

واکاوی عوامل اثرگذار بر تنبلی اجتماعی در بین مدیران تعاونی‌های خدماتی روستایی در استان ایلام

مرجان واحدی^{۱*}، همایون مرادنژادی^۲ و عمامد سلامت^۳

(دریافت: ۱۴۰۱/۱۲/۱؛ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۶/۲۷)

چکیده

تنبلی اجتماعی، کاهش بازده افراد، کارکنان و سازمان‌ها را به دنبال دارد. این موضوع در تعاونی‌ها که ساختار آن‌ها، نیازمند همیاری و کارگروهی هستند، بیش از هر سازمان دیگری خود را نشان می‌دهد. این پژوهش با هدف واکاوی عوامل اثرگذار بر تنبلی اجتماعی در بین مدیران تعاونی‌های خدماتی روستایی استان ایلام و با بهره‌گیری از روش شناسی توصیفی-همبستگی انجام شده است. از بین ۱۴۳ نفر از مدیران تعاونی‌های روستایی، حجم نمونه با استفاده از جدول کرجی و مورگان^۱ ۱۰۳ نفر برآورد گردید که این افراد با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای تصادفی با انتساب متناسب انتخاب شدند. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌ی محقق ساخته می‌باشد که روابی آن با نظر ۳ نفر از اعضای هیئت‌علمی دانشگاه ایلام به تأیید رسید. پایایی آن نیز با محاسبه ضریب آلفای کرونباخ (۹۱/۲) مورد تأیید قرار گرفت. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS انجام گردید. یافته‌ها نشان داد که رابطه متغیرهای وجودنکاری، خودمندی، نارضایتی شغلی، نبود انگیزه پیشرفت و تعهد شغلی با تنبلی اجتماعی معنادار است. تحلیل رگرسیون چندگانه نیز نشان داد که ۴ متغیر نبود انگیزه پیشرفت، تعهد شغلی، وجودنکاری و نارضایتی شغلی در مجموع ۵۳/۱ درصد از تغییرات متغیر وابسته تنبلی اجتماعی را تبیین کرده‌اند. پیشنهاد می‌شود با هدف افزایش بهره‌وری مالی و رضایتمندی اعضاء و مدیران تعاونی‌ها برای کار و تلاش بیشتر، فرصت‌های کارآفرینانه جدید برای فعالیت تعاونی‌های روستایی شناسایی شده و همچنین موضوع ورود تعاونی‌ها به عرصه‌های نوین دارای مزیت نسبی در استان و افزایش حداکثر شغلی تعاونی‌های روستایی در دستور کار قرار گیرد.

واژه‌های کلیدی: تعاونی‌های خدماتی، روستا، مدیر، تنبلی اجتماعی.

^۱ استادیار گروه ترویج و آموزش کشاورزی، واحد ایلام، دانشگاه آزاد اسلامی، ایلام، ایران.

^۲ دانشیار گروه کارآفرینی و توسعه روستایی، دانشگاه ایلام، ایلام، ایران.

^۳ دانشجوی دکتری آموزش کشاورزی دانشگاه رامین اهواز، ملاتانی، ایران.

مقدمه

در برخی از کشورها، تعاقنی‌ها به ویژه تعاقنی‌های کشاورزی نقش کلیدی در توسعه روستایی، کشاورزی و اقتصاد ملی دارند (خسروی و همکاران، ۱۳۹۶). نگاهی گذرا به تجربه کشورهای موفق نظیر هلند، یوگسلاوی سابق، ژاپن و کشورهای موفق در زمینه تولید محصولات کشاورزی، نشان می‌دهد که تعاقنی‌های کشاورزی، نقش بسیار مهمی در بهبود نظامهای بهره‌برداری، رشد و توسعه کشاورزی داشته‌اند (FAO, 2007) (رضایی و همکاران، ۱۳۹۶) و با وجود رشد کمی نسبتاً مناسب، رشد کیفی مطلوبی نداشته‌اند (رضایی و همکاران، ۱۳۹۴). ورشکستگی یا رکود شمار زیادی از تعاقنی‌ها گویای آن است که این شرکت‌ها در ارائه خدمات مطلوب به مخاطبان و جامعه روستایی موفق عمل نکرده‌اند (درویشی و همکاران، ۱۳۹۶).

چنانچه منابع انسانی در انجام وظایف سازمانی تعلل، اهمال کاری، تنبی و طفره‌روی داشته باشند، سازمان به اهداف خود نخواهد رسید (پورصادق، ۱۳۹۶). بنابراین می‌توان بیان کرد که یکی از دلایل کاهش بهره‌وری گروه‌های کاری، تمایل افراد به کم‌کاری هنگام فعالیت در کنار دیگر اعضای گروه است. این پدیده به عنوان تنبی اجتماعی مطرح می‌شود. تنبی اجتماعی به رفتاری اشاره دارد که بر اساس آن، افراد هنگام کار کردن با دیگران تلاش کمتری از خود نشان می‌دهند (Chidambaram & Tung, 2005). به بیان بهتر، در تنبی اجتماعی فرد در گروه تلاش کمتری از خود نشان می‌دهد، در حالی که در موقعیت‌های انفرادی این بی‌تحرکی را از خود نشان نمی‌دهد (بیرانوند، ۱۳۹۴).

پژوهش‌های زیادی مؤید آن است که تنبی و طفره‌روی دو مسئله اجتماعی مهم در سازمان‌ها هستند (فضائلی، ۱۳۹۲؛ اعتنادی و همکاران، ۱۳۹۳؛ جوادی‌یگانه و فولادیان، ۱۳۹۰؛ سبکرو و همکاران، ۱۳۹۶). اهمیت بحث تنبی اجتماعی از آن روست که عدم درگیری فعال و عدم مشارکت در فعالیت‌های اجتماعی، سیاسی و فرهنگی را می‌توان یکی از موانع اساسی در باب توسعه‌نیافتگی در نظر گرفت. اگر اعضای جامعه به عنوان عناصر تشکیل‌دهنده نظام اجتماعی وظایف خود را نشناخته و به آن عمل نکنند، به کل جامعه آسیب وارد می‌شود؛ چرا که هر جامعه برای بقا و دوام نیازمند افراد فعال است. بنابراین، وجود افراد منفعل زیان‌های عمدہ‌ای را هم برای جامعه و هم برای خود افراد به دنبال دارد و با در نظر گرفتن هزینه‌های تنبی اجتماعی توجه به آن جایز و ضروری است (اثباتی و همکاران، ۱۴۰۱).

بر اساس آمارهای جهانی، ایرانیان بعد از اعراب و آفریقاییان جایگاه سوم تنبی اجتماعی را در جهان به خود اختصاص داده‌اند (بیرانوند، ۱۳۹۴). نتایج پژوهش جوادی‌یگانه و همکاران (۱۳۹۰) نشان داد که میزان تنبی ایرانیان از متوسط جهانی بیشتر است. زیاد بودن تعطیلات در ایران، نمونه‌ای از این نوع تنبی است. ساعت مفید کار در ایران روزانه کمتر از ۲ ساعت است و میزان کار هفتگی ایرانیان به بیشتر از ۱۱ ساعت نمی‌رسد؛ در حالی که میزان کار هفتگی مفید در ژاپن ۴۰ تا ۶۰ ساعت و در کره جنوبی به ۵۴ تا ۷۲ ساعت می‌رسد (زارع شاه‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۷). با توجه به اینکه تنبی اجتماعی مانع برای مشارکت خودجوش و تأثیرگذار جوانان در امور جامعه محسوب می‌شود و این موضوع در فرایند توسعه پایدار نقش منفی و مهمی ایفا می‌کند، لازم است تا عوامل مؤثر بر آن مشخص شود (اثباتی و همکاران، ۱۴۰۱). به استناد آماری که معاونت برنامه و بودجه‌ی کشور از میزان فعالیت و چابکی سازمان‌های دولتی، رشد یافته‌گی استان‌ها و تعامل با صنعت در ۱۶ ساخت و مختلف منتشر کرده است، استان‌های تهران، اصفهان و خراسان فعال‌ترین و استان‌های ایلام، کردستان، سیستان و کهگیلویه و بویراحمد، کم‌تحرک‌ترین استان‌ها محسوب می‌شوند. استان ایلام در اغلب این شاخص‌ها در جایگاه آخر یا ۳ استان آخر قرار دارد. این استان از نظر تعداد شرکت‌های تعاقنی تولید کشاورزی در قیاس با استان‌های غرب کشور و حتی حوزه رویشی زاگرس رتبه آخر را به خود اختصاص داده است (آرایش و طاهری، ۱۳۹۴).

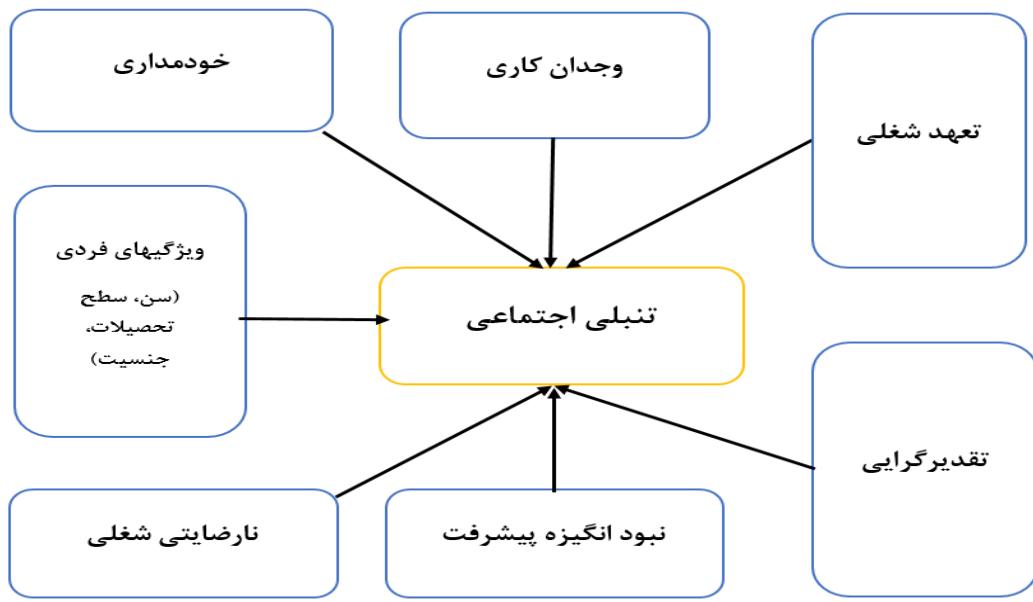
نتایج پژوهش مرادنژادی (۱۳۹۵) نشان داد که عوامل فرهنگی مهم‌ترین عامل رکود کسب و کارهای تعاقنی مستقر در شهرک صنعتی شهرستان ایلام بوده‌اند. به نظر می‌رسد که یکی از دلایل رکود تعاقنی‌های روستایی، وجود تنبی اجتماعی و اهمال کاری در بین مدیران این تعاقنی‌ها باشد. مسئله تنبی اجتماعی در سازمان‌هایی چون تعاقنی‌ها که نیازمند همیاری و کار گروهی هستند، بیش از هر سازمان دیگری خود را نشان می‌دهد. بررسی پیشینه پژوهش نیز نشان می‌دهد که در کشور ما به موضوع تنبی اجتماعی در تعاقنی‌ها کمتر پرداخته شده است، این در حالی است که پژوهش در حوزه تعاقنی‌ها و عوامل تأثیرگذار بر موقوفیت آن‌ها از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است؛ بنابراین با توجه به اهمیت موضوع، سؤال اصلی این پژوهش این

است که وضعیت تنبلی اجتماعی در بین مدیران تعاونی‌های خدماتی رستایی استان ایلام چگونه است؟ و این مؤلفه تحت تأثیر چه عامل و یا عوامل دیگری قرار دارد؟

تئوری‌های گوناگونی راجع به تنبلی اجتماعی و عوامل تأثیرگذار بر آن وجود دارد که هرکدام از آن‌ها مسئله را از زاویه خاصی مورد بررسی قرار داده و سعی نموده‌اند با توجه به زمینه‌های اجتماعی‌شان، چگونگی فراگیر شدن تنبلی اجتماعی را در جامعه و بین افراد مشخص سازند. این تئوری‌ها بر اساس عواملی که مورد تأکید قرار می‌دهند، در سطوح مختلفی قابل رده‌بندی می‌باشند. برخی از آن‌ها در سطح خرد قابل طرح هستند، برخی در سطح میانی و برخی به سطح کلان و جامعه مربوط می‌شوند (زارع شاه‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۷). اثباتی و همکاران (۱۴۰۱) در پژوهشی به با عنوان بررسی میزان تنبلی اجتماعی جوانان و نقش آن در توسعه پایدار بین جوانان شهر تهران پرداختند. آن‌ها نتیجه گرفتند که که میزان تنبلی اجتماعی در سطح متوسط است. بین سن، جنسیت و میزان حمایت اجتماعی خانواده با میزان تنبلی جوانان رابطه معنادار وجود دارد. همچنین مشخص گردید که تنبلی اجتماعی مانع برای مشارکت خودجوش و تأثیرگذار جوانان در امور جامعه محسوب می‌شود و این موضوع در فرایند توسعه پایدار نقش منفی و مهمی ایفا می‌کند. یافته‌های پژوهش حسین‌آبادی و همکاران (۱۴۰۰) در پژوهشی با عنوان اثر اینرسی سازمانی بر سایش اجتماعی و تنبلی اجتماعی دبیران تربیت‌بدنی استان تهران نشان دادند که سکون سازمانی می‌تواند موجب سایش اجتماعی شود و تنبلی اجتماعی را در پی داشته باشد. پورمرادی و مرادنژادی (۱۴۰۰) پژوهشی را با عنوان بررسی رابطه ویژگی‌های روان‌شناختی و جمعیت‌شناختی با تنبلی اجتماعی جوانان رستایی در استان ایلام به انجام رسانده‌اند. آن‌ها بیان کردند که فرهنگ دیوان‌سالاری هم به صورت مستقیم و هم از طریق اجتماعی را تبیین کرده‌اند. فیروزجاییان و شریفی‌مقدم (۱۳۹۹) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین متغیرهای خودداری، بیگانگی تحصیلی، فقدان علاقه و انگیزه به تحصیل با تنبلی دانشجویان رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد. بر اساس نتایج پژوهش حکاک و همکاران (۱۳۹۹) مشخص گردید که فرهنگ دیوان‌سالاری هم به صورت مستقیم و هم از طریق تنبلی سازمانی، زمینه‌ساز اصلی گشتزنی اینترنتی کارکنان است و این سوء رفتار را در آنان تشدید می‌کند. نتایج پژوهش صالحی صدقیانی و همکاران (۱۳۹۹) نشان داد که بین همه ابعاد رهبری پرهیزگارانه و تنبلی اجتماعی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. بر اساس پژوهش حیدری ساریان (۱۳۹۹) مشخص گردید که مهم‌ترین عوامل مؤثر بر کاهش تنبلی اجتماعی جوانان رستایی شامل مؤلفه‌های پاداش مبتنی بر عملکرد، تقویت انگیزش، قداست‌زایی کار و تقویت احساس مسئولیت‌پذیری اجتماعی، تقویت اخلاق اجتماعی و مطلع ساختن رستاییان به ارزش کار و بهبود عدالت اجتماعی و تقویت نهادهای اجتماعی و سیاسی فرآیند است. نتایج پژوهش سپهوند و همکاران (۱۳۹۸) نشان‌دهنده آن است که سرمایه اجتماعی بر طفه‌روی اجتماعی کارکنان و تنبلی سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. محمدياری و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی نشان دادند که کارکنان نامزدی و مؤلفه‌های آن یعنی ترک خدمت مجازی، غفلت از کار، ریاکاری و طفره رفتن از کار بر تنبلی سازمانی دارای تأثیر معناداری می‌باشند. نتایج پژوهش کریمیان‌پور و همکاران (۱۳۹۷) حاکی از آن است که اثر مثبت و مستقیم ویژگی‌های فردی بر سکون‌زدگی شغلی و اثر مستقیم سکون‌زدگی شغلی بر تنبلی سازمانی معنادار است. یافته‌های پژوهش زارع شاه‌آبادی و همکاران (۱۳۹۷) نشان‌دهنده آن است که نبود انگیزه پیشرفت و غضب اخلاقی در سطح خرد و بیگانگی سیاسی و عام‌گرایی در سطح کلان، مهم‌ترین تبیین‌کننده‌های تنبلی اجتماعی در این پژوهش هستند. نتایج پژوهش صالحی صدقیانی و همکاران (۱۳۹۶) حاکی از آن است که بین همه ابعاد سرمایه روان‌شناختی و عملکرد منابع انسانی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. نتایج پژوهش غفاری و رستمیان (۱۳۹۶) با عنوان سکون سازمانی و تنبلی اجتماعی؛ کژکارکردهای فرهنگ‌سازمانی بوروکراتیک، نشان داد که مؤلفه فرهنگ بوروکراتیک بر سکون شناختی، رفتاری، شناختی-اجتماعی، اقتصادی و سیاسی تأثیر مثبت و معناداری دارد. نتایج پژوهش سبکرو و همکاران (۱۳۹۶) میان آن است که خستگی عاطفی و کاهش موفقیت دارای بیشترین تأثیر بر تنبلی اجتماعی بوده‌اند. نتایج پژوهش تکلو و همکاران (۱۳۹۴) با عنوان بررسی ارتباط بین مؤلفه‌های مدل ۵ عاملی شخصیت و تنبلی اجتماعی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی نشان داد که بین تمامی متغیرهای مستقل ویژگی‌های شخصیتی (روان‌نرجوی، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، توافق‌پذیری و باوجودان بودن) به جزء رابطه متغیر انعطاف‌پذیری با متغیر وابسته تنبلی اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد. یافته‌های پژوهش دامغانیان و همکاران (۱۳۹۴) با عنوان بررسی رابطه عدالت سازمانی و تنبلی اجتماعی. نشان داد که عدالت سازمانی با تنبلی اجتماعی

واکاوی عوامل اثرگذار بر تنبیلی اجتماعی در بین مدیران تعاضنی‌های...

کارکنان رابطه منفی و معنادار دارد. یافته‌های پژوهش خدابخشی و همکاران (۱۳۹۴) حاکی از آن است که بین اهمال کاری و فرسودگی شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. جوادی‌یگانه و فولادیان (۱۳۹۰) در پژوهشی نشان دادند که مهم‌ترین عوامل مؤثر بر تنبیلی اجتماعی، تقدیرگرایی، احساس بی‌قدرتی و خودمداری بوده است. نتایج پژوهش هیمت اعلو و همکاران (Himmetoglu *et al.*, 2022) نشان داد که ادراک معلمان از سطح تنبیلی اجتماعی همکارانشان پایین، در حالی که ادراک آن‌ها از عدالت سازمانی و دیده شدن وظایف، بالا بود. بر اساس نتایج پژوهش بخاری و آفتاب (Bokhari & Aftab, 2022) می‌توان گفت که رابطه‌ی منفی قابل توجهی بین وظیفه‌شناسی و طفره رفتان اجتماعی و رابطه مشبّتی بین روان‌نحوی و طفره رفتان اجتماعی وجود دارد. علاوه بر این، این رابطه بین متغیرها زمانی تقویت شد که یک رفتار فردی به عنوان تعدیل‌کننده گنجانده شد. نتایج پژوهش دونگ و فام‌تی (Duong & Pham Thi, 2022) نشان داد که تنبیلی اجتماعی ادراک‌شده تأثیر منفی بر نگرش‌ها و قصد به اشتراک‌گذاری دانش توسط دانشجویان دارد. لین (Lin, 2008) پژوهشی در زمینه‌ی تنبیلی اجتماعی و جهت‌گیری فرهنگی دانشجویان در کلاس درس انجام داد. نتیجه یافته‌های این بررسی نشان داد که جهت‌گیری فرهنگی مهم‌ترین تبیین‌کننده‌ی تنبیلی اجتماعی است و دانشجویانی که گرایش به کار گروهی داشتند کمتر دچار تنبیلی اجتماعی شده‌اند. فورسیس (Forsyth, 2014) در پژوهشی نتیجه گرفته است که متغیرهای اندازه گروه، دشواری کار، قابلیت شناخت عملکرد فردی، غیرضروری بودن کوشش، ارزش نتایج و تفاوت‌های فردی، موجب تنبیلی سازمانی می‌شوند. نتایج پژوهش ینگ و همکاران (Ying *et al.*, 2014) حاکی از آن است که تنبیلی اجتماعی پویایی گروه را تعدیل می‌کند. نتایج پژوهش تاساو و همکاران (Tsaw *et al.*, 2011) نشان می‌دهد که نوع فرهنگ در میزان تنبیلی اجتماعی افراد مهم است. بر همین اساس، این مقاله با توجه به اهداف بیان شده و در نظر گرفتن جامعه مورد مطالعه به بررسی پژوهش‌های مرتبط با موضوع و واکاوی متغیرهایی که می‌توانند بر تنبیلی اجتماعی افرادی که در تعاضنی‌ها مشغول به فعالیت هستند؛ اقدام به تدوین یک چارچوب مفهومی نمود که در زیر نشان داده شده است (نگاره ۱).



نگاره ۱- چارچوب مفهومی پژوهش

روش پژوهش

روش‌شناسی پژوهش توصیفی و از میان روش‌های توصیفی از روش همبستگی استفاده شده است. جامعه آماری این پژوهش شامل ۱۴۳ نفر از مدیران تعاونی‌های خدماتی روستایی استان ایلام می‌باشد. از این تعداد، ۱۰۳ نفر بر اساس جدول کرجسی و مورگان به عنوان حجم نمونه برآورد گردید. روش نمونه‌گیری در این پژوهش تصادفی طبقه‌ای با انتساب متناسب می‌باشد. برای انتخاب نمونه‌های مورد مطالعه، پژوهشگران با توجه به ویژگی‌های اقلیمی، اجتماعی و اقتصادی، شهرستان‌های استان به ۲ طبقه (طبقه اول شامل شهرستان‌های دهلران، مهران، دره شهر، آبدانان، بدره و طبقه دوم شامل شهرستان‌های چرداول، ایوان، سیروان، هلیلان، ایلام، ملکشاهی) تقسیم گردید. پس از آن به صورت تصادفی تعداد ۶ شهرستان به عنوان نمونه انتخاب گردید. در ادامه متناسب با تعداد تعاونی‌های هر شهرستان، نمونه‌های آماری از بین مدیران تعاونی آن شهرستان به صورت تصادفی انتخاب شد. ابزار گردآوری داده‌ها، پرسشنامه‌ی محقق ساخته می‌باشد که روایی آن با نظر ۳ نفر از اعضای هیئت‌علمی دانشگاه ایلام به تأیید رسید. برای سنجش پایایی آن نیز از آلفای کرونباخ استفاده شد. محاسبه این ضریب با استفاده از نرم‌افزار SPSS نسخه ۲۳ انجام شد. مقدار آلفای کرونباخ (میانگین ۹۱/۲) به دست آمده نشان دهنده قابل قبول بودن پایایی ابزار انتخاب است. مقدار آلفای کرونباخ به دست آمده برای هر دسته گویه در جدول ۱ شرح داده شده است.

جدول ۱- مقدار آلفای کرونباخ به دست آمده برای متغیرهای پژوهش

متغیر	تعداد گویه	سازه یا عامل
تبلي اجتماعي	۲۱	۰/۹۰۹
وحدان کاري	۱۶	۰/۷۳۱
خودمداري	۱۹	۰/۷۱۰
تعهد شللي	۵	۰/۸۹۵
نبود انگيزه پيشرفت	۵	۰/۷۴۱
ناراضياتي شغلی	۵	۰/۷۴۷
تقديرگرائي	۷	۰/۷۲۸
ميانگين: ۹۱/۲		

متغیر وابسته در این مطالعه، تبلي اجتماعي (۲۱ گویه) در بین مدیران تعاونی‌های خدماتی روستایی استان ایلام و متغیرهای مستقل پژوهش شامل ویژگی‌های فردی و حرفة‌ای (سن، جنسیت، سطح تحصیلات و سابقه عضویت در تعاونی)، وحدان کاری (۱۶ گویه)، خودمداری (۱۹ گویه)، تقديرگرائي (۷ گویه)، تعهد شللي، نبود انگيزه پيشرفت و ناراضياتي شغلی (هريک ۵ گویه) بود که مخاطبین پاسخ‌های خود را در يك طيف ۵ گزينه‌ای (خيلي کم، کم، متوسط، زياد و خيلي زياد) بيان نمودند. تجزيه و تحليل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۳ انجام شد. در این پژوهش پس از بررسی رابطه بين متغير وابسته با متغیرهای مستقل، برای روش‌شندن ميزان اثر متغیرهای مستقل بر متغير وابسته (تبلي اجتماعي) از تحليل رگرسيون چندگانه استفاده شد.

یافته‌ها و بحث

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد، ۸۷/۴ درصد از پاسخ‌گويان مرد، ۱۰/۷ درصد زن و ۱/۹ درصد به اين سوال پاسخ ندادند. توزيع سنی مدیران تعاونی‌ها نشان می‌دهد که ۱۱/۷ درصد در گروه سنی کمتر از ۳۰ سال، ۱۵/۶ درصد در گروه سنی ۳۰ تا ۴۰ سال، ۴۱/۷ درصد در گروه سنی ۴۱ تا ۵۰ سال و ۳۱/۱ درصد نيز در گروه سنی پنجه سال به بالا قرار دارند. ۸۶/۴ درصد پاسخ‌گويان متأهل و ۱۳/۶ درصد نيز مجرد می‌باشند. بيشترین سطح تحصیلات مربوط به پاسخ‌گويان با مدرک تحصيلي کارشناسی (۵۷/۳) و کمترین سطح تحصیلات مربوط به مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر (۱۳/۶ درصد) می‌باشند. ساير پاسخ‌گويان نيز داراي مدرک تحصيلي کارданی و کمتر (۲۹/۱ درصد) می‌باشند. یافته‌های اين پژوهش نشان می‌دهد که نوع

واکاوی عوامل اثرگذار بر تبلی اجتماعی در بین مدیران تعاضنی‌های...

فعالیت تعاضنی‌های مورد بررسی در زمینه خدمات روسنایی (۶۵/۷ درصد)، خدمات بازرگانی (۳۲/۳ درصد) و توزیع خدمات (۵/۸ درصد) می‌باشد (جدول ۲).

جدول ۲- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب متغیرهای فردی و حرفه‌ای

متغیر	سطح	فراآنی	درصد	درصد معتبر
جنسیت	مرد	۹۰	۸۷/۴	۸۹/۱
	زن	۱۱	۱۰/۷	۱۰/۹
	بی‌پاسخ	۲	۱/۹	-
وضعیت تأهل	متأهل	۸۹	۸۶/۴	-
	مجرد	۱۴	۱۳/۶	-
سطح تحصیلات	کمتر از دبیلم	۵	۴/۸	-
	دبیلم	۱۵	۱۴/۶	-
	کاردانی	۱۰	۹/۷	-
	کارشناسی	۵۹	۵۷/۳	-
	ارشد و بالاتر	۱۴	۱۳/۶	-
ردی سنی (سال)	کمتر از ۳۰	۱۲	۱۱/۷	-
	۴۰ تا ۳۰	۱۶	۱۵/۶	-
	۵۰ تا ۴۱	۴۳	۴۱/۷	-
	۶۰ تا ۵۱	۲۳	۲۲/۳	-
	به بالا	۹	۸/۷	-
نوع فعالیت تعاضنی	خدمات روسنایی	۶۵	۶۳/۱	-
	خدمات بازرگانی	۳۲	۳۱/۱	-
	توزيع خدمات	۶	۵/۸	-

به منظور بررسی پاسخ‌های گروه‌های مورد مطالعه در خصوص وضعیت تبلی اجتماعی؛ ۲۱ گویه طراحی گردید تا مخاطبین پاسخ‌های خود را در یک طیف ۶ گرینهای (هیچ، خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) بیان نمایند. میانگین و انحراف معیار پاسخ‌های کلیه افراد مورد مطالعه در مورد هر یک از گویه‌ها در جدول ۳ آمده است. بر اساس یافته‌های پژوهش مشخص گردید که وضعیت مؤلفه تبلی اجتماعی در بین ۴۲/۷ درصد از پاسخگویان در حد کم و خیلی کم، بوده است. همچنین وضعیت تبلی اجتماعی در بین ۳۷/۹ درصد از مدیران تعاضنی‌های مورد مطالعه در حد متوسط بوده است. بر اساس یافته‌های پژوهش وضعیت تبلی اجتماعی در بین ۱۳/۶ درصد از افراد مورد مطالعه در حد زیاد و در بین ۵/۸ درصد از آنان در حد خیلی زیاد برآورد گردیده است. نتایج نشان می‌دهد که گویه‌های "در سازمان ما تمایل زیادی به کارهای زود بازده وجود دارد"، "در سازمان ما اقبال کارمندان به کار طولانی‌مدت و سخت بسیار پایین است" و "در سازمان ما اشتیاق به کار و فعالیت کم است"، ۳ رتبه برتر را به خود اختصاص داده و همچنین گویه‌های "در سازمان ما کارمندان از هر فرصتی برای استفاده از اضافه کاری بی‌مورد استفاده می‌کنند"، "کارمندان سازمان ما نوعاً کارگریزند" و "کارمندان سازمان ما در انجام وظایفشان سهل‌انگارند"، ۳ رتبه آخر را به خود اختصاص داده‌اند.

در جدول ۴ وضعیت متغیر تبلی اجتماعی افراد در سطوح متوسط، کم و خیلی کم محاسبه گردیده است. یافته‌ها نشان داد که وضعیت تبلی اجتماعی در بین ۵۹/۲ درصد از پاسخگویان در حد متوسط و کمتر از آن بوده است. در جدول ۵ توصیف گویه‌های مربوط به متغیرهای مستقل پژوهش بر اساس ضرایب پراکندگی آورده شده است. یافته‌ها نشان داد که، وجود کاری، نارضایتی کاری، انگیزه پیشرفت، تعهد شغلی و خودمداری در بیش از ۷۳ درصد افراد مورد مطالعه، در حد متوسط بوده است. سطح مؤلفه تقدیرگرایی نیز در بین پاسخگویان در سطح خیلی کم برآورد گردید.

علوم ترویج و آموزش کشاورزی ایران / جلد ۱۹ / شماره ۲ / ۱۴۰۲ صص

جدول ۳- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب پاسخ به گویه‌های تنبیه اجتماعی

اولویت	ضریب تعییرات	انحراف معیار	میانگین رتبه‌ای	گویه‌ها
۱	۰/۴۳	۱/۵۲۶	۳/۶	در سازمان ما تمایل زیادی به کارهای زودبازد وجود دارد.
۲	۰/۴۹	۱/۳۷۴	۲/۸	در سازمان ما اقبال کارمندان به کار طولانی مدت و سخت بسیار پایین است.
۳	۰/۵۱	۱/۵۲۷	۳/۰	در سازمان ما اشتیاق به کار و فعالیت کم است.
۴	۰/۵۲	۱/۳۳۴	۲/۶	در سازمان ما سیستم نظارتی ضعیفی برقرار است.
۴	۰/۵۲	۱/۴۶۴	۲/۸	در سازمان ما زمان ارزش چندانی ندارد.
۵	۰/۵۵	۱/۵۹۷	۲/۹	مدیران سازمان ما تمایل و رغبت چندانی به تغییر وضعیت فعلی ندارند.
۵	۰/۵۵	۱/۵۵۶	۲/۸	فضای کاری سازمان ما کسل‌کننده و خسته‌کننده است.
۵	۰/۵۵	۱/۴۸۷	۲/۷	در سازمان ما مدیران عادت دارند تصمیم‌گیری‌ها را به تعویق بیندازند.
۶	۰/۵۷	۱/۳۱۹	۲/۳	مدیران سازمان ما بیش از اندازه فرآیندهای کاری را ساده کرده‌اند.
۷	۰/۶۲	۱/۵۵۹	۲/۵	در سازمان ما هیچ توجهی به نظام شایسته‌سالاری نمی‌شود.
۸	۰/۶۶	۱/۵۴۴	۲/۳	کارمندان سازمان ما به مسائل و مشکلات سازمان بی‌تفاوت‌اند.
۹	۰/۶۷	۱/۵۲۸	۲/۳	کارمندان سازمان ما تمایلی به انجام کارهای گروهی و مشارکتی ندارند.
۱۰	۰/۷۰	۱/۵۰۹	۲/۲	کارمندان سازمان ما نوعاً کارگری‌زنند.
۱۱	۰/۷۱	۱/۵۰۸	۲/۱	کارمندان سازمان ما در انجام وظایف‌شان سهل‌انگارند.
۱۲	۰/۷۴	۱/۴۰۲	۱/۹	در سازمان ما کارکنان از قبیل مستولیت سریاز می‌زنند.
۱۳	۰/۷۸	۱/۷۲۳	۲/۲	در سازمان درصد زیادی از کارمندان تنبل و ذاتاً بی‌خیال‌اند.
۱۴	۰/۸۶	۱/۵۹۰	۱/۹	در سازمان ما میزان غیبت کارمندان زیاد است.
۱۵	۰/۹۱	۱/۶۷۳	۱/۸	در سازمان ما بی‌عدالتی و تبعیض به کرات مشاهده می‌شود.
۱۵	۰/۹۱	۱/۶۹۸	۱/۹	در سازمان ما کارمندان از هر فرستی برای استفاده از اضافه‌کاری بی‌مورد استفاده می‌کنند.
۱۶	۰/۸۲	۱/۵۷۱	۱/۷	در سازمان ما کارمندان احساس خوبی نسبت به انجام کار ندارند.
۱۷	۱	۱/۵۸۱	۱/۶	مدیران سازمان ما نوعاً از افراد تملق‌گو و چاپلوس استقبال می‌کنند.

جدول ۴- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب پاسخ به گویه‌های تنبیه اجتماعی

میانگین رتبه‌ای	جمع کل	خیلی زیاد	زیاد	متوسط	کم	خیلی کم
۲/۹	۲/۹	۳				
۴۰/۸	۳۷/۹	۳۹				
۸۰/۶	۳۹/۸	۴۱				
۹۴/۲	۱۳/۶	۱۴				
۱۰۰	۵/۸	۶				
	۱۰۰	۱۰۳				

هیچ: ۰ کم: ۱ خیلی کم: ۲ متوسط: ۳ زیاد: ۴ خیلی زیاد: ۵

واکاوی عوامل اثرگذار بر تبلی اجتماعی در بین مدیران تعاوونی‌های...

جدول ۵- توزیع فراوانی پاسخگویان بر حسب پاسخ به گویه‌های متغیرهای مستقل پژوهش

اولویت	ضریب پراکندگی	انحراف معیار	میانگین رتبه‌ای	گویه‌ها
۱	۰/۳۵	۱/۳۴۱	۲/۸	من سعی می‌کنم همه کارهای خود را به بهترین نحو انجام دهم.
۲	۰/۳۶	۱/۱۲۲	۲/۱	من فرد بسیار شایسته و کلاری هستم.
۲	۰/۳۶	۱/۳۸۲	۲/۸	من برای دستیابی به هدف خود سخت تلاش می‌کنم.
۳	۰/۳۷	۱/۳۳۲	۳/۶	من دارای اهداف روشن و مشخصی هستم و برای دستیابی به آن‌ها طبق برنامه منظمی عمل می‌کنم.
۳	۰/۳۷	۱/۲۷۵	۳/۴	من خود را درباره حوادث جاری مطلع نگهداشت و معمولاً تصمیمات عاقلانه‌ای اتخاذ می‌کنم.
۴	۰/۳۸	۱/۲۷۹	۳/۳	من در کار خود فردی مؤثر و کارآمدم.
۵	۰/۳۹	۱/۳۷۰	۳/۶	من تلاش می‌کنم تمام چیزهایی را که می‌توانم؛ بدست آورم.
۶	۰/۴۳	۱/۴۱۷	۳/۳	من از جمله افراد «معتاد به کار» هستم که نمی‌توانند هرگز بیکار بنشینند.
۷	۰/۴۸	۱/۴۱۷	۳	من به محظاً بودن و داشتن عقل سلیمان مشهورم.
۸	۰/۵۱	۱/۴۶۳	۲/۹	من برای درستی قضاوتم به خودم می‌بالم.
۹	۰/۵۵	۱/۵۰۴	۲/۷	من احساس نمی‌کنم مجبورم با دیگران رقابت نموده و از آن‌ها بهتر عمل کنم.
۱۰	۰/۶۸	۱/۴۳۲	۲/۱	هرگاه برنامه‌ای را برای اصلاح پاره‌ای از رفتارهای خود شروع می‌کنم، معمولاً بعد از چند روز آن را کنار می‌گذارم.
۱۱	۰/۶۹	۱/۵۲۱	۲/۲	من غالباً بدون آمادگی کافی در موقعیت‌های مختلف حاضر می‌شوم.
۱۲	۰/۸۸	۱/۲۶۰	۱/۴	من مسئولیت‌های اجتماعی از قبیل رأی دادن را خیلی جدی نمی‌گیرم.
۱۳	۰/۹۶	۱/۵۱۸	۱/۶	من ظاهراً در هیچ کاری موفق نمی‌شوم.
۱۴	۱/۰۸	۱/۵۲۵	۱/۴	من آدم راحت طلب و تبلی هستم.
۱	۰/۳۷	۱/۴۵۵	۳/۹	در زندگی آموخته‌ام که بهجای اعتماد به دیگران، فقط به خدا توکل کنم.
۲	۰/۳۸	۱/۲۵۶	۳/۳	معمولًاً با یک یا دو برخورد با هر کس یا هر چیزی می‌توانم آن را بشناسم و درباره‌اش نظر دهم.
۲	۰/۳۸	۱/۳۵۰	۳/۵	سعی می‌کنم در هر موضوعی نظرم را بیان کنم.
۲	۰/۳۸	۱/۳۳۵	۳/۵	در جامعه باید سعی کنید که خودت گلی به خودت را آب ببرون بکشی چون دیگران فقط به فکر خودشان هستند.
۳	۰/۴۰	۱/۳۳۱	۳/۴	عمل کامل به سنت‌ها و آداب اجتماعی که به ما رسیده و یا بزرگان گفته‌اند باعث خوشبختی می‌شود.
۳	۰/۴۰	۱/۱۸۶	۳	درجایی که بر سر اعتقادات و باورهایم بحث کنند نمی‌مانم.
۳	۰/۴۰	۱/۴۲۶	۳/۵	احساس می‌کنم که اگر به فکر خودم نباشم از دیگران عقب می‌مانم.
۴	۰/۴۴	۱/۳۰۵	۳	به قضایات‌هایی که درباره موضوعات مختلفی کنند اطمینان دارم.
۵	۰/۴۶	۱/۵۶۲	۲/۴	وقتی می‌بینم که پلیس در هم‌جا حضور دارد احساس امنیت می‌کنم.
۶	۰/۵۴	۱/۳۵۰	۲/۵	از این‌که به دنبال منافع شخصی خودم باشم ناراضی نیستم، همه همین کار را می‌کنند.
۶	۰/۵۴	۱/۵۲۳	۲/۸	بعضی از آدمها ذاتاً خوب هستند و برخی هم بالعکس ذاتاً بد هستند.
۷	۰/۵۷	۱/۴۷۲	۲/۶	اگر مسئول جایی باشم حتماً کار دوستان و آشنايانی را که به من مراجعه می‌کنند زودتر راه می‌اندازم.
۸	۰/۶۱	۱/۵۱۴	۲/۵	رهبران جامعه آدمهای خاص و منحصر به فردی هستند که کس دیگری نمی‌تواند مثل آن‌ها باشد.
۸	۰/۶۱	۱/۵۸۲	۲/۶	کمتر به اعتقادات هم شک می‌کنم.
۹	۰/۶۴	۱/۴۸۲	۲/۳	روابط نزدیک با دیگران باعث کدورت و ناراحتی می‌شود. دوری و دوستی بهتر است.
۱۰	۰/۸۴	۱/۶۷۰	۲	حکومتی را دوست دارم که با قاطعیت و حتی خشونت با سرکشی مردم مقابله کند.
۱۱	۰/۸۷	۱/۷۳۸	۲	اگر بیکار باشم و کسی از بستگان با آشنايان هم در جایی مسئولیتی به دست بیاورد، توقع دارم که برای من کاری دست‌پا کند.
۱۲	۰/۹۱	۱/۷۵۳	۱/۹	بدون دین و سنت هم می‌توانم مسیر درست زندگی ام را تعیین کنم.
۱۳	۱/۹۵	۳/۳۳۸	۱/۷	همیشه در پی ثروت بادآورده و یکشیبه بوده‌ام.

ادامه جدول ۵

اولویت	ضریب پراکندگی	انحراف معیار	میانگین رتبه‌ای	گویه‌ها
۱	۰/۶۹	۱/۶۰۸	۲/۳	هر کس از اول یک روزی و قسمتی دارد.
۲	۰/۷۲	۱/۶۰۵	۲/۲	هر کس سرنوشتی دارد که نمی‌تواند از آن فرار کند.
۳	۰/۷۴	۱/۷۶۶	۲/۴	تقدیر هر چه باشد همان می‌شود.
۳	۰/۷۴	۱/۶۱۲	۲/۲	هر کس اقبالی دارد که از اول معلوم است.
۴	۰/۸۴	۱/۶۳۹	۲	سرنوشت هر کس از اول روی پیشانی اش نوشته شده است.
۵	۰/۸۷	۱/۵۳۷	۱/۸	خوشبختی‌ها و بدبختی‌ها مادرست خودمن نیست.
۶	۰/۹۴	۱/۴۶۵	۱/۶	هر کس هرچه دارد از بند قنداقش دارد.
۱	۰/۳۲	۱/۲۲۶	۳/۸	من به کار خود علاوه‌مندم.
۲	۰/۳۶	۱/۲۳۳	۳/۴	من از همکاران خود راضی هستم.
۳	۰/۴۰	۱/۲۰۷	۳/۱	من از زمان کاری خودم کاملاً راضی هستم.
۴	۰/۴۷	۱/۵۲۲	۳/۲	به نظر من میزان پاداشی که برای شغل من پرداخت می‌شود در مقابل زحماتم ناجیز است.
۵	۰/۶۵	۱/۵۴۱	۲/۴	من از امکانات و تسهیلات ابزاری که برای پیشبرد شغل در اختیارم هست، راضی هستم.
۱	۰/۵۷	۱/۴۵۲	۲/۶	حقوق و دستمزد کافی در قبال کاری که انجام می‌دهم به من داده نمی‌شود. همین باعث می‌شود بایی انگیزگی آن را انجام دهم.
۲	۰/۶۳	۱/۳۹۶	۲/۲	از اینکه دیگران برای کار من ارزشی و احترامی قائل نیستند، انگیزه‌ای برای پیشرفت نمی‌بینم.
۲	۰/۶۳	۱/۶۰۶	۲/۵	از اینکه می‌بینم دیگران از من کمتر کار می‌کنند ولی از حقوق و مزایای بیشتری بهره‌مند می‌شوند، دیگر میل و رغبتی برای پیشرفت کار خود نمی‌بینم.
۳	۰/۷۲	۱/۵۲۵	۲/۱	از اینکه می‌بینم دیگران کارشان را به خوبی انجام نمی‌دهند، برای من هم انگیزه‌ای باقی نمی‌ماند که کارم را به نحو احسن انجام دهم.
۴	۰/۷۴	۱/۵۲۲	۲/۱	تخصص من ربطی به کاری که انجام می‌دهم ندارد، همین باعث شده با بی‌علاقگی کارم را انجام دهم.
۱	۰/۴۱	۱/۲۸۹	۳/۲	از اینکه در این شغل خدمت می‌کنم خوشحال هستم.
۲	۰/۴۶	۱/۴۷۷	۳/۲	از اینکه در باره شغل خودم با دیگران صحبت می‌کنم لذت می‌برم.
۳	۰/۵۰	۱/۴۹۸	۳	خیلی خوشحال می‌شوم که باقی دوران اشتغال خود را در این شغل بگذرانم.
۴	۰/۵۷	۱/۳۹۴	۲/۴	فکر می‌کنم به همان راحتی که به این شغل وابسته شدم نمی‌توانم به شغل دیگری وابسته شوم.
۵	۰/۵۸	۱/۴۳۸	۲/۵	در صورت ترک شغل و اینکه چه چیزی پیش خواهد آمد تأسف می‌خورم، حتی اگر شغل دیگری در انتظارم باشد.

تحلیل میزان همبستگی بین تنبلی اجتماعی و متغیرهای مستقل بژووهش

به منظور بررسی رابطه بین متغیرها از آزمون اسپیرمن استفاده و ضرایب مربوطه محاسبه گردیده است. در جدول ۶، متغیرها، مقیاس متغیرها، ضرایب همبستگی و سطح معنی‌داری آن‌ها ارائه شده است. همانگونه که در جدول ۵ آمده است، رابطه متغیرهای وجودان کاری، خودداری، نارضایتی شغلی، نبود انگیزه پیشرفت و تعهد شغلی با متغیر وابسته تنبلی اجتماعی معناداری بوده و کلیه فرضیه‌های مرتبط با این مؤلفه‌ها تأیید گردید. همچنین مشخص گردید که رابطه بین متغیرهای مستقل سن، سابقه عضویت، سطح تحصیلات و تقدیرگرایی و متغیر وابسته تنبلی اجتماعی معنادار نبوده است؛ بنابراین کلیه فرضیه‌های مذکور رد گردید (جدول ۶).

واکاوی عوامل اثرگذار بر تنبیلی اجتماعی در بین مدیران تعاضی های...

جدول ۶- میزان همبستگی متغیرهای مستقل و متغیر وابسته (تبنی اجتماعی)

متغیر اول	مقیاس	متغیر	مقیاس	متغیر دوم	
				سطح معنی داری	ضریب همبستگی اسپیرمن
سن	فاصله ای	تبنی اجتماعی	تبنی اجتماعی	۰/۷۰۱	۰/۰۳۹
سابقه	فاصله ای	تبنی اجتماعی	تبنی اجتماعی	۰/۶۶۸	-۰/۰۴۳
تحصیلات	تبنی اجتماعی	تبنی اجتماعی	تبنی اجتماعی	۰/۳۷۵	۰/۰۸۸
وچنان کاری	تبنی اجتماعی	تبنی اجتماعی	تبنی اجتماعی	۰/۰۰۴	-۰/۲۷۸**
خدمدمداری	تبنی اجتماعی	تبنی اجتماعی	تبنی اجتماعی	۰/۰۰۵	۰/۲۷۷**
تقدیرگرایی	تبنی اجتماعی	تبنی اجتماعی	تبنی اجتماعی	۰/۶۲۳	۰/۰۴۹
نارضایتی شغلی	تبنی اجتماعی	تبنی اجتماعی	تبنی اجتماعی	۰/۰۲۴	۰/۰۲۰*
نیبد انگیزه پیشرفت	تبنی اجتماعی	تبنی اجتماعی	تبنی اجتماعی	۰/۰۰۳	۰/۲۹۷**
تعهد شغلی	تبنی اجتماعی	تبنی اجتماعی	تبنی اجتماعی	۰/۰۰۳	-۰/۲۸۵**

* معنی داری در سطح ۵ درصد خطای ** معنی داری در سطح ۱ درصد خطای

تحلیل رگرسیونی اثر متغیرهای مستقل پژوهش بر تبنی اجتماعی

پس از بررسی رابطه بین متغیرهای پژوهش با هدف روشن شدن میزان اثر متغیرهای مستقل بررسی شده بر متغیر وابسته تبنی اجتماعی اقدام به تحلیل رگرسیون گردید. یکی از مفروضات رگرسیون مستقل بودن خطاها از یکدیگر است (تفاوت بین مقادیر واقعی و مقادیر پیش‌بینی شده توسط معادله رگرسیون). درصورتی که خطاها با یکدیگر همبستگی داشته باشند، امکان استفاده از رگرسیون وجود ندارد. بهمنظور بررسی استقلال خطاها از یکدیگر از آزمونی به نام آزمون دوربین-واتسون استفاده می‌شود. از آنجایی که فرض H_0 بر عدم همبستگی بین خطاها تأکید دارد، چنانچه این آماره در بازه $1/5$ تا $2/5$ قرار گیرد فرض H_0 پذیرفته می‌شود. در غیر این صورت H_0 رد می‌شود، یعنی بین خطاها همبستگی وجود دارد. با توجه به جدول ۷ و مقدار آماره دوربین-واتسون ($1/۹۴۶$)، فرض استقلال بین خطاها پذیرفته است و می‌توان از رگرسیون استفاده کرد. در این پژوهش از رگرسیون چندگانه به روش گام به گام استفاده شده است. روش گام به گام روشی است که در آن قوی‌ترین متغیرها یک به یک وارد معادله می‌شوند و این کار تا زمانی ادامه می‌یابد که خطا آزمون معناداری به $0/۰۵$ برسد. با استفاده از رگرسیون چندگانه می‌توان رابطه موجود بین مجموعه‌ای از متغیرها را به شیوه‌ای مطالعه نمود که در آن روابط موجود بین متغیرهای مستقل نیز مورد ملاحظه قرار گیرد. وظیفه رگرسیون این است که به تبیین واریانس متغیر وابسته کمک نماید و این وظیفه تا حدودی از طریق برآورد مشارکت متغیرها (۲ یا چند متغیر مستقل) در این واریانس به انجام می‌رسند.

جدول ۷- خلاصه آماری مدل رگرسیونی مربوط به برآذش مدل تبنی اجتماعی

گام	ضریب همبستگی چندگانه ^a	R	R Square	ضریب تعیین تغییر شده ^b	Adjusted R Square	Durbin Watson
اول	۰/۴۸۱	۰/۳۳۷	۰/۳۱۴	۰/۴۴۳	۰/۴۴۳	
دوم	۰/۵۲۳	۰/۴۶۲	۰/۴۷۲	۰/۴۷۲	۰/۴۴۳	
سوم	۰/۵۴۹	۰/۴۸۱	۰/۵۳۱	۰/۵۳۱	۰/۴۴۳	
چهارم	۰/۵۹۱	۰/۵۵۸				۱/۹۴۶

جدول ۸- سطوح معنی داری و میزان تأثیر متغیرهای وارد شده در مدل

Sig.	t	استاندارد شده	ضریب رگرسیونی استاندارد	ضریب رگرسیونی استاندارد	گامها و متغیرهای وارد شده
			Beta	Std. Error	B
.0000	4.26			.5630	.2263
.0000	2.36		.0245	.0446	1.161
.0001	3.36		.0252	.0348	.0967
.0021	3.61		.0278	.0261	.0839
.0034	4.36		.0293	.0205	.0614

(تحلیل رگرسیون گام به گام در این پژوهش تا ۴ گام پیش رفته است (جدول‌های ۷ و ۸). در گام اول متغیر نبود انگیزه پیشرفت وارد معادله شده است که میزان ضریب همبستگی آن (R) با متغیر تبلی اجتماعی 0.481 به دست آمده است. در این مرحله میزان ضریب تعیین (R^2) برابر با 0.327 و ضریب تعیین تعديل شده (R^2_{Adj}) 0.314 به دست آمده است که معنی و مفهوم آن این است که در مرحله اول $31/4$ درصد از کل تغییرات تبلی اجتماعی وابسته به مؤلفه نبود انگیزه پیشرفت می‌باشد. در گام دوم، با وارد شدن متغیر تعهد شغلی، ضریب همبستگی چندگانه (R) به 0.523 ، ضریب تعیین (R^2) به 0.462 و ضریب تعیین تعديل شده (R^2_{Adj})، به 0.443 افزایش یافت. به عبارت دیگر، $44/3$ درصد از تغییرات متغیر تبلی اجتماعی بهوسیله ۲ متغیر وارد شده در مدل یعنی (نبود انگیزه پیشرفت و تعهد شغلی) تبیین می‌شود. در گام سوم، با وارد شدن متغیر وجودن کاری، ضریب همبستگی چندگانه (R) به 0.549 ، ضریب تعیین (R^2) به 0.481 و ضریب تعیین تعديل شده (R^2_{Adj})، به 0.472 افزایش یافته است. به عبارت بهتر، $47/2$ درصد از تغییرات متغیر تبلی اجتماعی بهوسیله ۳ متغیر وارد شده در مدل (نبود انگیزه پیشرفت، تعهد شغلی و وجودن کاری) تبیین می‌شود. در گام چهارم، با وارد شدن متغیر چهارم یعنی نارضایتی شغلی، ضریب همبستگی چندگانه (R) به 0.591 ، ضریب تعیین (R^2) به 0.558 و ضریب تعیین تعديل شده (R^2_{Adj})، به 0.531 افزایش یافته است. به عبارت دیگر، $53/1$ درصد از تغییرات متغیر تبلی اجتماعی بهوسیله ۴ متغیر وارد شده در مدل (یعنی نبود انگیزه پیشرفت، تعهد شغلی، وجودن کاری و نارضایتی شغلی) تبیین می‌شود؛ بنابراین می‌توان بیان کرد که در $46/9$ درصد از نوسانات تأثیرگذار بر سطح متغیر تبلی اجتماعی در بین نمونه مورد مطالعه به عواملی وابسته است که در این پژوهش مورد بررسی قرار نگرفته‌اند. همچنین، نتایج نشان می‌دهد که به ازای افزایش ۱ واحد انحراف استاندارد در متغیر نبود انگیزه پیشرفت؛ میزان تبلی اجتماعی به میزان 0.314 واحد انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت و به ازای افزایش ۱ واحد انحراف استاندارد در متغیر تعهد شغلی؛ سطح تبلی اجتماعی به میزان 0.443 واحد انحراف استاندارد تعیین می‌گردد که به ازای افزایش ۱ واحد انحراف استاندارد در متغیر وجودن کاری؛ سطح تبلی اجتماعی به میزان 0.472 واحد انحراف استاندارد و به ازای افزایش ۱ واحد انحراف استاندارد در متغیر نارضایتی شغلی؛ سطح تبلی اجتماعی به میزان 0.531 واحد انحراف استاندارد تعیین خواهد یافت.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتایج نشان داد که تأثیر نارضایتی شغلی مدیران تعاونی‌های خدماتی روستایی بر تبلی اجتماعی آن‌ها مثبت و معناداری می‌باشد. پژوهش‌های سامانی و همکاران (۱۳۹۶)، زارع شاه‌آبادی و همکاران (۱۳۹۷) و سپهوند و محمدیاری (۱۳۹۴) نیز نشان دادند که رضایت شغلی بر طفره‌روی کارکنان تأثیرگذار است. نظر به اینکه در این پژوهش برای بررسی وضعیت رضایت‌شغلی مدیران تعاونی‌های خدماتی روستایی از مؤلفه‌هایی همانند رضایت از همکاران، رضایت از کار، رضایت از درآمدهای شغل استفاده شده است، می‌توان نتیجه گرفت که ماهیت فعالیت‌هایی که در حال حاضر تعاونی‌ها در حال انجام آن هستند و ترکیب اعضای شاغل و میزان درآمد این تعاونی‌ها مورد رضایت افراد مطالعه نبوده است و این موارد سبب رفتار تبلی اجتماعی در آن‌ها گردیده است؛ بنابراین پیشنهاد می‌گردد اداره تعیون کار و رفاه اجتماعی با همکاری اداره تعیون روستایی استان ایلام موارد زیر را در دستور کار خود قرار دهند.

واکاوی عوامل اثرگذار بر تنبی اجتماعی در بین مدیران تعاضی های...

شناسایی فرصت های کارآفرینانه جدید برای فعالیت تعاضی های روستایی و همچنین ورود تعاضی ها به عرصه های نوین دارای مزیت نسبی در استان و افزایش جذابیت شغلی تعاضی های روستایی با هدف افزایش بهرهوری مالی این تعاضی ها و افزایش رضایتمندی اعضاء و مدیران برای کار و تلاش بیشتر.

بررسی وضعیت همکاری و همدلی اعضای هیئت مدیره تعاضی های روستایی و برنامه ریزی برای تغییر در ترکیب اعضای هیئت مدیره تعاضی ها در راستای رسیدن به ترکیب های بهینه نیروی انسانی موجود و افزایش رضایتمندی نیروی انسانی آن ها.

نتایج این پژوهش نشان داد که نبود انگیزه پیشرفت در بین مدیران تعاضی های خدماتی روستایی بر تنبی اجتماعی آن ها مثبت و معناداری است. پژوهش زارع شاه آبادی و همکاران (۱۳۹۷)، نیز حاکی از این است که نبود انگیزه پیشرفت بر تنبی اجتماعی کارکنان تأثیرگذار است. مک کلند (McClelland, 1965) معتقد است که نیاز به پیشرفت، انگیزه اصلی توسعه هی اقتصادی کشورها بوده و در تصمیم گیری فرد برای کارآفرین شدن تأثیر بسزایی دارد. نظر به نتایج این پژوهش در خصوص وضعیت پایین انگیزه پیشرفت مدیران تعاضی های خدماتی روستایی و همچنین تأثیر نبود انگیزه پیشرفت افراد مطالعه بر تنبی اجتماعی آن ها، پیشنهاد می گردد موارد زیر در دستور کار اداره تعاضون کار و رفاه اجتماعی و اداره تعاضون روستایی استان ایلام قرار گیرد:

تولید برنامه های رادیویی، تلویزیونی و مستند از فعالیت های تعاضی های روستایی در استان ایلام با هدف ارزش نهادن به فعالیت های تعاضی های روستایی و بالا بردن ارزش کار افرادی که در این حوزه به فعالیت مشغول هستند. ورود تعاضی ها به فعالیت های متعدد و جدید یکی از سازوکارهای افزایش انگیزه پیشرفت اعضای این تعاضی هاست؛ بنابراین پیشنهاد می شود که اداره تعاضون کار و رفاه اجتماعی و اداره تعاضون روستایی استان ایلام با استفاده از دیدگاه افراد متخصص در حوزه کسب و کار و کارآفرینی زمینه های جدیدی را برای ورود تعاضی ها به فعالیت های اقتصادی درون استانی و برون استانی شناسایی نمایند.

یکی دیگر از سازوکارهای افزایش انگیزه پیشرفت در بین مدیران تعاضی های روستایی، بالا بردن میزان اثرگذاری ایده ها و همکری های آن ها در سیاست گذاری و برنامه ریزی برای تعاضی های روستایی است؛ بنابراین پیشنهاد می شود اداره تعاضون کار و رفاه اجتماعی و اداره تعاضون روستایی استان ایلام در طول سال، اقدام به برگزاری نشست هایی با هدف استفاده از دیدگاه ها و پیشنهادهای مدیران و اعضای هیئت مدیره تعاضی های روستایی نمایند.

بررسی مجدد مدیران برای حضور در هیئت مدیره تعاضی های روستایی و برنامه ریزی برای بازنگری در ترکیب هیئت مدیره هایی که دارای تخصص مرتبط با زمینه فعالیت این تعاضی ها نیستند و تلاش برای قرار گرفتن افرادی با تخصص های مناسب با حوزه فعالیت این تعاضی ها در ترکیب هیئت مدیره آن ها.

تدوین سازوکارهای قانونی مناسب برای پرداخت پاداش های مناسب به آن دسته از اعضای هیئت مدیره های که تعاضی های آن ها دارای بهرهوری مناسبی نسبت به سایر تعاضی های روستایی می باشدند.

مطالعات انجام گرفته در زمینه مدیریت رفتار سازمانی نشان می دهد که اگر نیروی انسانی احساس وظیفه و تعهد به سازمان نداشته باشد و توانمندی های خود را برای پیشبرد اهداف سازمان به کار نگیرد، سازمان از رسیدن به اهداف خود بازخواهد ماند (زارعی متین، ۱۳۹۳). تعهد شغلی فرد، انجام وظایف و مسئولیت های شغلی و انجام درست و معقول کار در نبود فرد ناظر است (گمینیان، ۱۳۸۳). نتایج مطالعات کیم و برایمر (Kim & Brymer, 2010) نشان داد که ارتباط معناداری بین تعهد شغلی و عملکرد وجود دارد. مطالعاتی که تاکنون در زمینه اخلاق کاری یا رفتارهای اخلاقی در سازمان انجام شده است نشان می دهد اخلاق کاری بر تعهد تأثیری مستقیم و مستبد دارد (Komari & Djafar, 2013). بنابراین نظر به نتایج این پژوهش در خصوص وضعیت پایین تعهد شغلی مدیران تعاضی های خدماتی روستایی و همچنین تأثیر تعهد شغلی افراد مطالعه بر تنبی اجتماعی آن ها، پیشنهاد می گردد:

اداره تعاضون کار و رفاه اجتماعی و اداره تعاضون روستایی استان ایلام با یک بررسی کارشناسی و پژوهشی عوامل مؤثر بر تعهد شغلی اعضای هیئت مدیره تعاضی های روستایی استان ایلام را شناسایی نمایند تا با شناخت آن ها نسبت به تدوین راهکارهای

کارشناسی برای افزایش تعهد شغلی اعضای هیئت مدیره تعاونی‌های روستایی و پیامد آن کاهش تنبلی اجتماعی آن‌ها اقدام شود.

در فرهنگ کاری هر جامعه یا سازمان، اصطلاح وجودن کاری مطرح می‌شود. وجودن کاری عاملی است که باعث ایجاد نظم در کار و احساس انجام‌وظیفه در افراد می‌شود (ابطحی، ۱۳۷۴). بنابراین نظر به نتایج این پژوهش در خصوص وضعیت پایین وجودن کاری مدیران تعاونی‌های خدماتی روستایی و همچنین تأثیر وجودن کاری افراد مورد مطالعه بر تنبلی اجتماعی آن‌ها که در تحقیقات محمد حسین‌پور و همکاران (۱۳۹۳) نیز مورد تأیید قرار گرفته است و نیز با توجه به اهمیت نقش نهاد خانواده در درونی کردن رفتارهای سازگار با توسعه، پیشنهاد می‌شود اداره تعاون کار و رفاه اجتماعی و اداره تعاون روستایی استان ایلام با همکاری اداره آموزش و پرورش استان و بهره‌گیری از اساتید مجرب دانشگاهی و تولید برنامه‌های رادیویی و تلویزیونی پرمحتوا نسبت به تقویت متغیرهای تأثیرگذار بر وجودن کاری همانند افزایش نظم و انضباط و وقت‌شناختی در درون خانواده‌ها اقدام نمایند. معیدفر (۱۳۸۰) در مطالعات خود اشاره نموده است؛ والدینی که انضباط و وجودن کاری قوی دارند و آن را جزو ارزش‌های خانوادگی خود محسوب می‌کنند، فرزندان خویش را قویاً بهسوی برخوردار شدن از انضباط و وجودن کاری می‌کشانند. همچنین نتایج پژوهش‌های افجه (۱۳۷۶) و بلوستین و همکاران (Blustein *et al.*, 1991) بر اهمیت نقش خانواده‌ها برای آموزش نظم برای بالا بردن وجودن کاری فرزندان تأکید کرده‌اند.

منابع

- ابطحی، ح. (۱۳۷۴). مدیریت نیروی انسانی رشته مدیریت. اصفهان: انتشارات دانشگاه پیام نور.
- اثباتی، ن.، زارع، ز.، و هاشم‌زهی، ن. (۱۴۰۱). بررسی میزان تنبلی اجتماعی جوانان و نقش آن در توسعه پایدار (مورد مطالعه: جوانان شهر تهران). *مجله مطالعات توسعه اجتماعی ایران*، دوره ۱۴، شماره ۵۴، صص ۱۶۸-۱۵۹.
- آرایش، م. ب.، و طاهری، م. ر. (۱۳۹۴). شناسایی موانع توسعه شرکت‌های تعاونی عشایری استان ایلام از دیدگاه اعضای تعاونی‌ها. *مجله روستا و توسعه*، دوره ۱۸، شماره ۴، صص ۷۴-۵۷. Doi:10.30495/JISDS.2022.67156.11724.15۹
- اعتمادی، م.، غفاری، م.، و خراسانی، ا. (۱۳۹۳). طفره‌روی اجتماعی و عدالت سازمانی. *فصلنامه بهداشت و تحقیقات بهداشتی*، دوره ۱۲، شماره ۴، صص ۱۰۶-۹۵. URL: <http://sjspsh.tums.ac.ir/article-1-5208-fa.html>
- افجه، س. ع. ا. (۱۳۷۶). بررسی عوامل مؤثر بر وجودن کاری و انضباط اجتماعی در کارکنان. *آنالیز پژوهشی مدیریت*، دوره ۹، شماره ۴، صص ۳۶-۱۷.
- بیرانوند، ف. (۱۳۹۴). عوامل مؤثر بر تنبلی اجتماعی. *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*، دانشگاه یزد.
- پورصادق، ن. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر دینداری بر طفره‌روی سازمانی کارکنان. *مطالعات بین رشته‌ای دانش راهبردی*، دوره ۷، شماره ۲۹، صص ۲۸-۷.
- پورمرادی، ن.، و مرادنژادی، م. (۱۴۰۰). بررسی رابطه ویژگی‌های روان‌شناختی و جمعیت‌شناسنامی با تنبلی اجتماعی جوانان روستایی در استان ایلام. *مجله روستا و توسعه*، دوره ۲۴، شماره ۱، صص ۲۰-۱. Doi: 10.30490/RVT.2020.315478.1123
- تكلو، ف.، احمدی، ک.، و ضیاء‌پور، آ. (۱۳۹۴). بررسی ارتباط بین مؤلفه‌های مدل ۵ عاملی شخصیت و تنبلی اجتماعی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی در سال ۱۳۹۳. *مجله تحقیقات بالینی در علوم پیراپزشکی*، دوره ۴، شماره ۱، صص ۵۱-۴۳.
- جوادی‌یگانه، م.، فاطمی‌امین، ز.، و فولادیان، م. (۱۳۹۰). بررسی تطبیقی شاخص‌های تنبلی در ایران و کشورهای جهان و برخی راه حل‌های آن. *فصلنامه راهبرد فرهنگ*، دوره ۴، شماره ۱۳-۱۲، صص ۱۳۴-۱۱۱.
- جوادی‌یگانه، م.، و فولادیان، م. (۱۳۹۰). تنبلی اجتماعی و عوامل مؤثر بر آن. *مجله جامعه‌شناسی ایران*، دوره ۱۲، شماره ۴، صص ۱۳۷-۱۰۹.
- حسین‌آبادی، ب.، ظهراوی، ا.، و محمدی، م. (۱۴۰۰). اثر اینرسی سازمانی بر سایش اجتماعی و تنبلی اجتماعی دبیران تربیت‌بدنی استان تهران. *مجله جامعه‌شناسی سبک زندگی*، دوره ۷، شماره ۱۸، صص ۷۳-۵۳.
- Doi: 20.1001.1.24237558.1399.5.2.3.1

واکاوی عوامل اثرگذار بر تنبی اجتماعی در بین مدیران تعاضنی‌های...

- حکاک، م.، عارف‌نژاد، م.، و فتحی چگنی، ف. (۱۳۹۹). فرهنگ بوروکراتیک و سایبرولوفینگ کارکنان: تحلیل نقش میانجی تنبی سازمانی (مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی استان لرستان). *مجله پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران*, دوره ۹، شماره ۱، صص ۱۱۳-۱۲۰. doi:10.22108/SRSP.2020.122441.1530
- حیدری ساربان، و. (۱۳۹۹). مطالعه و تحلیل عوامل مؤثر بر کاهش تنبی اجتماعی جوانان روستایی، مطالعه موردنی: شهرستان اردبیل. *طرح پژوهشی گروه جغرافیا و برنامه‌ریزی شهری و روستایی، دانشگاه حقوق اردبیل*.
- خدابخشی، م.، سپهوندی، م.، شیخ‌الاسلامی، ع.، و حبیبی، ا. (۱۳۹۴). پیش‌بینی اهمال کاری سازمانی و رضایت از زندگی بر اساس فرسودگی شغلی و سابقه خدمت. *مجله طب نظامی*, دوره ۱۷، شماره ۴، صص ۲۱۳-۲۰۷.
- خسروی، ا.، غلامرضاei، س.، رحیمیان، م.، و اکبری، م. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر مؤلفه‌های بازدارنده توسعه کارآفرینی سازمانی بر گرایش کارآفرینانه سازمانی در تعاضنی‌های کشاورزی (مورد مطالعه: تعاضنی‌های مرغداران استان کرمانشاه). *مجله تعاضن و کشاورزی*, دوره ۶، شماره ۲۲، صص ۱۵۰-۱۲۳.
- دامغانیان، ح.، موسوی داودی، س.، و فرتاش، ک. (۱۳۹۴). بررسی رابطه عدالت سازمانی و تنبی اجتماعی. *مجله مدیریت فرهنگ‌سازمانی*, دوره ۱۳، شماره ۱، صص ۱۳۳-۱۱۵. doi:10.22059/JOMC.2015.53296
- درویشی، م.، شریف‌زاده، م.، و عبداله‌زاده، غ. (۱۳۹۶). واکاوی نقش شرکت‌های تعاضنی روستایی در پیشبرد توسعه پایدار: رویکرد مسئولیت‌پذیری اجتماعی. *مجله روستا و توسعه*, دوره ۲۰، شماره ۳، صص ۶۴-۴۳.
- Doi:10.30490/RVT.2017.61251
- رضابی، ر.، حسینی، س.م.، و محمدی پابندی، م. (۱۳۹۴). شناسایی و تحلیل موانع توسعه کارآفرینی سازمانی در تعاضنی‌های توسعه روستایی استان زنجان. *فصلنامه راهبردهای توسعه روستایی*, دوره ۲، شماره ۲، صص ۴۰-۲۱.
- زارع شاه‌آبادی، ا.، مبارکی، م.، و بیرانوند، ف. (۱۳۹۷). تحلیل عوامل مؤثر بر تنبی اجتماعی (مطالعه مقایسه‌ای میان کارمندان دو شهر یزد و خرم‌آباد). *نشریه بررسی مسائل اجتماعی ایران*, دوره ۹، شماره ۲، صص ۱۱۶-۹۱.
- Doi:10.22059/IJSP.2018.68621
- زارعی متین، ح. (۱۳۹۳). مدیریت رفتار سازمانی پیش‌رفته. *تهران: انتشارات آگاه*.
- سامانی، ع.، درویش، ح.، عباسی، س.، و صفرزاده، ح. (۱۳۹۶). طراحی الگوی طفره‌روی سازمانی و تأثیر آن بر عملکرد وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات. *مجله پژوهش‌های مدیریت عمومی*, دوره ۱۰، شماره ۳۵، صص ۲۶۵-۲۴۱.
- Doi:10.22111/JMR.2017.3303
- سبکرو، م.، الهیاری، م.، و ابراهیم‌زاده پژشکی، ر. (۱۳۹۶). فرسودگی شغلی در پرستاران و تأثیر آن بر اهمال کاری در آنان. *مجله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه*, دوره ۱۵، شماره ۲، صص ۹۴-۸۶.
- سپهوند، ر.، شریعت نژاد، ع.، موسوی، ن.، و خدابخشی، ا. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر طفره‌روی اجتماعی کارکنان با نقش میانجی تنبی سازمانی (مورد مطالعه: سازمان جهاد کشاورزی استان لرستان). *مجله جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه*, دوره ۸، شماره ۲، صص ۲۵۵-۲۲۵.
- Doi: 20.1001.1.23224371.1398.8.2.9.7.
- سپهوند، ر.، و محمدیاری، ز. (۱۳۹۴). شناسایی ذهنیت افراد نسبت به تنبی سازمانی با استفاده از روش کیو. *مطالعات رفتار سازمانی*, دوره ۴، شماره ۲، صص ۳۰-۱.
- صالحی صدقیانی، ج.، هاشمی، س.، و اشجعی دلچه، ر. (۱۳۹۶). سرمایه روان‌شناسی و بهبود عملکرد منابع انسانی: تحلیلی بر نقش میانجی کاهش تنبی اجتماعی. *مجله توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی*, دوره ۱۲، شماره ۴۴، صص ۱۷۴-۱۴۱.
- صالحی صدقیانی، ج.، هاشمی، س.، و اشجعی دلچه، ر. (۱۳۹۹). نقش رهبری پرهیزگارانه در کاهش تنبی اجتماعی با تحلیلی بر نقش میانجی دلستگی شغلی. *مجله مدیریت منابع در نیروی انتظامی*, دوره ۸، شماره ۳، صص ۹۰-۵۵.
- Doi: 20.1001.1.23455888.1399.8.3.3.2
- غفاری، ر.، و رستم‌نیا، ا. (۱۳۹۶). اینترسی سازمانی و تنبی اجتماعی؛ کژکارکردهای فرهنگ‌سازمانی بوروکراتیک. *مجله مدیریت دولتی (دانش مدیریت)*, دوره ۹، شماره ۲، صص ۳۳۲-۳۰۷.
- Doi: 20.1001.1.20085877.1396.9.2.6.9.
- فضائلی، ا. (۱۳۹۲). جایگاه جهانی ایران اسلامی از نظر تنبی اجتماعی؛ بررسی گزارش‌ها و تحقیقات مربوط به تنبی اجتماعی در ایران. *مجله راهبرد فرهنگ*, دوره ۲۱، شماره ۱، صص ۷۷-۵۷.

فیروزجاییان، ع. ا. و شریفی مقدم، پ. (۱۳۹۹). تحلیل عوامل فردی مؤثر بر تنبلی دانشگاهی در میان دانشجویان (مورد مطالعه: دانشجویان دانشگاه مازندران). *فصلنامه توسعه اجتماعی*، دوره ۱۴، شماره ۳، صص ۱-۲۸.

Doi:10.22055/QJSD.2020.15697

کریمیان پور، غ.، زاهد بابلان، ع.، خالق‌خواه، ع.، و رضایی‌شریف، ع. (۱۳۹۷). رابطه بین ویژگی‌های فردی و تنبلی سازمانی در بین معلمان مدارس ابتدایی: نقش میانجی سکون زدگی شغلی. *مجله مدیریت مدرسه*، دوره ۶، شماره ۲، صص ۵۵-۴۰.

گمینیان، و. (۱۳۸۳). رابطه بین تعهد شغلی و مفاهیم مشابه آن. *مجله کار و جامعه*، شماره ۵۰، صص ۳۵-۳۲.

محمد حسین‌پور، ف.، اسکندری، ح.، و عباسپور، ع. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و تنبلی اجتماعی کارکنان. *مشاوره شغلی و سازمانی*، دوره ۶، شماره ۲، صص ۳۸-۲۴.

محمدیاری، ز.، سپهوند، ر.، وحدتی، ح.، و موسوی، س. ن. (۱۳۹۷). نقش کارکنان ناممی‌بر تنبلی سازمان در سازمان‌های دولتی، *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین (ع)*، دوره ۱۰، شماره ۱، صص ۷۵-۵۱.

Doi: 20.1001.1.82548002.1397.10.1.3.6

مرادنژادی، ه. (۱۳۹۵). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر رکود کسبوکارهای تعاونی مستقر در شهرک صنعتی شهرستان ایلام.

Doi: 20.1001.1.27835464.1395.5.19.4.0.۸۷-۱۱۳

معیدفر، س. (۱۳۸۰). فرهنگ کار. *مجله کار و جامعه*، دوره ۷، شماره ۳۹، صص ۵۲-۴۶.

Blustein, D. L., Walbridge, M. M., Friedlander, M. L., and Palladino, D. E. (1991). Contributions of psychological separation and parental attachment to the career development process. *Journal of Counselling Psychology*, 38, 39-50 .Doi: 10.1037/0022-0167.38.1.39.

Bokhari, S. A. A., and Aftab, M. (2022). Personality traits and social loafing among employees working in teams at small and medium enterprises: a cultural perspective data from emerging economies. *Data in Brief*, 42, 1-6. Doi: 10.1016/j.dib.2022.108085.

Chidambaram, L., and Tung, L. L. (2005). Is out of sight, out of mind? an empirical study of Social Loafing in technology-supported groups. *Information Systems Research*, 16(2), 149–168. Available at: <<http://www.jstor.org/stable/23015909>>.

Duong, N. T., and Pham Thi, T. D. (2022). The influence of perceived social loafing on knowledge sharing intentions among college students. *The Education and science journal*, 24(5), 41-63. Doi:10.17853/1994-5639-2022-5-41-63.

FAO. (2007). Sustainable agricultural rural development (SARD) policy brief 12farmers'organization. Available at <12 2008 from <ftp://ftp.fao.org/>

Forsyth, D. R. (2014). *Group dynamics*. Belmont, CA: Wadsworth Cengage Learning.

Himmetoğlu, B., Ayduğ, D. and Bayrak, C. (2022), Relationships among teachers' perceptions on coworker social loafing, organizational justice and task visibility, *International Journal of Educational Management*, 36(3), 247-260. Doi:10.1108/IJEM-04-2021.

Kim, W. G., and Brymer, R. A. (2011). The effects of ethical leadership on manager job satisfaction, commitment, behavioral outcomes, and firm performance. *International Journal of Hospitality Management*, 30(4), 1020-1026.

Komari, N., and Djafar, F. (2013). Work ethics, work satisfaction and organizational commitment at the sharia bank, Indonesia. *International Business Research*, 6(12), 107-117. Doi:10.5539/ibr.v6n12p107

Lin, P. H. (2008). A research on social loafing and students' cultural orientations in ESL/EFL classroom. unpublished dissertation. Ming Chuan University, China.

McClelland, D. C., (1965). Toward a theory of motive acquisition. *American Psychologist*, 20, 321-333.

Tsaw, D., Murphy, S., and Detgen, J. (2011). Social loafing and culture: Does gender matter? *International Review of Business Research Papers*, 7(3), 1-8. Available at: <https://www.researchgate.net/publication/228469292_Social_Loafing_and_Culture_Does_Gender_Matter>.

Ying, X., Li, H., Jiang, S., Peng, F., and Lin, Z. (2014). Group laziness: The effect of social loafing on group performance. *Social Behavior and Personality: An International Journal*, 42(3), 465-472. <https://doi.org/10.2224/sbp.2014.42.3.465>