظور بهبود عملکرد سازمانی و ارائه راهکارهای مناسب برای مدیران و سیاست گذاران در راستای کاهش پیامدهای طفره روی سازمانی ارائه شده است. بیشترین تأثیر منفی طفره روی سازمانی بر رضایت کارکنان داشته است. کارکنان در محیطی که طفره روی سازمانی رخ می دهد، احساس عدم اعتماد و عدم رضایت از شغل و سازمان خود می کنند. پیامدهای طفره روی سازمانی باعث کاهش عملکرد سازمانی می شود. کارکنان در محیطی که طفره روی رخ می دهد، احساس عدم تعهد و عدم احساس مسئولیت می کنند که منجر به کاهش کیفیت خدمات ارائه شده توسط سازمان می شود. طفره روی سازمانی باعث اهمالکاری می شود. کارکنان در محیطی که طفره روی رخ می دهد، احساس اهمالکاری می کنند که منجر به اختلال در روابط کاری

و افزایش ناتوانی در حل مسائل سازمانی می‌شود. با توجه به یافته‌های این تحقیق، پیامدهای طفره‌روی سازمانی بر کارکنان ادارت دولتی شهر زاهدان تأثیر بسزایی دارد و می‌تواند منجر به کاهش خلاقیت، کاهش عملکرد سازمانی، افت فرهنگ سازمانی شود؛ بنابراین، مدیران و سیاست‌گذاران باید اقداماتی را برای کاهش پیامدهای طفره‌روی سازمانی در سازمان‌های دولتی اتخاذ کنند. این اقدامات می‌تواند شامل ارتقای مشارکت کارکنان در فرآیندهای تصمیم‌گیری، توسعه فرهنگ سازمانی سالم و ارتقای سطح تعهد و احساس مسئولیت کارکنان باشد. یافته‌های حاصل از این مطالعه با نتایج مطالعه فتحی زاده و همکاران (۱۴۰۱) و همچنین پژوهش مرتضوی و همکاران (۲۰۱۱) همخوانی داشت.

منابع

خمرنیا، محمد و باغبانیان، عبدالوهاب (۱۳۹۲). بررسی عوامل سازمانی و مدیریتی مؤثر بر میزان تخلفات اداری کارکنان شاغل در بیمارستان امام علی (ع) شهر زاهدان، مجله علمی علوم پزشکی صدرا.

سبک رو مهدی، ابراهیم زاده پزشکی رضا، براهیمی نگار، حقین عالی. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر عدالت سازمانی ادراک‌شده بر طفره روی اجتماعی (مورد مطالعه: فوریت‌های پزشکی شهرستان یزد). پی‌اورد سلامت. ۱۲ (۲): ۸۹-۸۰

فاضلی، سید سهیل؛ جهانیار، بامداد صوفی؛ مجیدف صفار نیا؛ امیر، مزیکی؛ امید ارجمند قهسرتانی. ۱۳۹۷. شناسایی عوامل مؤثر بر فطری روی اجتماعی پژوهش‌های مدیریت.

فتحی زاده، علیرضا، زارع، رضا، ضابطی، معین. (۱۴۰۱). طراحی مدل سیستماتیک طفره‌روی سازمانی: پیشنهادها و پیامدها. مجله علمی "مدیریت فرهنگ سازمانی"، ۲۰ (۲)، ۴۰۱-۴۲۵. doi:

10.22059/jomc.2021.327517.1008325

Byun, G., Karau, S.J., Dai, Y. & Lee, S., (2018), A three-level examination of the cascading effects of ethical leadership on employee outcomes: A moderated mediation analysis, *Journal of Business Research*, 88, 44-53.

Comer, Debra R. (1995). A Model of Social Loafing in Real Work Groups, *Human Relations*, 48.

Duffy, M.K. & Shaw, J.D. (2000). The Salieri syndrome: Consequences of envy in groups. *Small Group Research*, 31(1), 3-23.

Fazeli, S. S., bamdad soofi, J., Safari nia, M., Mazyaki, A., & Arjmand, O. (2018). "Identification of factors affecting social loafing among employees of private sector using causal cognitive maps", *Journal of Management Research in Iran*, 22(3), pp. 75-103. (in Persian)

Harkins, S. G., & Petty, R. E., (2014). The effect of task difficulty and task uniqueness on social loafing. *Journal of Personality and Social Psychology*, 43: 12141229.

Harter, J.K., Wilt, L.A., Colbert, A.E., Mount, M.K., & Barrick, M.R. (2004). "Interactive effects of personality and perception of the work situation on workplace deviance". *Journal of Apply Psychology*, 89(4), 599-609.

Kakavand, B., Neveu, J. and Teimourzadeh, A. (2019). Workplace corruption: a resource conservation perspective. *Personnel Review*, Vol. 49 No. 1, 250-264.

- Karadal, H., & Saygin, M. (2013). An Investigation of the Relationship between Social Loafing and Organizational Citizenship Behavior. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 99, 206–215
- Kravitz, D. A., & Martin, B., (2014). Ringelmann rediscovered: The original article. *Journal of Personality and Social Psychology*, 5, 936-941.
- Latane, B., Williams, K., & Harkins, S. (1979). “Many hands make light the worker: Causes and consequences of social loafing”, *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(6) pp. 822-832. doi:10.1037/0022-3514.37.6.822
- Luo, Z., Qu, H., & Marnburg, E. (2013). Justice Perceptions and drives of hotel employee social loafing behavior. *International Journal of Hospitality Management*, ۴۶، ۳۳-۴۶
- Monzani, L., Ripoll, P., Peir, J. M., & Van Dick, R. (2014). Loafing in the digital age: The role of computer mediated communication in the relation between perceived loafing and group affective outcomes. *Computers in Human Behavior*, 33, 279-285.
- Mortazavi, S., Hakimi, H., Soori, N. and Gholizade, R., (2011). Investigation of Perception of Justice and Trust on Teams Social Loafing in Knowledge Sharing: Research and Development Teams in Mashhad Industrial Town. *executive management bulletin*. 3(5), 137-162. (In Persian).
- Özbag, G.K., & ÜZumcu, T.P. (2018), Effects of perceived workload and coworker loafing on job performance, *International Journal of Tourism, Economic and Business Sciences*, 2(2): 285-289.
- Poursadegh, Nasser. (2017). Investigating the Effect of Religiosity on Employee organizational Loafing, *Strategic Interdisciplinary Studies*, 7(29), 7-28. Persian
- Samani, A. Darvish, H., Abesi, S., Safarzadeh, H. (2015). Designing a Model for Organizational Loafing and its Impact on the Performance of Organization (Case Study: ICT ministry). *Public Management Researches*, 10(35), 241-265. (In Persian).
- Samani, A., Darvish, H., Abesi, S., Safarzadeh, H. (2016). Identify Factors Affecting The Organizational Loafing; With The Approach of Administrative Reform Roadmap in ICT Ministry. *Quarterly Journal of Public Administration*, 4(4), 101-114. Persian
- Samani, A., Darvish, H., Abesi, S., Safarzadeh, H. (2017). Designing a Model for Organizational Loafing and its Impact on the Performance of Organization (Case Study: ICT ministry), *General Management Research*, 10(35), 1-24. Persian
- Shih Ch., Shao Ch., Wang Y. (2018). Study of social loafing and employee creativity, *International Conference on Innovative Mobile and Internet Services in Ubiquitous Computing*, 2018
- Teng, Ch.Ch., & Luo, Y.P., (2015), Effects of Perceived Social Loafing, Social Interdependence, and Group Affective Tone on Students' Group Learning Performance, *The Asia-Pacific Education Researcher*, volume 24, pages 259–269
- Tuna, M., Ghazzawi, I., Yesiltas, M., Tuna, A. A., & Arslan, S. (2016). The Effects of the Perceived External Prestige of the Organization on Employee Deviant Workplace Behavior: The Mediating Role of Job Satisfaction, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(2), 366- 396.
- Tuna, M., Ghazzawi, I., Yesiltas, M., Tuna, A. A., & Arslan, S. (2016). The Effects of the Perceived External Prestige of the Organization on Employee Deviant Workplace Behavior:

The Mediating Role of Job Satisfaction, *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(2), 366- 396.

Varshney, D. (2018), Relationship between social loafing and the self-concept: Mediating role of perceived organizational politics, *Journal of Indian Business Research*, Vol. 11 No. 1, pp. 60-74