

بررسی نقش میانجی سایش اجتماعی در رابطه بین ریاکاری سازمانی و بی تفاوتی سازمانی (مورد مطالعه: شرکت بهره‌برداری نفت و گاز شرق)

وحید میرزایی^۱

سید علی شیرینکار^۲

تاریخ دریافت: ۱۴۰۴/۰۷/۰۱ تاریخ چاپ: ۱۴۰۴/۱۱/۲۸

چکیده

هدف این پژوهش بررسی نقش میانجی سایش اجتماعی در رابطه بین ریاکاری سازمانی و بی تفاوتی سازمانی است. پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از منظر روش و ماهیت اجرا توصیفی - پیمایشی است. جامعه پژوهش کارکنان شرکت بهره‌برداری نفت و گاز شرق بود. با استفاده از قاعده سرانگشتی تعداد ۱۶۰ نفر به عنوان نمونه آماری انتخاب گردیدند. اطلاعات مورد نیاز در بخش نظری از طریق مطالعات کتابخانه‌ای و داده‌های مورد نیاز در جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق از پرسشنامه‌های ریاکاری سازمانی (هادوی نژاد و همکاران، ۱۳۸۹)، پرسشنامه بی تفاوتی سازمانی (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۸۹) و پرسشنامه سایش اجتماعی (دافی، ۲۰۰۲) جمع آوری گردید. جهت سنجش روایی پرسشنامه‌ها از روایی صوری و روایی تأییدی و جهت پایایی پرسشنامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید. میزان آلفای کرونباخ ریاکاری سازمانی، بی تفاوتی سازمانی و سایش اجتماعی به ترتیب ۰/۸۶، ۰/۷۹ و ۰/۸۰ بدست آمد. برای تجزیه و تحلیل داده‌های به دست آمده از مدل معادلات ساختاری و نرم افزار ایموس ۲۴ استفاده شد. نتایج پژوهش حاکی از تأیید رابطه مثبت و معنادار ریاکاری سازمانی با بی تفاوتی سازمانی با ضریب مسیر به میزان (۰/۴۶) و با سایش اجتماعی (۰/۳۰) است. همچنین رابطه مثبت و معنادار سایش اجتماعی با بی تفاوتی سازمانی با ضریب مسیر (۰/۴۲) تأیید شد با توجه به تأیید رابطه بین ریاکاری سازمانی و بی تفاوتی سازمانی در حضور متغیر میانجی سایش اجتماعی با ضریب مسیر (۰/۱۲) و سطح معناداری ۰/۰۳۸ (که کوچکتر از ۰/۰۵ است) می‌توان گفت متغیر سایش اجتماعی تأثیر مثبت ریاکاری سازمانی بر بی تفاوتی سازمانی را به صورت جزئی میانجی‌گری می‌کند.

واژگان کلیدی

ریاکاری سازمانی، بی تفاوتی سازمانی، سایش اجتماعی، شرکت بهره‌برداری نفت و گاز شرق

۱ استادیار، گروه مدیریت دولتی، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران. (dr_mirzaei@bojnourdaiu.ac.ir)

۲ دانشجوی دکتری تخصصی، گروه مدیریت، واحد بجنورد، دانشگاه آزاد اسلامی، بجنورد، ایران. (* نویسنده مسئول:

seyedali.shirinkar@iau.ac.ir)

۱. مقدمه

مدیریت منابع انسانی محصول جنبش روابط بشری در اوایل قرن بیستم می باشد، زمانی که محققان شروع به مستند سازی و ایجاد ارزش های کسب و کار به وسیله مدیریت استراتژیک نیروی کار کردند، این تابع در ابتدا تحت تاثیر کارهای معمولی، مانند سازمان حقوق و مزایا بود، اما با توجه به جهانی شدن و پیشرفت تکنولوژی هم اکنون مدیریت منابع انسانی بر ابتکارات استراتژیک مانند ادغام و تملیک، مدیریت استعداد و روابط کاری استوار باشد (اردستانی و نقوی، ۱۳۹۵).

در این مقاله با توجه به اینکه در خصوص ارتباط دوسه متغیرها با هم، پژوهش هایی انجام شده است، اما تاکنون پژوهش جامعی در داخل ایران در خصوص ارتباط بین سه متغیر ریاکاری سازمانی، بی تفاوتی سازمانی و سایش اجتماعی کارکنان انجام نشده است. وجه متمایز پژوهش حاضر وجود متغیر سایش اجتماعی در ارتباط بین ریاکاری سازمانی و بی تفاوتی سازمانی می باشد که برای اولین بار تاثیر غیرمستقیم سایش اجتماعی در رابطه بین ریاکاری و بی تفاوتی سازمانی کارکنان مورد بررسی قرار می گیرد. این پژوهش در شرکت بهره برداری نفت و گاز شرق که از شرکت های مهم دولتی در شرق کشور می باشد، انجام گرفته است. بنابراین مساله اصلی این پژوهش بررسی نقش میانجی سایش اجتماعی در رابطه بین ریاکاری سازمانی و بی تفاوتی سازمانی کارکنان است. لذا پژوهش حاضر با هدف پرکردن شکاف موجود در این زمینه و ارائه توصیه هایی برای مدیران و پژوهشگران در راستای یافته های پژوهش انجام شد.

۲. مبانی نظری و ادبیات پژوهش

پژوهشگران حوزه سازمان در مطالعات مربوط به بهره وری نیروی انسانی به یکی از عارضه های زندگی سازمانی، یعنی ابعاد منفی تعاملت اجتماعی و روابط میان فردی اشاره کرده اند که شامل سایش اجتماعی^۱ است. سایش اجتماعی سازمانی همه رفتارهای منفی یا تحلیل برنده ای است که در طول زمان کاری از سوی متعاملان با فرد بر وی وارد می شود و باعث تضعیف توانایی ها، تحلیل روندگی شخص می شود، تضعیف توانایی هایی مانند برقراری و نگهداری روابط مثبت میان فردی، موفقیت های شغلی، بهداشت روانی، اعتبار و محبوبیت در سازمان می باشند؛ بنابراین، یکی از مهمترین مشکلات پیش روی مدیران مشکلات روانی محیط کار هستند و این مشکلات و پیامدهایشان در محیط کار چه از نظر فردی و چه سازمانی، بسیار پرهزینه است و به صورت کاهش کارایی و بهره وری و افزایش نارضایتی شغلی نمایان میشود (حقوقیان و همکاران، ۱۳۹۷). سازمان ها دارای سرمایه های انسانی با خلق و خو و فرهنگ های متفاوتی هستند، اما با تأکید بر فرهنگ سازمانی و شناخت رفتارهای انسانی می توانند راهکاری مناسب برای جلوگیری از بروز رفتارهایی که باعث می شود بهره وری سازمانی کاهش یابد و یا حیات سازمان به مخاطره بیفتد، اتخاذ کنند (اسکات^۲ و همکاران، ۲۰۱۵). تأکید بر دانش سازمانی و دانش مدیریتی نه تنها باعث می شود که سازمان های امروزی در عرصه رقابت از پیشرفت جا نمانند بلکه موجب می شود راهکاری برای مبارزه با چالش های رفتاری و روانی در سازمان نیز داشته باشند. در این میان محققان سازمانی در مطالعات مربوط به بهره وری نیروی انسانی به زوایای تاریک زندگی سازمانی، یعنی ابعاد منفی تعاملات اجتماعی و جزئیات روابط نزدیک میان فردی توجه خاصی داشته اند (هپبرن^۳ و همکاران، ۲۰۱۳). سایش اجتماعی یکی از دستاوردهای منفی زندگی اجتماعی است که هزینه های سنگینی را بر سازمان ها و جامعه تحمیل

¹ Social Undermining

² Scott et al

³ Hipburn et al

می‌کند. رفتارهای سایشی در محیط کار تأثیرات و پیامدهای منفی بر روی سازمان‌ها و افراد دارد. به عنوان مثال رفتارهای سایشی باعث رضایت شغلی کمتر و رفتارهای کاری غیر سازنده بیشتر می‌شود. سایش اجتماعی می‌تواند دارای دو جنبه فعال و غیر فعال باشد. جنبه فعال شامل بیان مطالب تحقیر آمیز در مورد فرد و جنبه غیرفعال شامل مخفی کردن اطلاعات مهم از فرد در محیط کار می‌باشد که عموماً رفتارهایی هستند که با هدف تضعیف فرد مورد استفاده قرار می‌گیرد (دافی^۱ و همکاران ۲۰۱۲). (ابولفضلی و همکاران، ۱۳۹۶) معتقد اند که کیفیت زندگی کاری به دنبال پیشبرد وضعیت انسانی کارکنان در محیط کار است تا از این رهگذر موقعیت های انسانی تر و سالم تری ایجاد کند از سوی دیگر این فرآیند می‌تواند تحت تأثیر عوامل گوناگونی مانند: کمبود تسهیلات در محیط کار، سبک های مدیریتی، فقدان فرصت کافی برای پیشرفت و شرایط نامساعد کاری تنزل یابد. مطالعات مربوط به سایش اجتماعی بر مبنای تحقیقات روان شناسی اجتماعی روک دلیل بر میزان مبادلات اجتماعی مشکل ساز در تجربیات افراد ایجاد شده است. روک در پژوهش خود به جنبه های منفی تعاملات اجتماعی، اثرات بهزیستی روان شناختی و تأثیرات جوانب مثبت و منفی مراودات اجتماعی را بر وضعیت سلامتی زنان سالمند بررسی کرد و به این نتیجه دست یافت که اثر فعالیت های منفی بر سلامت زنان، به مراتب قوی تر از فعالیت های مثبت است (اسکات^۲ و همکاران، ۲۰۱۵). (دافی و همکاران ۲۰۱۲) سه عامل متمایز کننده رفتار سایشی را از دیگر شکل های سوء رفتار شرح می دهند: اول فردی که مورد هدف رفتارهای سایشی است و باید چنین برداشتی داشته باشد که فرد قصد آسیب رسانی به وی را دارد. دوم رفتارهای سایشی (تضعیف کننده) که دارای آسیب و ضرر فوری نمی باشند، بلکه در طی یک بازه زیان آور هستند. سوم رفتارهای سایشی که باید توسط فرد انجام دهنده یا فرد مورد هدف درک شوند. (ستوارت^۳ و همکاران، ۲۰۰۹) سایش اجتماعی را شامل مولفه های زیر می داند:

الف- سایش مستقیم: شامل بدنام کردن، رد آشکار نظرات، تحقیر فرد یا ایده های او، عدم دفاع از فرد در شرایط بحرانی، ندادن اطلاعات برای انجام امور کاری و ایجاد مانع در ارتباط با دیگران می شود.

ب- سایش کلامی: شامل ترور و تخریب شخصیت فرد، بدگویی و اظهار نظر غلط در نهان و آشکار می باشد.

ج- سایش فیزیکی: شامل تلاش برای ضربه زدن به فرد به هر شکل ممکن می باشد، این تلاش کاملاً عمدی است که با هدف سایش و ممانعت از رسیدن به شهرت مطلوب در محیط کار صورت می گیرد.

د- سایش غیر کلامی: شامل رفتارهایی که باعث تخریب و تحقیر فرد می شود.

کارمندانی که سایش اجتماعی را تجربه می کنند گرایش به واکنش منفی به لحاظ نگرش شغلی، سلامت روانی و رفتارهای سازمانی دارند و بر عملکرد سازمانی تأثیر منفی میگذارند (یونگ^۴ و همکاران، ۲۰۱۹). نه تنها کارمندانی که سایش اجتماعی را تجربه می کنند واکنشی منفی در قالب بازدهی های سلامت، طرز نگرش و رفتاری دارند بلکه همچنین واکنشی بسیار شدیدتر نسبت به رفتارهای مثبت از خود نشان می دهند. تحقیقات نشان میدهند که سطوح پایین سوء رفتار مانند رفتارهای سایشی احتمال رخداد بیشتری نسبت به شکل های افراطی تر سوء رفتار مانند خشونت دارد (نصرافهانی و همکاران، ۱۳۹۵). اگر افراد دچار سایش اجتماعی از اعضای گروه خود شوند، به احتمال زیاد از منابع

¹ Duffy et al

² Scott et al

³ Stewart et al

⁴ Yung

شناختی آنها برای درک و کنار آمدن با سایش استفاده می شود و منابع کمتری برای تمرکز بر انجام رفتارهای نوع شهروندی مورد استفاده قرار می گیرد (لی^۱ و همکاران، ۲۰۱۳). (سرور^۲ و همکاران، ۲۰۲۰) پژوهشی را با عنوان « اثرات سایش اجتماعی در خانواده‌ها بر رفتارهای انحرافی در محیط کار پرستاران پاکستان» انجام دادند. داده‌ها از ۸۰۵ پرستار شاغل در بیمارستان‌های پاکستان جمع آوری شد. نشان دادند که سایش اجتماعی در خانواده‌ها از طریق تأثیر واسطه‌ای احساسات منفی منجر به ایجاد رفتارهای انحرافی در محیط کار در پرستاران پاکستان می‌شود. سطوح بالای روان رنجوری باعث تقویت ارتباط پیوند بین جامعه و سایش اجتماعی در خانواده‌ها به احساسات منفی می‌شود. (یونگ^۳ و همکاران، ۲۰۱۹) پژوهشی را با عنوان « اثرات سایش اجتماعی بر صدا و سکوت کارکنان و رفتارهای انحرافی سازمانی در صنعت هتلداری» انجام دادند. داده‌های مورد نیاز با استفاده از پرسشنامه جمع آوری شد که در بین ۸۴۴ کارمند هتل پنج ستاره در کره جنوبی توزیع شده بود. آنها به این نتیجه دست یافتند که سایش اجتماعی تأثیر منفی بر صدای کارکنان و تأثیر مثبت بر سکوت کارکنان دارد. صدای کارمند به طور قابل توجهی بر رفتار انحرافی سازمانی تأثیر نمی‌گذارد اما سکوت کارکنان به طور قابل توجهی بر رفتارهای انحرافی کارکنان تأثیر می‌گذارد. این امر همچنین توسط تأثیر میانجی گری سایش بر سکوت به عنوان شکلی از رفتار انحرافی کارمندان تأیید شد. ریاکاری سازمانی^۴ عبارت است از داشتن ادعای تقوا و فضیلت و آرمانگرایی در سازمان برای رسیدن به اهداف شخصی خود یا یک رفتار داوطلبانه که فرد براساس ارزش‌های اعلام شده سازمان رفتار می‌کنند نه ارزش‌های شخصی (فلیپ^۵ و همکاران، ۲۰۰۵). به طور کلی چنین رفتارهای غیراخلاقی می‌تواند به علت ویژگی‌های فردی یا زمینه‌های سازمانی باشد (دکریم^۶ و همکاران، ۲۰۱۱). در تعریفی دیگر می‌توان گفت ریاکاری به معنای گفتن یک چیز و انجام دادن چیزی دیگر است (بختی و همکاران، ۲۰۱۷). ریاکاری را حفظ هنجارهای اخلاقی در نزد عموم و برای دیگران، اما نقض آنها به طور شخصی و در محافل خصوصی می‌دانند (مظلومی و همکاران، ۲۰۱۷). از پیامدهای سبک‌های رهبری غیر اخلاقی، ریاکاری سازمانی است. ریاکاری نوعی دروغ است که بر پایه آن، فرد می‌خواهد خود را نزد دیگران موجه جلوه دهد (گیلی^۷، ۱۹۷۹). به عبارت دیگر فرد ریاکار درصدد است تا بر خلاف واقع، خوب و جذاب بنماید. بر این اساس ریاکاری، رفتارهای جعلی و فریبکارانه است که اولاً به نگرش ناهمگون با نگرش واقعی فرد اشاره دارد؛ دوم این که هدف آن جلب نظر مثبت و نفوذ در دیگران است (رالستون^۸، ۱۹۸۵). ریاکاری سازمانی داشتن ادعای تقوا و فضیلت و آرمانگرایی در سازمان برای رسیدن به اهداف شخصی خود است (کوهرل^۹ و همکاران، ۲۰۱۵) به تعبیر دیگر ریاکاری به معنی گفتن یک چیز و انجام دادن چیز دیگر است (باردن^{۱۰} و همکاران، ۲۰۰۵). (اسنلسون^{۱۱} و همکاران، ۲۰۱۹) در مطالعه‌ای کیفی به بررسی ریاکاری سازمانی در مدارس انگلستان پرداختند. نتایج بیانگر رابطه بین ریاکاری و تعهد در مدارس انگلستان

¹ Lee et al

² Sarwar

³ Yung

⁴ Organizational Hypocrisy

⁵ Philippe et al

⁶ De Cremer et al

⁷ Gilby

⁸ Ralston

⁹ Koehler et al

¹⁰ Barden et al

¹¹ Snelson et al

بود. (نیکل^۱ و همکاران، ۲۰۱۴) در مطالعه‌ای به بررسی مشروعیت سازمانی، تعارض و ریاکاری از دیدگاه جایگزین نقش حسابرسی داخلی پرداختند. نتایج پژوهش داد مشروعیت سازمانی بر ریاکاری و تعارض سازمانی تاثیر دارد. (بیاتی و همکاران، ۲۰۱۹)، در پژوهشی دریافتند که متغیر اینرسی سازمانی به طور مستقیم اثر معناداری بر ریاکاری سازمانی، سایش اجتماعی و کم کاری کارکنان دارد. (کاظمی و حیدری، ۲۰۲۱)، در پژوهشی با عنوان رابطه بین رهبری اخلاقی، مشروعیت سازمانی، ریاکاری سازمانی و نتایج مربوط به کار معلمان، نشان دادند که بین مشروعیت سازمانی و رهبری اخلاقی با ریاکاری سازمانی رابطه منفی و معنادار وجود دارد. وقتی ارزش‌ها و رفتارهای اخلاقی در مدرسه تشویق شود، انگیزه و تعهد معلمان به کار و مدرسه بیشتر می‌گردد. (رستگار و همکاران، ۲۰۱۷) به پژوهشی با عنوان نقش سیستم ارزیابی عملکرد در وقوع ریاکاری سازمانی: اثر تعدیل کنندگی جو سازمانی پرداختند که نتایج نشان دهنده این بود که نظام ارزیابی عملکرد اثربخش بر ریاکاری سازمانی، تاثیر مستقیم و منفی دارد. در حقیقت هرچه نظام ارزیابی، اثربخش تر باشد و جو حاکم بر سازمان، جو همکارانه یا نوآورانه باشد، ریاکاری در سازمان کمتر می‌شود. (باشر روبل^۲ و همکاران، ۲۰۱۶) در پژوهشی به بررسی نقش میانجی ریاکاری سازمانی بین رهبری اخلاقی و فرهنگ سازمانی پرداختند. نتایج پژوهش نشان داد که بین ریاکاری سازمانی و رهبری اخلاقی با فرهنگ سازمانی رابطه وجود دارد. (قلیچ اوغلو^۳ و همکاران، ۲۰۱۹) در پژوهش‌های گسترده خود در مورد سازمان‌های آموزشی نشان دادند که ریاکاری باعث ایجاد مشکلات اعتماد بین معلمان و مدیران مدارس، تضعیف ارتباط بین اعضای سازمان و افزایش شایعات در سازمان و تاثیر منفی بر معلمان می‌شود و انگیزه، رضایت شغلی، تعهد به مدرسه و عملکرد معلمان را کاهش می‌دهد. بنابراین میتوان گفت که ریاکاری سازمانی وضعیت نامطلوبی برای سازمان هاست. اهمیت روزافزون نیروی انسانی در موفقیت سازمان‌ها باعث شده است که اخیراً بی تفاوتی سازمانی^۴ به عنوان یکی از مهم‌ترین موانع دست یابی به اهداف سازمانی مورد توجه بسیاری از پژوهش‌گران قرار گیرد (زاهد بابلان و احمدی، ۱۴۰۱). بی تفاوتی سازمانی به شرایطی اشاره دارد که در آن کارکنان برای موفقیت یا شکست سازمان اهمیتی قائل نباشند و نسبت به سازمان خود هیچگونه حس دل بستگی ای احساس نکنند (مهربان، ۱۴۰۰). به باور روانشناسان این پدیده معمولاً در پی ناکامی طولانی مدت و در نتیجه از دست رفتن امید افراد به تحقق اهداف خود در سازمان ایجاد می‌شود و حس ناامیدی شدیدی را در کارکنان ایجاد می‌کند. در این شرایط کارکنان تلاش می‌کنند تا حد ممکن از منبع ناامیدی خود یعنی سازمان فاصله بگیرند. از همین رو، هرچه برای سازمان ارزشمند و بااهمیت باشد برای آن‌ها بی ارزش شده و نسبت به آن حالت خنثی پیدا می‌کنند (دانایی فرد و اسلامی، ۱۳۹۰). شاید بتوان برآیند تمام این حالات را اینگونه در نظر گرفت که بی تفاوتی سازمانی به رفتار شخصی اطلاق می‌شود که فعالیت ماشینی داشته و هیچگونه استفاده‌ای از نبوغ و خلاقیت انسانی خود در بهبود دستاوردهای سازمانی نمی‌کند (ترکزاده و همکاران، ۱۳۹۵). فارغ از دیدگاه و تعاریف متعددی که از بی تفاوتی سازمانی ارائه شده است، این پدیده به‌عنوان نوعی بحران خاموش شناخته می‌شود که اثرات مستمر، طولانی مدت و مخربی بر سازمان‌ها و نیروی انسانی آن‌ها داشته و مانع از دستیابی سازمان‌ها به اهداف خود می‌شود. زمانی که این پدیده در یک سازمان بروز میکند، دست‌یابی به اهداف سازمان دیگر برای اعضای آن سازمان اهمیت نداشته و فرد یا گروهی

¹ Nickell et al

² Rubel et al

³ Kilicoglu et al

⁴ Organizational Indifference

از افراد در آن سازمان نسبت به موفقیت‌ها و شکست‌های سازمان خود احساس بی‌تفاوتی میکنند، در این شرایط عموماً به فرصت‌هایی که برای پیشرفت سازمان وجود دارد، بی‌توجهی شده و از همین رو نمی‌توان به این افراد برای نیل به اهداف سازمان تکیه کرد. این مسئله موجب می‌شود که سازمان، نیروی اجرایی باانگیزه برای دست‌یابی به اهداف خود نداشته باشد و از همین رو، عقب‌افتادگی مزمنی را نسبت به اهداف خود تجربه کند (اندام و طاهری، ۱۳۹۸). (می‌یر^۱، ۱۹۹۵)، در پژوهشی با عنوان «محیط‌های سازمانی و گفتمان سازمانی: بوروکراسی بین دو جهان» به این نتیجه رسید که بی‌تفاوتی سازمانی باعث می‌شود که بر روی عملکرد کارکنان درگیر برای رسیدن به اهداف سازمانی نتوان حساب کرد. (لیندر^۲، ۲۰۰۹)، در پژوهشی با عنوان «از دست دادن اراده: واکنش‌های خودکار به بی‌تفاوتی درک شده در دیگران» به این نتیجه رسید که عملکرد سازمانی به عنوان یکی از مهمترین جنبه‌های سازمان است که می‌تواند به شدت تحت تأثیر بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان قرار گیرد، از همین رو بررسی بی‌تفاوتی سازمانی را یکی از مهم‌ترین موضوعاتی مطرح می‌کند که مدیران هر سازمان باید به آن توجه کنند و با انجام اقدامات درست و در زمان مناسب تلاش کنند مانع از بروز آن و در نتیجه کاهش عملکرد سازمانی شوند. (برومند و همکاران ۲۰۱۸) دریافتند، بی‌تفاوتی سازمانی یکی از عوامل اساسی مؤثر بر کاهش بهره‌وری و کارایی کارکنان می‌باشد. (قنبری و همکاران ۲۰۱۸) دریافتند، کارکنان با بیان نظرات و اظهارات، روشن کردن قوانین و مقررات، رفتارهای حمایتی مدیران، فعالیت‌های مشارکتی و برجسته کردن چشم‌انداز سازمانی، می‌توانند به کاهش بی‌تفاوتی سازمانی کمک کنند. (ابولفضلی و همکاران ۱۳۹۶) دریافتند، عوامل فرهنگ سازمانی، جو سازمانی، رضایت شغلی، ادراک کارکنان از سازمان، رفتار و عملکرد مدیران، در بی‌تفاوتی سازمانی مؤثر است. (مک‌کارتی^۳ و همکاران، ۲۰۲۰) در پژوهشی با عنوان «مقابله با بی‌تفاوتی نسبت به حقیقت: مقابله با مزخرفات محل کار» به این نتیجه رسیدند که درک و تشخیص به موقع بی‌تفاوتی می‌تواند مهم‌ترین قدم در زمینه مدیریت آن باشد. این پژوهش‌گران عنوان کردند که مدیریت بی‌تفاوتی سازمانی نقش مهمی در هر سازمان ایفاء می‌کند و قدم اول این اقدام مهم تشخیص به موقع آن است. (جلیلیان و همکاران، ۲۰۲۲) در پژوهشی با عنوان «شناسایی ابعاد اساسی بی‌تفاوتی سازمانی معلمان: پژوهش ترکیبی» به این نتیجه رسیدند که اظهار نظر افراد غیر متخصص در سازمان‌ها به عنوان مهمترین عامل بی‌تفاوتی سازمانی در بین معلمان شناخته می‌شود. (زاهد بابلان و احمدی، ۱۴۰۱) در پژوهشی با عنوان «بررسی نقش میانجی بی‌تفاوتی سازمانی در رابطه بین عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی معلمان دوره متوسطه آموزش و پرورش شهر اردبیل» عنوان کردند که عدالت سازمانی یکی از مهمترین متغیرهایی است که می‌تواند بر بی‌تفاوتی سازمانی تأثیر بگذارد. همچنین بی‌تفاوتی سازمانی به واسطه تأثیری که از عدالت سازمانی می‌پذیرد، میتواند اعتماد سازمانی را نیز به شکل معناداری کاهش دهد.

۳. روش‌شناسی پژوهش

در این پژوهش، مدل نظری و فرضیه‌های زیر برای این فرض ایجاد شد که ریاکاری سازمانی بر بی‌تفاوتی سازمانی تأثیر داشته و آن را تقویت می‌کند و این فرضیه مثبت خواهد بود. رابطه بین این دو متغیر این مدل را فرض می‌کند که سایش

¹ Meyer

² Leander

³ McCarthy

اجتماعی به عنوان یک میانجی عمل می‌کند. در مدل، ریاکاری سازمانی به عنوان متغیر مستقل، بی تفاوتی سازمانی به عنوان متغیر وابسته و سایش اجتماعی به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته می‌شود.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از منظر روش و ماهیت اجرا توصیفی - پیمایشی است. جامعه آماری کلیه ۱۷۴۲ نفر کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز شرق بود که تعداد ۱۶۰ نفر با استفاده از قاعده سرانگشتی به عنوان نمونه آماری انتخاب گردیدند. اطلاعات موردنیاز در بخش نظری از طریق مطالعات کتابخانه‌ای و داده‌های موردنیاز در جهت آزمون فرضیه‌های تحقیق از پرسشنامه‌های استاندارد استفاده شده است. جهت سنجش ریاکاری سازمانی از پرسشنامه ریاکاری سازمانی (هادوی نژاد و همکاران، ۱۳۸۹)، برای سنجش بی تفاوتی سازمانی از پرسشنامه بی تفاوتی سازمانی (دانایی فرد و همکاران، ۱۳۸۹) و برای سنجش سایش اجتماعی از پرسشنامه (دافی، ۲۰۰۲) استفاده گردید. جهت سنجش روایی پرسش‌نامه‌ها از روایی صوری و روایی تأییدی و جهت پایایی پرسش‌نامه‌ها از ضریب آلفای کرونباخ استفاده گردید که نتایج نشان از تأیید پایایی پرسش‌نامه‌ها بود جدول شماره (۱) و در پژوهش حاضر برای تجزیه و تحلیل داده‌های به‌دست آمده از مدل معادلات ساختاری و نرم افزار ایموس ۲۴ استفاده شد.

جدول ۱. نتایج پایایی و روایی پرسشنامه‌ها

متغیرها	آلفای کرونباخ	متوسط واریانس استخراج شده ^۱	پایایی مرکب ^۲
ریاکاری سازمانی	۰/۸۶	۰/۵۶	۰/۸۸
بی تفاوتی سازمانی	۰/۷۹	۰/۵۳	۰/۷۹
سایش اجتماعی	۰/۸	۰/۷۱	۰/۸۳

براساس روایی همگرا، اگر متوسط واریانس استخراج شده بیشتر از ۰/۵ و پایایی مرکب بیشتر از ۰/۷ باشد، میزان روایی مورد تأیید گردید (فورنل^۳ و همکاران، ۱۹۸۱). همان طور که در جدول شماره (۱) مشاهده می‌گردد، تمامی مقادیر متوسط واریانس‌های استخراج شده متغیرها بالاتر از ۰/۵ و پایایی مرکب نیز بالاتر از ۰/۷ می‌باشد. این مطلب نشان دهنده روایی همگرای متغیرهای تحقیق می‌باشد.

۴. یافته‌های پژوهش

نتایج ناشی از آمار توصیفی داده‌ها جهت وضعیت جمعیت شناختی نمونه‌ها بدین شرح است: از ۱۶۰ پرسشنامه استفاده شده برای تحلیل داده‌های مربوط به کارکنان شرکت بهره برداری نفت و گاز شرق ۱۵۲ نفر (معادل ۹۵٪) را مردان و ۸

^۱ AVE: Average Variance Extracted

^۲ CR: Composite Reliability

^۳ Fornel et al

نفر (معادل ۵٪) را زنان تشکیل داده‌اند. ۳۲ نفر (معادل ۲۰٪) بین ۳۰ تا ۴۰ سال، ۷۹ نفر (معادل ۴۹/۴٪) بین ۴۰ تا ۵۰ سال و ۴۹ نفر (۳۰/۶٪) بیشتر از ۵۰ سال سن داشتند. همچنین ۱۲ نفر (معادل ۷٪/۵) دارای مدرک کاردانی، ۵۰ نفر (معادل ۳۱/۳٪) دارای مدرک کارشناسی، ۸۲ نفر (معادل ۵۱٪/۲) دارای مدرک کارشناسی ارشد و ۱۶ نفر (معادل ۱۰٪) دارای مدرک دکتری بوده‌اند. در بین این افراد ۴ نفر (معادل ۲/۵٪) دارای سابقه فعالیت بین ۱ تا ۵ سال، ۱۶ نفر (معادل ۱۰٪) بین ۵ تا ۱۰ سال، ۲۰ نفر (معادل ۱۲/۵٪) بین ۱۰ تا ۱۵ سال، ۴۴ نفر (معادل ۲۷/۵٪) بین ۱۵ تا ۲۰ سال و ۷۶ نفر (معادل ۴۷٪/۵) بیشتر از ۱۵ سابقه فعالیت داشتند. هم چنین ۱۵۶ نفر (معادل ۹۷٪/۵) متأهل و ۴ نفر (معادل ۲٪/۵) مجرد بوده‌اند.

بررسی نرمال بودن داده‌ها

پیش‌نیاز انجام تمامی آزمون‌های پارامتری، نرمال بودن توزیع آماری متغیرهاست. به طور کلی می‌توان گفت که آزمون‌های پارامتری، عموماً بر میانگین و انحراف معیار استوارند. حال اگر توزیع جامعه نرمال نباشد، نمی‌توان استنباط درست از نتایج داشت. برای آزمون نرمال بودن متغیرها، از آزمون چولگی و کشیدگی استفاده گردید که نتایج آن در جدول (۲) ارائه گردیده است. همانگونه که مشاهده می‌گردد با توجه به اینکه بازه اعداد چولگی بین ۱ و -۱ و کشیدگی بین ۳ و -۳ می‌باشد در نتیجه فرض نرمال بودن داده‌ها مورد تأیید است.

جدول ۲. نتایج آزمون نرمال بودن

متغیر	گویه	چولگی	کشیدگی
ریاکاری سازمانی	Q1	-۰/۴	-۰/۷۳
	Q2	-۰/۸۷	۰/۰۹
	Q3	-۰/۴۸	۰/۳۷
	Q4	-۰/۴۲	-۰/۴۱
	Q5	-۰/۱۵	-۰/۹
	Q6	-۰/۳	-۰/۶۷
	Q7	-۰/۵۳	-۰/۸۹
	Q8	-۰/۴	-۰/۶۶
	Q9	۰/۰۷	-۰/۵۶
بی تفاوتی سازمانی	بی تفاوتی به مدیر	-۰/۰۵	-۰/۷۸
	بی تفاوتی به سازمان	۰/۹۳	۱/۰۳
	بی تفاوتی به ارباب رجوع	۰/۷۹	۲/۲
	بی تفاوتی به همکار	۰/۳۳	۱/۳
	بی تفاوتی به کار	۰/۹۲	۰/۰
سایش اجتماعی	سایش با همکار	۰/۲۵	۰/۰۹
	سایش با سرپرست	۰/۷۳	-۰/۰۶

در این مرحله، بارعاملی مؤلفه‌ها و نیکویی برازش مدل ارزیابی می‌شود: پایایی هر یک از مؤلفه‌های متغیر پنهان، در مدل ایموس توسط میزان بار عاملی هر یک از مؤلفه‌ها مشخص می‌شود. ارزش هر یک از بارهای عاملی مؤلفه‌های متغیر پنهان مربوطه می‌بایست بزرگتر یا مساوی ۰/۴ باشد. در جدول ۳ میزان بارهای عاملی برای مؤلفه‌های متغیرهای پنهان تحقیق قابل مشاهده است.

جدول ۳. ضرایب بارهای عاملی

متغیر	گویه	ضریب سیر	نسبت بحرانی ^۱
ریاکاری سازمانی	Q1	۰/۷	
	Q2	۰/۵۵	۵/۶۴
	Q3	۰/۶۶	۶/۷۳
	Q4	۰/۸۵	۸/۵
	Q5	۰/۷۸	۷/۹۳
	Q6	۰/۴۱	۴/۲۵
	Q7	۰/۶۸	۶/۹
	Q8	۰/۶۸	۶/۹۲
	Q9	۰/۷	۷/۱۵
بی تفاوتی سازمانی	بی تفاوتی به مدیر	۰/۷۳	
	بی تفاوتی به سازمان	۰/۷۴	۷/۲۱
	بی تفاوتی به ارباب رجوع	۰/۷۷	۷/۴۵
	بی تفاوتی به همکار	۰/۵۳	۵/۲۸
	بی تفاوتی به کار	۰/۴۷	۴/۶۸
سایش اجتماعی	سایش با همکار	۰/۷۴	
	سایش با سرپرست	۰/۹۴	۵/۶۱

مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی، ۰/۴ می‌باشد. در جدول ۳ تمامی اعداد ضرایب بارهای عاملی سؤالات از ۰/۴ بیشتر است که نشان از مناسب بودن این معیار دارد.

ارزیابی برازش مدل^۲

بعد از بررسی نشانگرهای سازه و اطمینان از شناسایی پذیر بودن مدل نوبت به ارزیابی برازش مدل می‌رسد.

^۱ C.R. : critical ratio

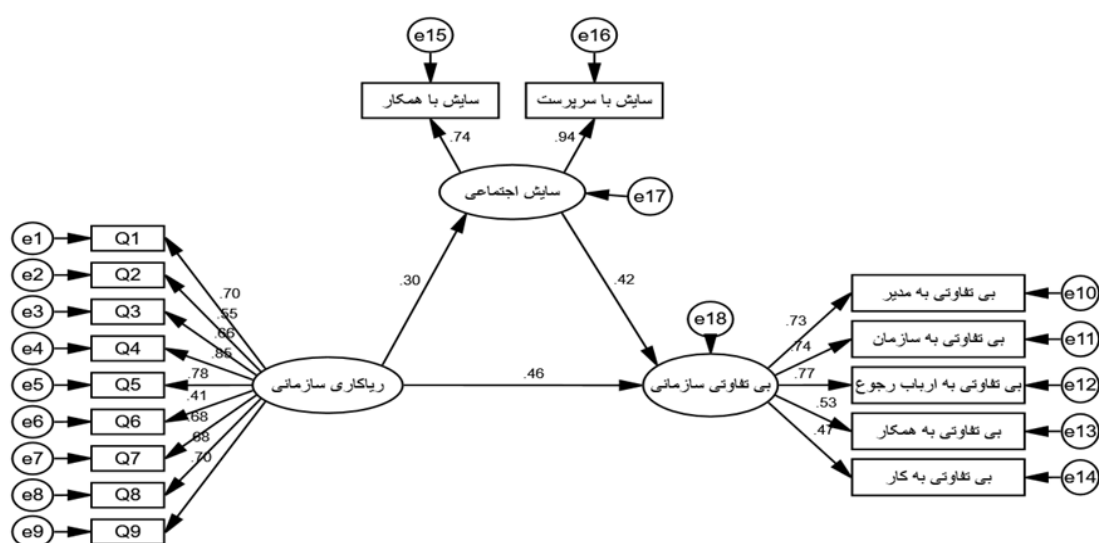
^۲ Model Fit

جدول ۴. شاخص های برازش

نام آزمون	توضیحات	مقادیر قابل قبول	مقدار به دست آمده
χ^2/df	کای اسکوئر نسبی	۳ < خوب ۳ < قابل قبول	۱/۴
RMSEA	ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب	۰/۰۸ < خوب ۰/۱ > ضعیف	۰/۰۹
RMR	ریشه میانگین مجذور باقیمانده‌ها	< ۰/۱	۰/۰۸
NFI	شاخص برازندگی تعدیل یافته	> ۰/۸	۰/۷۸
IFI	شاخص برازش نرم	> ۰/۸	۰/۸۲
CFI	شاخص برازش مقایسه‌ای	> ۰/۸	۰/۸۲

با توجه به جدول ۴ مقدار ریشه میانگین توان دوم خطای تقریب برابر با ۰/۰۹ می‌باشد، این مقدار کمتر از ۰/۱ است که نشان دهنده این است که میانگین توان دوم خطاهای مدل مناسب است و مدل قابل قبول می‌باشد. همچنین مقدار کای دو به درجه آزادی (۱/۴) بین ۱ و ۳ می‌باشد و میزان شاخص برازش مقایسه‌ای نیز از ۰/۸ بیشتر می‌باشد. به طور کلی زمانی که حداقل سه شاخص مقادیری در بازه‌ی قابل قبول داشته باشند می‌توانیم ادعا کنیم که برازش مدل خوب و قابل قبول است.

در هر مطالعه‌ای پژوهش گر با گردآوری داده‌ها و اطلاعات به روش صحیح و علمی و نیز تجزیه و تحلیل آن‌ها تلاش می‌نماید پاسخ سؤال‌های پژوهش را یافته و فرضیه‌های برآمده از مبانی نظری را مورد ارزیابی قرار دهد. بنابراین پژوهشگر با استناد بر نتایج تحلیل آماری در مورد فرضیه‌ها اظهار نظر کرده و با توجه به نتایج بدست آمده آن‌ها را تایید یا رد می‌کند. با تحلیل داده‌ها، مدل معادلات ساختاری زیر حاصل شده است. نتایج حاصل در جدول ۵ مشاهده می‌شود.



شکل ۲. مدل معادلات ساختاری تحقیق

جدول ۵. ضرایب رگرسیونی مربوط به مدل تحقیق

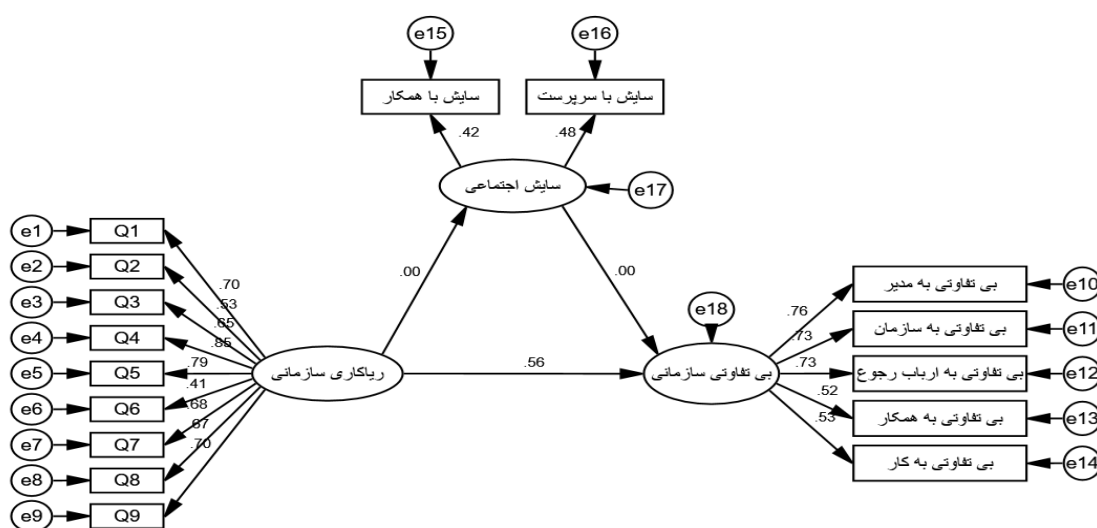
سطح معناداری	نسبت بحرانی	برآورد مسیر	نام مسیر	
۰/۰۰۸	۲/۶۵	۰/۳	سایش اجتماعی	← ریاکاری سازمانی
***	۴/۰۷	۰/۴۲	بی تفاوتی سازمانی	← سایش اجتماعی
***	۴/۲۵	۰/۴۶	بی تفاوتی سازمانی	← ریاکاری سازمانی

آزمون فرضیات تحقیق

فرضیه ۱- سایش اجتماعی رابطه ریاکاری سازمانی با بی تفاوتی سازمانی را میانجی‌گری می‌نماید. به منظور بررسی اثر میانجی متغیر سایش اجتماعی از روش بوت استرپینگ استفاده گردید. در این روش به ترتیب مراحل زیر انجام می‌گردد.

۱. بررسی رابطه مستقیم بین متغیرهای ریاکاری سازمانی و بی تفاوتی سازمانی
۲. بررسی مسیر غیرمستقیم بین متغیرهای ریاکاری سازمانی و بی تفاوتی سازمانی در حضور متغیر سوم سایش اجتماعی
۳. در صورت تأیید مرحله دوم، بررسی رابطه مستقیم بین متغیرهای ریاکاری سازمانی و بی تفاوتی سازمانی در حضور متغیر میانجی

بررسی مرحله سوم به منظور روشن شدن میانجی‌گری کامل یا جزئی می‌باشد. اگر ضریب رگرسیونی این مسیر معنادار باشد، یعنی متغیر مستقل به طور همزمان از هر دو طریق مستقیم و غیرمستقیم بر وابسته اثر می‌گذارد. اصطلاحاً متغیر میانجی، تأثیر مستقل بر وابسته را به صورت جزئی میانجی‌گری می‌کند. اما اگر با حضور متغیر میانجی، تأثیر متغیر مستقل بر متغیر وابسته دیگر معنادار نبود، به این معنی است که مسیر غیر مستقیم تمام تأثیر مستقل بر وابسته را جذب کرده و اصطلاحاً متغیر میانجی رابطه مستقل بر وابسته را به طور کامل میانجی‌گری می‌کند. بنا بر توضیحات ذکر شده، ابتدا باید بررسی اثر کل^۱ و معنی داری این مسیر انجام شود. شکل ۲ مدل معادلات ساختاری در حالت اثر کل نشان می‌دهد.



شکل ۳. مدل معادلات ساختاری تحقیق در حالت اثر کل مربوط به فرضیه اول

¹ Total Effect

جدول ۶. به فرضیه اول ضرایب رگرسیونی (اثر کل) مربوط

نام مسیر	برآورد مسیر	نسبت بحرانی (C.R.)	سطح معناداری
ریاکاری سازمانی ← سایش اجتماعی			
سایش اجتماعی ← بی تفاوتی سازمانی			
ریاکاری سازمانی ← بی تفاوتی سازمانی	۰/۵۶	۴/۹۸	***

همانطور که در شکل ۳ و جدول ۶ مشاهده می شود ضریب مسیر بین دو متغیر ریاکاری سازمانی و بی تفاوتی سازمانی کارکنان در مدل اثر کامل ۰/۵۶ و نسبت بحرانی ۴/۹۸ می باشد و این رابطه مستقیم با ۹۵٪ اطمینان معنادار است. بنابراین طبق نمودار تصمیم گیری روش بوت استرینگ امکان تحلیل میانجی گری برای متغیر سایش اجتماعی وجود دارد. در ادامه برای بررسی اثرات غیرمستقیم نتایج برای مدل با اثر میانجی نمایش داده می شود.

جدول ۷. اثر غیرمستقیم و سطح معناداری (با حضور متغیر میانجی: سایش اجتماعی)

ریاکاری سازمانی	
سایش اجتماعی	۰/۰۰
بی تفاوتی سازمانی	ضریب مسیر: ۰/۱۲ سطح معناداری: ۰/۰۳۸

در جدول ۷ ضریب مسیر غیرمستقیم و سطح معناداری این مسیر نمایش داده شده است. با توجه به نتایج گزارش شده در جدول ۷ مسیر غیرمستقیم ریاکاری سازمانی ← سایش اجتماعی ← بی تفاوتی سازمانی با توجه به سطح معناداری ۰/۰۳۸ (که کوچکتر از ۰/۰۵ است) معنادار است، بدین معنا که متغیر سایش اجتماعی متغیر میانجی است. حال به منظور تعیین نوع میانجی، مرحله بعد را مورد آزمون قرار می دهیم. مطابق نمودار تصمیم گیری بوت استرپ در مرحله آخر، مسیر مستقیم بین ریاکاری سازمانی و بی تفاوتی سازمانی در مدل با تاثیر متغیر میانجی سایش اجتماعی مورد بررسی قرار می گیرد. بدین منظور از شکل ۲ و جدول ۵ استفاده می شود. همانطور که در جدول ۵ ملاحظه می شود، ضریب مسیر بین متغیرهای ریاکاری سازمانی و بی تفاوتی سازمانی (۰/۴۶) و معنی دار می باشد. بنابراین مطابق نمودار تصمیم گیری بوت استرینگ، سایش اجتماعی تأثیر مثبت ریاکاری سازمانی بر بی تفاوتی سازمانی را به صورت جزئی میانجی گری می کند. لذا فرضیه اول تأیید می گردد.

فرضیه ۲- بین ریاکاری سازمانی با بی تفاوتی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

همانطور که در شکل ۲ و جدول ۵ مشاهده می شود ضریب مسیر بین ریاکاری سازمانی و بی تفاوتی سازمانی ۰/۴۶ و مقدار آماره نسبت بحرانی برابر ۴/۲۵ و در سطح ۰/۰۵ معنادار می باشد. بنابراین بین ریاکاری سازمانی و بی تفاوتی سازمانی رابطه مثبت و معناداری برقرار می باشد. بدین معنا که با افزایش ریاکاری سازمانی، بی تفاوتی سازمانی در بین کارکنان افزایش می یابد. بدین ترتیب فرضیه دوم تأیید می گردد.

فرضیه ۳- بین ریاکاری سازمانی با سایش اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد.

همانطور که در شکل ۲ و جدول ۵ مشاهده می شود ضریب مسیر بین ریاکاری سازمانی و سایش اجتماعی ۰/۳ و مقدار آماره نسبت بحرانی برابر ۲/۶۵ و در سطح ۰/۰۵ معنادار می باشد. بنابراین بین ریاکاری سازمانی و سایش اجتماعی رابطه

مثبت و معناداری برقرار می‌باشد. بدین معنا که با افزایش ریاکاری سازمانی، سایش اجتماعی در بین کارکنان افزایش می‌یابد. بدین ترتیب فرضیه سوم تأیید می‌گردد.

فرضیه ۴- بین سایش اجتماعی با بی تفاوتی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد.

همانطور که در شکل ۲ و جدول ۵ مشاهده می‌شود ضریب مسیر بین سایش اجتماعی و بی تفاوتی سازمانی $0/42$ و مقدار آماره نسبت بحرانی برابر $4/07$ و در سطح $0/05$ معنادار می‌باشد. بنابراین بین سایش اجتماعی و بی تفاوتی سازمانی رابطه مثبت و معناداری برقرار می‌باشد. بدین معنا که با افزایش سایش اجتماعی، بی تفاوتی سازمانی در بین کارکنان افزایش می‌یابد. بدین ترتیب فرضیه چهارم تأیید می‌گردد.

۵. بحث و نتیجه‌گیری

این پژوهش بررسی رابطه ریاکاری سازمانی با بی تفاوتی سازمانی با نقش میانجی سایش اجتماعی را در شرکت بهره برداری نفت و گاز شرق مورد بررسی قرار داد. با توجه به ادبیات تحقیق و مدل مفهومی در نهایت چهار فرضیه طراحی و تدوین شدند. تجزیه و تحلیل های آماری با استفاده از معادلات ساختاری در نهایت نشان دادند که هر چهار فرضیه پژوهش تأیید شدند تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که ریاکاری سازمانی بر بی تفاوتی سازمانی تأثیر دارد و بین ریاکاری سازمانی و بی تفاوتی سازمانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. ریاکاری سازمانی به معنای رفتارها و اقداماتی است که در آنها افراد یا سازمان‌ها به طور ظاهری و نمایشی تلاش می‌کنند تا تصویری مثبت از خود ارائه دهند، در حالی که ممکن است این رفتارها با واقعیت‌های درونی آنها همخوانی نداشته باشد. این نوع رفتار می‌تواند تأثیرات زیادی بر بی تفاوتی سازمانی داشته باشد. تعدادی از پژوهش‌ها رابطه بین این دو متغیر را مورد مطالعه قرار دادند که از جمله این پژوهش‌ها می‌توان به تحقیق امیدیان پور (۱۴۰۳) اشاره نمود که نتایج مطالعه وی با نتایج این پژوهش مطابقت و همخوانی دارد. ریاکاری سازمانی می‌تواند منجر به کاهش اعتماد کارکنان به مدیریت و سازمان شود. وقتی کارکنان احساس کنند که مدیریت در تلاش است تا یک تصویر غیرواقعی از سازمان ارائه دهد، ممکن است نسبت به اهداف و ارزش‌های سازمان بی تفاوت شوند. اگر کارکنان متوجه شوند که سازمان به جای حل مشکلات واقعی، فقط به دنبال نمایش یک تصویر مثبت است، ممکن است دچار ناامیدی شوند و انگیزه خود را برای مشارکت در فعالیت‌های سازمانی از دست بدهند. ریاکاری می‌تواند باعث شود که کارکنان احساس کنند که نظرات و ایده‌های آنها ارزشمند نیستند. این احساس می‌تواند منجر به کاهش مشارکت و همکاری آنها در پروژه‌ها و فعالیت‌های گروهی شود. اگر ارزش‌ها و اصول سازمانی به صورت واقعی رعایت نشوند، کارکنان ممکن است احساس کنند که فرهنگ سازمانی تنها یک نمایش است و به آن بی توجه شوند. ریاکاری می‌تواند فرهنگ سازمانی را تضعیف کند. همچنین ریاکاری سازمانی می‌تواند منجر به افزایش نرخ ترک خدمت کارکنان شود. زمانی که کارکنان احساس کنند که در یک محیط غیرصادقانه کار می‌کنند، ممکن است تصمیم بگیرند که سازمان را ترک کنند و به دنبال فرصت‌های جدید باشند. به طور کلی، ریاکاری سازمانی می‌تواند تأثیرات منفی عمیقی بر روحیه و انگیزه کارکنان داشته باشد و در نهایت به بی تفاوتی و کاهش عملکرد سازمان منجر شود. برای مقابله با این مشکل، سازمان‌ها باید بر روی ایجاد فرهنگ صداقت و شفافیت تمرکز کنند و اطمینان حاصل کنند که ارزش‌ها و اصول آنها در عمل نیز رعایت می‌شود. تحلیل داده‌ها نشان داده است که بین سایش اجتماعی و بی تفاوتی سازمانی رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. سایش اجتماعی شامل رفتارهایی است که در طول دوره‌های زمانی توسط کارکنان بروز پیدا کرده و سبب کاهش توانمندی‌های فردی کارکنان میشود؛ از جمله پیامدهای سایش

اجتماعی، تعاملات نامناسب بین کارکنان و عوامل داخل سازمانی و همینطور عوامل خارج سازمانی همچون مراجعان سازمان و حتی خانواده فرد می شود که این قبیل امور خود موجب کاهش بهره وری فردی و سازمانی کارکنان می گردد. به نظر می رسد واکنشهایی همچون بی تفاوتی میتواند نشانه‌ای از سایش اجتماعی در سازمان باشد. نتایج به دست آمده با مطالعات (عالی پور و هفشجانی، ۱۴۰۱)، (عباسی و همکاران، ۱۴۰۲) مطابقت و همخوانی دارد. لذا در تبیین یافته‌های فوق می توان ادعا نمود در واقع فرد بی تفاوت انگیزه ای برای فعالیت در شغل خود نداشته و توجه مناسبی به کار خود ندارد. این موضوع آسیب‌های فراوانی را برای سازمان به همراه دارد. زیرا اگر بی تفاوتی در سازمان مانند یک فرهنگ رواج پیدا کند سازمان از فعالیت و حرکت سازنده باز می ماند. با افزایش سایش اجتماعی کارکنان احساس عدم حمایت از جانب سازمان دریافت می کنند وقتی کارکنان برای نیازهای فردی، سازمانی، شغلی و روانی خود پاسخی دریافت نکنند، این موضوع خود موجب سرخوردگی و بی تفاوتی سازمانی کارکنان می شود. به بیانی دیگر اگر افراد گرفتار سایش اجتماعی شوند دیگر نظرات و اندیشه‌های خود را مطرح نمی کنند و موفقیت یا شکست سازمان برای آنها تفاوتی ندارد. لذا پیشنهاد می شود رهبران سازمان‌ها تلاش کنند از طریق کاهش تعارضات و رفتارهای منفی به بهبود محیط سازمانی کمک کرده و برای تقویت ارتباطات دوستانه برنامه ریزی مناسب را اتخاذ کنند. (عباسی و همکاران، ۱۴۰۲)

سایش اجتماعی در سازمان‌ها می تواند تأثیرات عمیق و متنوعی بر بی تفاوتی سازمانی داشته باشد. بی تفاوتی سازمانی به معنای عدم توجه و احساس مسئولیت کارکنان نسبت به اهداف، ارزش‌ها و فعالیت‌های سازمان است. سایش اجتماعی می تواند منجر به کاهش انگیزه کارکنان برای مشارکت فعال در فعالیت‌های سازمانی شود. وقتی افراد احساس کنند که روابط اجتماعی در سازمان تضعیف شده است، ممکن است از تلاش برای دستیابی به اهداف سازمانی دلسرد شوند. زمانی که سایش اجتماعی افزایش می یابد، کارکنان ممکن است احساس کنند که بخشی از یک جامعه یا تیم نیستند. این احساس عدم تعلق می تواند منجر به بی تفاوتی نسبت به موفقیت‌های سازمان و اهداف آن شود. سایش اجتماعی می تواند کیفیت ارتباطات درون سازمانی را کاهش دهد. وقتی ارتباطات ضعیف شود، کارکنان کمتر در جریان اطلاعات و تغییرات سازمان قرار می گیرند و این می تواند منجر به بی تفاوتی نسبت به مسائل و چالش‌های سازمان شود. سایش اجتماعی ممکن است رقابت‌های ناسالم را در میان کارکنان افزایش دهد. در این شرایط، افراد ممکن است بیشتر به منافع شخصی خود توجه کنند تا به منافع گروه یا سازمان، که این می تواند به بی تفاوتی نسبت به اهداف جمعی منجر شود. سایش اجتماعی می تواند روحیه تیمی را تضعیف کند. وقتی اعضای تیم نتوانند به خوبی با یکدیگر ارتباط برقرار کنند یا احساس کنند که همکارانشان به آنها توجه نمی کنند، ممکن است از تلاش برای همکاری و دستیابی به اهداف مشترک ناامید شوند. سایش اجتماعی می تواند احساس ناکامی و ناامیدی را در میان کارکنان افزایش دهد. این احساس می تواند باعث شود که افراد نسبت به تلاش برای بهبود وضعیت سازمان بی تفاوت شوند. در محیط‌هایی که سایش اجتماعی وجود دارد، افراد ممکن است از ابراز ایده‌ها و نوآوری‌ها خودداری کنند. این می تواند منجر به کاهش خلاقیت و ابتکار عمل در سازمان شود و در نتیجه، بی تفاوتی نسبت به پیشرفت‌های سازمانی را افزایش دهد. به طور کلی، سایش اجتماعی می تواند به طور قابل توجهی بر بی تفاوتی سازمانی تأثیر بگذارد و این امر می تواند منجر به کاهش عملکرد کلی سازمان شود. برای مقابله با این چالش، سازمان‌ها باید بر روی تقویت روابط اجتماعی، ایجاد فرهنگ همکاری و ارتقاء ارتباطات مؤثر تمرکز کنند. همچنین نتایج نشان داد که ریاکاری سازمانی بر سایش اجتماعی تأثیر دارد. تعدادی از پژوهش‌ها رابطه بین این دو متغیر را مورد مطالعه قرار دادند که از جمله این پژوهش‌ها می توان به تحقیق میرزاجانی

دارستانی (۱۴۰۲) اشاره نمود که با نتایج این پژوهش مطابقت و همخوانی دارد. تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد ریاکاری سازمانی می‌تواند تأثیرات عمیق و منفی بر سایش اجتماعی در یک سازمان داشته باشد. سایش اجتماعی به معنای کاهش کیفیت روابط اجتماعی و تعاملات میان اعضای یک سازمان است. در ادامه به برخی از این تأثیرات اشاره می‌شود. ریاکاری سازمانی می‌تواند منجر به کاهش اعتماد میان کارکنان و مدیریت شود. وقتی کارکنان متوجه شوند که مدیریت در تلاش است تا یک تصویر غیرواقعی از سازمان ارائه دهد، ممکن است به همدیگر و به تصمیم‌گیری‌های مدیریتی بی‌اعتماد شوند. وقتی کارکنان احساس کنند که رفتارهای ریاکارانه در سازمان وجود دارد، ممکن است نسبت به یکدیگر و همچنین نسبت به مدیریت احساس نارضایتی کنند. این نارضایتی می‌تواند منجر به افزایش تنش‌ها و تعارض‌ها در محیط کار شود. ریاکاری می‌تواند روحیه همکاری را تضعیف کند. زمانی که افراد احساس کنند که دیگران در حال نمایش رفتارهای غیرصادقانه هستند، ممکن است از همکاری با یکدیگر خودداری کنند و به سمت رقابت‌های ناسالم بروند. ریاکاری سازمانی می‌تواند منجر به کاهش کیفیت ارتباطات درون سازمانی شود. افراد ممکن است از بیان نظرات واقعی خود بترسند و در نتیجه، ارتباطات صادقانه و مؤثر کاهش یابد. کارکنانی که با ریاکاری مواجه می‌شوند، ممکن است احساس بیگانگی کنند و از فرهنگ سازمانی دور شوند. این احساس بیگانگی می‌تواند به سایش اجتماعی بیشتر منجر شود. ریاکاری می‌تواند روحیه تیمی را تضعیف کند. وقتی اعضای تیم احساس کنند که دیگران در حال نمایش رفتارهای غیرواقعی هستند، ممکن است انگیزه خود را برای مشارکت در فعالیت‌های گروهی از دست بدهند. در نهایت، ریاکاری سازمانی نه تنها بر عملکرد فردی کارکنان تأثیر می‌گذارد، بلکه می‌تواند به طور کلی سلامت اجتماعی سازمان را تحت تأثیر قرار دهد. برای مقابله با این چالش، سازمان‌ها باید بر روی ایجاد فرهنگ صداقت و شفافیت تمرکز کنند و اطمینان حاصل کنند که ارتباطات درون سازمانی سالم و باز هستند. تحلیل داده‌ها نشان می‌دهد که ریاکاری سازمانی با نقش میانجی سایش اجتماعی بر بی تفاوتی سازمانی تأثیر دارد. ریاکاری سازمانی می‌تواند به شکل مستقیم بر روی انگیزه و تعهد کارکنان تأثیر بگذارد. زمانی که کارکنان متوجه ریاکاری همکاران یا مدیران خود می‌شوند، احساس ناامیدی و بی‌اعتمادی در آن‌ها شکل می‌گیرد که این امر می‌تواند منجر به بی تفاوتی نسبت به اهداف سازمان شود. در تحقیقات قبلی از جمله پژوهش عباسی و همکاران (۱۴۰۲) نقش سایش اجتماعی به عنوان یک میانجی در رابطه بین دو متغیر که در آن بی تفاوتی سازمانی متغیر وابسته است، مورد بررسی قرار گرفته است. زمانی که ریاکاری در سازمان افزایش می‌یابد، روابط مثبت و تعاملات سالم میان کارکنان کاهش می‌یابد. این کاهش در سایش اجتماعی می‌تواند به بی تفاوتی بیشتر منجر شود. بنابراین، سایش اجتماعی به عنوان یک عامل کلیدی در تضعیف یا تقویت رابطه بین ریاکاری و بی تفاوتی عمل می‌کند و با توجه به بررسی‌های انجام شده، می‌توان نتیجه گرفت که ریاکاری سازمانی نه تنها به خودی خود یک مشکل جدی است، بلکه از طریق سایش اجتماعی می‌تواند تأثیرات منفی بیشتری بر روی بی تفاوتی سازمانی داشته باشد. بنابراین، برای کاهش بی تفاوتی در سازمان‌ها، ضروری است که ریاکاری کاهش یابد و سایش اجتماعی تقویت شود. لذا پیشنهاد می‌شود فرهنگ صداقت در سطح شرکت ترویج گردد تا ریاکاری کاهش یابد و با در جهت تقویت ارتباطات با برگزاری جلسات تیمی و فعالیت‌های گروهی می‌توان سایش اجتماعی را افزایش داد. همچنین آموزش کارکنان در زمینه اخلاق حرفه‌ای و اهمیت صداقت به کاهش ریاکاری کمک می‌کند. این مقاله به بررسی ابعاد مختلف این موضوع پرداخته و امیدوار است که نتایج آن بتواند به مدیران و تصمیم‌گیرندگان کمک کند تا محیط کاری سالم‌تری ایجاد کنند.

۶. منابع و مآخذ

۱. بخیت، معصومه، نظری، شهرام و عیدی پور، کامران (۲۰۱۷). ارتباط سایش اجتماعی با بهزیستی شغلی کارکنان فدراسیون فوتبال با میانجی‌گری تعارض میان‌فردی. *مطالعات مدیریت ورزشی*. سال ۹، شماره ۴۵، صص ۱۱۵-۱۳۲.
۲. غفاری، رحمان و رستم‌نیا، یحیی (۲۰۱۷). اینرسی سازمانی و تنبلی اجتماعی؛ کژکارکردهای فرهنگ سازمانی بوروکراتیک. *مدیریت دولتی*. سال ۲، شماره ۹، صص ۳۰۷-۳۳۲.
۳. مظلومی، نادر و سفیدچیان، سلمان (۲۰۱۵). بررسی نقش ظرفیت تغییر در شکل‌گیری آنومی سازمانی با رویکرد کیفی. *مطالعات رفتار سازمانی*. سال ۴، شماره ۱۳، صص ۱-۲۶.
۴. برومند، نویدرضا؛ ریحانی یساولی، عبدالله و احمدزاده، علی (۱۳۹۶). تأثیر بی‌تفاوتی سازمانی بر بهره‌وری پرستاران بیمارستان‌های دولتی مشهد. *مجله پژوهش پرستاران ایران*. سال ۶، شماره ۱۲، صص ۱۹-۲۴.
۵. قنبری، سیروس؛ زندی، خلیل و امانی، سعادت (۱۳۹۶). رابطه جامعه‌پذیری سازمانی و بی‌تفاوتی سازمانی در پرستاران. *فصلنامه مدیریت پرستاری*. سال ۳، شماره ۶، صص ۹-۱۶.
۶. حقیگویان، زلفا؛ کریمی مالک آبادی، لاله و کاظمی، زهره (۱۳۹۷). بررسی نقش بدبینی سازمانی در سایش اجتماعی. *فصلنامه مدیریت سرمایه اجتماعی*. سال ۵، شماره ۴، صص ۵۵۳-۵۵۷.
۷. نصرافهانی، مهدی؛ عالمه، سید محسن؛ شامی، علی و تیموری، هادی (۱۳۹۵). بسط الگوی مفهوم سایش اجتماعی کارکنان در سازمان مورد مطالعه: سازمان بهزیستی کشور. *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*. سال ۱۱، شماره ۴۱، صص ۹۹-۱۱۶.
۸. بیاتی، بهنام؛ سلیمانی، مجید و احمدی، سیروس (۱۳۹۸). اثر اینرسی سازمانی بر ریاکاری سازمانی با میانجی‌گری کاری و سایش اجتماعی کارکنان (مطالعه موردی سازمان ورزش شهرداری تهران). *مطالعات مدیریت رفتار سازمانی در ورزش*. سال ۶، شماره ۲۲، صص ۸۵-۹۹.
۹. زاهد بابلان، عادل و احمدی، حسن (۱۴۰۱). بررسی نقش میانجی بی‌تفاوتی سازمانی در رابطه بین عدالت سازمانی و اعتماد سازمانی معلمان دوره متوسطه آموزش و پرورش شهر اردبیل. *نشریه مدیریت بر آموزش سازمان‌ها*. سال ۲، شماره ۱۱، صص ۸۵-۱۰۷.
۱۰. صالح اردستانی، عباس و نقوی، میر علی (۱۳۹۵). تبیین رابطه فلات‌زدگی شغلی با بی‌تفاوتی سازمانی و تمایل خروج از خدمت کارکنان. *پژوهش‌های مدیریت عمومی*. سال ۹، شماره ۳۱، صص ۱۴۵-۱۶۰.
11. Barden, J., Rucker, D. D., & Petty, R. E. (2005). "Saying one thing and doing another": Examining the impact of event order on hypocrisy judgments of others. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 31(11), 1463-1474.
12. Gilby, T. (1979). Hypocrisy, In Meagher, PK., & O'Brien, TC. (Eds.), *Encyclopedic Dictionary of Religion*, ashington, DC: Corpus Publications.
13. De Cremer, D., Van Dick, R., Tenbrunsel, A., Pillutla, M., & Murnighan, J. K. (2011). *Understanding ethical behavior and decision making in management: A behavioural business ethics approach*. *British Journal of Management*, 22, S1-S4
14. Duffy, M. K., Scott, K. L., Shaw, J. D., Tepper, B. J., & Aquino, K. (2012). *A social context model of envy and social undermining*. *Academy of management Journal*, 55(3), 643-666.

15. Jung, H. S., & Yoon, H. H. (2019). *The effects of social undermining on employee voice and silence and on organizational deviant behaviors in the hotel industry*. *Journal of Service Theory and Practice*, 29(2), 213-231.
16. Jalilian, S., Azimpoor, E., Nejati, V., & Shahri, A. (2022). Identify the basic dimensions Of Organizational In Difference In Teachers: A Mixed Research.
17. Kazemi, N., & Heydari, M. (2021). *The Relationship between ethical leadership, organizational legitimacy, organizational hypocrisy and results related to teachers' work*. *Educational Leadership and Management Quarterly*, 4(2), 119-97.
18. Kılıçoğlu, G., Kılıçoğlu, D. Y., & Karadağ, E. (2019). Do schools fail to “walk their talk”? Development and validation of a scale measuring organizational hypocrisy. *Leadership and Policy in Schools*, 18(1), 52-82.
19. Leander, N. P. (2009). *Losing the will: Automatic reactions to the indifference perceived in others* (Doctoral dissertation, Duke University).
20. Long, C. S., & Ismail, W. K. W. (2009). *The effect of the demographic factors on the competency of HR practitioners in Malaysia*. *European Journal of Social Science*, 12(1), 23-27.
21. McCarthy, I. P., Hannah, D., Pitt, L. F., & McCarthy, J. M. (2020). *Confronting indifference toward truth: Dealing with workplace bullshit*. *Business Horizons*, 63(3), 253-263.
22. Meyer, H. D. (1995). Organizational environments and organizational discourse: Bureaucracy between two worlds. *Organization Science*, 6(1), 32-43.
23. Nickell, E. B., & Roberts, R. W. (2014). Organizational legitimacy, conflict, and hypocrisy: An alternative view of the role of internal auditing. *Critical Perspectives on Accounting*, 25(3), 217-221.
24. Philippe, T. W., & Koehler, J. W. (2005). *A factor analytical study of perceived organizational hypocrisy*. *SAM Advanced Management Journal*, 70(2), 13.
25. Rastgar, A. A., Shool, H., & Sharafi, V. (2017). *The Role of the Performance Appraisal System on the Emergence of Organizational Hypocrisy: Organizational Climate as a Moderator*. *Organizational Behaviour Studies Quarterly*, 6(2), 27-50.
26. Rubel, M. R. B., Kee, D. M. H., Quah, C. H., & Rimi, N. N. (2017). *Ethical climate and employee turnover intention in the ready-made garment industry of Bangladesh*. *Global Business and Organizational Excellence*, 36(2), 61-73.
27. Ralston, D. A. (1985). Employee ingratiation: The role of management. *Academy of management review*, 10(3), 477-487.
28. Snelson-Powell, A. C., Grosvold, J., & Millington, A. I. (2019). *Organizational hypocrisy in business schools with sustainability commitments: The drivers of talk-action inconsistency*. *Journal of Business Research*, 114, 408-420.
29. Sarwar, A., Irshad, M., Zhong, J. Y., Sarwar, S., & Pasha, R. (2020). *Effects of social undermining in families on deviant workplace behaviours in Pakistani nurses*. *Journal of Nursing Management*, 28(4), 938-947.
30. Scott, K. L., Ingram, A., Zagenczyk, T. J., & Shoss, M. K. (2015). *Work-family conflict and social undermining behaviour: An examination of PO fit and gender differences*. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 88(1), 203-218

Investigating the mediating role of social Undermining in the relationship between organizational hypocrisy and organizational indifference (Case of study: East oil and gas operation company)

Vahid Mirzaei¹
Seyed Ali Shirinkar^{*2}

Abstract

The purpose of this research is to investigate the mediating role of social Undermining in the relationship between organizational hypocrisy and organizational indifference. The current research is applied in terms of purpose and descriptive-survey in terms of method and nature of implementation. The research community was the employees of the East Oil and Gas Production Company. 160 people were selected as a statistical sample using the rule of thumb. The required information in the theoretical part has been used through library studies and the required data to test the research hypotheses has been used from standard questionnaires. The standard organizational hypocrisy questionnaire was collected by Hadovinejad et al. (2010), the standard organizational indifference questionnaire by Danaifard et al. (2010), and the standard social Undermining questionnaire by Duffy (2002). In order to measure the validity of the questionnaires, face validity and confirmatory validity were used, and Cronbach's alpha coefficient was used for the reliability of the questionnaires. Cronbach's alpha of organizational hypocrisy, organizational indifference, and social Undermining is 0.86, 0.79 and 0.8. The results showed the confirmation of the reliability of the questionnaires. Structural equations model and Imus 24 software were used to analyze the data obtained. The results of the study indicate a positive and significant relationship between organizational hypocrisy and organizational indifference with a path coefficient of 0.46 and social Undermining 0.3. Also, the positive and significant relationship between social Undermining and organizational indifference was confirmed with a path coefficient of 0.42. According to the confirmation of the relationship between organizational hypocrisy and organizational indifference in the presence of the mediating variable of social Undermining with a path coefficient 0.12 and a significance level of 0.038. It can be said that the social Undermining variable partially mediates the positive effect of organizational hypocrisy on organizational indifference.

Keywords

Organizational Hypocrisy, Organizational Indifference, Social Undermining, East oil and gas operation company

1. Assistant Professor, Management Department, Islamic Azad University of Bojnord, Iran (dr_mirzaei@bojnourdaiu.ac.ir).

2. PhD student, Management Department, Islamic Azad University of Bojnord, Iran (*Corresponding Author: seyedali.shirinkar@iau.ac.ir).