

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

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

(دریافت: ۱۴۰۱/۱۲/۱۹؛ 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 کار گروهی 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 روش‌شناسی توصیفی-همبستگی انجام شده است. از بین ۱۴۳ نفر از مدیران تعاونی‌های روستایی، حجم نمونه با استفاده از جدول کرجسی و مورگان 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 روایی 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 وجدان‌کاری، خودمداری، 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، وجدان‌کاری 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 جذابیت 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.

* نویسنده مسئول، پست الکترونیک: marjan.vahedi@ilam-iau.ac.ir



در برخی از کشورها، تعاونی‌ها به ویژه تعاونی‌های 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 تعاونی‌های کشاورزی، نقش بسیار مهمی در بهبود نظام‌های بهره‌برداری، رشد و توسعه کشاورزی داشته‌اند (FAO, 2007). در ایران با وجود جایگاه قانونی مطلوب، تعاونی‌ها نقش مؤثری در اقتصاد کشاورزی بازی نکرده‌اند (خسروی و همکاران، ۱۳۹۶) و با وجود رشد کمی نسبتاً مناسب، رشد کیفی مطلوبی نداشته‌اند (رضایی و همکاران، ۱۳۹۴). ورشکستگی یا رکود شمار زیادی از تعاونی‌ها 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 تعلق، اهمال کاری، تبلی 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 به‌عنوان تبلی اجتماعی مطرح می‌شود. تبلی 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 تبلی اجتماعی فرد در گروه تلاش کمتری از خود نشان می‌دهد، درحالی‌که در موقعیت‌های انفرادی این بی‌تحرکی را از خود نشان نمی‌دهد (بیرانوند، ۱۳۹۴).

پژوهش‌های زیادی مؤید آن است که تبلی و طفره‌روی دو مسئله اجتماعی مهم در سازمان‌ها هستند (فضائلی، ۱۳۹۲؛ اعتمادی و همکاران، ۱۳۹۳؛ جوادی‌یگانه و فولادیان، ۱۳۹۰؛ سبکرو و همکاران، ۱۳۹۶). اهمیت بحث تبلی 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 عمده‌ای را هم برای جامعه و هم برای خود افراد به دنبال دارد و با در نظر گرفتن هزینه‌های تبلی اجتماعی توجه به آن جایز و ضروری است (اثباتی و همکاران، ۱۴۰۱).

بر اساس آمارهای جهانی، ایرانیان بعد از اعراب و آفریقاییان جایگاه سوم تبلی اجتماعی را در جهان به خود اختصاص داده‌اند (بیرانوند، ۱۳۹۴). نتایج پژوهش جوادی‌یگانه و همکاران (۱۳۹۰) نشان داد که میزان تبلی ایرانیان از متوسط جهانی بیشتر است. زیاد بودن تعطیلات در ایران، نمونه‌ای از این نوع تبلی است. ساعات 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 تبلی اجتماعی مانعی 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 آماري که معاونت برنامه و بودجه‌ی کشور از میزان فعالیت و چابکی سازمان‌های دولتی، رشد یافتگی استان‌ها و تعامل با صنعت در ۱۶ شاخص 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 تعاونی تولید کشاورزی در قیاس با استان‌های غرب کشور و حتی حوزه روستایی زاگرس رتبه آخر را به خود اختصاص داده است (آرایش و طاهری، ۱۳۹۴).

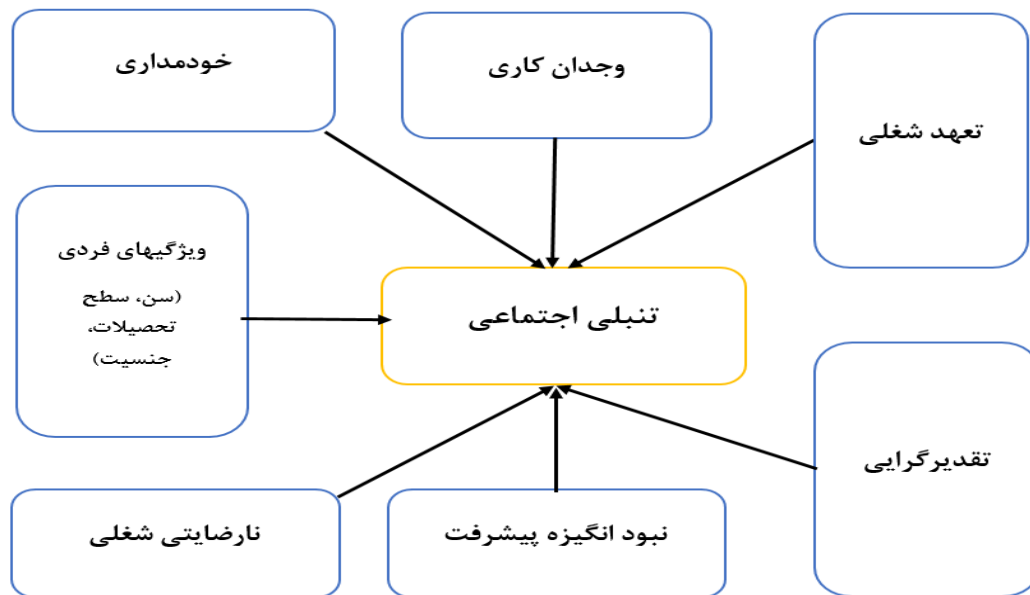
نتایج پژوهش مرادنژادی (۱۳۹۵) نشان داد که عوامل فرهنگی مهم‌ترین عامل رکود کسب‌وکارهای تعاونی مستقر در شهرک صنعتی شهرستان ایلام بوده‌اند. به نظر می‌رسد که یکی از دلایل رکود تعاونی‌های روستایی، وجود تبلی اجتماعی و اهمال کاری در بین مدیران این تعاونی‌ها باشد. مسئله تبلی اجتماعی در سازمان‌هایی چون تعاونی‌ها 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 تبلی اجتماعی در تعاونی‌ها کمتر پرداخته شده است، این در حالی است که پژوهش در حوزه تعاونی‌ها و عوامل تأثیرگذار بر موفقیت 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 روستایی 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 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 مانعی 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 روستایی در استان ایلام به انجام رسانده‌اند. آن‌ها بیان کردند که مسئولیت‌پذیری، روان‌رنجوری و محل سکونت ۱۷ درصد از واریانس تنبلی اجتماعی را تبیین کرده‌اند. فیروزجاییان و شریفی‌مقدم (۱۳۹۹) در پژوهشی به این نتیجه رسیدند که بین متغیرهای خودمداری، 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 پرهیزگاران و تنبلی اجتماعی رابطه معکوس و معناداری وجود دارد. پژوهش حیدری ساریان (۱۳۹۹) نشان داد که مهم‌ترین عوامل مؤثر بر کاهش تنبلی اجتماعی جوانان روستایی شامل مؤلفه‌های پاداش مبتنی بر عملکرد، تقویت انگیزش، قداست‌زایی کار و تقویت احساس مسئولیت‌پذیری اجتماعی، تقویت اخلاق اجتماعی و مطلع ساختن روستاییان به ارزش کار و بهبود عدالت اجتماعی و تقویت نهادهای اجتماعی و سیاسی فراگیر است. نتایج پژوهش سپهوند و همکاران (۱۳۹۸) نشان‌دهنده آن است که سرمایه اجتماعی بر طفره‌روی اجتماعی کارکنان و تنبلی سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. محمدیاری و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی نشان دادند که کارکنان نامرئی 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) نشان دهنده 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 رستم‌نیا (۱۳۹۶) با عنوان سکون سازمانی و تنبلی اجتماعی؛ کژکارکردهای فرهنگ سازمانی 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) مبین آن است که خستگی عاطفی و کاهش موفقیت‌داری 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 (روان‌رنجوری، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، توافق‌پذیری و باوجدان 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 کارکنان رابطه منفی و معنادار دارد.

واکاوی عوامل اثرگذار بر تنبلی اجتماعی در بین مدیران تعاونی‌های...

یافته‌های پژوهش خدابخشی و همکاران (۱۳۹۴) حاکی از آن است که بین اهمال‌کاری و فرسودگی شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. جوادی‌یگانه و فولادیان (۱۳۹۰) در پژوهشی نشان دادند که مهم‌ترین عوامل مؤثر بر تنبلی اجتماعی، تقدیرگرایی، احساس بی‌قدرتی و خودمداری بوده است. نتایج پژوهش هیمت‌اعلو و همکاران (Himmetoğlu *et al.*, 2022) نشان داد که ادراک معلمان از سطوح تنبلی 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 رابطه منفی قابل توجهی بین وظیفه‌شناسی و طفره رفتن اجتماعی و رابطه مثبتی بین روان‌رنجوری و طفره رفتن 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 تنبلی اجتماعی ادراک‌شده تأثیر منفی بر نگرش‌ها و قصد به اشتراک‌گذاری دانش توسط دانشجویان دارد. لین (Lin, 2008) پژوهشی در زمینه تنبلی اجتماعی و جهت‌گیری فرهنگی دانشجویان در کلاس درس انجام داد. نتیجه یافته‌های این بررسی نشان داد که جهت‌گیری فرهنگی مهم‌ترین تبیین‌کننده تنبلی اجتماعی است و دانشجویانی که گرایش به کار گروهی داشتند کمتر دچار تنبلی 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 تنبلی سازمانی می‌شوند. نتایج پژوهش ینگ و همکاران (Ying *et al.*, 2014) حاکی از آن است که تنبلی اجتماعی پویایی گروه را تعدیل می‌کند. نتایج پژوهش تاساو و همکاران (Tsaw *et al.*, 2011) نشان می‌دهد که نوع فرهنگ در میزان تنبلی اجتماعی افراد مهم است. بر همین اساس، این مقاله با توجه به اهداف بیان‌شده و در نظر گرفتن جامعه مورد مطالعه به بررسی پژوهش‌های مرتبط با موضوع و واکاوی متغیرهایی که می‌توانند بر تنبلی اجتماعی افرادی که در تعاونی‌ها 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 نشان‌دهنده قابل قبول بودن پایایی پرسشنامه‌ها برای انجام تحقیق 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

سازه یا عامل	تعداد گویه	مقدار آلفای کرونباخ
تنبلی اجتماعی	۲۱	۰/۹۰۹
وجدان کاری	۱۶	۰/۷۳۱
خودمداری	۱۹	۰/۷۱۰
تعهد شغلی	۵	۰/۸۹۵
نبود انگیزه پیشرفت	۵	۰/۷۴۱
نارضایتی شغلی	۵	۰/۷۴۷
تقدیرگرایی	۷	۰/۷۲۸
میانگین: ۹۱/۲		

متغیر وابسته در این مطالعه، تنبلی اجتماعی (۲۱ گویه) در بین مدیران تعاونی‌های خدماتی روستایی استان ایلام و متغیرهای مستقل پژوهش شامل ویژگی‌های فردی و حرفه‌ای (سن، جنسیت، سطح تحصیلات و سابقه عضویت در تعاونی)، وجدان کاری (۱۶ گویه)، خودمداری (۱۹ گویه)، تقدیرگرایی (۷ گویه)، تعهد شغلی، نبود انگیزه پیشرفت و نارضایتی شغلی (هر یک ۵ گویه) بود که مخاطبین پاسخ‌های خود را در یک طیف ۵ گزینه‌ای (خیلی کم، کم، متوسط، زیاد و خیلی زیاد) بیان نمودند. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۳ انجام شد. در این پژوهش پس از بررسی رابطه بین متغیر وابسته با متغیرهای مستقل، برای روشن شدن میزان اثر متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته (تنبلی اجتماعی) از تحلیل رگرسیون چندگانه استفاده شد.

یافته‌ها و بحث

یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد، ۸۷/۴ درصد از پاسخگویان مرد، ۱۰/۷ درصد زن و ۱/۹ درصد به این سوال پاسخ ندادند. توزیع 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 نیز در گروه سنی پنجاه سال به بالا قرار دارند. ۸۶/۴ درصد پاسخگویان متأهل و ۱۳/۶ درصد نیز مجرد می‌باشند. بیشترین سطح تحصیلات مربوط به پاسخگویان با مدرک تحصیلی کارشناسی (۵۷/۳) و کمترین سطح تحصیلات مربوط به مدرک کارشناسی ارشد و بالاتر (۱۳/۶ درصد) می‌باشند. سایر پاسخگویان نیز دارای مدرک تحصیلی کاردانی و کمتر (۲۹/۱ درصد) می‌باشند. یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که نوع

واکاوی عوامل اثرگذار بر تنبلی اجتماعی در بین مدیران تعاونی‌های...

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

جدول ۲- توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب متغیرهای فردی و حرفه‌ای

متغیر	سطح	فراوانی	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 دیپلم	۵	۴/۸	-
	دیپلم	۱۵	۱۴/۶	-
	کاردانی	۱۰	۹/۷	-
	کارشناسی	۵۹	۵۷/۳	-
	ارشد و بالاتر	۱۴	۱۳/۶	-
رده سنی (سال)	کمتر از ۳۰	۱۲	۱۱/۷	-
	۳۰ تا ۴۰	۱۶	۱۵/۶	-
	۴۱ تا ۵۰	۴۳	۴۱/۷	-
	۵۱ تا ۶۰	۲۳	۲۲/۳	-
	۶۰ به بالا	۹	۸/۷	-
نوع فعالیت تعاونی	خدمات روستایی	۶۵	۶۳/۱	-
	خدمات بازرگانی	۳۲	۳۱/۱	-
	توزیع خدمات	۶	۵/۸	-

به‌منظور بررسی پاسخ‌های گروه‌های مورد مطالعه در خصوص وضعیت تنبلی اجتماعی؛ ۲۱ گویه طراحی گردید تا مخاطبین پاسخ‌های خود را در یک طیف ۶ گزینه‌ای (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 تنبلی اجتماعی در بین ۴۲/۷ درصد از پاسخگویان در حد کم و خیلی کم بوده است. همچنین وضعیت تنبلی اجتماعی در بین ۳۷/۹ درصد از مدیران تعاونی‌های مورد مطالعه در حد متوسط بوده است. بر اساس یافته‌های پژوهش وضعیت تنبلی 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"، "رتبه برتر را به خود اختصاص داده و همچنین گویه‌های "در سازمان ما کارمندان از هر فرصتی برای استفاده از اضافه‌کاری 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 تنبلی اجتماعی افراد در سطوح متوسط، کم و خیلی کم محاسبه گردیده است. یافته‌ها نشان داد که وضعیت تنبلی 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، وجدان‌کاری، 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.

جدول ۳- توزیع فراوانی پاسخگویان برحسب پاسخ به گویه‌های تنبلی اجتماعی

اولویت	ضریب تغییرات	انحراف معیار	میانگین رتبه‌ای	گویه‌ها
۱	۰/۴۳	۱/۵۲۶	۳/۶	در سازمان ما تمایل زیادی به کارهای زودبازده وجود دارد.
۲	۰/۴۹	۱/۳۷۴	۲/۸	در سازمان ما اقبال کارمندان به کار طولانی‌مدت 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 بیش‌ازاندازه 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 کارگریزند.
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 قبول مسئولیت سرباز 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 به‌کرات مشاهده می‌شود.
۱۵	۰/۹۱	۱/۶۹۸	۱/۹	در سازمان ما کارمندان از هر فرصتی 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 برحسب پاسخ به گویه‌های تنبلی اجتماعی

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

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

واکاوی عوامل اثرگذار بر تنبلی اجتماعی در بین مدیران تعاونی‌های...

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

اولویت	ضریب پراکندگی	انحراف معیار	میانگین رتبه‌های	گویه‌ها
۱	۰/۳۵	۱/۳۴۱	۳/۸	من سعی می‌کنم همه کارهای خود را به بهترین نحو انجام دهم.
۲	۰/۳۶	۱/۱۲۳	۳/۱	من فرد بسیار شایسته و کارایی هستم.
۲	۰/۳۶	۱/۳۸۲	۳/۸	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 نگه‌داشته 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؛ به دست 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 محتاط بودن و داشتن عقل سلیم 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 راحت‌طلب و تنبلی هستم.
۱	۰/۳۷	۱/۴۵۵	۳/۹	در زندگی آموخته‌ام که به جای اعتماد به دیگران، فقط به خدا توکل کنم.
۲	۰/۳۸	۱/۲۵۶	۳/۳	معمولاً 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 از آب بیرون 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 قضاوت‌هایی که درباره موضوعات مختلف می‌کنند اطمینان دارم.
۵	۰/۴۶	۱/۵۶۲	۳/۴	وقتی می‌بینم که پلیس در همه‌جا حضور دارد احساس امنیت می‌کنم.
۶	۰/۵۴	۱/۳۵۰	۲/۵	از این که 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 آشنایانی 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 یا آشنایان هم درجایی مسئولیتی به دست بیاورد، توقع دارم که برای من کاری دست‌وپا کند.
۱۲	۰/۹۱	۱/۷۵۳	۱/۹	بدون دین و سنت هم می‌توانم مسیر درست زندگی‌ام را تعیین کنم.
۱۳	۱/۹۵	۳/۳۳۸	۱/۷	همیشه در پی ثروت بادآورده و یک‌شبه بوده‌ام.

وکلان کاری

دومداری

ادامه جدول ۵

اولویت	ضریب پراکندگی	انحراف معیار	میانگین رتبه‌ای	گویه‌ها
۱	۰/۶۹	۱/۶۰۸	۲/۳	هرکس از اول یک روزی و قسمتی دارد.
۲	۰/۷۲	۱/۶۰۵	۲/۲	هرکس 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	هرکس اقبالی دارد که از اول معلوم است.
۴	۰/۸۴	۱/۶۳۹	۲	سرنوشت هر کس از اول روی پیشانی‌اش نوشته شده است.
۵	۰/۸۷	۱/۵۳۷	۱/۸	خوشبختی‌ها و بدبختی‌های ما در دست خودمان نیست.
۶	۰/۹۴	۱/۴۶۵	۱/۶	هرکس هرچه دارد از بند قنداقش دارد.
۱	۰/۳۲	۱/۲۲۶	۳/۸	من به کار خود علاقه‌مندم.
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 ناچیز است.
۵	۰/۶۵	۱/۵۴۱	۲/۴	من از امکانات و تسهیلات ابزاری که برای پیشبرد شغلم 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 بابت 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 به‌خوبی 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 درباره 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 شغلم وابسته شدم نمی‌توانم به شغل دیگری وابسته شوم.
۵	۰/۵۸	۱/۴۳۸	۲/۵	در صورت ترک شغلم 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 پژوهش

به‌منظور 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 وجدان‌کاری، خودمداری، 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).

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

سطح معنی‌داری	ضریب همبستگی اسپیرمن	متغیر دوم		متغیر اول	
		مقیاس	متغیر	مقیاس	متغیر
۰/۷۰۱	۰/۰۳۹	رتبه‌ای	تنبلی اجتماعی	فاصله‌ای	سن
۰/۶۶۸	-۰/۰۴۳	رتبه‌ای	تنبلی اجتماعی	فاصله‌ای	سابقه
۰/۳۷۵	۰/۰۸۸	رتبه‌ای	تنبلی اجتماعی	رتبه‌ای	تحصیلات
۰/۰۰۴	-۰/۲۷۸**	رتبه‌ای	تنبلی اجتماعی	رتبه‌ای	وجدان کاری
۰/۰۰۵	۰/۲۷۲**	رتبه‌ای	تنبلی اجتماعی	رتبه‌ای	خودمداری
۰/۶۲۳	۰/۰۴۹	رتبه‌ای	تنبلی اجتماعی	رتبه‌ای	تقدیرگرایی
۰/۰۲۴	۰/۲۰۳*	رتبه‌ای	تنبلی اجتماعی	رتبه‌ای	نارضایتی شغلی
۰/۰۰۳	۰/۲۹۳**	رتبه‌ای	تنبلی اجتماعی	رتبه‌ای	نبود انگیزه پیشرفت
۰/۰۰۳	-۰/۲۸۵**	رتبه‌ای	تنبلی اجتماعی	رتبه‌ای	تعهد شغلی

* معنی‌داری در سطح ۵ درصد خطا؛ ** معنی‌داری در سطح ۱ درصد خطا

تحلیل رگرسیونی اثر متغیرهای مستقل پژوهش بر تنبلی اجتماعی

پس از بررسی رابطه بین متغیرهای پژوهش با هدف روشن شدن میزان اثر متغیرهای مستقل بررسی شده بر متغیر وابسته تنبلی 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). در صورتی 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 (۱/۹۴۶)، فرض استقلال بین خطاها پذیرفته است و می‌توان از رگرسیون استفاده کرد. در این پژوهش از رگرسیون چندگانه به روش گام‌به‌گام استفاده شده است. روش گام‌به‌گام روشی است که در آن قوی‌ترین متغیرها یک‌به‌یک وارد معادله می‌شوند و این کار تا زمانی ادامه می‌یابد که خطای آزمون معناداری به $0/05$ 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 برازش مدل تنبلی اجتماعی

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

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

Sig.	t	ضریب رگرسیونی استاندارد		گام‌ها و متغیرهای وارد شده در هر مرحله
		ضریب استاندارد شده	نشده	
		Beta	Std. Error	B
۰/۰۰۰	۴/۲۶		۵/۶۳۰	۲۳/۶۳
۰/۰۰۰	۲/۳۶	۰/۲۴۵	۰/۴۴۶	۱/۱۶۱
۰/۰۰۱	۳/۳۶	۰/۲۵۲	۰/۳۴۸	۰/۹۶۷
۰/۰۲۱	۳/۶۱	۰/۲۷۸	۰/۲۶۱	۰/۸۳۹
۰/۰۳۴	۴/۲۶	۰/۲۹۳	۰/۲۰۵	۰/۶۱۴

(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 تنبلی اجتماعی ۰/۴۸۱ به دست آمده است. در این مرحله میزان ضریب تعیین (R^2) برابر با ۰/۳۳۷ و ضریب تعیین تعدیل شده (R^2_{Adj})، ۰/۳۱۴ به دست آمده است که معنی و مفهوم آن این است که در مرحله اول ۳۱/۴ درصد از کل تغییرات تنبلی اجتماعی وابسته به مؤلفه نبود انگیزه پیشرفت می‌باشد. در گام دوم، با وارد شدن متغیر تعهد شغلی، ضریب همبستگی چندگانه (R) به ۰/۵۲۳، ضریب تعیین (R^2) به ۰/۴۶۲ و ضریب تعیین تعدیل شده (R^2_{Adj})، به ۰/۴۴۳ افزایش یافت. به عبارت دیگر، ۴۴/۳ درصد از تغییرات متغیر تنبلی اجتماعی به‌وسیله ۲ متغیر وارد شده در مدل یعنی (نبود انگیزه پیشرفت و تعهد شغلی) تبیین می‌شود. در گام سوم، با وارد شدن متغیر وجدان کاری، ضریب همبستگی چندگانه (R) به ۰/۵۴۹، ضریب تعیین (R^2) به ۰/۴۸۱ و ضریب تعیین تعدیل شده (R^2_{Adj})، به ۰/۴۷۲ افزایش یافته است. به عبارت بهتر، ۴۷/۲ درصد از تغییرات تنبلی اجتماعی به‌وسیله ۳ متغیر وارد شده در مدل (نبود انگیزه پیشرفت، تعهد شغلی و وجدان کاری) تبیین می‌شود. در گام چهارم، با وارد شدن متغیر چهارم یعنی نارضایتی شغلی، ضریب همبستگی چندگانه (R) به ۰/۵۹۱، ضریب تعیین (R^2) به ۰/۵۵۸ و ضریب تعیین تعدیل شده (R^2_{Adj})، به ۰/۵۳۱ افزایش یافته است. به عبارت دیگر، ۵۳/۱ درصد از تغییرات متغیر تنبلی اجتماعی به‌وسیله ۴ متغیر وارد شده در مدل (یعنی نبود انگیزه پیشرفت، تعهد شغلی، وجدان کاری و نارضایتی شغلی) تبیین می‌شود؛ بنابراین می‌توان بیان کرد که ۴۶/۹ درصد از نوسانات تأثیرگذار بر سطح متغیر تنبلی 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 تنبلی اجتماعی به میزان ۰/۳۱۴ انحراف استاندارد افزایش خواهد یافت و به ازای افزایش ۱ واحد انحراف استاندارد در متغیر تعهد شغلی؛ سطح تنبلی اجتماعی به میزان ۰/۴۴۳ انحراف استاندارد تغییر خواهد یافت. همچنین می‌توان گفت که به ازای افزایش ۱ واحد انحراف استاندارد در متغیر وجدان کاری؛ سطح تنبلی اجتماعی به میزان ۰/۴۷۲ انحراف استاندارد و به ازای افزایش ۱ واحد انحراف استاندارد در متغیر نارضایتی شغلی؛ سطح تنبلی اجتماعی به میزان ۰/۵۳۱ انحراف استاندارد تغییر خواهد یافت.

نتیجه‌گیری و پیشنهادها

نتایج نشان داد که تأثیر نارضایتی شغلی مدیران تعاونی‌های خدماتی روستایی بر تنبلی 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 مورد مطالعه نبوده است و این موارد سبب رفتار تنبلی اجتماعی در آن‌ها گردیده است؛ بنابراین پیشنهاد می‌گردد اداره تعاون کار و رفاه اجتماعی با همکاری اداره تعاون روستایی استان ایلام موارد زیر را در دستور کار خود قرار دهند:

شناسایی فرصت‌های کارآفرینانه جدید برای فعالیت تعاونی‌های روستایی و همچنین ورود تعاونی‌ها به عرصه‌های نوین دارای مزیت نسبی در استان و افزایش جذابیت شغلی تعاونی‌های روستایی با هدف افزایش بهره‌وری مالی این تعاونی‌ها و افزایش رضایتمندی اعضا و مدیران برای کار و تلاش بیشتر.

بررسی وضعیت همکاری و همدلی اعضای هیئت‌مدیره تعاونی‌های روستایی و برنامه‌ریزی برای تغییر در ترکیب اعضای هیئت‌مدیره تعاونی‌ها در راستای رسیدن به ترکیب‌های بهینه‌ی نیروی انسانی موجود و افزایش رضایتمندی نیروی انسانی آن‌ها.

نتایج این پژوهش نشان داد که نبود انگیزه پیشرفت در بین مدیران تعاونی‌های خدماتی روستایی بر تنبلی اجتماعی آن‌ها مثبت و معناداری است. پژوهش زارع شاه‌آبادی و همکاران (۱۳۹۷)، نیز حاکی از این است که نبود انگیزه پیشرفت بر تنبلی اجتماعی کارکنان تأثیرگذار است. مک کللند (McClelland, 1965) معتقد است که نیاز به پیشرفت، انگیزه اصلی توسعه‌ی اقتصادی کشورها بوده و در تصمیم‌گیری فرد برای کارآفرین شدن تأثیر بسزایی دارد. نظر به نتایج این پژوهش در خصوص وضعیت پایین انگیزه پیشرفت مدیران تعاونی‌های خدماتی روستایی و همچنین تأثیر نبود انگیزه پیشرفت افراد مورد مطالعه بر تنبلی اجتماعی آن‌ها، پیشنهاد می‌گردد موارد زیر در دستور کار اداره تعاون کار و رفاه اجتماعی و اداره تعاون روستایی استان ایلام قرار گیرد:

تولید برنامه‌های رادیویی، تلویزیونی و مستند از فعالیت‌های تعاونی‌های روستایی در استان ایلام با هدف ارزش نهادن به فعالیت‌های تعاونی‌های روستایی و بالا بردن ارزش کار افرادی که در این حوزه به فعالیت مشغول هستند.

ورود تعاونی‌ها به فعالیت‌های متنوع و جدید یکی از سازوکارهای افزایش انگیزه پیشرفت اعضای این تعاونی‌هاست؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود که اداره تعاون کار و رفاه اجتماعی و اداره تعاون روستایی استان ایلام با استفاده از دیدگاه افراد متخصص در حوزه کسب‌وکار و کارآفرینی زمینه‌های جدیدی را برای ورود تعاونی‌ها به فعالیت‌های اقتصادی درون استانی و برون استانی شناسایی نمایند.

یکی دیگر از سازوکارهای افزایش انگیزه پیشرفت در بین مدیران تعاونی‌های روستایی، بالا بردن میزان اثرگذاری ایده‌ها و همفکری‌های آن‌ها در سیاست‌گذاری و برنامه‌ریزی برای تعاونی‌های روستایی است؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود اداره تعاون کار و رفاه اجتماعی و اداره تعاون روستایی استان ایلام در طول سال، اقدام به برگزاری نشست‌هایی با هدف استفاده از دیدگاه‌ها و پیشنهادهای مدیران و اعضای هیئت‌مدیره تعاونی‌های روستایی نمایند.

بررسی مجدد مدیران برای حضور در هیئت‌مدیره تعاونی‌های روستایی و برنامه‌ریزی برای بازنگری در ترکیب هیئت‌مدیره‌هایی که دارای تخصص مرتبط با زمینه فعالیت این تعاونی‌ها نیستند و تلاش برای قرار گرفتن افرادی با تخصص‌های متناسب با حوزه فعالیت این تعاونی‌ها در ترکیب هیئت‌مدیره آن‌ها.

تدوین سازوکارهای قانونی مناسب برای پرداخت پاداش‌های مناسب به آن دسته از اعضای هیئت‌مدیره‌ای که تعاونی‌های آن‌ها دارای بهره‌وری مناسبی نسبت به سایر تعاونی‌های روستایی می‌باشند.

مطالعات انجام گرفته در زمینه مدیریت رفتار سازمانی نشان می‌دهد که اگر نیروی انسانی احساس وظیفه و تعهد به سازمان نداشته باشد و توانمندی‌های 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 مسئولیت‌های شغلی و انجام درست و معقول کار در نبود فرد ناظر است (گمینان، 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 می‌دهد اخلاق کاری بر تعهد تأثیری مستقیم و مثبت دارد (Komari & Djafar, 2013). بنابراین نظر به نتایج این پژوهش در خصوص وضعیت پایین تعهد شغلی مدیران تعاونی‌های خدماتی روستایی و همچنین تأثیر تعهد شغلی افراد مورد مطالعه بر تنبلی اجتماعی آن‌ها، پیشنهاد می‌گردد:

اداره تعاون کار و رفاه اجتماعی و اداره تعاون روستایی استان ایلام با یک بررسی کارشناسی و پژوهشی عوامل مؤثر بر تعهد شغلی اعضای هیئت‌مدیره تعاونی‌های روستایی استان ایلام را شناسایی نمایند تا با شناخت آن‌ها نسبت به تدوین راهکارهای

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

در فرهنگ کاری هر جامعه یا سازمان، اصطلاح وجدان کاری مطرح می‌شود. وجدان کاری عاملی است که باعث ایجاد نظم در کار و احساس انجام وظیفه در افراد می‌شود (ابطحی، ۱۳۷۴). بنابراین نظر به نتایج این پژوهش در خصوص وضعیت پایین وجدان کاری مدیران تعاونی‌های خدماتی روستایی و همچنین تأثیر وجدان کاری افراد مورد مطالعه بر تنبلی اجتماعی آن‌ها که در تحقیقات محمد حسین پور 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 وجدان کاری همانند افزایش نظم و انضباط و وقت‌شناسی در درون خانواده‌ها اقدام نمایند. معیدفر (۱۳۸۰) در مطالعات خود اشاره نموده است؛ والدینی که انضباط و وجدان کاری قوی دارند و آن را جزو ارزش‌های خانوادگی خود محسوب می‌کنند، فرزندان خویش را قویاً به سوی برخوردار شدن از انضباط و وجدان کاری می‌کشاند. همچنین نتایج پژوهش‌های افجه (۱۳۷۶) و بلوستین و همکاران (Blustein et al., 1991) بر اهمیت نقش خانواده‌ها برای آموزش نظم برای بالا بردن وجدان کاری فرزندان تأکید کرده‌اند.

منابع

- ابطحی، ح. (۱۳۷۴). مدیریت نیروی انسانی رشته مدیریت. اصفهان: انتشارات دانشگاه پیام نور.
- انباتی، ن، زارع، ز، و هاشم زهی، 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
Doi:10.30495/JISDS.2022.67156.11724
- 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:10.30490/RVT.2016.59446
- 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://sjsph.tums.ac.ir/article-1-5208-fa.html>
- افجه، س. ع. ا. (۱۳۷۶). بررسی عوامل مؤثر بر وجدان کاری و انضباط اجتماعی در کارکنان. *آینده پژوهی مدیریت*، دوره ۹، شماره ۴، صص ۳۶-۱۷.
- بیراوند، 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، ه. (۱۴۰۰). بررسی رابطه ویژگی‌های روان‌شناختی و جمعیت‌شناختی 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
- تکلو، 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. فاطمی امین، ز. و فولادیان، م. (۱۳۹۰). بررسی تطبیقی شاخص‌های تنبلی در ایران و کشورهای جهان و برخی راه‌حل‌های 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
<https://sid.ir/paper/67471/fa>
- حسین‌آبادی، ب.، ظهیری، 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 تنبلی اجتماعی در بین مدیران تعاونی‌های...

- حکاک، م.، عارف‌نژاد، م.، و فتحی چگنی، ف. (۱۳۹۹). فرهنگ بوروکراتیک و سایبرلوفینگ کارکنان: تحلیل نقش میانجی تنبلی سازمانی (مورد مطالعه: سازمان‌های دولتی استان لرستان). *مجله پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران*، دوره ۹، شماره ۱، صص ۱۳۲-۱۱۳. Doi:10.22108/SRSPI.2020.122441.1530
- حیدری ساریان، و. (۱۳۹۹). مطالعه و تحلیل عوامل مؤثر بر کاهش تنبلی اجتماعی جوانان روستایی، مطالعه موردی: شهرستان اردبیل. طرح پژوهشی گروه جغرافیا و برنامه‌ریزی شهری و روستایی، دانشگاه محقق اردبیلی.
- خدابخشی، م.، سپهوندی، م.، شیخالاسلامی، ع.، و حبیبی، ا. (۱۳۹۴). پیش‌بینی اهمال‌کاری سازمانی و رضایت از زندگی بر اساس فرسودگی شغلی و سابقه خدمت. *مجله طب نظامی*، دوره ۱۷، شماره ۴، صص ۲۱۳-۲۰۷.
- خسروی، ا.، غلامرضایی، س.، رحیمیان، م.، و اکبری، م. (۱۳۹۶). بررسی تأثیر مؤلفه‌های بازدارنده توسعه کارآفرینی سازمانی بر گرایش کارآفرینانه سازمانی در تعاونی‌های کشاورزی (مورد مطالعه: تعاونی‌های مرغداران استان کرمانشاه). *مجله تعاون و کشاورزی*، دوره ۶، شماره ۲۲، صص ۱۵۰-۱۲۳. Doi: 20.1001.1.27835464.1396.6.22.6.5
- دامغانیان، ح.، موسوی داوودی، س.، و فرتاش، ک. (۱۳۹۴). بررسی رابطه عدالت سازمانی و تنبلی اجتماعی. *مجله مدیریت فرهنگ‌سازمانی*، دوره ۱۳، شماره ۱، صص ۱۳۳-۱۱۵. Doi: 10.22059/JOMC.2015.53296
- درویشی، م.، شریف‌زاده، م.، و عبدالله‌زاده، غ. (۱۳۹۶). واکاوی نقش شرکت‌های تعاونی 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
- رضایی، ر.، حسینی، س. م.، و محمدی پابندی، م. (۱۳۹۴). شناسایی و تحلیل موانع توسعه کارآفرینی سازمانی در تعاونی‌های 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 تنبلی 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 پزشکی، ر. (۱۳۹۶). فرسودگی شغلی در پرستاران و تأثیر آن بر اهمال‌کاری در آنان. *مجله دانشکده پرستاری و مامایی ارومیه*، دوره ۱۵، شماره ۲، صص ۹۴-۸۶.
- سپهوند، ر.، شریعت‌نژاد، ع.، موسوی، ن.، و خدابخشی، ا. (۱۳۹۸). بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر طفره‌روی اجتماعی کارکنان با نقش میانجی تنبلی 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 تنبلی سازمانی با استفاده از روش کیو. *مطالعات رفتار سازمانی*، دوره ۴، شماره ۳، صص ۳۰-۱.
- صالحی صدقیانی، ج.، اشجعی دلچه، ر.، و صفری اوجقاز، ف. (۱۳۹۶). سرمایه روان‌شناختی و بهبود عملکرد منابع انسانی: تحلیلی بر نقش میانجی کاهش تنبلی 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 پرهیزگاران در کاهش تنبلی اجتماعی با تحلیلی بر نقش میانجی دل‌بستگی 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، ی. (۱۳۹۶). اینرسی سازمانی و تنبلی 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 تنبلی اجتماعی؛ بررسی گزارش‌ها و تحقیقات مربوط به تنبلی 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 دانشجویان در میان دانشجویان (مورد مطالعه: دانشجویان دانشگاه مازندران). *فصلنامه توسعه اجتماعی*، دوره ۱۴، شماره ۳، صص ۲۸-۱. Doi: 10.22055/QJSD.2020.15697

کریمیان پور، غ.، زاهد بابلان، ع.، خالق خواه، ع.، و رضایی شریف، 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 ۴۰-۵۵. گمینیان، و. (۱۳۸۳). رابطه بین تعهد شغلی و مفاهیم مشابه آن. *مجله کار و جامعه*، شماره ۵۰، صص ۳۵-۳۲. محمد حسین پور، 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 نامرئی بر 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

میراندزادی، ه. (۱۳۹۵). شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر رکود کسب‌وکارهای تعاونی مستقر در شهرک صنعتی شهرستان ایلام. *فصلنامه تعاون و کشاورزی*، دوره ۵، شماره ۱۹، صص ۱۱۳-۸۷. Doi: 20.1001.1.27835464.1395.5.19.4.0. 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 Counseling 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 <<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>

Article Type: Research Article

DOI: 10.22.34/iaeej.2023.183899

Analyzing Factors Affecting Social Laziness Among Managers of Rural Service Cooperatives in Ilam province

M. Vahedi^{1*}, H. Moradnezehadi², E. Salamat³

(Received: Nov. 23. 2022; Accepted: Feb. 27. 2023)

Abstract

Social laziness leads to a decrease in the efficiency of individuals, employees, and organizations; this issue shows itself more than any other organization in organizations such as cooperatives whose structure requires cooperation and teamwork. This research was carried out with the aim of analyzing social laziness in rural cooperatives of Ilam province using descriptive-correlational methodology. From 143 managers of rural cooperatives, the sample size was estimated to be 103 using the Krejcie and Morgan table. The samples were selected using random sampling method with proportional assignment. The instrument of data collection was a questionnaire whose validity was confirmed by three members of the academic staff of Ilam University. Its reliability was also calculated using Cronbach's alpha coefficient (0.91). Data analysis was performed using SPSS software. The findings showed that the relationships of the variables work conscience, self-control, job dissatisfaction, lack of progress motivation, and job commitment with social laziness are significant. Multiple regression analysis also showed that the four variables of lack of achievement motivation, job commitment, work conscience, and job dissatisfaction in total explained 53.1% of the changes in dependent variable social laziness. It is suggested that with the aim of valuing the activities of rural cooperatives and increasing the work motivation of people who are active in the field of rural cooperatives, their entrepreneurial opportunities be identified. Also, the issue of entering cooperatives into new fields with relative advantage in the province and increasing the job attractiveness of rural cooperatives should be put on the agenda.

Keywords: Service cooperatives, Village, Manager, Social laziness.

¹ Assistant Professor, Department of Agricultural Extension and Education, Ilam Branch, Islamic Azad University, Ilam, Iran.

² Associate Professor, Department of entrepreneurship and rural development, Ilam University, Ilam, Iran.

³ Ph.D. Student of Agricultural Education at Agricultural Sciences and Natural Resources University of Khuzestan, Mollasani, Iran.

* Corresponding Author, Email: marjan.vahedi@ilam-iau.ac.ir

