

Introducing the Concept and Components of Religious Buffering in Organizations

Farzaneh Yeganeh Rad *

Ali Asghar Poorezzat **

Davood Kiakojoori ***

Mohammad Javad Taghipoorian Guilani****

Abstract

The purpose of this study is to design a conceptual framework for religious buffering in organizations. Religious buffering is a new term, the inefficient literature on which led the researchers to conduct in-depth interviews with 13 academic experts in the field of theology and organizational behavior management through a grounded theory for proposing a comprehensive and coherent model of the issue. The validity of the interview protocol was confirmed by measuring the face validity and content validity, and its reliability was achieved by agreement between two coders. Clarifying the nature of religious buffering, the final model distinguished the causal, underlying and intervening factors which influence this method and introduced strategies and positive consequences of the fulfillment of religious buffering along with its negative consequences. The results revealed that religious buffering contains a multifaceted concept identifiable at four mental, functional action level, social action level, and functional levels. It was also found out that the religious buffering is composed of specific factors which are predictable to some extent. Finally, this study introduces strategies of the performance of religious buffering and its context and consequences.

Keywords: *Social loafing, religious buffering, organizational loafing.*

* PhD candidate, Department of Public Administration, Islamic Azad University of Chalous, Iran.

** Corresponding author: faculty member at the Department of Public Administration, University of Tehran.

*** Faculty member at the Department of Public Administration, Islamic Azad University of Chalous, Iran.

**** Faculty member at the Department of Management, Islamic Azad University of Chalous, Iran.

شاپا چاپی: ۶۹۸۰ - ۲۲۵۱
شاپا الکترونیکی: ۵۲۳۴ - ۲۶۴۵

نشریه علمی
مدیریت اسلامی

(تابستان ۱۴۰۰، سال ۲۹، شماره ۲: ۱۵۳ - ۱۲۹)



معرفی مفهوم و مؤلفه‌های سپر سازی از مذهب در سازمان

فرزانه یگانه راد *

علی اصغر پور عزت **

داود کیا کجوری ***

محمدجواد تقی پوریان گیلانی ****

دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۰۱/۲۵

پذیرش نهایی: ۱۴۰۰/۰۴/۱۳

چکیده

هدف از این پژوهش، فراهم آوردن چارچوبی مفهومی برای سپر سازی از مذهب در سازمان‌ها است. سپر سازی از مذهب، ایده‌ای نوین است که فقدان متون کافی در این زمینه، پژوهشگران را بر آن داشت طی مصاحبه‌های عمیق با ۱۳ خبره‌ی دانشگاهی در حوزه دین‌پژوهی و مدیریت رفتار سازمانی، با استفاده از رویکرد ساختاری نظریه داده بنیاد به ارائه الگوی جامع و منسجم برای مفهوم سازی سپر سازی از مذهب بپردازند. روایی پروتکل مصاحبه با استفاده از روایی صوری و محتوا و پایایی آن با توافق بین دو کدگذار حاصل شده است. الگوی نهایی، ضمن روشن ساختن ماهیت سپر سازی مذهبی، به تفکیک، عوامل علی، زمینه‌ای و مداخله‌گر موثر در بروز این عارضه را نمایان می‌سازد و راهبردها و پیامدهای مثبت ناشی از مهار سپر سازی را در کنار پیامدهای منفی سپر سازی از مذهب معرفی می‌کند. نتایج این مطالعه نشان داد سپر سازی از مذهب مفهومی چندوجهی است که در چهار سطح: ذهنی، کنش وظیفه‌ای، کنش اجتماعی و سطح عملکردی قابل شناسایی است. همچنین مشخص گردید بروز سپر سازی از مذهب تابع عواملی خاص بوده، تا حدی قابل پیش‌بینی است. این مطالعه در نهایت به معرفی راهبردهای کنش سپر سازی از مذهب و زمینه بروز آن و پیامدهایش پرداخته است.

کلیدواژه‌ها: طفره‌روی اجتماعی، سپر سازی از مذهب، طفره‌روی سازمانی.

* دانشجوی دکتری گروه مدیریت دولتی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران.

Farzaneh.yeganeh@yahoo.com

** نویسنده مسئول: علی اصغر پورعزت، عضو هیئت علمی گروه مدیریت دولتی دانشگاه تهران. Pourezzat@ut.ac.ir

*** عضو هیئت علمی گروه مدیریت دولتی، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران.

**** عضو هیئت علمی گروه مدیریت، واحد چالوس، دانشگاه آزاد اسلامی، چالوس، ایران.

مقدمه

با در نظر گرفتن اهمیت پرداختن به مفهوم عملکرد، منابع و شبکه‌ای از ارتباطات، به منظور دستیابی به اهداف با کمترین سربار ممکن، مدنظر سازمان‌ها قرار می‌گیرند. این امر ممکن است تحت تأثیر عوامل متعددی قرار گرفته و اثربخشی و کارایی سازمان را به طرق گوناگون تحت تأثیر قرار دهد؛ بنابراین مطالعه آن‌ها ضرورت دارد.

یکی از عواملی که می‌تواند نقشی اساسی درافت عملکرد سازمان داشته باشد، مفهوم طفره‌روی اجتماعی است. بنا به تعریف، طفره‌روی اجتماعی عبارت است از کاهش تلاش فردی هنگام شرکت در یک کار گروهی (گاوالا گنزالس^۱ و همکاران، ۲۰۲۰: ۱۲۳)؛ این پدیده زمانی بروز می‌کند که انگیزه و تلاش فرد هنگام کار کردن در یک گروه نسبت به زمانی که به‌طور فردی کار می‌کند، کمتر می‌شود و به‌ویژه هنگامی بروز می‌کند که عملکرد فردی وی در گروه، قابل‌سنجش نباشد (التگاسن^۲ و همکاران، ۲۰۲۰: ۱۶۲). پدیده طفره‌روی اجتماعی انواع گوناگونی دارد. پور عزت در ۱۳۹۷ با پدیده‌ای میان برخی افراد مدعی مذهب مواجه شد که با سپرسازی از مذهب، از آن طفره می‌رفتند. وی این پدیده را سپرسازی از مذهب نامید. تاکنون مطالعات چندانی به بررسی مفهوم سپرسازی از مذهب نپرداخته‌اند. باین حال پدیده مذکور نمود عینی بسیار بالایی در سطح سازمان‌های دولتی کشورمان دارد. پور عزت (۱۳۹۷-الف)، بر آن است که ازجمله بیماری‌های خاص جامعه ما سپرسازی از مذهب است. این پدیده کژکارکرد رویکرد مزورانه «ابزارسازی سیاسی از مذهب» بوده و به سوءاستفاده از باورهای لطیف مذهبی مردم انجامیده است. سپرسازی از مذهب ثمره گونه‌ای از «ریاکاری آموخته‌شده» در جریان زندگی کاری است. منظور از ریاکاری آموخته‌شده، گونه‌ای ریاکاری حرفه‌ای است که به‌تدریج به خصلت حرفه‌ای برخی از مدیران تبدیل شده است. درحالی‌که «مدیر مسلمان»، با اقتباس از خصال پرهیزگاران در روایت امام علی (ع) (خطاب به همام در نهج‌البلاغه، مشهور به خطبه متقین)، فردی متین، متواضع، سربه‌زیر، بی‌ادعا، مسئولیت‌پذیر و نسبت به همگان خدمت‌گزار است؛ درحالی‌که «مدیر ریاکار ابزارساز از مذهب»، زشت‌خو، متکبر، پرسروصدا، مدعی، تنبل، مسئولیت‌ناپذیر و از همه‌ی دنیا طلبکار است. بر دانش‌پژوه اداره دولت و حکومت است که انواع جلوه‌های رفتاری «تن‌پروری مذهبی در سازمان»

1. Gavala-González

2. Altgassen

را رصد و شناسایی کرده، علل بروز، ترویج، فراگیر شدن و متداول شدن آن را ریشه‌یابی کند (پور عزت، ۱۳۹۷-ب).

همگرا با مقوله سپر سازی از مذهب، پدیده «تنبلی نهادی در سازمان‌های دولتی» نیز درخور توجه است (پور عزت، ۱۳۹۷-ج). این مفاهیم بر واقعیت‌هایی بسیار دردناک و آسیب‌رسان به عملکرد در سازمان‌های امروز ما دلالت دارند.

بنابراین مطالعه پدیده سپر سازی از مذهب، مفهوم‌پردازی از آن و شناسایی دلالت‌های آن، به‌منزله یکی از رویکردهای رایج به سوءاستفاده از مذهب و سپر سازی از آن، هم در سطح نظری و هم در سطح کاربرد، بسیار حائز اهمیت است. به‌ویژه از آن حیث که مطالعه‌ای را نمی‌توان یافت که به‌درستی به مفهوم‌سازی از پدیده مذکور پرداخته و الگویی برای کاستن از بار منفی و کژ کارکردهای آن در سازمان‌ها، ارائه نموده باشد.

مکنون ماندن پدیده مذکور ممکن است منجر به تشدید آثار زیان‌بار سپر سازی از مذهب و عرفی شدن آن در سازمان‌ها شود و این منش نادرست، تا آینده‌ای نامحدود ادامه یافته و توان سازمان‌ها را از دستیابی به اهدافشان کاهش دهد. در مقابل، سازمان‌ها می‌توانند با به‌کارگیری راهبردهای مهار سپر سازی از مذهب، از زیان‌های محتمل این پدیده اجتناب نمایند. در نهایت نهاد‌های خط‌مشی‌گذار، به‌ویژه در حوزه‌ی رفتار اداری، می‌توانند بر اساس چنین الگویی، دیدی روشن‌تر برای خط‌مشی‌گذاری‌های آتی، اتخاذ نموده، از بروز تعارضات محتمل ناشی از ابهام در خط‌مشی‌ها پیشگیری نمایند.

در این مطالعه پژوهشگران بر آن بوده‌اند تا با ارائه‌ی الگوی مهار سپر سازی از مذهب، ابتدا به مفهوم‌سازی از پدیده مذکور پرداخته و ابهام موجود درباره این پدیده متداول را در سطح نظری برطرف سازند و با شناسایی راهبردهای مهار سپر سازی از مذهب، روش‌هایی کاربردی را به سازمان‌ها و خط‌مشی‌گذاران پیشنهاد کنند.

مبانی نظری و پیشینه پژوهش

با توجه به اینکه مفهوم سپر سازی از مذهب ریشه در طفره‌روی اجتماعی دارد، در بخش پیشینه پژوهش ابتدا به‌مرور نظریه‌های موجود درباره طفره‌روی اجتماعی پرداخته و سپس با تمرکز مطالعه بر مباحث معطوف به سپر سازی از مذهب، مطالعات خود را ادامه داده‌اند. با مرور ادبیات پژوهشی

موجود با مفاهیم بنیادین به کاررفته در این مطالعه، ملاحظه شد که صاحب نظران معتقدند پدیده طفره‌روی اجتماعی، به منزله راهی برای کاهش تلاش و انگیزه فرد در کار جمعی، در مقابل کار انفرادی مدنظر قرار می‌گیرد؛ پدیده‌ای که وقتی رخ می‌دهد، فرد در هنگام کار در یک گروه، از عملکرد خود می‌کاهد. طفره‌روی اجتماعی در نتیجه کاهش پویایی اجتماعی، آگاهانه و ناخودآگاه پدیدار می‌شود (آکگوندوز و اریلماز^۱، ۲۰۱۸: ۴۳). در تعریفی دیگر طفره‌روی اجتماعی به منزله عملی فردی تعریف شده است که متضمن صرف نظر از تلاش بیشتر برای رسیدن به اهداف گروه، از طریق انداختن کار خود بر دوش سایر اعضای گروه است (چیو^۲ و همکاران، ۲۰۱۸: ۹۵؛ فلتز و هیل^۳؛ ۲۰۲۰: ۳۷۵؛ سن^۴ و همکاران، ۲۰۱۶: ۹۶). به‌طور خلاصه می‌توان چنین گفت که طفره‌روی اجتماعی، نوعی اجتناب از انجام وظیفه محوله است که در بافت یک گروه امکان بروز دارد؛ به طوری که کم کاری فرد از طریق کار سایر اعضای گروه، از نظر پنهان می‌ماند. چنین فردی به‌رغم کم کاری، مزایایی برابر با سایر اعضای گروه دریافت می‌نماید.

به‌طور مشخص تر و در بافت سازمان، غفاری و رستم نیا (۱۳۹۶) دریافتند که مؤلفه فرهنگ بوروکراتیک بر انواعی از تنبلی مؤثر است. از دیدگاه ایشان اینرسی شناختی، رفتاری، شناختی-اجتماعی، اقتصادی و سیاسی، متأثر از فرهنگ سازمانی است. همچنین متغیرهای ویژگی‌های کار، ویژگی‌های گروه و ادراک فرد درباره رابطه فرهنگ بوروکراتیک و اینرسی سازمانی، نقش میانجی را ایفا می‌کند (غفاری، ۱۳۹۶، ۳۱). ضمن اینکه در پژوهشی با عنوان «بررسی نقش کارکنان نامرئی بر تنبلی سازمانی در سازمان های دولتی» مشخص گردید که بروز پدیده «کارکنان نامرئی» و «مؤلفه‌های آن» یعنی ترک خدمت مجازی، غفلت از کار، ریاکاری و طفره رفتن از کار، بر تنبلی سازمانی تأثیرگذارند (محمدیاری و همکاران، ۱۳۹۶، ۵۱). در مطالعه‌ای دیگر مؤلفه‌های تنبلی سازمانی در چهار دسته اصلی طبقه‌بندی شده‌اند:

یک) عوامل مدیریتی شامل: عقلانیت، ضعف برنامه‌ریزی، کفایت اجرایی و ارتباط با کارکنان.
دو) عوامل سازمانی شامل: بی‌عدالتی، ارزیابی عملکرد، جبران خدمات، فرهنگ سازمانی و ساختار.

1. Akgunduz, & Eryilmaz
2. Chiu
3. Feltz & Hill
4. Sen

سه) عوامل فردی شامل: وجدان کاری، مسئولیت‌پذیری و وضعیت جسمانی. چهار) عوامل محیطی شامل: پدیده‌های اقتصادی، اجتماعی و سیاسی (سپه وند و همکاران، ۱۳۹۷، ۴۹).

در پژوهشی باهدف واکاوی علل کم‌کاری کارکنان سازمان‌های دولتی ایران، پس از تجزیه و تحلیل داده‌ها، عوامل تمایل به «از زیر کار دررفتن»، بی‌کفایتی مدیران و بی‌تعهدی کارکنان، به‌مثابه مهم‌ترین علل کم‌کاری در سازمان‌های دولتی شناسایی شدند (شول، ۱۳۹۲، ۲). همچنین پژوهشی با عنوان «تأثیر غلبه بر اینرسی سازمانی با تقویت نوآوری مدل کسب‌وکار بر عملکرد شرکت، با تأکید بر نقش نوآوری باز»، اشاره به این دارد که سازمان‌های امروزی برای کسب مزیت رقابتی، به مقوله نوآوری باز و نوآوری مدل کسب‌وکار نیاز دارند تا بتوانند ضمن غلبه بر اینرسی سازمانی، به نیروهای بیرونی تغییر و تغییرات درونی نیز واکنش مثبت نشان دهند. هدف پژوهش مذکور، بررسی تأثیر غلبه بر اینرسی سازمانی، با تقویت مراتب نوآوری در پردازش مدل کسب‌وکار برای بهبود عملکرد شرکت بود (دورودی و بابایی، ۱۳۹۴). همچنین، یافته‌های پژوهشی توصیفی با عنوان «رابطه تنبلی سازمانی با بی‌تفاوتی سازمانی» نشان داد که میزان تنبلی سازمانی و بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان در سطح پایین‌تر از حد متوسط قرار داشت. مقدار ضریب همبستگی تنبلی سازمانی و زیر مؤلفه‌های آن: ویژگی‌های کار، ویژگی‌های گروه و ادراکات فردی با بی‌تفاوتی سازمانی مثبت و معنادار هستند. یافته‌های رگرسیون هم نشان داد که تنبلی سازمانی می‌تواند ۱/۴۹ درصد از تغییرات بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان را پیش‌بینی کند و در این میان، فقط مؤلفه‌ی ادراکات فردی با مقدار بتای ۰/۶۲۴ از توان پیش‌بینی تغییرات بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان، برخوردار بوده است (میرشکار و ناستی‌زایی، ۱۳۹۹).

سطح بالای تنبلی اجتماعی ممکن است به بروز نتایج منفی در عملکرد خرد و کلان سازمان‌ها در سطح اجتماعی منجر گردد. برخی از متون نیز با رویکردی توصیفی، به بالا بودن سطح طفره‌روی اجتماعی در ایران اشاره داشتند (جوادی یگانه، فاطمی‌امین و فولادیان، ۱۳۹۰: ۱۱۳)، با این حال برخی دیگر به نتایجی کاملاً مغایر با این ادعا، دست یافتند (فضائلی، ۱۳۹۲: ۶۱).

تنبلی اجتماعی در سازمان هم‌زمان به‌منزله معلول سایر پدیده‌های سازمانی نیز مدنظر گرفته است. برای مثال، دامغانیان و همکاران (۱۳۹۴) در مقاله‌ای با عنوان «بررسی رابطه عدالت سازمانی و تنبلی اجتماعی» باهدف بررسی رابطه عدالت سازمانی و تنبلی اجتماعی در بین کارکنان بانک ملت

استان مازندران (در یک جامعه آماری ۱۱۰۰ نفره)، با حداقل حجم نمونه ۲۸۵ نفره بر اساس جدول کرجسی و مورگان^۱ (۱۹۷۰) و روش نمونه گیری تصادفی سامانمند، با ۳۶۶ پرسشنامه توزیع شده و برگشت ۲۹۲ پرسشنامه تحلیل پذیر، با روش توصیفی از نوع همبستگی و تحلیل داده‌ها با مدل معادلات ساختاری به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی با تنبلی اجتماعی رابطه منفی و معنادار دارد و از بین مؤلفه‌های عدالت سازمانی (عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای و عدالت مرادده‌ای)، عدالت مرادده‌ای مهم‌ترین عامل در عدم بروز تنبلی اجتماعی کارکنان بانک ملت استان مازندران بوده است (دامغانیان و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۱۵).

در سطح سازمانی، سامانی و همکاران در مقاله‌ای با عنوان «شناسایی عوامل مؤثر بر طفره‌روی سازمانی با رویکرد نقشه راه اصلاح نظام اداری؛ مورد مطالعه وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات» (۱۳۹۵) در پی یافتن مؤلفه‌های مؤثر بر طفره‌روی سازمانی بوده، ابتدا از طریق فن دلفی، نظر ۱۵ تن از خبرگان حوزه منابع انسانی را درباره شاخص‌های تأثیرگذار بر طفره‌روی سازمانی، اخذ کردند و پس از جمع بندی و طراحی مدل پیشنهادی، برازش آن مورد پیمایش قرار دادند. این پژوهش پیمایشی با رویکرد آمیخته کمی و کیفی برای طراحی مدل نهایی، در جامعه‌ای با حدود ۳۵۰ نفر از کارشناسان وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات، با انتخاب نمونه ۱۸۰ نفره از آنان با روش تصادفی ساده، به منزله نمونه انجام پذیرفت. تجزیه و تحلیل آماری داده‌های پژوهش نیز با کاربست معادلات ساختاری صورت پذیرفت. نتایج آن نشان داد که مؤثرترین عامل تأثیرگذار بر طفره‌روی سازمانی، محیط سازمان است؛ بر این اساس به مدیران پیشنهاد شده است تا با تکیه بر مهم‌ترین شاخص‌های مؤثر بر طفره‌روی سازمانی (رضایت شغلی، تعهد و فرهنگ سازمانی)، به مدیریت برتر و مهار بهتر پدیده طفره‌روی سازمانی، نائل آیند (سامانی و همکاران، ۱۳۹۵: ۱۱۱). دامغانیان و دیگران (۱۳۹۴) در مقاله‌ای با عنوان «تحلیل نقش و اثر حمایت سازمانی ادراک شده بر کاهش بطالت اجتماعی»، برای دستیابی به سازوکارهای کاهش بطالت اجتماعی، اثر حمایت سازمانی ادراک شده بر بطالت اجتماعی را مورد بررسی قرار دادند. جامعه آماری این پژوهش کارکنان شاغل در شعبه‌های بیمه البرز شهر تهران (۲۲۰ نفر) و نمونه ۱۴۰ نفره بر اساس جدول کرجسی و مورگان، به روش تصادفی طبقه‌ای انجام گرفت. این پژوهش با روش توصیفی از نوع همبستگی اجرا شد و

جمع آوری داده‌ها به کمک پرسشنامه انجام گرفت. داده‌ها نیز با بهره‌مندی از مدل معادلات ساختاری تحلیل شدند. نتایج نشان داد که حمایت سازمانی ادراک شده تأثیر منفی و معناداری بر بطالت اجتماعی دارد و می‌تواند موجب تعدیل آن شود (دامغانیان و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۱۵).

برخی از مطالعات نیز نگرش‌های افراد را نسبت به این پدیده بررسی نموده‌اند. در پژوهشی با عنوان «شناسایی ذهنیت افراد نسبت به تنبلی سازمانی با استفاده از روش کیو» (۱۳۹۴)، هدف اصلی، شناسایی ذهنیت افراد نسبت به تنبلی سازمانی در سازمان‌های دولتی شهر ایلام بوده، با استفاده از روش کیو، نمونه ۱۰ نفره از مدیران متخصص، آشنا و شاغل در سازمان‌های دولتی شهر ایلام انتخاب شدند. نتایج، حاکی از آن بود که مدیران سازمان‌های دولتی در شهر ایلام نسبت به موضوع تنبلی سازمانی در سازمان‌های دولتی سه الگوی ذهنی متفاوت دارند: کارکنان (عوامل فردی)، سازمان (عوامل سازمانی) و ماهیت مشاغل دولتی. مشاغل دولتی عموماً مشاغلی یکنواخت، خسته‌کننده و کسالت‌آورند که کارکنان را با فرسودگی شغلی مواجه می‌کنند. یکنواختی این مشاغل و فرسودگی حاصل از آن‌ها، پیامدهایی منفی داشته، به جدایی اهداف فردی و سازمانی و مقاومت در مقابل هرگونه تغییر شغلی می‌انجامد و موجب دل‌سردی کارکنان، نارضایتی شغلی و خستگی شده، به کم‌کاری، طفره رفتن از کار، به تعویق انداختن وظایف و بی‌دقتی در انجام کارها می‌انجامد (سپه‌وند و محمدیاری، ۱۳۹۴: ۲).

پور صادق نیز در مقاله‌ای با عنوان «بررسی تأثیر دین‌داری بر طفره‌روی سازمانی کارکنان» (۱۳۹۶)، دریافت که درک رفتار طفره‌روی سازمانی در فعالیت‌های گروهی، موجب اتخاذ تدابیری می‌شود که در پرتو آن‌ها، افراد در گروه‌ها نیز همانند فعالیت‌های انفرادی، عملکرد بالا داشته باشند. این پژوهش با اشاره به اثر کاهنده دین‌داری کارکنان بر طفره‌روی سازمانی، تأکید کرده است که آموزش مداوم رهنمودهای دینی، می‌تواند عامل درونی مؤثری در بروز رفتارهای شهروندی و دوری از رفتارهای طفره‌آمیز باشد (پور صادق، ۱۳۹۶: ۷).

به‌طور خلاصه، بررسی مطالعات نشان می‌دهد که شاخص طفره‌روی در جامعه ایرانی در مقایسه با میانگین جهانی، بالاتر است (جوادی یگانه و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۱۴). چنین وضعیتی بر ضرورت اهتمام به پژوهش و مفهوم‌پردازی و مهار طفره‌روی، به‌ویژه برای جامعه ایران تأکید دارد. در سازمان‌های دولتی نیز گویا ماهیت «دولتی بودن» مشاغل و یکنواختی رایج در سازمان‌های دولتی، به طفره‌روی اجتماعی می‌انجامد (سپه‌وند و محمدیاری، ۱۳۹۴: ۲۷).

ضمن اینکه مطالعات موجود، برخی از عوامل را بر کاهش طفره‌روی مؤثر می‌دانند که در پیوستاری گسترده از متغیرها، مانند برقراری عدالت سازمانی، سطح حمایت سازمانی ادراک شده (دامغانیان و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۳۳؛ روحانی و فرهادی نژاد، ۱۳۹۴: ۴۷)، عوامل محیطی، رضایت شغلی، تعهد، فرهنگ سازمانی (سامانی و همکاران، ۱۳۹۵)، تمایل به کار گروهی، برخورداری از سبک زندگی اسلامی (آذین و نوری، ۱۳۹۴: ۷۰؛ پور صادق، ۱۳۹۶: ۸) و در نهایت، کیفیت روابط انسانی، مدنظر قرار می‌گیرند (روحانی و فرهادی نژاد، ۱۳۹۴: ۴۸). با این حال، چنین به نظر می‌رسد که پژوهش‌های داخلی در زمینه طفره‌روی اجتماعی هنوز کفایت بخش نیستند (فضائلی، ۱۳۹۲: ۶۴).

این کاستی به‌ویژه در بحث از «سپرسازی از مذهب» یا «سوءاستفاده از مذهب» بارزتر است؛ زیرا گویا افراد از نقد رفتارهای مرتبط با مذهب (مثبت یا منفی) واهمه دارند. به‌هرحال، شکاف نظری مستخرج از مرور ادبیات پژوهش، در قالب این سوال صورت‌بندی می‌شود:

ویژگی‌های مفهوم سپرسازی از مذهب و مؤلفه‌های آن در سازمان‌ها کدام‌اند؟

روش پژوهش

پژوهش حاضر از حیث هدف، کاربردی بوده، پژوهشی کیفی با راهبرد داده‌بنیاد است که هدف آن شناخت و درک تجارب افراد از رویدادها و وقایع، در زمینه‌ای خاص است (کوربین و استراس^۱، ۲۰۱۴: ۱۶). نظریه داده‌بنیاد را می‌توان گونه‌ای روش ردیابی نظریه از رویدادهایی که به‌صورت روشمند در پژوهش‌های اجتماعی به دست می‌آیند، فرض کرد (گلیزر و استراس^۲، ۱۹۶۷: ۹). این رویکرد زمانی به کار می‌رود که:

۱. چرایی و چگونگی بروز پدیده، خواست پژوهش باشد (کرسول^۳، ۱۹۹۸: ۳۳)،

۲. دانش مدونی در این زمینه وجود نداشته باشد (لاز و فیدلر^۴، ۲۰۱۲: ۷۹۷)،

۳. نیاز به ورود به زمینه بروز پدیده توسط پژوهشگر وجود داشته باشد (شوهم و استراس^۵، ۲۰۰۷: ۴۸)

1. Corbin & Strauss

2. Glaser & Strauss

3. Cresswell

4. Laws & Fiedler

5. Shoham & Strauss

۴. تحلیل کمی درباره آن ممکن نباشد (الزهرانی و باج^۱، ۲۰۱۴: ۱۱، علیزاده و همکاران، ۱۳۹۷: ۱۲۹). این پژوهش همه ویژگی‌های بیان‌شده را دارا است. جامعه خبرگان پژوهش حاضر در مرحله مصاحبه، ۱۳ نفر از متخصصان حوزه‌های دین پژوهی، مدیریت اسلامی و مدیران سازمان‌های دولتی بود. نمونه‌گیری هر صورت هدفمند انجام گرفت و اشباع نظری با رویکرد گلوله برفی، در مصاحبه ۱۰ نفر به اشباع نظری رسید. با این حال تعداد ۳ مصاحبه دیگر جهت حصول اطمینان از اشباع نظری، انجام گرفت. گردآوری داده‌ها با رعایت پروتکل مصاحبه‌ای که بر اساس مرور ادبیات پژوهش ساخته شده بود، انجام یافت. روایی مصاحبه با رویکرد تحلیل روایی صوری و محتوایی بررسی شد و پایایی آن، با رویکرد درصد توافق وزنی بین دو کدگذار حاصل گردید.

یافته‌های پژوهش

ویژگی‌های جمعیت شناختی شرکت‌کنندگان در این مطالعه، در جدول شماره ۱ ارائه شده‌اند.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت شناختی مصاحبه‌شوندگان

| کد | جایگاه سازمانی (سمت) | رتبه علمی | سابقه کار (سال) | سابقه کار در حوزه مدیریت رفتار سازمانی (سال) |
|----|---|------------|-----------------|--|
| ۱ | هیئت علمی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران | استاد تمام | ۲۰ | ۱۲ |
| ۲ | هیئت علمی دانشگاه علامه طباطبایی | دانشیار | ۱۷ | ۷ |
| ۳ | هیئت علمی دانشکده مدیریت دانشگاه تهران | استاد تمام | ۲۵ | ۱۶ |
| ۴ | مدیر سازمان دولتی | مربی | ۱۸ | ۱۶ |
| ۵ | رئیس انجمن علمی رفتار سازمانی ایران | استادیار | ۲۶ | ۲۰ |
| ۶ | رئیس دانشکده مدیریت و حسابداری دانشگاه جامع امام حسین (ع) | دانشیار | ۲۴ | ۱۸ |
| ۷ | هیئت علمی دانشگاه جامع امام حسین (ع) | دانشیار | ۲۲ | ۹ |
| ۸ | مدیر گروه مطالعات اسلام و غرب | دانشیار | ۱۵ | ۸ |

| کد | جایگاه سازمانی (سمت) | رتبه علمی | سابقه کار (سال) | سابقه کار در حوزه مدیریت رفتار سازمانی (سال) |
|----|--------------------------------------|-----------|-----------------|--|
| | پژوهشگاه فرهنگ اسلامی | | | |
| ۹ | هیئت علمی دانشگاه حضرت معصومه (س) قم | استادیار | ۱۰ | ۱۰ |
| ۱۰ | هیئت علمی دانشگاه پیام نور تبریز | استادیار | ۲۰ | ۱۸ |
| ۱۱ | مدرس دانشگاه آزاد قزوین | استادیار | ۵ | ۵ |
| ۱۲ | مدیر گروه اقتصاد دانش بنیان | استادیار | ۱۲ | ۴ |
| ۱۳ | مدیر حقوقی پردیس دانشگاه تهران | استادیار | ۹ | ۲ |

جدول ۱ نشان دهنده سطح مطلوب ویژگی های جمعیت شناختی افراد برای شرکت در این مطالعه است. سطح تحصیلات همه، دکتری در رشته مرتبط بوده. کدگذاری داده ها در دو مرحله انجام شده است. در مرحله نخست کدگذاری (کدگذاری باز)، تعداد ۲۹۱ کد مقدماتی در ۶۱۴ گونه فعالیت، شناسایی شد که پس از پالایش و ادغام کدهای مشابه، مطابق جدول ۳، ۲۲۱ کد نهایی متمایز شدند. در جدول ۲ نیز نمونه گزاره های کلامی و کدهای باز مستخرج از آن ها در مصاحبه اول، ارائه گردیده است:

جدول ۲. نمونه کدگذاری باز درباره معنی و دلالت سپر سازی از مذهب

| ردیف | گزاره های کلامی: سپر سازی از مذهب یعنی | کدباز |
|-------|--|--|
| ۱ | یعنی با تمسک به مذهب از کار و مسئولیت خود ظفره برویم | تمسک به مذهب |
| ۲ | یعنی با سپر قرار دادن مذهب از کار و مسئولیت خود ظفره برویم | سپر سازی از مذهب |
| ۳ | یعنی با سوء استفاده از مذهب از کار و مسئولیت خود ظفره برویم | سوء استفاده از مذهب |
| ۴ | یعنی ادعای تحمل شرایط نابخردانه به خاطر دین و خدا و امامان معصوم (ع) | گزاره گویی درباره صبر دین باورانه خویش |
| ۵ | یعنی مایه گذاشتن از دین برای جبران نارسایی های عملکرد خود | جبران ضعف عملکرد خویش با استخدام دین |
| | | |

| | |
|--|-------|
| طراحی معرفی مفهوم و مولفه‌های سپر سازی از مذهب در سازمان | ۱۳۹ / |
|--|-------|

| | | |
|----|--|------------------|
| ۵۳ | یعنی بازی کردن با اعتقادات مردم در پوشش عوام‌فریبی | بازی با اعتقادات |
| ۵۴ | یعنی مواجهه ریاکارانه با مبانی اعتقادی و ارزشی | ریاکاری |
| ۵۵ | یعنی باورهای غیردینی در پوشش اندیشه‌های دینی | نفاق |

جدول ۳. نمونه کدگذاری باز درباره مهارت‌های سپر سازی از مذهب

| ردیف | گزاره‌های کلامی | کدباز |
|-------|---|--|
| ۱ | پرداختن صریح به نتایج عملکرد فارغ از تمایلات و ارزش‌های ادعایی | عملکردگرایی صریح |
| ۲ | باور به اینکه جلوه اجتماعی عبادت، خدمت به خلق است | تعهد به خدمت به اجتماع |
| ۳ | آگاه‌سازی راه مهار سپر سازی از مذهب است. | آگاه‌سازی برای مهار تنبلی |
| ۴ | خدمت صادقانه به دین، مستلزم درست انجام دادن وظایف است | اهتمام ریا زدوده به انجام صحیح وظایف |
| | | |
| ۵۳ | ارزشیابی عملکرد دقیق و سالم منجر به دوری از طفره‌روی مذهبی می‌شود | ارزشیابی عملکرد سالم |
| ۵۴ | درک ارزش‌های اخلاقی به مهار سپر سازی از مذهب کمک می‌کند | درک صحیح ارزش‌های اخلاقی |
| ۵۵ | در باور مسلمانان اگر مثقالی کار خیر یا شر انجام شود، در دستگاه عدل الهی محاسبه خواهد شد | ارزشیابی دقیق در دستگاه آفرینش |
| ۵۶ | اهتمام به هدایت و کمال جامعه | ایجاد فهم عمیق از ارزش عملکرد برای دین‌داران واقعی |
| ۵۷ | اهتمام به معرفی ارزش خدمات اجتماعی | بیان ارزش خدمت به جامعه |

جدول ۴. نتایج کدگذاری باز داده‌ها

| ردیف | کدباز درباره سیرسازی از مذهب | شماره مصاحبه |
|-------|---|--------------|
| ۱ | ابزارسازی برای سلطه روانی | ۱ |
| ۲ | ابزارسازی برای توجیه سلطه بر منابع عمومی | ۱ |
| ۳ | توجیه ضعف اثربخشی | ۱-۴-۱۳ |
| ۴ | توجیه اغراق‌آمیز از اثربخشی خویش | ۱ |
| ۵ | توجیه اجتناب از انجام کار | ۱-۳-۷ |
| ۶ | عدم التزام مسئولیت اخلاقی | ۱-۴-۱۱-۱۳ |
| ۷ | بی‌دغدگی به هدر رفت بیت‌المال | ۱ |
| ۸ | فهم نادرست از گزاره‌های دینی | ۱-۲-۵-۸ |
| ۹ | فقدان ارتباطات بین سازمانی مفید | ۵ |
| ۱۰ | توجیه کاهش بهره‌وری | ۲ |
| ۱۱ | ناباوری به امکان تحقق شایسته‌سالاری | ۶ |
| | | |
| ۲۱۲ | عدم ارتباط مؤثر بین منافع فردی و سازمانی | ۴-۱۳ |
| ۲۱۳ | نگرش نادرست به گزاره‌های دینی | ۸ |
| ۲۱۴ | دخالت نهادهای ریا پسند در ارزشیابی‌های عملکرد افراد | ۳ |
| ۲۱۵ | نهادینه شدن تظاهر به دین | ۵ |
| ۲۱۶ | بی‌توجهی به ارزش عمل صادقانه معطوف به هدف | ۱-۲ |
| ۲۱۷ | تضاد منافع فردی و سازمانی | ۴-۱۳ |
| ۲۱۸ | کم‌ارزش انگاشتن عمر و زمان | ۳ |
| ۲۱۹ | جلب توجه صرف به کسب ارزش‌های دنیوی | ۳-۵ |
| ۲۲۰ | جدی نگرفتن تعهد اجتماعی | ۱ |
| ۲۲۱ | نگرش ابزارگری به مذهب | ۱ |

در دومین مرحله، کدگذاری محوری، با استفاده از سازه‌های مدل کدگذاری (حول پدیده موردبررسی)، انجام شده است که عبارت‌اند از:

۱. شرایط علی ۲. پدیده محوری ۳. شرایط زمینه‌ای و مداخله‌گر ۴. راهبردهای عمل ۵. پیامدها

(علیزاده و همکاران، ۲۰۱۵: ۱۲۶).

جدول ۵. نتایج کدگذاری محوری کدها

| ردیف | طبقه اصلی | نمونه کدهای باز |
|------|--------------------------------------|---|
| ۱ | پیش شرط‌های علی | تصور نیل به آرامش روانی |
| ۲ | | توجیه شرایط برای استفاده از خدمت دیگران |
| ۳ | | امکان آوردن بهانه از طریق اتکا به ارزش‌های مذهبی |
| ۴ | | توجیه تنبلی و انگیزه کار نکردن |
| ۵ | | توجیه انحراف از اهداف واقعی مذهب |
| ۶ | پدیده محوری (سپر سازی از مذهب) | ابزار سازی برای توجیه روانی |
| ۷ | | توجیه اجتناب از انجام کار |
| ۸ | | سوء استفاده از شعائر مذهبی |
| ۹ | | توجیه اطاله بی مورد کار |
| ۱۰ | | اغراق در مورد عملکرد نارسا |
| ۱۱ | | پاک کردن صورت مساله انجام کار به جای جدیت به انجام آن |
| ۱۲ | راهبردها | ایجاد دغدغه استفاده خردمندانه از منابع عمومی |
| ۱۳ | | تأکید بر اثربخشی |
| ۱۴ | | باور به مختار بودن انسان، به دور از جبر و تفویض |
| ۱۵ | | پرهیز از تفاسیر نادرست از مذهب و عمل صالح |
| ۱۶ | | ارائه تفاسیر درست از مذهب و ترویج عقلانیت مذهبی |
| ۱۷ | | معرفی صریح و شفاف گزاره‌های مذهبی |
| ۱۸ | | اهتمام به ارزشیابی صحیح |
| ۱۹ | | ترویج اخلاق‌مداری |
| ۲۰ | | جدیت ارزشیابی عملکرد بودجه‌ای |
| ۲۱ | | وجود زمینه بازی با ارزش‌های اجتماعی |
| ۲۲ | زمینه | عدم جدیت در توجه به ارزش‌های سازمانی |
| ۲۳ | | فریفتگی ارزش‌های سیاسی حاکم |
| ۲۴ | | شیوع یافتگی فرهنگ بی‌اعتمادی |

| ردیف | طبقه اصلی | نمونه کدهای باز |
|------|-----------------|--|
| ۲۵ | | عدم درک صحیح رهنمودهای مذهبی |
| ۲۴ | | برخورد صوری با الگوهای مذهبی در خانواده‌ها |
| ۲۷ | | رواج ضرب‌المثل‌های مخرب در فرهنگ‌عامه |
| ۲۸ | | باورهای غلط نهادینه‌شده فرهنگی در سازمان |
| ۲۹ | شرایط مداخله‌گر | باور به مختار بودن انسان، به‌دوراز جبر و تفویض (+) |
| ۳۰ | | ایجاد ارتباطات سازنده بین سازمانی (+) |
| ۳۱ | | انکار وجود مسئله (-) |
| ۳۲ | | بی‌توجهی متولیان آموزش دینی به ابعاد خطرناک پدیده سپر سازی از مذهب (-) |
| ۳۳ | | تغییر نگرش مردم به حقیقت مذهب (+) |
| ۳۴ | | متغیرهای جمعیت شناختی (+/-) |
| ۳۵ | | تنزل یافتگی سطح عزت‌نفس در جامعه |
| ۳۶ | | عرفی شدگی و رواج یافتگی تنبلی مذهبی |
| ۳۷ | | بالا رفتن بهره‌وری |
| ۳۸ | | ارتقاء شایستگی‌ها |
| ۳۹ | پیامدهای مهار | جدیت در اهتمام به عملکرد |
| ۴۰ | | افزایش پشتکار و کاهش راه‌های فرار از کار |
| ۴۱ | | بازسازی وجهه مذهب سالم در سازمان |
| ۴۲ | | کاهش بزهکاری |
| ۴۳ | | بهبود مراوده فردی و سازمانی |
| ۴۴ | | بهبود روند انجام وظایف |

در سومین مرحله، کدگذاری انتخابی انجام شد که به شرح ذیل در جدول شماره ۶ ارائه

گردیده است:

جدول ۶. کدگذاری انتخابی

| ردیف | طبقه اصلی | طبقه فرعی | نمونه کدهای باز |
|------|--------------------------------|---------------------|--|
| ۱ | | پیش شرط‌های اجتماعی | برخورداری طفره رو از امکان بهانه آوری |
| ۲ | | | برخورداری طفره رو از پایگاه مذهبی و اجتماعی |
| ۳ | | | باور خرافی و نا هوشمند عامه به ارزش مقدسات |
| ۴ | | | وجود سابقه تاریخی فرهنگ طفره روی |
| ۵ | پیش شرط‌های روان‌شناختی | پیش شرط‌های | ناباوری به آخرت |
| ۶ | | | جبرگرایی |
| ۷ | | | تمایل به مورد توجه واقع شدن از طریق توجیه |
| ۸ | | | تمایل به موفقیت‌های زودگذر دنیوی از طریق توجیه |
| ۹ | پیش شرط‌های سازمانی | پیش شرط‌های | دست‌وپا زدن برای حفظ منصب فعلی |
| ۱۰ | | | باور به کارگشایی رابطه مداری و رانت‌محوری |
| ۱۱ | | | بی‌توجهی به رفتار اخلاقی در ارزیابی‌ها |
| ۱۲ | | | افول اعتماد بین سطوح سازمانی |
| ۱۳ | پدیده محوری (سپر سازی از مذهب) | سطح ذهنی | رواج قدرت‌نمایی کاذب و تفسیر ضعف به قدرت |
| ۱۴ | | | احساس ناامنی و استفاده از تنبلی مذهبی به منزله سازوکار دفاعی |
| ۱۵ | | | تمایل به توجیه شرایط برای کسب قدرت |
| ۱۶ | | | تمایل به کسب وجهه فردی از طریق توجیه عملکرد |
| ۱۷ | سطح کنش وظیفه‌ای | سطح کنش وظیفه‌ای | عدم تمایل جدی به انجام کار |
| ۱۸ | | | تمایل به کش دادن کار و عدم جدیت |
| ۱۹ | | | تمایل به انکار اهمیت کار برای پوشش ناتوانی |
| ۲۰ | | | باور نداشتن به اهمیت و منزلت ارائه خدمات اجتماعی |
| ۲۱ | سطح کنش اجتماعی | سطح کنش اجتماعی | شیوع فرهنگی تنبلی اجتماعی |
| ۲۲ | | | سوء استفاده ابزاری از شعائر مذهبی |
| ۲۳ | | | شیوع تظاهر مبتذل به دین‌داری |

| ردیف | طبقه اصلی | طبقه فرعی | نمونه کدهای باز | |
|------|--------------------------------------|-----------------------------|--|--|
| ۲۴ | | | مواجهه سطحی یا کژاندیشانه با باورهای دینی | |
| ۲۵ | | | برخورد سطحی با روایات بزرگان دین و تمرکز بر پوسته دین | |
| ۲۶ | | | سطح عملکردی | عادت ریاکارانه به اغراق در مورد عملکرد خویش |
| ۲۷ | | | | شیفتگی بازده فرعی عمل به جای بازده اصلی آن |
| ۲۸ | | | | جبران کاستی عملکرد با هزینه کردن از مذهب |
| ۲۹ | | | | تمایل به شانه خالی کردن از مسئولیت خطاهای خویش |
| ۳۰ | راهبرد آگاه‌سازی | | تلاش برای ارائه تفاسیر درست از کردار نیک رواداری شده در مذهب | |
| ۳۱ | | | ارجاع به احادیث وثیق و محکم جهت کمک به درک صریح و شفاف از رهنمودهای مذهبی | |
| ۳۲ | | | الگو پردازی صحیح از عمل صالح و ویژگی‌های آن | |
| ۳۳ | | | اهتمام به ترویج و آموزش مستمر | |
| ۳۴ | راهبردهای مهار سپرسازی از مذهب | راهبردهای بهبود ارزشیابی | اهتمام به ارزشیابی صریح و رشد دهنده | |
| ۳۵ | | | ارزشیابی دقیق و صحیح عملکرد | |
| ۳۶ | | | ارزشیابی عملکرد اخلاق مدار ریا زدوده | |
| ۳۷ | | | عمل به جای تظاهر | |
| ۳۸ | | | در نظر گرفتن امتیاز متوازن برای مفاد ارزشیابی عملکرد بودجه‌ای باملاحظه تنگناهای زمان و هزینه و هدایت ذهن کارگزار به مفاد و معیارهای گوناگون ارزشیابی | |
| ۳۹ | راهبردهای توسعه رابطه محور | | اصلاح رابطه صادقانه بین کارکنان | |
| ۴۰ | | | ایجاد رابطه سالم بین مدیران و کارکنان | |
| ۴۱ | | | ایجاد و توسعه رویکرد برد-برد بین کارکنان و سازمان | |

| ردیف | طبقه اصلی | طبقه فرعی | نمونه کدهای باز | | |
|------|---|------------|---|--|--|
| ۴۲ | | | رعایت حال کارکنان و هدایت آنان با تأکید بر ارزش صالح | | |
| ۴۳ | | | راهبردهای بهبود مدیریت اجرایی | همگرا سازی اهداف عملکرد فردی با اهداف سازمانی | |
| ۴۴ | | | | برقراری ارتباط بین عملکرد فردی و اهداف سازمانی | |
| ۴۵ | | | | کمک به بهبود مستمر نگرش‌ها و توانمندی‌های فردی | |
| ۴۶ | | | | پرداخت مبتنی بر عملکرد عینی | |
| ۴۷ | | | | توسعه سیستم پرداخت منصفانه | |
| ۴۸ | | | | راهبردهای بهبود رفتار فردی | کمک به درک مفهوم خوف و رجاء و ترویج امیدواری خردمندان به عنایت پروردگار |
| ۴۹ | | | معنی بخشی به عمل صالح و معرفی جلوه‌های گوناگون تن‌پروری | | |
| ۵۰ | | | پرهیز از برخورد رفع تکلیفی با عملکرد | | |
| ۵۱ | | | تمتایزسازی ماهیت حقوقی اهداف سازمانی و مسیرهای صحيح سازگار سازی آنها با اهداف دینی | | |
| ۵۲ | تمتایزسازی ماهیت پاداش‌های دنیوی و اخروی و راه‌های صحيح سازگار سازی آنها | | | | |
| ۵۳ | اصلاح زمینه | زمینه فردی | کمک به افزایش سطح اعتماد به عمل خردمندان خویشتن | | |
| ۵۴ | | | اصلاح باورهای مذهبی انحرافی، ناآگاهانه و ادراک نشده | | |
| ۵۵ | | | ارزش قائل شدن برای افراد و زمان آنها | | |
| ۵۶ | | | بهبود نقش خانواده برای ترویج عمل خردمندان | | |
| ۵۷ | | | زمینه سازمانی | خردمندان | معطوف ساختن ارزش‌های سازمانی به عمل صالح و |
| ۵۸ | | | | | منطقی ساختن فشار سازمانی در باب عملکرد |

| ردیف | طبقه اصلی | طبقه فرعی | نمونه کدهای باز | |
|------|---|--|--|--|
| ۵۹ | | | منطقی ساختن قدرت نفوذ مدیریت | |
| ۶۰ | | | منطقی ساختن ساختار سازمانی | |
| ۶۱ | | | زمینه کلان اجتماعی | مکوب ساختن کژ- ارزش های منحرف سازی اجتماعی |
| ۶۲ | | | | اصلاح شیوه های تبلیغ دین |
| ۶۳ | | | | منع سوء استفاده از قدرت و نفوذ مذهب |
| ۶۴ | | | | مهار فشار اجتماعی منحرف ساز |
| ۶۵ | | | | توسعه فرهنگ واقعیت گرا |
| ۶۶ | شرایط مداخله گر | مداخله گره های فردی (اعتقادات فردی) | باور به مختار بودن انسان، به دوراز جبر و تفویض | |
| ۶۷ | | | بهبود نحوه مواجهه با متغیرهای جمعیت شناختی | |
| ۶۸ | | | آگاه سازی جامعه | |
| ۶۹ | | | مبارزه با کژفهمی از دین | |
| ۷۰ | | | اصلاح مدل ذهنی افراد از مذهب | |
| ۷۱ | | مداخله گره های سازمانی | مبارزه با باورهای غلط فرهنگی | |
| ۷۲ | | | مهار ارتباطات بین سازمانی ناسالم | |
| ۷۳ | | | مهار تمایلات مزورانه به انکار وجود مسئله | |
| ۷۴ | | | ممانعت از دخالت نهادهای غیرمسئول سازمانی | |
| ۷۵ | | | مهار روند ناسالم تنیدگی ارزش های دینی در سیاست | |
| ۷۶ | مداخله گره های مربوط به کلان روندهای اجتماعی و فرهنگی | توسعه جایگاه اجتماعی مطلوب برای ملازمان رفتار اخلاقی | | |
| ۷۷ | | آگاه سازی افراد از وجود مسئله | | |
| ۷۸ | | اصلاح نگرش مردم و روحانیون به کنه ابرازات رفتاری و گفتاری مرتبط با دین | | |
| ۷۹ | | ایجاد انگیزه کافی برای کار صادقانه در میان مردم | | |
| ۸۰ | پیامدها | پیامدهای مهار سپر سازی از مذهب بر عملکرد سازمانی | ارتقاء بهره وری سازمان | |
| ۸۱ | | | بهبود رفتار سازمانی | |
| ۸۲ | | | اثربخشی سازمانی | |

| ردیف | طبقه اصلی | طبقه فرعی | نمونه کدهای باز |
|------|---|--|--|
| ۸۳ | | | کاهش سطح بی‌کفایتی در سازمان |
| ۸۴ | | | افزایش سود یا بهبود عملکرد در کسب و کار و امور سازمانی |
| ۸۵ | پیامدهای مهار سپر سازی از مذهب بر عملکرد فردی | | ارتقاء شایستگی‌های فردی |
| ۸۶ | | | بهبود عملکرد فردی |
| ۸۷ | | | بهبود تعادل بین فعالیت‌های جسمی و روحی کارکنان |
| ۸۸ | | | تغییر در نگرش‌های فردی |
| ۸۹ | | | تثبیت رفتار شهروندی سازمانی در مرام کارکنان |
| ۹۰ | | | بهبود سطح اشتغال و باور به کار در جامعه |
| ۹۱ | پیامدهای مهار سپر سازی از مذهب بر اجتماع | پیامدهای منفی بی‌توجهی به سپر سازی از مذهب و عدم مهار آن | کاهش بهره‌کاری و ریاکاری در جامعه |
| ۹۲ | افزایش آسیب به وجهه مذهب | | |
| ۹۳ | افزایش تعارضات بین فردی | | |
| ۹۴ | جریحه‌دار شدن احساسات مذهبی افراد | | |
| ۹۵ | تثبیت وجهه منفی توأم با سوء شهرت سازمان | | |
| ۹۶ | کاهش اثربخشی | | |

در آخرین مرحله از تحلیل‌ها، همه طبقات، حول طبقه‌بندی محوری یکپارچه شده‌اند. نتایج این مرحله در شکل ۱ ارائه شده است.

«انسان‌های مدعی مذهبی بودن»، به‌ویژه در سازمان‌های مشهور به برخورداری از فرهنگ مذهبی، ظهور و بروز می‌یابد. این عارضه ممکن است پارها در روند گفتگوهای شخصی و غیررسمی در بین افراد و مراجعین سازمان‌ها، برای توجیه ریاکارانه ناکارآمدی‌های عملکردی بارز گردد.

این پدیده، علی‌رغم شیوع و اهمیت، تاکنون کمتر مورد توجه قرار گرفته است. در این پژوهش، مفهوم طفره‌روی مذهبی، با مطالعه پیش‌شرط‌ها و زمینه‌های بروز، با تمرکز بر پیشنهاد راهبردهای اجرایی برای مهار آن، بررسی گردید و تلاش شد تا پیامدهای مهار یا عدم مهار این پدیده نامطلوب، واکاوی گردد. یافته‌های پژوهش دال بر این بود که سپر سازی از مذهب، مفهومی چند سطحی است که از سطوح ذهنی تا کنش و وظیفه‌ای، کنش اجتماعی و عملکردی توسعه می‌یابد. همچنین مشاهده شد که برخی از مطالعات پیشین، با رویکردی اجتماعی، به مفهومی نزدیک به مفهوم مذکور در قلمروهای کارکردی دیگر، اشاره داشته‌اند (جوادی یگانه، فاطمی‌امین و فولادیان، ۱۳۹۰: ۱۱۳؛ فضائی، ۱۳۹۲: ۶۱؛ دامغانیان و همکاران، ۱۳۹۴: ۱۱۵؛ آکگوندوز و اریلماز، ۲۰۱۸: ۴۳؛ آذین و نوری، ۱۳۹۴: ۷۰).

بنابراین، پژوهشگران حاضر برانگیخته شدند تا با شناسایی اجزای این پدیده، به توضیح مناسبی درباره اختلال‌های کارکردی مدعیان مذهبی بودن، دست یابند. توجیه پدیده طفره‌روی از کار با سپر سازی از مذهب، مفهومی نو و دستاورد اصیل پژوهش حاضر است.

پژوهشگران بر آن‌اند که سپر سازی از مذهب، شکل خاصی از طفره‌روی اجتماعی است که به جهت خاستگاه دعاوی توجیه‌گر، از حیث نسبت داده شدن و اسناد به مذهب، متمایز می‌گردد. این پدیده، در حالتی فعال و هوشیارانه، با تمسک به باورها، انگاره‌ها و نمادهای مذهبی شکل می‌گیرد؛ هرچند که ممکن است در اثر نادیده گرفته شدن و اغماض یا عدم رسیدگی، ماهیتی ناخودآگاه بیابد.

در مطالعه حاضر، همچنین چنین دریافته شد که بروز سپر سازی از مذهب، ناشی از پیش‌زمینه‌هایی با خاستگاه‌های اجتماعی، روان‌شناختی و به‌ویژه فرهنگی در سازمان است. علاوه بر این، در مطالعه حاضر، برای شناسایی زمینه‌های بروز پدیده سپر سازی از مذهب در سازمان تلاش شد. یافته‌های پژوهش دال بر این مهم بودند که زمینه تمایلات فردی، زمینه فرهنگ سازمانی و زمینه ایدئولوژیک اجتماعی، هم ممکن است مستعد پایداری سپر سازی از مذهب شوند و هم ممکن است سازوکارهای مهار آن را تقویت نمایند.

این یافته نیز به منزله یک تحلیل بدیع، مشخص نمود که سپرسازی از مذهب در سازمان، از طریق تقویت سازوکارهای مهار گر، قابل پیشگیری و درمان است. بدین منظور، راهبردهایی به شرح زیر معرفی شدند: راهبرد آگاه‌سازی، راهبردهای بهبود ارزشیابی صریح عملکرد، راهبردهای توسعه رابطه محور، راهبردهای بهبود مدیریت اجرایی و راهبردهای بهبود رفتار فردی. مرور ادبیات پژوهش مرتبط با طفره‌روی اجتماعی (چیو و همکاران، ۲۰۱۸: ۹۵؛ فلتز و هیل؛ ۲۰۲۰: ۳۷۵؛ سن و همکاران، ۲۰۱۶)، نشان می‌دهد که این راهبردها، هم در وجه کلی مفهوم‌پردازی از مولفه‌های تبلی اجتماعی و هم در وجه خاص مفهوم‌پردازی از سپرسازی از مذهب آن، بدیع و نو یافته‌اند.

در نهایت در پژوهش حاضر، ضمن شناسایی پیامدهای منفی مهار نشدن سپرسازی از مذهب، موارد زیر فهرست شده است: آسیب به وجهه مذهب، افزایش تعارضات بین فردی، جریحه‌دار کردن احساسات مذهبی سایر افراد، سوء شهرت سازمان و کاهش اثربخشی.

همچنین بر اساس یافته‌های مطالعه حاضر، پیشنهادی زیر ارائه شده‌اند:

الف) با توجه به اینکه سپرسازی از مذهب می‌تواند منجر به بروز پیامدهای منفی برای سازمان گردد، پیشنهاد می‌گردد که سازمان‌های دولتی، با شناسایی مصادیق این پدیده، برای مهار آن تلاش کنند.

ب) تدوین شرح شغل روشن و تعیین معیارهای عملکردی شفاف، از امکان سوءاستفاده نیروهای متمایل به سپرسازی از مذهب می‌کاهد.

ج) شایسته است که سازمان‌های دولتی، با اتخاذ راهکارهایی مانند ارزشیابی عینی عملکرد و همین‌طور جدیت در معرفی نیروهای کارآمدتر، زمینه‌های بروز سپرسازی از مذهب را از میان بردارند.

د) آشکار است که فراهم آوردن تبیین‌های صحیح از مذهب، منجر به کاهش سوءاستفاده از آن در محیط سازمان می‌گردد؛ از این رو پیشنهاد می‌گردد تا در محتوای برنامه‌های آموزشی سازمان‌ها، به تبیین دقیق جایگاه کار و تلاش صادقانه در محیط کار پرداخته شود و ارزش کار نتیجه‌بخش و مدبرانه از دیدگاه مذهب، مورد تأکید قرار گیرد.

ه) معرفی اسوه‌های کار و تلاش در بین بزرگان دین، امکان سوء برداشت از مذهب در سازمان‌ها را کاهش می‌دهد.

و) آگاه‌سازی افراد از پدیده سپرسازی از مذهب، ممکن است از بروز این پدیده جلوگیری

نماید؛ از این رو، پیشنهاد می‌گردد که در محیط سازمان، با تذکر به شیوه‌های گوناگون، از زبانی گرفته تا ارائه پاداش به عملکرد صریح، از تمایل به رفتارهای ریاکارانه و ایدئولوژیک کاسته شود و رفتارهای صادقانه معطوف به عملکرد بهتر، تشویق گردند.

ز) با توجه به تناقض سپر سازی از مذهب با رفتار شهروندی سازمانی، پیشنهاد می‌گردد تا برای آموزش اصول شهروندی سازمانی و راهبردهای توسعه آن برنامه‌ریزی شود.

ح) پژوهش حاضر صرفاً به شناسایی ماهیت سپر سازی از مذهب و راهبردهای مهار آن پرداخته است؛ بنابراین، پیشنهاد می‌گردد تا در مطالعات آتی، با اتخاذ رویکردی تجربی، امکان تحلیل و اعتبارسنجی مدل حاضر، فراهم آید.

ط) پیشنهاد می‌گردد مراتب ارتکاب به سپر سازی از مذهب در میان سازمان‌های خدماتی یا تولیدی، مورد بررسی تطبیقی قرار گیرد.

ی) پیشنهاد می‌شود درباره مفاهیم مرتبطی چون، گونه‌ها و پیامدهای اسناد دهی مذهبی نیز مطالعات روان‌شناختی مکمل و عمیقی صورت پذیرد.

منابع فارسی

- آذین، احمد؛ نوری، کبریا سادات (۱۳۹۴). بررسی عوامل مؤثر بر تنبلی اجتماعی جوانان ۱۸ تا ۲۹ سال، مطالعه موردی: شهر یاسوج. کنفرانس ملی چاروسوی علوم انسانی، شیراز، ایران.
- پورصادق، ناصر (۱۳۹۶). بررسی تأثیر دین‌داری بر طفره‌روی سازمانی کارکنان. *مطالعات بین‌رشته‌ای دانش راهبردی*، ۷ (۲۹)، ۲۸-۷.
- پورعزت، علی اصغر (۱۳۹۷- الف). فاجعه سپرسازی از مذهب (طفره رفتن از مسئولیت به بهانه مذهب)، یادداشت ۳۰ در کانال تلگرامی دانش مدیریت و حکومت. بارگذاری: ۳۰/۲/۱۳۹۷؛ برداشت: ۱/۳/۱۳۹۷.
- پورعزت، علی اصغر (۱۳۹۷- ب). شناسایی ریشه‌ها و ابعاد سپرسازی از مذهب در سازمان‌های دولتی، موضوع شناسی ۳۰ در کانال تلگرامی دانش مدیریت و حکومت. بارگذاری: ۳۱/۲/۱۳۹۷؛ برداشت: ۱/۳/۱۳۹۷.
- پورعزت، علی اصغر (۱۳۹۷- ج). تنبلی نهادی و رانت‌خواری مقدس انگاشته: ضرورت دموکراسی بودجه‌ای، یادداشت ۴۸ در کانال تلگرامی دانش مدیریت و حکومت. بارگذاری: ۱۴/۱۰/۱۳۹۷؛ برداشت: ۴/۳/۱۴۰۰.
- جوادی‌یگانه، محمدرضا؛ فاطمی‌امین، زینب؛ فولادیان، مجید (۱۳۹۰). بررسی تطبیقی شاخص تنبلی در ایران و کشورهای جهان و برخی راه‌حل‌ها. *راهبرد فرهنگ*، ۴ (۱۲-۱۳)، ۱۱۱-۱۳۴.
- دامغانیان، حسین؛ جمشیدی، لاله؛ قلعه آقابابایی، فرشته (۱۳۹۴). شناسایی عوامل مؤثر بر طفره‌روی سازمانی با رویکرد نقشه راه اصلاح نظام اداری، مورد مطالعه وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات. *مدیریت دولتی*، ۷ (۲)، ۲۲۹-۲۴۴.
- دامغانیان، حسین؛ موسوی‌داوودی، سید مهدی؛ فرتاش، کیارش (۱۳۹۴). بررسی رابطه عدالت سازمانی و تنبلی اجتماعی. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۳ (۱)، ۱۱۵-۱۳۳.
- دورودی، هما؛ بابایی، لیلیا (۱۳۹۴). تأثیر غلبه بر اینرسی سازمانی با تقویت نوآوری مدل کسب‌وکار بر عملکرد شرکت با تأکید بر نقش میانجی نوآوری باز دومین کنفرانس بین‌المللی آینده‌پژوهی، مدیریت و توسعه اقتصادی، مشهد.
- روحانی، مژگان؛ فرهادی‌نژاد، محسن (۱۳۹۴). اثر کیفیت روابط انسانی بر طفره‌روی اجتماعی با میانجیگری عدالت سازمانی در کارهای گروهی. *دومین کنفرانس بین‌المللی مدیریت در قرن ۲۱*، تهران.
- سامانی، علی؛ درویش، حسن؛ عابسی، سعید؛ صفرزاده، حسین (۱۳۹۵). شناسایی عوامل مؤثر بر طفره‌روی سازمانی با رویکرد نقشه راه اصلاح نظام اداری، مورد مطالعه وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات. *مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۴ (۴)، ۱۰۱-۱۱۴.
- سپهوند، رضا؛ محمدیاری، زهره (۱۳۹۴). شناسایی ذهنیت افراد نسبت به تنبلی سازمانی با استفاده از روش کیو. *مطالعات رفتار سازمانی*، ۴ (۳)، ۳۰-۱.
- محمدمظاهری، محمد؛ سپهوند، رضا؛ حکاک، محمد (۱۳۹۷). ارائه الگوی بومی تنبلی سازمانی در سازمان‌های ایران با رویکرد DANP. *فصلنامه علمی توسعه سازمانی پلیس*، ۱۴ (۶۳)، ۷۳-۵۰.
- شول، صدیقه (۱۳۹۲). واکاوی علل کم‌کاری کاری کارکنان در سازمان‌های دولتی ایران. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*، دانشگاه تربیت مدرس تهران.
- علیزاده، مهدی؛ حجازی، سید رضا؛ کاشف‌آذر، رامین (۱۳۹۷). تحلیل جایگاه مفهوم برکت در کسب‌وکار. *توسعه کارآفرینی*، ۱۱ (۱)، ۱۲۱-۱۳۹.

- غفاری، رحمان؛ رستم نیا، یحیی (۱۳۹۶). ایترسی سازمانی و تنبلی اجتماعی؛ کژکارکردهای فرهنگ‌سازمانی بوروکراتیک. فصلنامه مدیریت دولتی دانشگاه تهران، ۹ (۲)، ۳۰۷-۳۳۲.
- فضائلی، احمد (۱۳۹۲). جایگاه جهانی ایران اسلامی از نظر تنبلی اجتماعی، بررسی گزارش‌ها و تحقیقات مربوط به تنبلی اجتماعی در ایران. راهبرد فرهنگ، ۶ (۲۱)، ۵۷-۷۷.
- محمدیاری، زهره؛ سپهوند، رضا؛ وحدتی، حجت؛ موسوی، سید نجم الدین (۱۳۹۶). نقش کارکنان نامرئی بر تنبلی سازمانی در سازمان‌های دولتی. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین، ۱ (۱۰)، ۵۱-۷۶.
- میرشکار، فاطمه؛ ناستی زایی، ناصر (۱۳۹۹). رابطه تنبلی سازمانی با بی‌تفاوتی سازمانی اولین کنفرانس بین‌المللی چالش‌ها و راهکارهای نوین در مهندسی صنایع و مدیریت و حسابداری، ساری.

منابع انگلیسی

- Akgunduz, Y., & Eryilmaz, G. (2018). Does turnover intention mediate the effects of job insecurity and co-worker support on social loafing. *International Journal of Hospitality Management*, 68, 41-49.
- Altgassen, M., Cohen, A. L., & Jansen, M. G. (2021). The effects of collaboration and punishment on prospective memory performance in a group setting. *Applied Cognitive Psychology*, 35(1), 160-168.
- Alzahrani, S., & Bach, C. (2014). Impact of social media on personality development. *International Journal of Innovation and Scientific Research*, 3(2), 111-116.
- Alizadeh, M., Soheili, S., & Bamshad, V. (2015). Bohm, A. (2004). Theoretical Coding: Text Analysis in Grounded Theory A Companion to Qualitative Research (pp. 270-274): London: **Sage Publications**.
- Hodgkin, Saralyn V. (2002). **BUSINESS SOCIAL ENTREPRENEURS**. *Journal of Entrepreneurship Development*, 8(2), 353-369.
- Chiu, V., Johnstone, G., Ren, S., Zeng, J., & Zhang, S. (2018). Everybody Clean Up: **Group Cohesion and Social Loafing in Common Kitchens**.
- Corbin, J., & Strauss, A. (2014). Basics of qualitative research: **Techniques and procedures for developing grounded theory**. Sage publications.
- Cresswell, J. W. (1998). **Qualitative inquiry and research design: Choosing among five traditions**. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Feltz, D. L., & Hill, C. (2020). Köhler Effect and Social Comparison: Performance in Teams with Real and Virtual Partners. *Handbook of Sport Psychology*, 372-390.
- Gavala-González, J., Martins, B., Ponseti, F. J., & Garcia-Mas, A. (2020). Studying Well and Performing Well: A Bayesian Analysis on Team and Individual Rowing Performance in Dual Career Athletes. *Frontiers in Psychology*, 11.
- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1967). **The discovery of grounded theory: strategies for qualitative research**: Aldine Transaction. New Brunswick, NJ.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and psychological measurement*, 30(3), 607-610.
- Laws, T. A., & Fiedler, B. A. (2012). Universities' expectations of pastoral care: Trends, stressors, resource gaps and support needs for teaching staff. *Nurse Education Today*, 32(7), 796-802.
- Sen, E., Tozlu, E., Atesoglu, H., & Sahin, Z. (2016). The Effects of Organizational Commitment on Social Loafing Behaviour at Higher Education Institutions 1. *IIB International Refereed Academic Social Sciences Journal*, 7(22), 96.
- Shoham, S., & Strauss, S. K. (2007). Information needs of North American immigrants to Israel. *Journal of Information, Communication and Ethics in Society*.



تعريف مفهوم ومقومات التدريع (صنع الجند) عن المذهب في المنظمة

فرزانه اليجانه الراد* على اصغر پور عزت** داود الكياكجورى*** محمد جواد التقى پور الجيلاني****

ان المقصود من هذه الرسالة، تهيئة إطار مفهومي للتدريع عن المذهب في المنظمات التدريع عن المذهب نظرية جديدة التي لاجل عدم وفور متون علمية كافية في هذه الأرضية، ألزمت المحققين أن يعرضوا بعد المصاحبات العميقة مع ثلاثة عشر طالباً جامعيّة من خبراء فنّ التحقيق الدّيني وإدارة سلوك منظمي أسلوبا جامعاً و منسجماً لصنع المفهوم للتدريع عن المذهب، مع الاستمداد من الاتجاه البنائي لنظرية المبنية على البيان. مسرحية اتفاقية المصاحبة حصلت عن الموافقة بين المشفرتين مع الاستفادة من مسرحة الصوريّة والمغزى والختمامي. الأسلوب النهائي مع إضائة هوية التدريع المذهبي، يظهر العوامل العليّة والأرضي والمداخلة المؤثرات في ظهور هذه العارضة على صورة مفككة و يعرف الاستراتيجيات والانعكاسات الإيجابية الناشئة عن ممانعة التدريع على جنب آثار التدريع المذهبي السلبية. ثمرات هذه الدراسة أظهرت أن التدريع عن المذهب مفهوم ذو الوجود الذي يمكن أن يعرف في أربعة مستويات؛

١: العقليّ

٢: الفعل التكليفيّ

٣: الفعل الاجتماعيّ

٤: المستوى العمليّة

قد إنقذ أيضاً أن ظهور تدريع المذهبي متتابع لعوامل خاصة و يمكن أن يتوقع على مقدار هذه الدراسة في النهاية يتمركز على تعريف استراتيجيات فعل التدريع المذهبي و أرضية ظهوره و آثاره.
المفردات الرئيسية؛ التجنب الاجتماعي، التدريع عن المذهب، التجنب المنظمي.

* فرزانه اليجانه الراد؛ الطالبة الجامعية في مستوى الدكتوراة حلقة مديرية الدولية وحدة الجالوس الجامعه الحرة الاسلامية،

الجالوس، الايران.

** الكاتب المسؤول: من اعضاء اللجنة العلمية حلقة المديرية الحكومية جامعة طهران.

*** من اعضاء اللجنة العلمية حلقة المديرية الحكومية وحدة جالوس، الجامعه الحرة الاسلامية، الجالوس، الايران.

**** من اعضاء اللجنة العلمية حلقة مديرية الحكومية وحدة جالوس، الجامعه الحرة الاسلامية، الجالوس، الايران.