

تحلیل عوامل مؤثر بر تنبلی اجتماعی (مطالعه مقایسه‌ای میان کارمندان دو شهر یزد و خرم‌آباد)

اکبر زارع شاه‌آبادی^۱، محمد مبارکی^۲، فاطمه بیرانوند^۳

تاریخ دریافت: ۱۳۹۶/۱۰/۲۵ تاریخ پذیرش: ۱۳۹۶/۱۲/۲۱

چکیده

تنبلی اجتماعی به‌عنوان «کاهش قابل‌ملاحظه تلاش افراد در کارهای گروهی در مقایسه با انجام همان کار به‌صورت انفرادی» تعریف شده است. با توجه به این مسئله، هدف مقاله حاضر بررسی و شناسایی عوامل مؤثر بر تنبلی اجتماعی در سطح خرد، میانه و کلان و ارائه راهکارهای لازم برای آن در جامعه می‌باشد. برای این منظور، با استفاده از داده‌های پیمایشی در بین ۴۰۰ نفر از کارمندان دو شهر یزد و خرم‌آباد به بررسی عوامل تأثیرگذار پرداخته می‌شود. برای تحلیل داده‌ها از رگرسیون چند گانه استفاده شده است. یافته‌ها نشان می‌دهد که نبود انگیزه پیشرفت و غضب اخلاقی در سطح خرد و بیگانگی سیاسی و عام‌گرایی در سطح کلان با ۰,۴۸ درصد تبیین، مهم‌ترین تبیین‌کننده‌های تنبلی اجتماعی در این پژوهش می‌باشند.

واژگان کلیدی: تنبلی اجتماعی، نبود انگیزه پیشرفت، غضب اخلاقی، احساس عدالت سازمانی، بیگانگی سیاسی، آنومی.

۱ دانشیار دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه یزد؛ پست الکترونیکی: A_zare@yazd.ac.ir
۲ استادیار دانشکده علوم اجتماعی دانشگاه یزد (نویسنده مسئول): پست الکترونیکی: Mobaraki_md@yazd.ac.ir
۳ کارشناسی ارشد پژوهش علوم اجتماعی دانشگاه یزد؛ پست الکترونیکی: Beyranvand.92@gmail.com

مقدمه و بیان مساله

تنبلی اجتماعی از جمله مباحثی است که اخیراً به شکل جدی وارد مباحث فرهنگی و جامعه‌شناسی شده است. شاید بتوان تنبلی اجتماعی را مقابل تسهیل اجتماعی گذاشت. در تنبلی اجتماعی با موقعیتی روبه‌رو هستیم که گروه باعث می‌شود رفتار شخص تضعیف شود. به عبارت دیگر، فرد در گروه تلاش کمتری از خود نشان می‌دهد، درحالی‌که در موقعیت‌های انفرادی این بی‌تحرکی را از خود نشان نمی‌دهد. چنین رفتارهایی می‌تواند آسیب‌های متعدد و پیامدهای منفی را در سطح خرد برای نظام شخصیت فرد، در سطح میانه برای سازمان‌ها و در سطح کلان برای اجتماع در درازمدت به ارمغان آورد (ویلیام و کارو^۱، ۱۹۹۱).

برخی جامعه‌شناسان «تنبلی اجتماعی» و کرخی و رخوت اجتماعی را مترادف دانسته و رشد کند حرکت اجتماع را «تنبلی اجتماعی» نامیده‌اند. در این تعریف مضمون‌هایی مثل عدم پذیرش تحولات جدید و قبول تداوم حرکت‌های نامنتطق با حیات اجتماعی را از مختصات تعاریف «تنبلی اجتماعی» می‌دانند (ساروخانی، ۱۳۷۰: ۷۰۷). جامعه‌ی ایران در یکی دو دهه‌ی اخیر، از سوی صاحب‌نظران و مسئولان موردنقد قرار گرفته است و انتقادهای زیادی به رفتار اجتماعی مردم وارد شده است. یکی از انتقاداتی که از سوی آنان وارد شده، «تنبلی» است. شواهد ارائه‌شده برای وجود تنبلی در ایران و رواج زیاد آن قابل تأمل است. برخی از این شواهد عبارت است از: عدم تمایل به درس خواندن در مدارس و دانشگاه‌ها، میزان کار اداری و بهره‌وری کارمندان، میزان بالای تماشای تلویزیون در ایران به جای کتاب‌خوانی، تمایل زیاد به استخدام در دستگاه دولتی و عدم تمایل برای کسب تخصص و مهارت و کارآفرینی، وجود تعطیلی فراوان سالانه، شیوع پدیده‌ای به نام «بین‌التعطیلین». همچنین، بررسی دوره‌های تاریخی مختلف و مطالعه سفرنامه‌های فرنگیانی که به ایران سفر کرده‌اند، شواهدی از تنبلی ایرانیان به دست می‌دهند (رایت^۲، ۱۳۸۵: موریه^۳، ۱۳۸۰: وامبری^۴، ۱۳۷۲: بنجامین^۵، ۱۳۶۶: پولاک^۶، ۱۳۶۱: اورسل، ۱۳۵۲ و مورگان، ۱۳۳۵). به علاوه، بیشتر مشکلات افراد جامعه و مشخصه‌هایی که کم‌وبیش از آن‌ها با عنوان آسیب‌های فرهنگی یا اجتماعی یاد می‌کنند، ریشه در خصوصیت اخلاقی تنبلی اجتماعی دارد که به اعتقاد برخی از صاحب‌نظران، بسیاری از ویژگی‌های نامطلوب ما بر روی آن سوار شده و در فرهنگ خصلت جمعی ما ریشه دارد (چلبی، ۱۳۸۱: قاضی مرادی، ۱۳۷۸: بازرگان، ۱۳۵۷ و جمال‌زاده، ۱۳۴۵). اما این شواهد کمتر مورد آزمون علمی واقع شده است و درست‌تر این‌که تاکنون پژوهش خاصی درباره تنبلی در ایران انجام نشده است.

امروزه در کشور ما بیشتر فرهنگ یقه‌سفیدی پذیرفته‌شده و اتلاف وقت یک امر عادی شده است و فرار کردن از کار و زحمت یک نوع زرنگی تلقی می‌شود. به طوری که، قبلاً به کسی زرنگ می‌گفتند که بیشتر کار کند، ولی الآن کسی که از زیر کار در برود زرنگ است. در واقع، اتلاف وقت و فرار کردن از کار

1 Williams and Karau

2 Right

3 Morier

4 November

5 Benjamin

6 Pollock

و زحمت و تلقی آن به عنوان زرنگی، در فرهنگ ما به موضوعی عادی تبدیل شده است. بر اساس آمارهای جهانی ایرانیان بعد از اعراب جایگاه دوم تنبلی اجتماعی را در جهان به خود اختصاص داده اند (جوادی یگانه و همکاران، ۱۳۹۰). زیاد بودن تعطیلات در ایران، نمونه‌ای از این نو تنبلی است. به عنوان مثال؛ ساعات مفید کار در ایران روزانه تا دو ساعت است؛ که میزان هفتگی آن به بیشتر از یازده ساعت نمی‌رسد. حال آنکه میزان کار هفتگی مفید در ژاپن ۴۰ تا ۶۰ ساعت و در کره‌ی جنوبی به ۵۴ تا ۷۲ ساعت می‌رسد. مقایسه تعداد تعطیلات رسمی در ایران (که سالانه ۲۴ روز بود و یک روز هم در سال ۱۳۹۰ به آن اضافه شد) با سایر کشورها، جلوه‌ای از وخامت اوضاع در ایران، از دیدگاه کار است. همچنین استفاده نامناسب از نیروی انسانی برای توسعه یک کشور نیز پیامد دیگری است که جامعه توأم با تنبلی با آن مواجه می‌شود. این در حالی است که در هر کشوری نیروی انسانی مهم‌ترین عامل برای توسعه محسوب می‌شود و وجود تنبلی اجتماعی می‌تواند مهم‌ترین مانع توسعه و پیشرفت گردد.

نتایج تحقیقات جوادی یگانه و همکاران (۱۳۹۰) نیز نشان می‌دهد که میزان تنبلی مردم در ایران ۷۸،۱۱ است. این در حالی است که این میانگین در میان کشورهای جهان ۴۶،۸۸ می‌باشد و تفاوت میانگین میزان تنبلی بین کشور ایران و کلیه کشورهای جهان معنادار است. بدین معنی که تنبلی در کشور ایران (در سال‌های مورد مطالعه) به صورت معناداری بیشتر از میانگین کشورهای جهان بوده است. در سطح طبقه بندی کشورها و مقایسه میانگین تنبلی آن‌ها با ایران نیز با توجه به میانگین‌ها کشورهای عربی (۸۵،۱۳)، ایران (۷۸،۱۱)، کشورهای آفریقایی (۷۲،۸۹)، کشورهای آسیای شرقی و آسیای جنوبی (۴۸،۱۳)، کل جهان (۴۶،۸۸)، کشورهای آمریکای لاتین و کارائیب (۴۴،۴۷)، کشورهای ثروتمند (۳۶،۷۳) کشورهای آمریکای شمالی و اروپایی (۳۵،۳۶)، می‌توان گفت که کشورهای عربی رتبه‌ی اول را در تنبلی دارا هستند و ایران با فاصله کمی بعد از کشورهای عربی در رتبه دوم قرار دارد. کشورهای آفریقایی نیز با فاصله خیلی نزدیکی بعد از ایران و در رتبه سوم جهانی قرار دارند. در ادامه کشورهای آمریکای شمالی و اروپایی و کشورهای OECD کمترین میانگین تنبلی را در سطح جهان دارند. باین‌حال در مورد میانگین تنبلی سه گروه از کشورهای عربی، آفریقایی و ایران، این نکته قابل تأمل است (جوادی یگانه و همکاران، ۱۳۹۰). به عبارت دیگر ایران به لحاظ میانگین تنبلی با کشورهای عربی و آفریقایی تفاوت معناداری ندارد. این در حالی است که دیگر گروه‌های مورد بررسی (کشورهای آمریکای لاتین و کارائیب، کشورهای آمریکای شمالی و اروپایی و کشورهای عضو سازمان توسعه) از نظر میانگین تنبلی تفاوت معناداری با ایران دارند و به طور معناداری میانگین تنبلی ایران از این کشورها بیشتر است. با توجه به جایگاه ایران در جهان در رابطه با مقیاس تنبلی و مقایسه میزان تنبلی ایران با سایر کشورهای جهان، این نگرانی تشدید می‌شود. بنابراین، حساسیت ایجاد شده در سال‌های اخیر درباره میزان تنبلی، حساسیت به جایی است؛ و لذا می‌توان گفت تمام ابعاد مختلف زندگی مردم جامعه ما را در بر می‌گیرد. با توجه به اینکه یکی از دلایل توسعه نیافتگی کشور ما تنبلی اجتماعی در رابطه با کار و فعالیت می‌باشد، لذا پرداختن به عوامل مؤثر بر تنبلی اجتماعی ضروری به نظر می‌رسد. علاوه بر این، علت اینکه در مقاله حاضر دو شهر یزد و خرم‌آباد برای مقایسه انتخاب شده اند، این است

که مردم شهر یزد دارای کنش اقتصادی خاص خود بوده و برای کار ارزش بالایی قائل هستند و در واقع، برداشت عامه مردم این است که یزدیها دارای تنبلی اجتماعی کمتری می‌باشند. در مقابل، شهر خرم آباد دارای میزان بیکاری بسیار بالایی بوده و از وضعیت اشتغال چندان مطلوبی برخوردار نیست. بنابراین، سوالی که در اینجا مطرح می‌شود این است که آیا پایین بودن میزان اشتغال و نرخ بالای بیکاری در خرم آباد در مقایسه با وضعیت مطلوب اشتغال و پایین بودن نرخ بیکاری در یزد، به تفاوت میزان تنبلی اجتماعی در آنها بر می‌گردد؟ و یا عوامل تاثیرگذار دیگری در جریان است؟ از این رو، مهمترین اهداف اصلی و فرعی پژوهش حاضر را می‌توان به شرح ذیل مطرح نمود:

الف) هدف کلی: «مطالعه تنبلی اجتماعی و عوامل مؤثر بر آن (مطالعه مقایسه‌ای میان شهروندان یزد و خرم‌آباد)»

ب) اهداف جزئی:

- ۱- تعیین میزان تنبلی اجتماعی در شهر یزد و خرم‌آباد
- ۲- تعیین رابطه عوامل اجتماعی فرهنگی (در شهر یزد و خرم‌آباد) با تنبلی اجتماعی
- ۳- تعیین رابطه فردی و خانوادگی با تنبلی اجتماعی
- ۴- ارائه راهکارهایی در این زمینه

واکاوی ادبیات موضوع

در حوزه مطالعات جامعه‌شناختی، تعریف مشخصی از تنبلی وجود ندارد. بنابراین، با استفاده از مطالعات قبلی و در چهارچوب نظریه انتخاب عقلانی و همچنین، با الهام از نظریات ریمون بودن (۱۳۶۴)، تنبلی را می‌توان به دو نوع «تنبلی فردی» و «تنبلی اجتماعی» به شرح ذیل طبقه‌بندی نمود:

الف) تنبلی فردی حالتی است که فرد میان دو انتخاب مخیر می‌شود، یکی لذت آنی و دیگری نفعی شخصی در آینده که برای کسب آن نفع، باید از این لذت گذشت.

ب) نوع دیگر تنبلی، تنبلی اجتماعی است. تنبلی اجتماعی گاه محصول تنبلی افراد جامعه و برآیند تنبلی آن‌ها است؛ یعنی وقتی کثیری از افراد، بی‌عمل و لذت طلب هستند در سطح جامعه نیز این فرایند مشاهده می‌شود (این امر به بیان بودون (۱۳۶۴)، «اثر تشدیدکنندگی متتجه نظام‌های وابستگی متقابل» است). پایین بودن سطح بهره‌وری اداری، عدم اقبال به کار طولانی‌مدت و سخت و همچنین پدیده‌ی نوظهوری به نام بین‌التعطیلین، زمانی مطرح می‌شود که تمام افراد جامعه تمایل به تنبلی دارند و نظام اداری هم از آن‌ها حمایت می‌کند (جوادی یگانه و همکاران، ۱۳۹۱: ۴۱).

این نوع از تنبلی اجتماعی، حالتی است که افراد در سطح فردی رفتاری نسبتاً مطلوب دارند اما این رفتار در سطح جمعی به نتیجه مطلوب منتج نمی‌شود. دلیل آن هم ناهماهنگی در سطح نهادهای اجتماعی است. فرصاً وقتی که تلویزیون برنامه‌های جذاب و آگهی‌های طولانی‌مدت خوش‌ساخت پخش می‌کند، هدف آن در اینجا کسب درآمد و جذب مخاطب است ولی در عوض مخاطب خردسال و نوجوان به جای انجام تکلیف، به تماشای تلویزیون جدی می‌شود و محصول آن، عدم موفقیت نظام آموزشی است. زیاد

بودن میزان تعطیلات در ایران، نمونه‌ای از این نوع تنبلی است که نتیجه آن وقفه‌های زیان‌آور در فرایند کار و پایین آمدن بهره‌وری یا عادت به کار نامنظم خواهد بود.

رفتارهای فوق می‌تواند به‌عنوان صورت‌های تنبلی اجتماعی قلمداد شود اما برخی از انواع دیگر که امروزه از آن به‌عنوان تنبلی یاد می‌شود، در موقعیت‌هایی است که فرد قرار است کاری برای دیگران انجام دهد اما تنبلی می‌کند، ولی همین فرد در رابطه با کاری که مربوط به خودش باشد تنبل نیست. ادبیات رایج در باب تنبلی اجتماعی در دنیا، بیشتر به این موضوع مربوط می‌شود. اما با دقت بیشتر در این موارد، نمی‌توان آن‌ها را تنبلی به حساب آورد، بلکه اینجا بیشتر سهل‌انگاری و سهل‌گیری کارفرما و فقدان وجدان کاری کارگران است و نه تنبلی اجتماعی و این یک مسئله اجتماعی دیگر می‌باشد.

باوجود اهمیت زیاد مسئله تنبلی، تاکنون تحقیق جامعی پیرامون تنبلی در ایران انجام نشده است. البته برخی از متون درباره خلقیات منفی ایرانیان و در ذیل آن تنبلی اجتماعی موجود است. در این باب، مطالب متنوعی را سفرنامه نویسانی چون: سرنا^۱ (۱۳۶۳)، پولاک^۲ (۱۳۶۱)، درویل^۳ (۱۳۶۴)، شاردن^۴ (۱۳۳۵)، دمورگان^۵ (۱۳۳۵) و... که غالباً غربی هستند، از زمان صفویه تاکنون، نگاشته و در مورد ایرانیان ثبت و القاء نموده‌اند و سپس نویسندگانی چون جمال‌زاده (۱۳۴۵)، قاضی مرادی (۱۳۷۸) و چلبی (۱۳۸۱) از آن‌ها بهره برده و متونی تأثیرگذار را از خود بر جای گذاشته‌اند. در این سفرنامه‌ها همه جور مطالب، مربوط به حوزه‌های گوناگون امور اجتماعی و سبک زندگی، ارائه شده است. از جمله اینکه، موضوعاتی را در بر می‌گیرند که به‌نوعی به خصائل و مؤلفه‌های موردتوجه در بحث تنبلی فردی و تنبلی اجتماعی مرتبط می‌شوند. همچنین، کتاب‌هایی در حوزه روانشناسی به تنبلی (با عنوان تخصصی «اهمال کاری») پرداخته‌اند که از مهم‌ترین آن‌ها به فارسی می‌شود به آلیس و جیمز نال^۶ (۱۳۷۵)، پلس^۷ (۱۳۸۶) و آقا تهرانی (۱۳۸۴) اشاره نمود و البته با این رویکرد، کتاب‌های کاربردی فراوانی نیز در این باره منتشر شده است که معروف‌ترین آن‌ها کتاب برایان تریسی با نام قورباغه‌ات را قورت بده (۱۳۸۸) است که به چاپ بیست و چهارم نیز رسیده است. این امر نشان از اهمیت و رواج مسئله تنبلی در ایران و تلاش برای رفع آن دارد. در باب پژوهش‌های انجام‌شده هرچند تحقیقی که مستقیماً به موضوع تنبلی بپردازد یافت نشده، اما می‌توان تحقیقاتی که با این موضوع ارتباط نزدیکی دارند، ذکر کرد که در آن‌ها هرچند مفهوم تنبلی ذکر نشده است، اما مفاهیم نزدیک با آن مانند سهل‌انگاری، سستی و نیاز به موفقیت (مک کله لند^۸، ۱۹۶۱)، کرختی (باتسن به نقل از چلبی، ۱۳۸۱)، کم کاری و کاهش مسئولیت فردی (ویلیامز و کارائو^۹، ۱۹۹۳)، فردگرایی (وود^۹، ۱۹۸۷)، عدم وظیفه‌شناسی (گلدبرگ^۱، ۱۹۹۰) و عدم حس همکاری (دیگمن^۲، ۱۹۹۰)، به‌عنوان متغیر اصلی مورد تبیین قرار گرفته‌اند.

1 Serna
2 Durville
3 Sharden
4 Demorgan
5 Alice and jymzmal
6 Plies
7 Makjampadt disney land
8 Vlyamz & karayv
9 Wood

چهارچوب نظری

بینش‌ها و 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 بازتولید 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. در این قسمت به مواردی از این نظریات و دیدگاه‌های گوناگون که در سطوح سه‌گانه مطرح بوده و به‌صورت مستقیم یا غیرمستقیم با موضوع مرتبط می‌باشند، اشاره می‌گردد:

یکی از برجسته‌ترین تئوری‌های مرتبط در این زمینه "نظریه انتخاب عقلانی" می‌باشد که اصول و مبانی (آگزیوم) آن، پایه تقریباً تمام نظریه‌پردازی‌های مؤثر در علوم اجتماعی است (اودن^۱، ۲۰۰۱؛ استارک^۲، ۱۹۹۴؛ بودن^۳، ۱۹۹۸؛ کلمن^۴، ۱۳۷۷). بر اساس این نظریه، کنشگر کنشی را انتخاب می‌کند که حداکثر فایده را نصیب او سازد (کلمن^۴، ۱۳۷۷: ۳۲). با توجه به این نظریه، یکی از مفاهیمی که بر روی تنبلی تأثیرگذار است، ارزش کار می‌باشد. در یک جامعه هر چه قدر کار کردن ارزشمند باشد به همان مقدار تنبلی اجتماعی کاهش می‌یابد. در مقابل، هرچقدر کار کردن از ارزش کافی برخوردار نباشد، تنبلی اجتماعی به همان اندازه افزایش می‌یابد. بنابراین، کار و ارزش آن به‌طور مستقیم بر تنبلی اجتماعی در سطح کلان مؤثر است. تنبلی در بسیاری از مصادیق آن، در جامعه یک ضد ارزش نیست (اگر ارزش محسوب نشود). از اینرو، نمی‌توان آن را با کنترل اجتماعی محدود کرد. در واقع، بسیاری از اعمال و کنش‌های مردم با اینکه از مصادیق تنبلی است، اما چنین تصویری از سوی کنشگران درباره آن‌ها وجود ندارد؛ بنابراین در این موارد، حتی اگر تنبلی تبدیل به یک ضد ارزش هم بشود، نمی‌توان انتظار داشت که فراوانی ارتکاب آن در جامعه کم شود.

هومنز^۵ نیز، رفتار را بیش از آنکه حاصل باورها و گرایش‌ها بداند آن را نتیجه سود و زیان تصور می‌کند. مفروض اصلی این نظریه آن است که یک رفتار زمانی شکل می‌گیرد، تثبیت می‌شود و نهایتاً جنبه‌ی نهادی می‌یابد که منافع حاصل از آن بر هزینه‌ها غلبه یابد. در واقع، هرگاه عملی از سوی یک شخص مورد پاداش قرار گیرد، احتمال تکرار آن عمل به‌وسیله‌ی همان شخص افزایش می‌یابد. بر اساس قضیه موفقیت هومنز می‌توان گفت که کار و ارزشمند بودن آن زمانی برای افراد مطرح می‌شود که منافع حاصل از آن تکرار شود، در صورتی که کار کردن مزایایی را در بر نداشته باشد انگیزه برای ادامه آن از بین می‌رود و تنبلی اجتماعی افزایش می‌یابد (ریتزر^۷، ۱۳۷۴: ۴۲۷).

1 Goldberg
2 Dygman
3 Udehn
4 Stark
5 Boudon
6 Humans
7 Ritzer

ماری لوین^۱ نیز با استفاده از نظریه سیمن^۲، بیگانگی را در حوزه‌های سیاسی- اجتماعی مورد بررسی قرار داده و معتقد است در بیگانگی سیاسی - اجتماعی فرد دچار حالتی می‌شود که احساس می‌کند بر فعالیت‌های سیاسی - اجتماعی دیگر تأثیرگذار نیست و به این باور می‌رسد که رأی او در امور سیاسی و اجتماعی موجب تغییر نمی‌شود. بنابراین، می‌توان گفت که بسیاری از موارد تبیلی و فرار از مسئولیت افراد، ناشی از عدم اعتماد و دل‌بستگی به دولت و جدا دانستن مردم و دولت می‌باشد (لون^۳، ۱۹۷۲: ۳۲۷).

با توجه به نظریه نظام کنش پارسنز^۴ نیز می‌توان گفت که چنانچه کنشگران اجتماعی بر مبنای عام‌گرایی که در قالب انتظارات نقشی و الگوهای هنجاری نمایان است اقدام به تصمیم‌گیری نمایند، زمینه‌ساز افزایش مسئولیت‌پذیری اجتماعی نیز خواهد شد. در غیر این صورت اگر افراد جامعه کنش‌های خود را بر اساس روابط خاص‌گرایی تعریف نمایند، در انجام فعالیت‌های خود سستی کرده و انگیزه‌ای برای انجام وظایف خود به شیوه‌ای درست را نخواهند داشت که این عمل به صورت غیرمستقیم بر تبیلی اجتماعی مؤثر است.

مضمون سرمایه‌ی اجتماعی نیز در بعد عینی و ساختاری در سطح کلان مورد توجه دورکیم، بعد ذهنی یا شناختی آن در سطح خرد مورد نظر وبر و مید و بعد ارتباطی و تعاملاتی آن در سطح شبکه‌ی روابط، مورد عنایت زمیل قرار گرفته است؛ بنابراین می‌توان چنین نتیجه گرفت که هرچه افراد در یک جامعه کمتر اقتدارگرا باشند و کمتر بخواهند دیگران را به خود وابسته کنند و افراد در برقراری ارتباط خود احساس آزادی بیشتری داشته باشند، روابط اجتماعی و مشارکت آن‌ها در حوزه‌های مختلف اجتماع افزایش پیدا کرده و به دنبال آن احساس مثبت و میزان همبستگی افزایش می‌یابد که این خود به طور غیرمستقیم در کاهش تبیلی اجتماعی و افزایش مسئولیت‌پذیری افراد در قبال یکدیگر مؤثر خواهد بود. علاوه بر این، کلمن سرمایه‌ی انسانی را به عنوان هدف غایی مطرح و سرمایه‌ی اجتماعی را به عنوان ابزاری برای حصول به سرمایه‌ی انسانی بکار می‌برد. به عبارتی دیگر، کلمن با استفاده از مفهوم سرمایه‌ی اجتماعی سعی در شناخت نقش هنجارها و ارزش‌ها در داخل سازمان یا شبکه‌های اجتماعی بود تا از این طریق بتواند موجب تقویت سرمایه‌های انسانی شود (الوانی و نقوی، ۱۳۸۱: ۶).

یکی از علت‌های دیگر بروز تبیلی اجتماعی، این است که افراد حاضر در گروه تصور می‌کنند دیگران سخت کار نمی‌کنند و لذا با احساس کم‌کاری سایرین، تبیلی خود را توجیه می‌کنند. گفته‌های کارکنان یک سازمان را در مواقعی که برای کم‌کاری زیر سؤال می‌روند می‌توان در این قالب تفسیر کرد. برخی در پاسخ به این سؤال مدعی هستند آنان که سخت کار می‌کنند، با آن‌هایی که تبیلی می‌کنند در عمل تفاوتی ندارند. این پدیده «دلیل تراشی» نامیده می‌شود که به صورت غیرمستقیم بر از بین بردن انگیزه پیشرفت مؤثر است که خود از دلایل اساسی تبیلی اجتماعی در سازمان است. علت دیگر تبیلی اجتماعی، نبود وفاق سازمانی در سازمان یا گروه و یا عدم شناسایی سهم هر فرد در گروه و عدم نگرانی نسبت به ارزیابی شدن

1 Marie levin

2 simon

3 Leven

4 Parsens

است؛ زیرا به میزانی که در گروه ارزیابی و نظارت کاهش پیدا کند، به همان میزان هم تنبلی اجتماعی بالا می‌رود. در واقع، عدم وجود معیارهای روشن که افراد موظف باشند به آن دست پیدا کنند یا نبود شرح وظایف، از دیگر عواملی است که می‌تواند منجر به تنبلی اجتماعی شود.

در ادامه، برخی از متفکرین نقش نابرابری اجتماعی و احساس محرومیت نسبی را بر تعهد شغلی مهم دانسته‌اند. افرادی که درک آن‌ها از جامعه یا سازمانی که با آن سروکار دارند، دلالت بر عدالت داشته باشد، یعنی اینکه جامعه را عدالت محور ببینند، تعهد و مسئولیت‌پذیری بیشتری دارند تا آنهایی که جامعه را ناعادلانه می‌پندارند. برای مثال؛ افرادی که در یک سازمان کار می‌کنند (جامعه) اگر محیط کار و اداره خود را منصفانه ببینند، برای بهبود و بهره‌وری بیشتر تلاش می‌کنند (آدامز^۱، ۱۹۶۵: ۴۶).

در نظریه ادراک برابری آدامز نیز، اعتقاد بر این است که افراد وقتی احساس کنند داده‌هایی که به سازمان می‌دهند و ستانده‌هایی که از سازمان دریافت می‌کنند، با یکدیگر برابری دارند و احساس عدالت به آن‌ها دست دهد، انگیزه شغلی و رضایت شغلی دارند و به دنبال آن انگیزه‌ی پیشرفت هم به وجود می‌آید. در مقابل، هنگامی که کارکنان احساس می‌کنند داده‌هایشان به سازمان زیاد است، ولی ستانده‌هایشان کم است؛ یعنی احساس کنند نابرابری وجود دارد، سعی می‌کنند داده‌های خود به سازمان را کم کنند و در انجام تکالیف محوله تنبلی می‌کنند تا احساس برابری را در خودشان به وجود آورند و شاید در بعضی مواقع از خود غضب اخلاقی نشان داده و برخلاف اصول و قوانین سازمان رفتار کنند و برعکس زمانی که احساس کنند ستانده‌هایشان زیاد است؛ یعنی سازمان واقعاً برای آن‌ها سنگ تمام می‌گذارد، ولی داده‌هایشان کم است، سعی می‌کنند تلاششان را افزایش دهند تا برابری اتفاق بیافتد. در واقع، این باور که پاداش‌ها منصفانه توزیع می‌شوند، رابطه معنی‌داری با تنبلی اجتماعی دارد (لیندن^۲ و همکاران، ۲۰۰۴: ۳۳).

از دیگر متغیرهای تأثیرگذار بر تنبلی اجتماعی، مسئله نبود انگیزه پیشرفت است. در واقع، بر اساس سلسله مراتب نیازهای مازلو^۳، نیازهایی که در پله‌های پایین‌تر نردبان انگیزشی هستند باید پیش از نیازهایی که در پله‌های بالاتر نردبان قرار دارند، ارضاء شوند. به عبارت دیگر، نیازهای رده بالاتر ارضا نمی‌شوند مگر آنکه نیازهای رده‌های پایین‌تر تا حدودی ارضا شده باشند (کریمی، ۱۳۸۸: ۱۵۰). مازلو معتقد است که این نیازها تحت تأثیر هنجارهای زندگی اجتماعی و مطابق با انتظارات اجتماعی تعدیل شده و سازگار می‌شوند. بنابراین، با توجه به نظریه مازلو می‌توان گفت که اگر افرادی که در سازمان مشارکت دارند نیازهای اولیه آن‌ها تأمین نشود، انگیزه‌ی آن‌ها برای پیشرفت از بین می‌رود و نبود انگیزه پیشرفت خود عاملی برای تنبلی خواهد بود.

در مجموع، همان‌گونه که در بالا ذکر شد، نظریات متفاوتی درباره عوامل مؤثر بر تنبلی اجتماعی وجود دارد که هر یک از آن‌ها از بعدی خاص به آن پرداخته و سعی نموده است تا حدودی آن را تبیین نمایند. اگرچه هر دیدگاه به برخی از علل تأثیرگذار تنبلی اجتماعی اشاره کرده است، اما هیچ‌یک از این نظریه‌ها

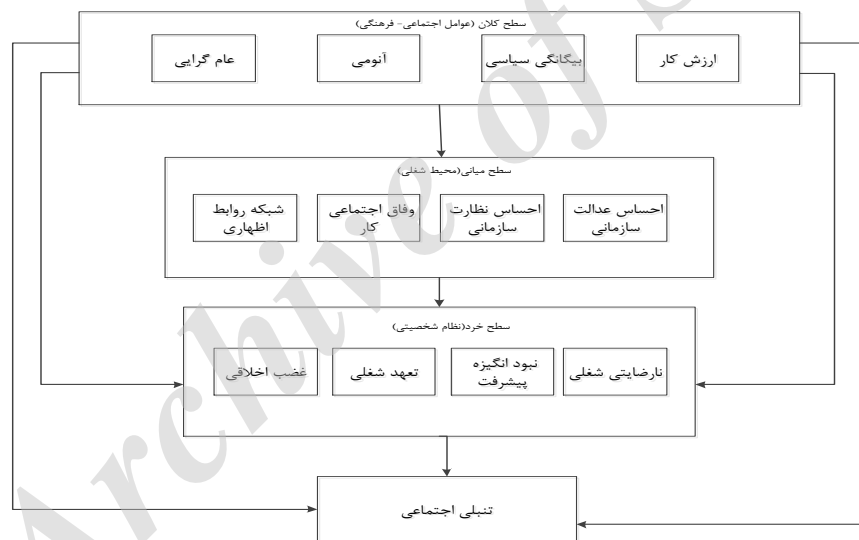
1 Adams

2 Linden et all

3 Maslow

به‌طور جامع مکانیزم‌های تأثیرگذار بر آن را مطرح نکرده و هر یک تنها به یکسری از مکانیزم‌ها توجه نموده‌اند. بنابراین، اگر بخواهیم درک کامل و جامعی از میزان تنبلی اجتماعی و عوامل مؤثر بر آن داشته باشیم، بایستی ابتدا این متغیر را در سه سطح خرد، میانی و کلان در نظر گرفت و متناسب با هر سطح عوامل مرتبط و تأثیرگذار بر آن را مورد بررسی قرار داد. چرا که تمام مسائل اجتماعی حوزه تأثیرگذاری و همچنین تأثیر پذیری شان می‌تواند در سطوح کلان، میانی و خرد قرار گیرد. از اینرو، برای به دست آوردن شناخت کامل از مجموعه علل مؤثر بر تنبلی اجتماعی افراد، در مطالعه حاضر سعی شده است با الگوپذیری از مدل سه سطحی چلبی (۱۳۸۵) و همچنین با استفاده از تئوری‌های بررسی‌شده فوق، عوامل عمده تأثیرگذار بر مسئله تنبلی اجتماعی را مشخص نموده و آن‌ها را به تفکیک سطوح کلان، میانی و خرد در قالب یک مدل تحلیلی به شرح ذیل ارائه نمود.

مدل تحلیلی تحقیق



- با توجه به مدل تحلیلی فوق، فرضیه‌ها در هر دو گروه یزد و خرم‌آباد در سه سطح خرد، میانه و کلان سنجیده می‌شود. بنابراین، فرضیه‌های پژوهش حاضر را می‌توان به صورت زیر مشخص نمود:

- فرضیه اصلی:

- میزان تنبلی اجتماعی در دو گروه کارمندان یزد و خرم‌آباد به طور معنی‌داری متفاوت است.

- فرضیه‌های فرعی:

الف) فرضیه‌های سطح کلان:

بین تنبلی اجتماعی و ارزش کار رابطه وجود دارد.

بین تنبلی اجتماعی و بیگانگی سیاسی رابطه وجود دارد.
بین تنبلی اجتماعی و آنومی رابطه وجود دارد.
بین تنبلی اجتماعی و عام‌گرایی رابطه وجود دارد.

ب) فرضیه‌های سطح میانه:

بین تنبلی اجتماعی و احساس عدالت سازمانی رابطه وجود دارد.
بین تنبلی اجتماعی و نظارت سازمانی رابطه وجود دارد.
بین تنبلی اجتماعی و توافق سازمانی رابطه وجود دارد.
بین تنبلی اجتماعی و شبکه روابط اظهاری رابطه وجود دارد.

ج) فرضیه‌های سطح خرد:

بین تنبلی اجتماعی و نارضایتی شغلی رابطه وجود دارد.
بین تنبلی اجتماعی و نبود انگیزه پیشرفت رابطه وجود دارد.
بین تنبلی اجتماعی و تعهد شغلی رابطه وجود دارد.
بین تنبلی اجتماعی و غضب اخلاقی رابطه وجود دارد.

روش تحقیق

روش پژوهش حاضر، مطالعه کمی از نوع همبستگی است و تکنیک تحقیق پیمایش می‌باشد که عوامل مؤثر بر تنبلی اجتماعی را در سه سطح کلان، سطح میانه و سطح خرد در دو شهر یزد و خرم‌آباد مورد بررسی قرار می‌دهد. جامعه آماری پژوهش نیز شامل؛ کارمندان ادارات دولتی دو شهر یزد و خرم‌آباد می‌باشد که بر اساس فرمول کوکران و همچنین در نظر گرفتن هزینه، وقت و تضمین برخورداری از تعداد کافی برای تحلیل معنادار خرده گروه‌ها، تعداد ۴۰۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب گردید که از این تعداد ۲۰۰ نفر از شاغلین ادارات دولتی شهر یزد و ۲۰۰ نفر از شاغلین ادارات دولتی شهر خرم‌آباد می‌باشد. در رابطه با شیوه نمونه‌گیری نیز، بایستی عنوان نمود که در وهله اول، از بین ۱۸ ارگانی که در هر شهر وجود داشت، ۱۰ ارگان به صورت تصادفی انتخاب گردیده و در مرحله بعد، از هر ارگان ۲۰ نفر از کارمندان آن به صورت تصادفی برای پر کردن پرسشنامه مورد مصاحبه قرار گرفت.

– تعریف مفهومی و عملیاتی متغیرها:

– متغیر وابسته: متغیر تأثیرپذیر و پیش‌بینی شونده در این تحقیق تنبلی اجتماعی می‌باشد. منظور از تنبلی اجتماعی این است که رفتار فرد در گروه تضعیف می‌شود. به عبارت دیگر فرد در گروه تلاش کمتری از خود نشان می‌دهد در حالی که در موقعیت‌های انفرادی این بی‌حرکی را از خود نشان نمی‌دهد (جوادی یگانه و

فولادیان، ۱۳۹۱: ۱۱۰). در این پژوهش از گویه‌های جدول (۱) جهت سنجش تنبلی اجتماعی در بین پاسخگویان (بر اساس طیف لیکرت) استفاده شده است:

جدول (۱) گویه‌های اندازه‌گیری تنبلی اجتماعی

عنوان گویه	سطح سنجش	اقتباس
در محیط شغلی خود تا چه اندازه سعی می‌کنید آسان‌ترین کارها را بر عهده بگیرید؟	ترتیبی	خودساخته
تا چه اندازه معتقدید وقتی در محیط شغلی قدر کار آدم را نمی‌دانند چرا باید به خود زحمت زیادی بدهیم؟	ترتیبی	خودساخته
تا چه اندازه موافقت می‌کنید که هر چه در کارهای دسته‌جمعی وظایف را انجام دهی آدم ساده‌ای هستی و باید تا می‌توانی از زیر وظایف شانه خالی کنی؟	ترتیبی	خودساخته
تا چه اندازه معتقدید در محیط شغلی و کارهای جمعی هر چه بیشتر کار کنی کار بیشتری روی سرت می‌ریزد؟	ترتیبی	خودساخته
آقای محمدی کارگر کارخانه‌ای است او معتقد است که برای حفظ شغل خود بایستی سعی نمود که در محیط کار کمترین تلاش را نمود ولی در عوض بایستی با زیرکی از حاصل تلاش دیگران بیشترین منفعت را از آن خود نمود؟	ترتیبی	خودساخته
آقای اکبری کارگر اداره‌ای است، او در حال ساختن منزل مسکونی‌اش می‌باشد. به همین خاطر مجبور است خارج از ساعات اداری به سختی کار کند. به همین خاطر در ساعات اداری خسته است و نمی‌تواند کار ارباب‌رجوع را به خوبی راه بیندازد؟	ترتیبی	خودساخته
خانم حاتمی معاون دبیرستانی است او به دلیل مشکلات زندگی، فرصت نمی‌کند به تمام کارهای مدرسه رسیدگی کند؛ بنابراین، بعضی از کارهای خود را به همکاران و دانش‌آموزانش می‌سپارد؟	ترتیبی	خودساخته
خانم باقری کارمند اداره‌ای است او به خاطر مشکلات شخصی نمی‌تواند در محیط کاری خود تمام وظایف را انجام بدهد به همین خاطر همیشه سعی می‌کند قسمتی از وظایف خود را به دوش سایر همکاران بیندازد؟	ترتیبی	خودساخته
آقای میرزایی کارمند اداره‌ای است، او فکر می‌کند در انجام وظایف اداری نباید زیاد از خود انرژی گذاشت بلکه باید بیشتر به فکر منافع خود بود؟	ترتیبی	خودساخته

تعاریف مفهومی متغیرهای مستقل و نحوه سنجش آن‌ها به صورت زیر می‌باشد:

ارزش کار

کار عبارت است از حاصل جمع تمامی فعالیت‌های فکری و فیزیکی انسان چه با قصد مزد و پاداش و چه بدون آن، در جهت خدمات مادی و معنوی یا تولید کالاهای موردنیاز خود یا دیگران که شامل کارهای فیزیکی، فکری، مدیریتی، خدماتی، هنری، تجاری و مانند آن است. برای سنجش ارزش کار از گویه‌های جدول (۲) استفاده شده است:

جدول (۲) گویه‌های اندازه‌گیری ارزش کار

عنوان گویه	سطح سنجش	اقتباس
کار برایم فی‌نفسه دارای ارزش سازندگی است؟	ترتیبی	چلبی، ۱۳۷۵: ۲۶۲
کار نوعی جنب‌وجوش و تحرک است؟	ترتیبی	چلبی، ۱۳۷۵: ۲۶۲
کار برایم نوعی سرخوشی و رضایت باطنی فراهم می‌کند؟	ترتیبی	چلبی، ۱۳۷۵: ۲۶۲
از طریق کار و تلاش می‌توان صاحب نوعی اقتدار در جامعه شد؟	ترتیبی	خودساخته
از طریق کار می‌توان شهرت و منزلت اجتماعی کسب کرد؟	ترتیبی	خودساخته
از طریق کار به‌طور بالقوه می‌توان معرفت و تجربه اندوخت؟	ترتیبی	چلبی، ۱۳۷۵: ۲۶۲
کار اصولاً برای کسب درآمد است و اگر بتوان درآمدی داشت نباید کار کرد؟	ترتیبی	خودساخته
به نظر من کار به خاطر درآمدی که دارد ارزشمند است وگرنه ارزش دیگری ندارد؟	ترتیبی	خودساخته
به نظر من مهم‌ترین انگیزه‌های کار انگیزه‌های مادی و اقتصادی است؟	ترتیبی	چلبی، ۱۳۷۵: ۲۶۲

بیگانگی سیاسی

مفهوم بیگانگی نوعی انفصال، جدایی و عدم پیوند ذهنی (شناختی) و عینی (کنشی) میان فرد و جامعه (نهادهای و ساختارهایی مانند سیاست، خانواده، فرهنگ و...) تعریف می‌شود که به‌عنوان یکی از موانع تأثیرگذار بر فرایند مشارکت اجتماعی و سیاسی و نیز به‌عنوان مانعی در راه توسعه ملی می‌باشد (حسنی، ۱۳۸۹: ۱۳۱). برای سنجش بیگانگی سیاسی از گویه‌های جدول (۳) استفاده شده است:

جدول (۳) گویه‌های اندازه‌گیری بیگانگی سیاسی

عنوان گویه	سطح سنجش	اقتباس
به نظر من بازگو کردن مشکلات و کمبودهای جامعه به مسئولین مملکتی نتیجه‌بخش نیست.	ترتیبی	خودساخته
مردم هیچ نظارتی بر اداره امور ندارند.	ترتیبی	خودساخته
من فکر می‌کنم شرکت من در انتخابات تأثیری در روند سیاسی کشور نداشته باشد	ترتیبی	خودساخته
فکر می‌کنم مقامات و مسئولین کشور به نظرات افرادی مثل من احتیاج نداشته باشند	ترتیبی	سنجش مفاهیم اساسی علوم اجتماعی، ۱۳۸۳: ۱۲۵
چندان علاقه‌ای به خواندن یا گوش دادن جریان‌هایی که در عرصه سیاست اتفاق می‌افتد ندارم.	ترتیبی	خودساخته
اتفاقاتی که در عرصه‌ی سیاست برای کشورم اتفاق می‌افتد، برایم مهم نیست.	ترتیبی	خودساخته

آنومی

از نظر دورکیم آنومی به وضعیتی در یک جامعه اطلاق می‌شود که در آن هنجارهای اجتماعی نفوذ خود را بر رفتار فرد از دست بدهند (گیدنز، ۱۳۷۳: ۷۹۰). برای سنجش آنومی از گویه‌های جدول (۴) استفاده شده است:

جدول (۴) گویه‌های اندازه‌گیری آنومی

عنوان گویه	سطح سنجش	اقتباس
به نظر من در جامعه ما یک نظم و ثبات قابل پیش‌بینی وجود ندارد.	ترتیبی	سنجش مفاهیم اساسی در علوم اجتماعی، ۱۳۸۳:۱۲۶
به نظر من در جامعه روابط جای قانون را گرفته و برای اینکه کسی پیشرفت کند لازم است پارتی داشته باشد.	ترتیبی	سنجش مفاهیم اساسی در علوم اجتماعی، ۱۳۸۳:۱۲۶
هر روز یک قانون تازه می‌گذارند، نمی‌شود به امید قوانین امروز برای آینده برنامه ریخت.	ترتیبی	سنجش مفاهیم اساسی در علوم اجتماعی، ۱۳۸۳:۱۲۶
در جامعه ما قوانین خوبی وجود دارد و اگر کسی بخواهد تمام این قوانین را رعایت کند حتماً به اهداف خود می‌رسد.	ترتیبی	سنجش مفاهیم اساسی در علوم اجتماعی، ۱۳۸۳:۱۲۶
به نظر من در سیستم اداری و سازمانی جامعه روابط بر ضوابط برتری دارد.	ترتیبی	سنجش مفاهیم اساسی در علوم اجتماعی، ۱۳۸۳:۱۲۶
در ایران هیچ چیز را نمی‌توان برنامه‌ریزی کرد حتی برای زندگی شخصی خود.	ترتیبی	سنجش مفاهیم اساسی در علوم اجتماعی، ۱۳۸۳:۱۲۶
امروزه مردم ما بیشتر برخلاف قوانین وضع شده عمل می‌کنند.	ترتیبی	سنجش مفاهیم اساسی در علوم اجتماعی، ۱۳۸۳:۱۲۶

عام‌گرایی

عام‌گرایی نوعی جهت‌گیری ارزشی افراد کنشگر در رابطه با دیگران است. اینکه کنشگران در یک موقعیت نسبت به دیگران حاضر در آن موقعیت به چه میزان جهت‌گیری عام داشته باشند. به‌طور خلاصه، بسط حوزه ضوابط و روابط خاص با آشناها به حوزه ضوابط عام به غریبه‌ها گفته می‌شود (خوشبین و طالبی، ۱۳۹۰). برای سنجش عام‌گرایی از گویه‌های جدول (۵) استفاده شده است:

جدول (۵) گویه‌های اندازه‌گیری عام‌گرایی

عنوان گویه	سطح سنجش	اقتباس
اگر احیاناً یک دفتر کار بزنید و بخواهید افرادی را استخدام کنید تا چه اندازه امکان دارد اول افراد خودی را استخدام کنید و بعد غریبه‌ها را؟	ترتیبی	خودساخته
اگر احیاناً در اداره‌ای کار می‌کنید و کار بسیار ضروری برای یکی از دوستان یا آشنایان در همان اداره پیش بیاید تا چه اندازه احتمال دارد که نسبت به بقیه مراجعه‌کنندگان کار او را زودتر راه بیندازید؟	ترتیبی	خودساخته
اگر یک مأمور مالیاتی بودید که اتفاقاً مسئولیت تعیین مالیات یکی از اقوام و خویش‌هایتان به شما واگذار شده بود چقدر احتمال داشت که کمتر از حد معمول برایش مالیات تعیین کنید و تخفیف قائل شوید؟	ترتیبی	خودساخته

ادامه جدول (۵) گویه‌های اندازه‌گیری عام‌گرایی

عنوان گویه	سطح سنجش	اقتباس
اگر رئیس یک شعبه بانک بودید و قرار بود تعداد کمی وام به مشتریان خود بدهید چقدر ممکن بود که وام یکی از اقوام خود را که نوبتش خیلی باقی‌مانده است، سریع‌تر از دیگران پرداخت کنید؟	ترتیبی	خودساخته
اگر رئیس یک اداره بودید و قرار بود که بعد از امتحان استخدامی چند نفری را که بالاتر از یک مقداری نمره آورده‌اند استخدام کنید و اتفاقاً یکی دوتا از اقوام شما هم در این امتحان شرکت کرده بودند ولی نمره لازم را به دست نیاورده بودند چقدر ممکن بود که شما آن‌ها را استخدام می‌کردید؟	ترتیبی	خودساخته
اگر در یک بیمارستان دولتی مسئول یکی از بخش‌های بیمارستان بودید و یکی از اقوامتان در نوبت بستری شدن در بخش شما بود چقدر احتمال داشت به او کمک کنید و نوبت او را جلو بیندازید؟	ترتیبی	خودساخته

عدالت سازمانی

در پژوهش حاضر، عدالت سازمانی بیشتر به احساس فرد اشاره دارد مبنی بر اینکه متناسب با میزان کاری که در سازمان انجام می‌دهد حقوق، پاداش و مزایا دریافت می‌دارد. عدالت سازمانی عمدتاً ناشی از مقایسه خود و دیگران در رابطه با دریافت حقوق، پاداش و مزایا از سازمان متناسب با انجام کار می‌باشد (معیدفر، ۱۳۸۷: ۲۷۲). برای سنجش عدالت سازمانی از گویه‌های جدول (۶) استفاده شده است:

جدول (۶) گویه‌های اندازه‌گیری عدالت سازمانی

عنوان گویه	سطح سنجش	اقتباس
میزان پرداختی به من در مقابل کارم مناسب است.	ترتیبی	خودساخته
به نظر من حجم کاری که در محیط شغلی انجام می‌دهم، در مقایسه با پاداش‌های دریافتی من کاملاً عادلانه است.	ترتیبی	خودساخته
همه‌ی تصمیمات شغلی تحت تأثیر نظرات و دیدگاه‌های کارکنان اخذ می‌شود.	ترتیبی	خودساخته
تصمیم‌گیری‌های که در محیط شغلی من صورت می‌گیرد بر اساس منافع تمام افراد به صورت یکسان در نظر گرفته می‌شود.	ترتیبی	خودساخته
کارکنان اجازه به چالش کشیدن یا درخواست تجدیدنظر در تصمیمات اخذ شده را دارند.	ترتیبی	خودساخته
در محیط شغلی ما به همه‌ی ما (فارغ از تخصص، مهارت و سطح تحصیلات) به‌عنوان انسان‌هایی مؤثر و برابر با وظایف متفاوت نگریسته می‌شود.	ترتیبی	خودساخته

نظارت سازمانی

تعریفی که در مورد کنترل و نظارت کرده‌اند عبارت است از: «ارزیابی تصمیم‌گیری‌ها و برنامه‌ها از زمان اجرای آن‌ها و اقدامات لازم برای جلوگیری از انحراف عملیات نسبت به هدف‌های برنامه و تصحیح

انحرافات احتمالی به وجود آمده؛ همان‌طور که در این تعریف ملاحظه می‌گردد، ارزشیابی جزئی از نظارت و کنترل به حساب می‌آید (جاسبی، ۱۳۶۸: ۲۴۱). برای سنجش نظارت سازمانی از گویه‌های جدول (۷) استفاده شده است:

جدول (۷) گویه‌های اندازه‌گیری نظارت سازمانی

عنوان گویه	سطح سنجش	اقتباس
محیط شغلی مان به گونه‌ای است که هیچ‌گونه نظارتی بر آن اعمال نمی‌شود.	ترتیبی	خودساخته
کارفرما در محیط شغلی مان، دستورالعمل‌هایی را برای نظارت بر کارکنان تهیه نموده است.	ترتیبی	خودساخته
هر لحظه در محیط کارم احساس می‌کنم مورد ارزیابی قرار می‌گیرم.	ترتیبی	خودساخته
کارفرمای ما بر روی کارکنان خیلی نظارت دارد.	ترتیبی	خودساخته
هر چند وقت یک‌بار در محیط کار باید در مورد کارمان گزارش بدهیم.	ترتیبی	خودساخته
اگر در محیط شغلی مان وظایفمان را به‌درستی انجام ندهیم از سوی کارفرما توبیخ می‌شویم.	ترتیبی	خودساخته
محیط شغلی مان به گونه‌ای است که هیچ‌گونه نظارتی بر آن اعمال نمی‌شود.	ترتیبی	خودساخته

وفاق سازمانی

وفاق سازمانی عبارت از نگرش‌های مثبت یا منفی افراد نسبت به کل سازمانی (نه شغل) است که در آن مشغول به کارند. در وفاق سازمانی شخص نسبت به سازمان احساس وفاداری قوی دارد و از طریق آن سازمان خود را مورد شناسایی قرار می‌دهد. در تحقیق حاضر، وفاق سازمانی نوعی نگرش است که میزان علاقه و دلبستگی و وفاداری کارکنان نسبت به سازمان و تمایل آنان به ماندن در سازمان را نشان می‌دهد (مصطفی نژاد، ۱۳۹۱: ۱۴۴). برای سنجش وفاق سازمانی از گویه‌های جدول (۸) استفاده شده است:

جدول (۸) گویه‌های اندازه‌گیری وفاق سازمانی

عنوان گویه	سطح سنجش	اقتباس
من و همکارانم در مورد مسائل مختلف کاری باهم توافق داریم.	ترتیبی	خودساخته
هنگامی که می‌خواهم در محیط کاری تغییری ایجاد کنم با همکارانم همفکری می‌کنم.	ترتیبی	خودساخته
به خاطر پیشبرد و اهداف جمعی از تمایلات شخصی خود صرف‌نظر می‌کنم.	ترتیبی	خودساخته
کارکنان همه‌ی سطوح در قبال اهداف کارشان واقعاً احساس مسئولیت می‌کنند و همسو با تحقق اهداف عمل می‌کنند.	ترتیبی	خودساخته
در مورد اصول و قوانینی که در محیط شغلی‌ام وجود دارد همه باهم توافق داریم.	ترتیبی	نظری

شبکه روابط اظهاری

شبکه روابط اظهاری را می‌توان هنجارها و ارزش‌هایی دانست که باعث افزایش همبستگی و اعتماد اجتماعی و تسهیل عمل جمعی و ایجاد شبکه‌ها می‌شوند؛ یعنی دارای دو وجه ذهنی (هنجارها، ارزش‌ها،

اعتماد) و عینی (شبکه و گروه) است (جوادی یگانه و همکاران ۱۳۸۴: ۱۸۲). برای سنجش شبکه‌ی روابط اظهاری از گویه‌های جدول (۹) استفاده شده است:

جدول (۹) گویه‌های اندازه‌گیری شبکه روابط اظهاری

عنوان گویه	سطح سنجش	اقتباس
در محیط شغلی من افراد باهم صمیمی هستند.	ترتیبی	خودساخته
در محیط شغلی ما، اگر برای کسی مشکلی پیش بیاید، بقیه سعی می‌کنند که به او کمک کنند و مشکلتش را حل کنند.	ترتیبی	خودساخته
اگر با مشکلی مواجه شوم به‌هیچ‌وجه از همکاران کمک نمی‌گیرم.	ترتیبی	خودساخته
من با همکارانم علاوه بر روابط در محیط کاری، تعاملات خانوادگی هم داریم.	ترتیبی	خودساخته
من با همکارانم علاوه بر روابط در محیط کاری در خارج از محیط کاری باهم به ورزش و تفریح می‌رویم.	ترتیبی	خودساخته
اگر از نظر مالی مشکلی برایم پیش بیاید همکارانم به من کمک می‌کنند.	ترتیبی	خودساخته

نارضایتی شغلی

لوک (۱۹۷۶)، «نارضایتی شغلی را حالت عاطفی غیر لذت بخشی می‌داند که ناشی از ارزیابی شغل خویش در نرسیدن به اهداف یا ناکام شدن در نیل به ارزش‌های شغلی است». برای سنجش نارضایتی شغلی از گویه‌های جدول (۱۰) استفاده شده است:

جدول (۱۰) گویه‌های اندازه‌گیری نارضایتی شغلی

عنوان گویه	سطح سنجش	اقتباس
من به کار خود علاقه‌مندم.	ترتیبی	خودساخته
به نظر من میزان پاداشی که برای شغل من پرداخت می‌شود در مقابل زحماتم ناچیز است.	ترتیبی	خودساخته
من از امکانات و تسهیلات ابزاری که برای پیشبرد شغلم در اختیارم هست، راضی هستم.	ترتیبی	خودساخته
من از زمان کاری خودم کاملاً راضی هستم.	ترتیبی	خودساخته
من از همکاران خود راضی هستم.	ترتیبی	خودساخته

نبود انگیزه پیشرفت

یکی از وظایف مدیر ایجاد انگیزش در کارکنان است. برای این کار مدیر باید عوامل انگیزش کارکنان را بشناسد. مک که له لند توجه به نیازهای زیر را عامل افزایش انگیزش کارکنان می‌داند:

۱ - نیاز به کسب موفقیت ۲ - نیاز به ایجاد ارتباط با دیگران ۳ - نیاز به کسب قدرت و یکی دیگر از عوامل انگیزش، پاداش‌های مادی است. در صورتی که این نیاز کارکنان تأمین شود موجب می‌شود تا افراد با دقت بیشتری وظایف خودشان را انجام بدهند، ولی اگر به این نیازها توجهی نشود نه تنها کارها درست

انجام نمی‌گیرد، بلکه باعث از بین رفتن انگیزه پیشرفت در میان کارکنان می‌شود (استیفن، ۱۳۷۸: ۴۴). برای سنجش نبود انگیزه پیشرفت از گویه‌های جدول (۱۱) استفاده شده است:

جدول (۱۱) گویه‌های اندازه‌گیری نبود انگیزه پیشرفت

عنوان گویه	سطح سنجش	اقتباس
تخصص من ربطی به کاری که انجام می‌دهم ندارد، همین باعث شده بابتی علاقه‌ی کارم را انجام دهم.	ترتیبی	نظری
از اینکه دیگران برای کار من ارزشی و احترامی قائل نیستند، انگیزه‌ای برای پیشرفت نمی‌بینم.	ترتیبی	نظری
از اینکه می‌بینم دیگران کارشان را به‌خوبی انجام نمی‌دهند، برای من هم انگیزه‌ای باقی نمی‌ماند که کارم را به نحو احسن انجام دهم.	ترتیبی	نظری
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.	ترتیبی	نظری
حقوق و دستمزد کافی در قبال کاری که انجام می‌دهم به من داده نمی‌شود. همین باعث می‌شود بابتی انگیزگی آن را انجام دهم.	ترتیبی	نظری

تعهد شغلی

لاتهام و دیگران (۲۰۰۸)، در تلاش برای ارائه تعریفی جامع پیرامون تعهد شغلی، بر شاخص‌هایی نظیر سرعت و دقت در انجام کار، وظیفه‌شناسی، پشتکار، رعایت نظم و انضباط، وقت‌شناسی، تلاش برای ایده‌های خلاقانه در انجام کار، دلبستگی عمیق به شغل و احساس مسئولیت در برابر سازمان تأکید ورزیده‌اند (مصطفی نژاد، ۱۳۹۱: ۲۴۰). برای سنجش تعهد شغلی از گویه‌های جدول (۱۲) استفاده شده است:

جدول (۱۲) گویه‌های اندازه‌گیری تعهد شغلی

عنوان گویه	سطح سنجش	اقتباس
خیلی خوشحال می‌شوم که باقی دوران اشتغال خود را در این شغل بگذرانم.	ترتیبی	خودساخته
در صورت ترک شغلم و اینکه چه چیزی پیش خواهد آمد تأسف می‌خورم، حتی اگر شغل دیگری در انتظارم باشد.	ترتیبی	خودساخته
فکر می‌کنم به همان راحتی که به این شغلم وابسته شدم نمی‌توانم به شغل دیگری وابسته شوم.	ترتیبی	خودساخته
از اینکه در این شغل خدمت می‌کنم خوشحال هستم.	ترتیبی	خودساخته
از اینکه درباره شغل خودم با دیگران صحبت می‌کنم لذت می‌برم.	ترتیبی	خودساخته
حتی اگر به‌دلخواه خودم باشد مشکل است که همین الآن شغلم را ترک کنم.	ترتیبی	خودساخته

غضب اخلاقی

مراد از غضب اخلاقی^۱، خشم اخلاقی توأم با نوعی احساس بی‌عدالتی اجتماعی حاصل از (تصور) نقص قواعد اجتماعی (با صبغه‌ی اخلاقی) و جایگزینی زور و تزویر به‌جای آن، در پهنه‌ی روابط اجتماعی می‌باشد (موسوی، ۱۳۸۸: ۲۶۲). برای سنجش غضب اخلاقی از گویه‌های جدول (۱۳) استفاده شده است:

جدول (۱۳) گویه‌های اندازه‌گیری غضب اخلاقی

عنوان گویه	سطح سنجش	اقتباس
آقای امجدی کارمند اداره‌ای است، او فکر می‌کند مزایای ناشی از شغلش در مقایسه با حجم کاری که انجام می‌دهد ناعادلانه است تا چه اندازه او اجازه دارد با گرفتن رشوه حق خودش را بگیرد؟	ترتیبی	خودساخته
آقای بیگی کارگر شرکتی است او فکر می‌کند، مدیر احترام و حرمت او را ندارد، به همین دلیل بعضی اوقات ناراحت و خشمگین می‌شود و در مواقع مناسب تلافی می‌کند و دست‌به‌کارهایی می‌زند که اعتبار شرکت کم شود.	ترتیبی	خودساخته
آقای صالحی کارگر کارخانه‌ای بود که صاحب کارخانه به دلیل داشتن غیبت زیاد او را اخراج کرد، آقای صالحی برای گرفتن حقش به تبلیغاتی بر ضد کارخانه پرداخت.	ترتیبی	خودساخته
سرکارگر یک گروه تولیدی بر کارگرانش خیلی سخت‌گیری می‌کند، آیا کارگرها برای تلافی در مواقعی که حضور ندارد می‌توانند تلافی کنند و کارشان را با دقت انجام ندهند.	ترتیبی	خودساخته
آقای رضایی کارمند اداره‌ای است، او فکر می‌کند که حقش را خورده‌اند. آیا او اجازه دارد با پارتی‌بازی حق خودش را بگیرد؟	ترتیبی	خودساخته
آقای جعفری کارمند اداره‌ای است، او فکر می‌کند حقوقش کم است در مقایسه با حجم کاری که انجام می‌دهد، او برای تلافی از ماشین و تلفن اداره برای کارهای شخصی و خانوادگی‌اش استفاده می‌کند.	ترتیبی	خودساخته

– اعتبار و پایایی تحقیق

در این مطالعه، برای سنجش اعتبار تحقیق از اعتبار سازه‌ای بهره گرفته شده است. به این ترتیب که در مدل اندازه‌گیری، ضرایب متغیرهای مشاهده شده بر روی متغیر پنهان به‌عنوان اعتبار آن شاخص در نظر گرفته شده است. به عبارت دیگر، هر چه ضرایب حاصله بالا باشد اعتبار سازه افزایش می‌یابد. علاوه بر این، در پژوهش حاضر، از ضرایب آلفای کرونباخ برای تعیین پایایی شاخص‌ها استفاده شده است و گویه‌هایی که موجب کاهش ضریب آلفای مقیاس شده‌اند از مقیاس حذف گردیده‌اند. جدول (۱۴) نتایج مربوط به آزمون پایایی مقیاس‌ها را نشان می‌دهد:

1 moral outrage

جدول (۱۴) ضرایب پایایی سنجش متغیرها

پرسشنامه نهایی		متغیرها	پرسشنامه نهایی		متغیرها
ضریب پایایی	تعداد گویه‌ها		ضریب پایایی	تعداد گویه‌ها	
۰,۷۳۰	۷	نظارت سازمانی	۰,۸۵۳	۹	تنبلی اجتماعی
۰,۷۶۰	۵	وفاق سازمانی	۰,۷۹۷	۹	ارزش کار
۰,۸۰۹	۶	شبکه‌ی روابط اظهاری	۰,۷۲۷	۸	بیگانگی سیاسی
۰,۶۳۵	۵	نارضایتی شغلی	۰,۷۷۴	۸	آنومی
۰,۸۵۰	۵	نبود انگیزه‌ی پیشرفت	۰,۷۷۴	۸	عام‌گرایی
۰,۸۰۹	۶	تعهد شغلی	۰,۷۵۲	۷	عدالت سازمانی
۰,۸۳۵	۶	غضب اخلاقی	۰,۷۷۸	۶	تنبلی فردی

یافته‌های تحقیق

الف) یافته‌های توصیفی:

جنس

جدول (۱۵) توزیع فراوانی نسبی کارمندان یزد و خرم آباد مورد بررسی برحسب جنس را نشان می‌دهد. چنانچه ملاحظه می‌شود از کل حجم نمونه تحقیق (N=۴۰۰) هستند که از این تعداد ۲۰۰ نفر کارمندان یزد و ۲۰۰ نفر هم کارمندان خرم آباد به صورت مساوی انتخاب شده‌اند تا راحت‌تر بتوان نتایج مربوط به هر دو گروه را باهم مقایسه نمود. در شهر یزد ۱۲۶ مرد و ۷۴ نفر زن و در شهر خرم آباد ۱۴۱ نفر مرد و ۵۹ نفر زن به عنوان نمونه مورد نظر در این مطالعه می‌باشند:

جدول (۱۵) توزیع فراوانی افراد مورد بررسی یزد و خرم آباد برحسب جنس

خرم آباد		یزد		نوع گروه
فراوانی درصدی	فراوانی مطلق	فراوانی درصدی	فراوانی مطلق	فراوانی / جنس
۷۰,۵	۱۴۱	۶۳,۰	۱۲۶	مرد
۲۹,۵	۵۹	۳۷,۰	۷۴	زن
۱۰۰	۲۰۰	۱۰۰	۲۰۰	جمع کل

سن

جدول (۱۶) توزیع فراوانی نسبی بین دو شهر یزد و خرم آباد را به تفکیک سن نشان می‌دهد. طبق یافته‌های موجود در این جدول، در شهر یزد گروه سنی ۳۴-۲۲ مقوله‌نمایی را در این بررسی به خود اختصاص داده است و ۵۰ درصد شاغلین این شهر در این رده‌ی سنی قرار دارند. ولی این مقوله‌ی نمایی در شهر خرم آباد در بین گروه سنی ۳۵-۴۷ سال قرار دارد و ۴۸ درصد شاغلین این شهر در این رده‌ی سنی قرار دارند:

جدول شماره (۱۶) توزیع فراوانی افراد مورد بررسی شهر یزد و خرم‌آباد بر حسب سن

خرم‌آباد		یزد			نوع گروه فراوانی سن	
درصد (کل)	درصد زن	درصد مرد	درصد (کل)	درصد زن		درصد مرد
۴۰٫۵	۶۶٫۱	۲۹٫۸	۵۰	۵۲٫۷	۴۸٫۴	سال ۲۲ - ۳۴
۴۸٫۰	۳۲٫۲	۵۴٫۶	۳۸٫۰	۴۳٫۲	۳۴٫۹	سال ۳۵ - ۴۷
۱۱٫۵	۱٫۷	۱۵٫۶	۱۲٫۰	۴٫۱	۱۶٫۷	سال ۴۸ - ۵۸
۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	۱۰۰	جمع کل
۲۰۰	۵۹	۱۴۱	۲۰۰	۷۴	۱۲۶	N

متغیرهای مستقل و وابسته

جدول (۱۷) توزیع فراوانی نسبی افراد مورد بررسی شهرهای یزد و خرم‌آباد را بر حسب متغیرهای مستقل و وابسته به تفکیک جنس نشان می‌دهد. همان گونه که از نتایج جدول پیداست، در بین نمونه آماری مورد مطالعه میزان آنومی بیشتر بوده و در مقابل میزان نظارت سازمانی، وفاق سازمانی، شبکه روابط اظهاری، انگیزه پیشرفت و میزان تعهد شغلی بسیار پایین می‌باشد.

جدول شماره (۱۷) توزیع فراوانی افراد مورد بررسی شهر یزد و خرم‌آباد بر حسب متغیرهای مستقل و

وابسته

پایین (درصد)		متوسط (درصد)		بالا (درصد)		طبقه متغیرها
زن	مرد	زن	مرد	زن	مرد	
۷۹٫۶	۶۰٫۲	۹٫۱	۲۵٫۷	۱۱٫۴	۱۴٫۱	تنبلی اجتماعی
۰٫۸۵	۲۰٫۸	۲۷٫۰۵	۳۲٫۹	۷۲٫۱	۴۵٫۹	ارزش کار
۱۷٫۱۵	۴۹٫۸	۳۸٫۰۵	۳۶٫۴	۴۴٫۸	۱۳٫۸۵	بیگانگی سیاسی
۱۷٫۱۵	۱۵٫۸۵	۳۸	۳۸٫۸۰	۴۴٫۸۵	۴۵٫۳۵	آنومی
۱۹٫۹۵	۲۴٫۳۵	۴۸٫۰۵	۴۵٫۳۵	۳۲	۳۲٫۲۵	عام‌گرایی
۱۳٫۰۵	۱۳٫۳۵	۳۲٫۳	۳۴٫۸۵	۵۴٫۷	۵۱	عدالت سازمانی
۲۳٫۸۵	۳۰	۶۷٫۳	۶۴٫۰۵	۸٫۸۵	۵٫۹۵	تنبلی فردی
۴۶٫۲۵	۴۰٫۱	۴۲٫۵	۴۷٫۹	۱۱٫۷	۱۲	نظارت سازمانی
۳۶٫۹	۴۹٫۱۵	۵۰٫۲	۴۱٫۳۰	۱۲٫۹	۹٫۵۵	وفاق سازمانی
۲۷٫۱	۳۶٫۲۵	۳۸٫۹	۴۴٫۸	۵۷	۱۸٫۹۵	شبکه‌ی روابط اظهاری
۳۷	۵۳٫۹	۵۰٫۴۵	۳۵٫۷	۱۲٫۵۵	۱۰	نارضایتی شغلی
۳۷٫۴	۳۸	۳۶٫۵۵	۲۶٫۹۰	۲۶٫۰۵	۳۵٫۱	نبود انگیزه‌ی پیشرفت
۴۴	۴۱	۳۷٫۰۵	۳۷	۱۸٫۹۵	۲۲	تعهد شغلی
۸۳٫۰۵	۷۵٫۵	۱۲٫۲	۱۳٫۷۰	۴٫۷۵	۱۰٫۸	غضب اخلاقی

ب) یافته‌های استنباطی

نتایج مربوط به آزمون t با نمونه‌های مستقل

رابطه شهر محل تولد و تنبلی اجتماعی

با توجه به اینکه متغیر مستقل شهر دارای سطح اسمی (دو حالت) و متغیر وابسته (تنبلی اجتماعی) در این رابطه دارای سطح سنجش فاصله‌ای می‌باشد، از آزمون t با نمونه‌های مستقل برای نشان دادن رابطه بین این دو متغیر استفاده شده است. نتایج موجود در جدول (۱۸) نشان‌دهنده آن است که از لحاظ میانگین تفاوت معناداری بین دو شهر یزد و خرم‌آباد از نظر تنبلی اجتماعی وجود ندارد:

جدول (۱۸) رابطه‌ی تنبلی اجتماعی و شهر محل تولد (برای کل پاسخ‌گویان)

متغیر مستقل	متغیر وابسته	زمون leven جهت همگنی واریانس‌ها			آزمون t				میانگین	
		F	معنی داری	T	درجه آزادی دامنه	معنی داری دو میانگین‌ها تفاوت	یزد	خرم‌آباد		
یزد	تنبلی اجتماعی	۲۶۶۱	۰٫۱۰۴	-۰٫۷۰۷	۳۹۸	۰٫۴۸۰	۳۱٫۹۱۵۰	۰٫۴۸۰	۳۱٫۴۱۵۰	۰٫۵۰۰۰۰
						فرض همگن بودن واریانس‌ها	۲۰۰	۰٫۴۸۰	۲۰۰	۰٫۵۰۰۰۰
یزد	تنبلی اجتماعی	۲۶۶۱	۰٫۱۰۴	-۰٫۷۰۷	۳۹۸	۰٫۴۸۰	۳۱٫۹۱۵۰	۰٫۴۸۰	۳۱٫۴۱۵۰	۰٫۵۰۰۰۰
						فرض ناهمگن بودن واریانس‌ها	۲۰۰	۰٫۴۸۰	۲۰۰	۰٫۵۰۰۰۰

نتایج مربوط به رگرسیون چندگانه:

مدل رگرسیونی کلی تحقیق (کلان، میانی و خرد)

جدول (۱۹) نیز رگرسیون عوامل مؤثر بر تنبلی اجتماعی را بر اساس متغیرهای مستقل سطح خرد، میانه و کلان در میان کل پاسخگویان نشان می‌دهد. یافته‌های جدول حاکی از 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 می‌باشند. به عبارت دیگر، هر چه قدر غضب اخلاقی و نبود انگیزه پیشرفت و بیگانگی سیاسی در جامعه بیشتر باشد، تنبلی اجتماعی افزایش می‌یابد و هر چه عام‌گرایی افزایش یابد تنبلی اجتماعی در جامعه کاهش می‌یابد. در مدل شماره ۱ جدول مذکور، متغیرهای مستقل تحقیق همراه با یکسری متغیرهای پیشینه‌ای وارد شده‌اند و بر روی هم توانسته‌اند ۴۸ درصد از کل واریانس تنبلی اجتماعی

را تبیین نمایند. همچنان که از یافته‌های مدل مذکور پیدا است متغیرهای نبود انگیزه پیشرفت و غضب اخلاقی در سطح خرد و بیگانگی سیاسی و آنومی در سطح کلان معناداری خود را حفظ کرده‌اند؛ اما متغیرهای دیگر نارضایتی شغلی و تعهد شغلی در سطح خرد و عدالت سازمانی، نظارت سازمانی، وفاق سازمانی، شبکه روابط اظهاری در سطح میانه و ارزش کار و آنومی در سطح کلان هنوز غیر معنادار باقی‌مانده‌اند. علاوه بر موارد فوق در مدل شماره ۱، متغیر سن تأثیر معناداری بر روی تنبلی اجتماعی داشته است. بدین معنی که هرچه قدر از سنین پایین به سنین بالا در مدل حرکت می‌کنیم به میزان تنبلی اجتماعی افراد افزوده می‌شود:

جدول (۱۹) ضرایب استاندارد رگرسیون تنبلی اجتماعی روی متغیرهای مستقل سطح خرد، میانه و کلان با کنترل متغیرهای پیشینه‌ای (در میان کل پاسخ‌گویان)

ردیف	متغیرهای مستقل	مدل ۱	ردیف	ادامه متغیرهای مستقل	ادامه مدل ۱
۱	نارضایتی شغلی	۰,۰۳۳ (-۰,۶۵۲)	۹	ارزش کار	-۰,۰۰۳ (-۰,۰۶۴)
۲	نبود انگیزه پیشرفت	۰,۲۶۰*** (۵,۷۹۰)	۱۰	بیگانگی سیاسی	۰,۱۳۹*** (۲,۸۱۱)
۳	تعهد شغلی	-۰,۰۱۶ (-۰,۳۸۶)	۱۱	آنومی	-۰,۰۳۵ (-۰,۶۸۴)
۴	غضب اخلاقی	۰,۳۳۶*** (۷,۳۱۹)	۱۲	عام‌گرایی	-۰,۲۰۰*** (-۴,۵۹۵)
۵	عدالت سازمانی	۰,۰۷۳ (۱,۷۸۱)	۱۳	جنس	۰,۰۶۹ (-۱,۷۲۴)
۶	نظارت سازمانی	-۰,۰۰۹ (-۰,۲۰۵)	۱۴	سن	۰,۰۸۵** (۲,۲۱۳)
۷	وفاق سازمانی	-۰,۰۵۳ (۱,۰۷۲)	۱۵	استان محل تولد	-۰,۰۱۹ (-۰,۵۰۹)
۸	شبکه روابط اظهاری	-۰,۰۱۶ (-۰,۳۴۰)	۱۶		
				R2	۰,۴۸۹
				ضریب تعیین تعدیل شده AdjustedR2	۰,۴۶۹
				تعداد مشاهدات	۴۰۰

نتیجه‌گیری

هدف اصلی این تحقیق، بررسی عوامل مؤثر بر تنبلی اجتماعی و مطالعه مقایسه‌ای میان کارمندان یزد و خرم‌آباد بود که به‌منظور بررسی ابعاد این مسئله و مکانیسم‌های تأثیرگذار آن (در سه سطح خرد، میانه و کلان)، تحقیق مذکور انجام گرفت. طبق معمول ابتدا تئوری‌های مختلف مورد بررسی قرار گرفت و تا

حدودی عوامل تعدیل‌کننده این رابطه مشخص شد. سپس با الهام از این دیدگاه‌ها و باهدف توسعه یک مدل ترکیبی، رابطه بین تنبلی اجتماعی و عوامل مؤثر بر آن در این زمینه مورد بررسی واقع شد و با توجه به داده‌های به‌دست‌آمده از پیمایش با استفاده از آزمون‌های مختلف آماری، مدل توسعه داده‌شده و روابط بین سازه‌های آن مورد آزمون قرار گرفته و در نهایت نیکویی برازش آن مشخص شد. بدین‌صورت، فرضیات اصلی سطح خرد، میانه و کلان تحقیق مورد آزمون واقع شده و نتایج زیر به دست آمد:

- نتایج آزمون t نشان می‌دهد که از لحاظ میانگین تفاوت معناداری بین دو استان یزد و لرستان از لحاظ تنبلی اجتماعی وجود ندارد.

- همچنین، نتایج رگرسیونی عوامل مؤثر بر تنبلی اجتماعی بر روی متغیرهای مستقل سطح خرد در میان کل پاسخ‌گویان نشان می‌دهد که نارضایتی شغلی، نبود انگیزه پیشرفت، تعهد شغلی و غضب اخلاقی باهم ۰,۴۳ درصد از تنبلی اجتماعی را تبیین می‌نمایند. متغیرهای سطح میانه نیز نشان می‌دهد که احساس عدالت سازمانی، نظارت سازمانی، وفاق سازمانی و شبکه روابط اظهاری باهم ۰,۰۵۴ درصد از تنبلی اجتماعی را تبیین می‌نمایند و یافته‌های سطح کلان نیز نشان می‌دهد که ارزش کار، بیگانگی سیاسی، آنومی و عام‌گرایی باهم ۰,۲۷ درصد از تنبلی اجتماعی را تبیین می‌کنند. علاوه بر این، در رابطه با متغیرهای سطح خرد مشاهده می‌گردد که در نهایت با وارد شدن در مدل نهایی از بین آنها، تنها نبود انگیزه پیشرفت و غضب اخلاقی معناداری خود را حفظ کرده و نارضایتی شغلی و تعهد شغلی معناداری خودشان را از دست‌داده‌اند. ولی متغیرهای سطح میانه با وارد شدن در مدل نهایی، معناداری خود را از دست‌داده‌اند و از بین متغیرهای سطح کلان نیز تنها بیگانگی سیاسی و عام‌گرایی معناداری خودشان را حفظ کرده‌اند و ارزش کار و آنومی معناداری‌شان را از دست‌داده‌اند. بنابراین، یافته‌ها حاکی از 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 می‌باشند. به‌عبارت‌دیگر، هر چه قدر غضب اخلاقی و نبود انگیزه پیشرفت و بیگانگی سیاسی در جامعه بیشتر باشد، تنبلی اجتماعی افزایش می‌یابد و هرچه عام‌گرایی افزایش یابد، تنبلی اجتماعی نیز در جامعه کاهش می‌یابد.

توصیه‌ها:

در مجموع با در نظر گرفتن این یافته‌ها، می‌توان پیشنهادهایی را در سه سطح خرد، میانه و کلان به‌صورت زیر مطرح نمود:

الف) سطح خرد

از آنجایی که یکی از عوامل تنبلی نبود انگیزه است، یکی از وظایف مدیران ایجاد انگیزش در سازمان است که این نیاز می‌تواند از طریق دستمزد کافی، وجود مشوق‌های کاری، انتخاب افراد متخصص متناسب با کار، وجود نظم در محیط کاری و عدالت در پرداخت مزایا انجام شود. در صورتی که این نیازهای کارکنان تأمین شود موجب می‌شود تا کارکنان با دقت بیشتری وظایف خود را انجام دهند و از تنبلی اجتماعی اجتناب ورزند.

زمانی که فردی تنبلی اجتماعی دارد و تلاش کمی از خودش نشان می‌دهد، اگر با بازخورد منفی روبرو شود یا فردی که تلاشگری خوبی از خود نشان می‌دهد، اگر بازخورد مثبت دریافت کند، در این صورت، قطعاً افزایش انگیزه و افزایش تلاشگری اجتماعی را به دنبال خواهد داشت. به عبارت دیگر، این روند باعث می‌شود احساس بی‌عدالتی نکنند و غضب و خشم اخلاقی از خود نشان ندهند.

ب) سطح میانه

سعی شود در سازمانها به افراد متناسب با میزان کاری که انجام می‌دهند حقوق، پاداش و مزایا داده شود. چرا که عدالت سازمانی عمدتاً ناشی از مقایسه خود و دیگران در رابطه با دریافت حقوق و مزایا از سازمان متناسب با انجام کار، شکل می‌گیرد که در غیر این صورت با نارضایتی کارکنان و کم کاری و تنبلی مواجه خواهند شد.

به کارکنان اجازه چالش کشیدن یا تجدید نظر در مورد تصمیمات اخذ شده داده شود و به همه ی آنها به عنوان انسانهایی مؤثر (فارغ از تخصص، مهارت و سطح تحصیلات) نگریسته شود تا در جریان کار احساس برابری داشته باشند که از این طریق، احساس وفاداری قوی در آنها به وجود می‌آید و همین موجب علاقه و دلبستگی کارکنان نسبت به سازمان و موجب تمایل آنها در ماندن در سازمان می‌شود.

ج) سطح کلان

به کار به‌عنوان فعالیتی ارزشمند که باعث سازندگی و رضایت باطنی و کسب شهرت، اقتدار و منزلت در جامعه می‌شود، نگریسته شود.

از آنجا که بیگانگی سیاسی به عنوان یکی از عوامل انفصال و جدایی و عدم پیوند ذهنی و عینی میان فرد و جامعه (نهادها و ساختارهایی مانند سیاست، فرهنگ و خانواده و ...) تعریف شده و به عنوان یکی از عوامل تأثیر گذار بر فرایند مشارکت اجتماعی و سیاسی و نیز به عنوان مانعی در راه توسعه ملی مطرح می‌گردد، لازم است که برای مشارکت مردم در عرصه سیاست اقداماتی انجام شود تا آنها با انگیزه بیشتری در تصمیم‌گیری‌های کشورشان مشتاقانه شرکت کنند.

سعی شود در جامعه، افراد حوزه احساسات و اندیشه‌ها ی خود را به گروه‌های اجتماعی گسترده و غیر شخصی بسط دهند تا شاهد عام‌گرایی باشیم که این امر خود موجب داشتن تعهد و مسؤلیت‌پذیری اجتماعی می‌گردد.

و در نهایت، اعمال دقت و توجه سازمانها در برقرار نمودن شایسته‌سالاری و عام‌گرایی و دوری از روابط خاص‌گرایی.

منابع

- آقا تهرانی، مرتضی. (۱۳۸۳). اهمال‌کاری، بررسی علل و راهکارهای درمان. قم: موسسه‌ی آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
- استیفن. پی رابینز (۱۳۷۸). رفتار سازمانی، مفاهیم، نظریه‌ها، کاربردها. ترجمه علی پارساییان، سید محمد اعرابی - (ویرایش ۲) تهران دفتر پژوهش‌های فرهنگی.
- استونز، راب (۱۳۸۸). متفکران بزرگ جامعه‌شناسی. ترجمه مهرداد میردامادی، تهران، نشر مرکز.
- آلیس، آلبرت و ویلیام جیمز نال (۱۳۷۵). روانشناسی اهمال‌کاری. ترجمه محمدعلی فرجاد. تهران: امیر.
- الوانی، سید مهدی و نقوی، میرعلی (۱۳۸۱). سرمایه‌ی اجتماعی: مفاهیم و نظریه‌ها. مجله‌ی مطالعات مدیریت و بهبود و تحول. شماره‌ی ۳۳ و ۳۴.
- اورسل، ارنست (۱۳۵۲). سفرنامه اورسل ۱۸۸۲ میلادی. علی اصغر سعیدی. تهران: زوار.
- بازرگان، مهدی، عبدالله متقی (۱۳۵۷). سازگاری ایرانی: فصل الحاقی روح ملت‌ها. تهران: یاد.
- بلس، ادوانس (۱۳۸۶). روانشناسی تنبلی، ترجمه مهدی فرچه داغی. تهران: دایره. چاپ هفتم.
- بنجامین، سموئیل گرین ویلر (۱۳۶۶). ایران و ایرانیان (عصر ناصرالدین‌شاه). تهران: جاویدان.
- بودون، ریمون (۱۳۶۴). منطق اجتماعی، ترجمه عبدالحسین نیک گهر. تهران: مروارید.
- پولاک، یاکوب ادوارد (۱۳۶۱). سفرنامه پولاک: ایران و ایرانیان، ترجمه کیکاووس جهان داری، تهران: خوارزمی.
- جمال‌زاده، محمدعلی (۱۳۴۵). خلیقات ما ایرانیان، تهران: کتاب‌فروشی فروغی.
- جوادی یگانه، محمد رضا و مجید فولادیان (۱۳۹۱). تنبلی اجتماعی و عوامل مؤثر بر آن. پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، ۱۳۲ - ۱۵۳.
- جوادی یگانه، محمدرضا، زینب فاطمی امین و مجید فولادیان. (۱۳۸۹ - ۱۳۹۰). بررسی تطبیقی شاخص تنبلی در ایران و کشورهای جهان و برخی راه‌حل‌ها. فصلنامه راهبرد فرهنگ. شماره دوازدهم و سیزدهم، ۱۳۴ - ۱۱۱.
- جوادی یگانه، محمدرضا و هاشمی، سید ضیاء (۱۳۸۷). نگاهی جدید به مناقشه‌ی فردگرایی و جمع‌گرایی در جامعه‌شناسی. مجله‌ی علوم اجتماعی، شماره‌ی ۳۳.
- حسنی، قاسم (۱۳۸۹). بررسی رابطه بیگانگی سیاسی و اجتماعی با مشارکت سیاسی و اجتماعی دانشجویان دانشگاه‌های دولتی شهر تهران در سال‌های ۸۷ - ۸۶. مجله‌ی علوم اجتماعی، ۳۳ - ۵۷.
- چلبی، مسعود (۱۳۸۱). «فضای کنش: ابزاری تنظیمی در نظریه‌سازی»، مجله جامعه‌شناسی ایران. دوره چهارم، شماره ۱: ۴۵ - ۶، تهران.
- درویل، گاسپار (۱۳۶۴). سفر در ایران، ترجمه منوچهر اعتماد مقدم. تهران: شب‌ویز.
- دواس، دی‌ای (۱۳۷۶). «پیمایش در تحقیقات اجتماعی». ترجمه هوشنگ نابیی، چاپ اول، تهران: نشر نی.
- ریتزر، جورج (۱۳۷۴). نظریه جامعه‌شناسی در دوران معاصر (محسن ثلاثی). تهران: انتشارات علمی.
- ریشه، گی (۱۳۷۶). جامعه‌شناسی تالکت پارسنز. ترجمه عبدالحسین نیک گهر، انتشارات تبیان، چاپ اول: تهران.
- ریتزر، جورج (۱۳۷۴). نظریه جامعه‌شناسی در دوران معاصر. (محسن ثلاثی)، تهران: انتشارات علمی.

- رایت، دنیس. (۱۳۸۵). ایرانیان در میان انگلیسی‌ها. کریم امامی. تهران: فرزانه روز.
- ساروخانی، باقر (۱۳۷۰). دایره المعارف علوم اجتماعی. تهران: انتشارات کیهان.
- سرنا، کارلا (۱۳۶۲). آدم‌ها و آیین‌ها در ایران: سفرنامه مادام کارلا سرنا. ترجمه علی‌اصغر سعیدی، تهران: زوار.
- شاردن، ژان (۱۳۴۹). سیاحت‌نامه شاردن (ده جلد). ترجمه محمدعلی عباسی، تهران: امیرکبیر.
- قاضی مرادی، حسن (۱۳۷۸). در پیرامون خودمداری ایرانیان. تهران: ارمغان.
- لیندان، داندل، ان کوانکو، ریچارد ام (۱۳۸۳). نگرش معاصر بر کارآفرینی. ترجمه ابراهیم عامل محرابی، دانشگاه فردوسی مشهد.
- کرایب، یان (۱۳۸۹). نظریه اجتماعی مدرن از پارسونز تا هابرماس. ترجمه عباس مخبر، تهران انتشارات آگه.
- کلمن، جیمز (۱۳۷۷). بنیادهای نظریه اجتماعی. منوچهر صبوری کاشانی، تهران: نشر نی.
- گیدنز، آنتونی (۱۳۷۳). جامعه‌شناسی. ترجمه منوچهر صبوری، تهران: نشر نی.
- مورفی، راولینسون (۱۳۸۲). یورش فکری. ترجمه لیدا کاوسی و همکاران، انتشارات خضرا.
- مورگان، ژان ژاک (۱۳۳۵). تبیین در علوم اجتماعی: درآمدی بر فلسفه علم‌الاجتماع. عبدالکریم سروش. تهران: صراط.
- موریه، جیمز (۱۳۸۰). سرگذشت حاجی‌بابای اصفهان. میرزا حبیب اصفهانی. ویرایش جعفر مدرس صادقی. تهران: صراط.
- معیدفر، سعید (۱۳۷۸). بررسی اخلاق کار و عوامل فردی و اجتماعی مؤثر بر آن، تهران. موسسه کار و تأمین اجتماعی.
- معیدفر، سعید (۱۳۸۵). اخلاق کار و عوامل مؤثر بر آن در ادارات دولتی. رفاه اجتماعی، شماره ۲۳، ۲۴۱-۲۴۲.
- وامبری، آرمینوس (۱۳۷۲). زندگی و سفرنامه‌های وامبری: دنباله ساحت دروغی درویشان. محمدحسن آریا. تهران: علمی و فرهنگی.
- وبر، ماکس (۱۳۶۸). مفاهیم اساسی جامعه‌شناسی. حسن پویان. تهران: چاپ خش.
- Adams. s. (1965). Inequity in social exchange. In L. Berkowitz (Ed.) Advances in experimental social psychology vol. 2 p p 265- 299. Newyork: Academic press.
- choi. Jaepil (2003). Outcomc favorability procedures and individualism – collectivism in procedural justice perception 9. Vo 1. P.p 24-25.
- Levin, Murray. (1972). Political alienation in man alone. By Josephson, E and
- Seeman, M. (1959). On the meaning of alienation.A.S.R.
- Williams K. D. & Karau s. J. (1991). Social loafing and social Compensation: The effects of expectations of co worker performanc, Journal of Personality and Social Psychology, Vol. 61, No. 4, 570-581.