



Meta synthesis of identifying and ranking the Predictors of employee loafing in organizations

Hossein Damghanian¹ | Fatemeh Leylidost^{2*}



Research Paper

Received:
2024/04/07
Revised:
2024/09/11
Accepted:
2024/10/05
Published:
2025/03/08

ISSN: 2008-4528
E-ISSN: 2645-5072

Abstract

the main objective of this study is to identify the Predictors of employees in organizations with meta - synthesis approach. The statistical population included all scientific and research articles in the field of loafing, which were selected through a systematic review of the theoretical literature in the number of 85 samples. Research findings with content analysis in the form of organizational loafing Predictors model, consisting of 2 dimensions (individual and organizational), 7 subcategories (organizational structure, motivation and promotion system, leadership and management style, organizational atmosphere, individual skills and characteristics, attitude and motivation and personality traits) and 21 themes (transparency of goals, rules and regulations, nature and clarity of roles, structures and relationships, motivational system and employee retention, promotion and meritocracy system, exclusivity and job security, organizational justice, leadership style, system Monitoring and evaluation, organization management, cooperative atmosphere, responsibility, staticism, characteristic and ability, skill and expertise, motivation and interest, job satisfaction, attitude and idea, psychological disorders, work personality(avoidant))were obtained.to measure the validity of the study,cohen 'skappa coefficient and also for ranking codes were used shannon entropy. The results indicate that in terms of the ranking of the main categories or dimensions, "organizational dimension" has the most impact, and among the themes, "work personality (avoidant)" It is most important in the formation of lazy behavior in organizations.

Keywords: social loafing, organizational loafing, meta synthesis approach, ranking.

DOR: 20.1001.1.20084528.1403.16.4.5.6

1. Corresponding Author: Professor, Department of Management, Faculty of Economics, Management and Administrative Sciences, Semnan University, Semnan, Iran. hdamghanian@semnan.ac.ir
2. PhD student, Department of Management, Faculty of Economics, Management and Administrative Sciences, Semnan University, Semnan, Iran.

This article is an open-access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution Non-Commercial (CC-BY-NC) license.





فرا ترکیب شناسایی و رتبه بندی پیشایندهای تنبلی کارکنان در سازمان‌ها

حسین دامغانیان^۱ | فاطمه لیلی دوست^۲سال شانزدهم
زمستان ۱۴۰۳
صص: ۱۷۵-۱۳۹

مقاله پژوهشی

تاریخ دریافت:
۱۴۰۳/۰۱/۱۹
تاریخ بازنگری:
۱۴۰۳/۰۶/۲۱
تاریخ پذیرش:
۱۴۰۳/۰۷/۱۴
تاریخ انتشار:
۱۴۰۳/۱۲/۱۸شاپا چاپی: ۴۵۲۸-۳۰۰۸
الکترونیکی: ۷۲-۵۰۷۲-۳۶۴۵

چکیده

هدف اصلی پژوهش حاضر شناسایی پیشایندهای تنبلی کارکنان در سازمان‌های با رویکرد فرا ترکیب می باشد. جامعه آماری شامل همه مقالات علمی و پژوهشی در حوزه تنبلی بود که با مرور سیستماتیک ادبیات نظری تعداد ۸۵ نمونه انتخاب شد. یافته‌های پژوهش با تحلیل محتوا در قالب مدل پیشایندهای تنبلی کارکنان، مشتمل بر ۲ بعد (فردی و سازمانی)، ۷ مقوله فرعی (ساختار سازمانی، سیستم انگیزش و ارتقاء، سبک رهبری و مدیریت، جو سازمانی، مهارت و ویژگی‌های فردی، نگرش و انگیزش و ویژگی‌های شخصیتی) و ۲۱ تم (شفافیت اهداف، قوانین و مقررات، ماهیت و وضوح نقش‌ها، ساختارها و روابط، سیستم انگیزشی و حفظ کارکنان، سیستم ارتقاء و شایسته سالاری، انحصارگرایی و امنیت شغلی، عدالت سازمانی، سبک رهبری، سیستم نظارت و ارزشیابی، مدیریت سازمان، جو مشارکتی، مسئولیت پذیری، سکون گرایی، ویژگی و توانایی، مهارت و تخصص، انگیزه و علاقه، رضایت شغلی، نگرش و طرز تفکر، اختلالات روان شخصیتی، شخصیت کاری (طفره رو)) به دست آمد. برای سنجش اعتبار مطالعه از ضریب کاپای کوهن و همچنین برای رتبه بندی کدها از آنتروپی شانون استفاده شد. نتایج حاکی از آن است که از لحاظ رتبه بندی مقولات یا ابعاد اصلی، «بعد سازمانی» بیشترین تاثیر گذاری و از بین تم‌ها، «شخصیت کاری (طفره رو)» بیشترین اهمیت را در شکل گیری رفتار تنبلی در سازمان‌ها به خود اختصاص داد.

کلیدواژه‌ها: تنبلی اجتماعی؛ تنبلی سازمانی؛ رویکرد فرا ترکیب؛ رتبه بندی

پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی

پرتال جامع علوم انسانی

DOR: 20.1001.1.20084528.1403.16.4.5.6

۱. نویسنده مسئول: استاد، گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.

hdamghanian@semnan.ac.ir

۲. دانشجوی دکتری گروه مدیریت، دانشکده اقتصاد، مدیریت و علوم اداری، دانشگاه سمنان، سمنان، ایران.

این مقاله یک مقاله با دسترسی آزاد است که تحت شرایط و ضوابط مجوز (CC BY-NC) Creative Commons Attribution Non-

Commercial

توزیع شده است.



مقدمه

امروزه نقش حیاتی سرمایه انسانی در حفظ مزیت رقابتی در سازمان‌ها به عنوان محرک اصلی موفقیت هر سازمانی محسوب می‌شود (آکینیمی^۱، ۲۰۰۹). قرن بیست و یکم که به عنوان قرن مهارت‌ها نامگذاری شده، از منابع انسانی انتظار می‌رود که مهارت‌های ارتباطی و همکاری جهت کار تیمی داشته باشند. اما گاهی اوقات، زمانی که افراد به صورت تیمی کاری را بر عهده می‌گیرند آگاهانه یا ناخودآگاهانه ممکن است تمایل به نشان دادن رفتارهایی شوند که باعث کاهش عملکرد شود (توسنتاس^۲، ۲۰۲۰). یکی از این رفتارهای نامطلوب که در کمین سرمایه عظیم منابع انسانی است، پدیده تنبلی (گروهی) اجتماعی^۳ می‌باشد (اعلانی پور، ۱۴۰۰: ۳؛ اماموردی و همکاران^۴، ۲۰۱۹). در برخی منابع تنبلی اجتماعی با عباراتی نظیر طفره روی اجتماعی^۵ یا انرژی منفی مساوی دانسته شده (غفاری و رستم‌نیا، ۱۳۹۶). این پدیده برخی اوقات در ادبیات به عنوان سواری مجانی^۶ تعبیر می‌شود. سواری مجانی برای بیان شرایطی است که در آن فرد آگاهانه در یک گروه شرکت و از تلاش دیگر افراد سو استفاده می‌کند (فرانزا و ونگ^۷، ۲۰۲۱؛ راجاگورو و همکاران^۸، ۲۰۲۰). برخی دیگر از نویسندگان این پدیده را رفتار انحرافی^۹ (ویلها^۹، ۲۰۲۱) می‌دانند که باعث کاهش کیفیت تولید می‌شود و به طور منفی بر جو سازمانی تاثیر می‌گذارد. به گفته میچل و همکاران^{۱۰} (۱۹۸۵)، در واقع افراد نگاهی به رفتار دیگران در محل کارشان خواهند داشت و این عمل باعث می‌شود که تحت تاثیر هم قرار بگیرند تا همانند یکدیگر عمل کنند (دریونو و فورچ^{۱۱}، ۲۰۲۳). در واقع در چارچوب چنین رفتارهایی، تنبلی اجتماعی 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 (زارع شاه آبادی

1. Akinyemi
2. Tosuntas
3. group(social)laziness
4. Emamverdi et al
5. social loafing
6. Free Ride
7. Fronza & Wang Rajaguru et al
8. deviant behavior
9. Wilhau
10. Mitchell et al
11. Daryono & Foertsch

و همکاران، ۱۳۹۷: ۹۲) و همچنین از دیگر پیامدهای این پدیده می‌توان به پایین آمدن سطح بهره‌وری در کار (سرکیا و تنریوجن^۱، ۲۰۱۹)، چرخه منفی انجام ندادن کار، رضایت از کار گروهی اشاره کرد در کل این عواقب می‌تواند سازمان را متاثر سازد (چنگ و همکاران^۲، ۲۰۲۰). در ادبیات نظری یکی از زیر شاخه‌های تنبلی اجتماعی، تنبلی سازمانی می‌باشد (ضیاءپور و همکاران^۳، ۲۰۱۵: ۵۰، شاهرضایی، ۱۳۹۳: ۵۲). این پدیده می‌تواند اثرات غیر قابل جبرانی هم بر کارکنان و هم بر سازمان بر جای گذارد. با وجود اهمیت مساله تنبلی سازمانی به دلیل کاهش عملکرد فردی، گروهی و سازمانی، این معضل رفتاری تاثیرات منفی قابل توجهی بر میزان بهره‌وری و راندمان شغلی و تمایل به کار کمتر خواهد گذاشت، این رفتار موجب می‌شود که پیشرفت در امور به کندی صورت گیرد (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۸: ۲۲۷). پژوهش‌های صورت گرفته زیادی مویده آن است که تنبلی سازمانی یک مسئله اجتماعی مهم در سازمان‌ها است، از آن جمله می‌توان به نتایج تحقیقات جوادی یگانه و همکاران (۱۳۹۰) و نیز اماموردی و همکاران (۲۰۱۹) اشاره کرد که تنبلی کارکنان مشکلات مختلفی برای افراد و سازمان؛ از جمله کاهش رضایت مراجعین، افزایش شکایات مراجعین، افزایش استرس کاری و غیره ایجاد کرده است. بنابراین در محیط‌های کاری پرداختن به مسئله تنبلی و پیشایندهای بروز آن از جمله سبک مدیریت و هبری، فرهنگ سازمانی، ساختار سازمانی و غیره ضروری است. در حوزه پیشایندهای تنبلی سازمانی بررسی ادبیات تحقیق نشان می‌دهد که اکثر پژوهش‌های صورت گرفته در این حوزه به‌هر دو مقوله فردی و سازمانی از قبیل (سپهوند و محمدیاری، ۱۳۹۴؛ خرم مهر، ۱۴۰۱؛ اکسی^۴، ۲۰۱۸)، و همچنین بعد فردی (فیروزجاییان و شریفی مقدم، ۱۳۹۹؛ ویها، ۲۰۲۱؛ استیل^۵، ۲۰۱۱؛ ژنگ و همکاران^۶، ۲۰۱۱)، و بعد سازمانی (رضایی و منظمی، ۱۳۹۹)، پرداخته‌اند و نیز برخی به صورت موردی به ابعاد فردی، سازمانی، مدیریتی، وضعیت گروه و بعد اجتماعی مانند (قلعه آقا بابائی و همکاران، ۱۳۹۹؛ عباسی و سمنی، ۲۰۱۷؛ بین و همکاران، ۲۰۲۰؛ کریمی و همکاران^۷، ۲۰۲۱) اشاره کرده‌اند.

1. Sarkaya and Tanriogen

2. Chang et al

3. Ziapour et al

4. Xie

5. steel

6. Zhang et al

7. Abesi & Samani; Karimi et al; Byun et al

با توجه به بررسی‌های به عمل آمده تاکنون پژوهش‌های جامع به شناسایی پیشایندهای تنبلی سازمانی در ایران با رویکرد فرا ترکیب نپرداخته است تا بتواند به طور جامع و کامل اکثر مقوله‌های اصلی را در یک پژوهش شناسایی و به دسته بندی‌ها آنها پردازد، البته به طور پراکنده در پژوهش‌های پیشین این ابعاد در مورد یک مورد کاوی و یا یک جامعه هدف شناسایی شده است. با توجه به موارد فوق الذکر، نیاز به پژوهشی تکمیلی در این حوزه احساس شده است. بر همین اساس، در این پژوهش محققان درصددند با به کارگیری تکنیک متاستر، برای نخستین بار در حوزه تنبلی و با توجه به خلا تحقیقاتی موجود، این شکاف نظری را با مطالعه همه جانبه ادبیات نظری و پیشینه تحقیق پر کنند تا از نتایج آن در اغلب سازمان‌ها به خصوص بخش دولتی استفاده به عمل آید. لذا پژوهش حاضر در پی پاسخ به این سوالات می باشد: «پیشایندهای تنبلی کارکنان در سازمان‌ها کدامند؟ رتبه بندی پیشایندهای تنبلی کارکنان در سازمان‌ها چگونه است؟».

مبانی نظری

تنبلی اجتماعی: بسیاری از وظایف در زندگی ما نیازمند تلاش جمعی است (هویگارد و همکاران^۱، ۲۰۰۶). اما در برخی مواقع، کار گروهی ممکن است انگیزه و تلاش فردی را کاهش دهد و این به عنوان تنبلی گروهی (اجتماعی) شناخته می شود (ینگ و همکاران^۲، ۲۰۱۴). در برخی منابع تنبلی اجتماعی با عباراتی نظیر طفره روی اجتماعی یا انرژی منفی مساوی دانسته شده (مانند غفاری و رستم نیا، ۱۳۹۶؛ حسین آبادی و همکاران، ۱۴۰۰؛ مهدی زاده و همکاران، ۱۴۰۰). اما در برخی منابع دیگر، جامعه شناسان تنبلی اجتماعی و کمرختی و رخوت اجتماعی^۳ را مترادف دانسته و رشد کند حرکت اجتماع را تنبلی اجتماعی^۴ نامیده اند (فیروز جانیان و شریفی مقدم، ۱۳۹۶؛ تکللو و همکاران، ۱۳۹۶؛ شاه آبادی و همکاران، ۱۳۹۶). با این حال این دو پدیده (تنبلی و طفره روی) در عین شباهت، تفاوت هایی با هم دارند که در ادامه به شرح آن می پردازیم، در تنبلی اجتماعی افراد برای انجام امور کوچک و بزرگ در زندگی شخصی و کاری همیشه کار امروز را به فردا می اندازند (غفاری و رستم نیا، ۱۳۹۶). افراد دچار تنبلی سازمانی همواره با عبارت «چرا فلانی

1. Høigaard et al
2. Ying et al
3. social inertia
4. social laziness

انجام نمی دهد و من انجام بدهم» در صددند تا از زیر کار در رفته و در امور اختلال ایجاد نمایند (کریمیان پور و همکاران، ۱۳۹۷). در واقع تنبلی اجتماعی به معنی خودداری عمدی از پذیرش تغییرات سازمانی بوده و دربرگیرنده رفتارهایی است که باعث ایجاد سکون و رخوت در سازمان می شود (محمد حسین پور و همکاران، ۱۳۹۳). اما طفره روی اجتماعی زمانی رخ می دهد که کارکنان سازمان با خود چنین می اندیشند که چرا وقتی نیمی از کار را دیگران می کنند، من باید تمام انرژی ام را بکار برم؟ به عبارت ساده تر، طفره روی اجتماعی (کند کاری) یک تقلب شایع است که ممکن است همه کارکنان سازمان به نوعی مرتکب آن شوند. طفره روی اجتماعی یکی از رفتارهای عامدانه یا کم کاری تعمدی (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۸) در محیط های کاری بوده که کارکنان با نیت قبلی و آگاهانه مبادرت به آن می نمایند (رحیم نیا و همکاران، ۱۳۹۸؛ سامانی و همکاران، ۱۳۹۶). در طفره روی اجتماعی افراد تمایل دارند، کوشش کمتری (فاضلی و همکاران، ۱۳۹۷) به دلایل انگیزشی و شرایط موقعیتی انجام دهند (چیت سازان و همکاران، ۱۳۹۸؛ پور صادق، ۱۳۹۶). به عقیده لاتن^۱ (۱۹۸۱) از لحاظ نظری این پدیده تحت تاثیر نظریه تاثیر اجتماعی قرار دارد. براساس نظریه تاثیر اجتماعی، افراد تحت تاثیر اقدامات دیگران و نتایج آنها قرار می گیرند (میلهیک و کلیبرگ^۲، ۲۰۱۹). از طرفی اثر مکنده^۳ بیان می کند که افراد به دلیل اینکه که دیگران از ارزش های در حال ظهور به خاطر تلاش هایشان سود می برند احساس بدی دارند (ربرت^۴، ۲۰۲۰). همچنین افرادی که احساس گول خوردن کرده اند یا از کار گروه خارج می شوند یا کار خود را کند می کنند (نجین و همکاران^۵، ۲۰۲۱) و این امر منجر به عقب نشینی سازمانی به دلیل تغییرات در حجم کاری می شود (مریم^۶، ۲۰۱۹). در نهایت اینکه تنبلی مفهوم مثبت تری نسبت به طفره روی اجتماعی دارد ولی در طفره روی اجتماعی اغلب با تنبلی یا عدم بهره وری مواجه هستیم. در طفره روی اجتماعی با تقلب همچنان می توان برخی فعالیت ها را به ظاهر مشاهده نمود اما تنبلی نشان دهنده نگرش بی خیال بودن و راحتی می باشد. طفره روی به معنای فقدان انگیزه یا تلاش باشد و اغلب با بی ثمر بودن یا اتلاف وقت همراه است. به طور کلی طفره

1. Latane

2. Mihelic & Culiberg

3. Sucker Effect

4. Robert

5. Nguyen et al

6. Maryam

روی اجتماعی یک رفتار عمدی است که کارکنان با اراده و نیت قبلی خود مبادرت به انجام آن می‌نمایند و صرفاً به معنی تنبلی نمی‌باشد بلکه بستگی به شرایط دارد که با توجه به منافع شخصی، آیا افراد در موضوعات مختلف درگیر بشوند یا از مشارکت کامل اجتناب نمایند؟ زمانی که شرایط مطابق با میل و خواسته آنها نباشد تنبلی می‌تواند یک نمونه از مصادیق آن باشد و در نهایت اینکه با توجه با بررسی به عمل آمده در ادبیات نظری، برخی از محققان در تعاریف خود از تنبلی اجتماعی بیشتر اشاره به مفهوم طفره روی و تاریخچه آن نموده‌اند به علت اینکه از لحاظ نظری در کامل تر کردن مفهوم کمک می‌نماید و همچنین دارای پیشینه تحقیق قوی از لحاظ اعتباردادن به تحقیق می‌باشد. در این پژوهش به علت موارد فوق الذکر این دو مفهوم در کنار هم استفاده شده است.

تنبلی سازمانی^۱: تنبلی سازمانی یکی از مؤلفه‌های تنبلی اجتماعی و بزرگ‌ترین دشمن سازمان‌ها است. وجود تنبلی، سازمان‌ها را از ایجاد تغییرات اساسی لازم برای پاسخ به چالش‌هایی که با آن‌ها مواجه هستند، باز می‌دارد. لذا ضروری است مدیران سازمان این موضوع را درک کنند (سوانتو و همکاران^۲، ۲۰۲۲). تنبلی سازمانی از جمله مواردی است که با شناسایی عوامل تأثیرگذار بر آن و ارائه برنامه‌های آموزشی و راهکارهای پیشگیرانه، می‌تواند به کاهش تنبلی اجتماعی کمک کند. تنبلی سازمانی به معنی «تنبلی کارکنان سازمان در انجام کارهای خود در قالب جمعی است» (حسن نژاد و همکاران، ۱۴۰۰: ۷۴). تنبلی سازمانی باعث به تأخیر انداختن غیر ضروری یک کار به دلیل طرح‌های معکوس و فقدان اشتیاق برای شروع یک وظیفه است که در نتیجه منجر به تکمیل نشدن کار در دست می‌شود. این به نوبه خود، اهمال‌کننده را می‌تواند آشفته کند (برتن، ۲۰۱۴؛ سنکال و همکاران، ۱۹۹۵؛ سولمن و روثبلوم^۳، ۱۹۸۴).

روش پژوهش

این پژوهش از طریق روش فراترکیب و با ترکیب نتایج پژوهش‌های پیشین به منظور فراهم آوردن دیدگاهی سیستماتیک به کشف موضوعات جدید و به ارتقاء دانش فعلی می‌پردازد و نگرشی جامع و کاملی در زمینه موضوع مورد مطالعه به دست می‌دهد. به باور بسیاری از محققان،

1. Organizational laziness

2. Suwanto et al

3. Burton ;Senecal et al. ;Solomon and Rothblum

روش ساندلوسکی و باروسو (۲۰۰۷) یکی از روش‌های برجسته جهت فراترکیب است و نتایج بهتری ارائه می‌دهد (معصومی نژاد و همکاران، ۱۴۰۱). مراحل هفتگانه روش فراترکیب پژوهش حاضر به قرار زیر است:

گام اول: تنظیم سوالات پژوهش: نخستین گام در روش سندلوسکی و باروسو، تنظیم پرسش‌های پژوهش است. این پرسش‌ها عموماً براساس چهار پارامتر چه چیزی، چه کسی، چه زمانی و چگونه قابل تنظیم است.

سوالات پژوهش

سوالاتی که پژوهشگران در فرایند پژوهش خود به دنبال پاسخ به آنها هستند:

۱. پیشایندهای تنبلی کارکنان در سازمان‌ها کدامند؟

۲. رتبه بندی پیشایندهای تنبلی کارکنان در سازمان‌ها چگونه است؟

گام دوم: جستجو منابع به شیوه نظام مند: در این مرحله، مقالات علمی و پژوهشی مرتبط در پایگاه‌های داده خارجی شامل امرالد، ساینس دایرکت، الزویر و موتور جستجو گوگل، گوگل اسکولار و پایگاه داده داخلی شامل مگ ایران، علم نت، پرتال جامع علوم انسانی، نورمگز، سیلیویکا با واژگان اصلی چون؛ طفره روی اجتماعی، تنبلی در محیط کار، تنبلی اجتماعی، تنبلی سازمانی در بازه زمانی بین سال‌های ۱۹۹۲ تا ۲۰۲۳ میلادی ۱۳۸۳ تا ۱۴۰۲ شمسی جست و جو شد.

گام سوم: جستجو و انتخاب متون مناسب: در این مرحله برای رسیدن به اهداف پژوهش از بین منابع موجود، ۴۲۹ مطالعه بدست آمد و در نهایت تعدادی از مقالات به دلیل عنوان (۷۵) از نظر چکیده (۱۱۶)، محتوای غیرمرتبط (۱۵۳) حذف شدند و در نهایت ۸۵ مقاله نهایی (۴۱ منابع فارسی و ۴۴ انگلیسی) جهت استخراج پیشایندهای تنبلی سازمانی باقی ماندند.

گام چهارم و پنجم: استخراج اطلاعات، تجزیه و تحلیل و ترکیب یافته

های پژوهش: در این مرحله، ابتدا پژوهشگران به استخراج اطلاعات مقاله‌های منتخب بر اساس نام خانوادگی نویسنده و سال انتشار پرداختند و در ادامه برای تمام عوامل استخراج شده از منابع مرتبط با مسئله یابی، یک کد در نظر گرفتند و سپس این کدها با توجه به منابع استخراج شده و همچنین میزان فراوانی آن‌ها، در جدول زیر طبقه بندی شدند.

جدول ۱. مقوله بندی یافته ها

مقولات اصلی	مقولات فرعی	تم ها و مجموع فراوانی	فراوانی و کدها به همراه نام نویسنده و سال انتشار
بعد سازمانی	ساختار سازمانی	شفافیت اهداف ۱۴	تعیین خط مشی ۱ (مهدی زاده و همکاران، ۱۴۰۰)، شفافیت (سامانی و همکاران، ۱۳۹۶؛ مهری و همکاران، ۱۳۹۷) (۲)، {جدید بودن، ساده بودن، کاربردی بودن، کمیت پذیری، وضوح هدف، سامانی و همکاران، ۱۳۹۶}، تقدیر گرایی (عزیز ی و قنبری، ۱۳۹۹)، همسویی اهداف سازمان با اهداف فردی (سامانی و همکاران، ۱۳۹۶)، ایجاد یا عدم ایجاد استانداردهای کاری (چیت سازان و مرتضوی، ۱۳۸۹؛ قلعه آقابابائی و همکاران، ۱۳۹۸) (۲)، انتخاب هدف به جای حداکثر کردن کار و تلاش (Latané et al, 1979)، عدم شفافیت و آگاهی از اهداف کاری (قلعه آقابابائی و همکاران، ۱۳۹۸)
		قوانین و مقررات ۱۳	نظم و قانون (حکیمی و همکاران، ۱۳۹۹)، {وجود قوانین سخت گیران، نظم و انضباط (حکاک و همکاران، ۱۳۹۹)}، قانونمندی (مهری و همکاران، ۱۳۹۷)، قانون و قانون گرایی (عزیزی و قنبری، ۱۳۹۹)، رسمی بودن و رسمیت (سامانی و همکاران، ۱۳۹۶؛ حکاک و همکاران، ۱۳۹۹؛ Abesi & Samani, 2017) (۳)، وجود قوانین سخت و خشک در بوروکراسی (غفاری و رستم نیا، ۱۳۹۶)، رویه های خشک (Jemielniak, 2007)، بخشنامه های یک طرفه (مختاری و زین آبادی، ۱۳۹۹)، وجود قوانین و مقررات (مختاری و زین آبادی، ۱۳۹۹؛ Emamverdi et al, 2019) (۲)
		ماهیت و وضوح نقشها ۲۸	مشخص بودن وظایف (حکاک و همکاران، ۱۳۹۹)، پیچیدگی (سامانی و همکاران، ۱۳۹۶؛ Abesi & Samani, 2017) (۲)، {بی ثباتی، ناهماهنگی، کمیت ناپذیری کار، بی اطلاعی مدیریت از کمیت و کیفیت کار، توزیع نادرست وظایف میان گروه، تعریف نشده بودن وظایف، نامتمايز بودن وظایف، عدم وابستگی وظایف، قلعه آقابابائی و همکاران، ۱۳۹۸}، محدودیت زمانی (Luo et al, 2021؛ باقری و همکاران، ۱۳۹۳) (۲)، قفس آهنین الیگارش (غفاری و رستم نیا، ۱۳۹۶)، ویژگی های شغلی (زینی وند و همکاران، ۱۴۰۱)، عملکرد و بهره وری (رضایی و منظمی، ۱۳۹۹)، ویژگی

۱. عدم درج شماره به معنای فراوانی یک است.

جدول ۱. مقوله بندی یافته ها

مقولات اصلی	مقولات فرعی	تم ها و مجموع فراوانی	فراوانی و کدها به همراه نام نویسنده و سال انتشار
			های وظیفه (Purohit et al, 2021)، اجباری بودن وظایف، همکاران کم کار، (مختاری و زین آبادی، ۱۳۹۹)، ادراک سردرگمی در انجام وظایف، گرایش به چند شغله بودن، تداخل وظایف، فقدان شرح وظایف مشخص (فاضلی و همکاران، ۱۳۹۷)، افزایش رفتارهای شهروندی اجباری (Yildiz & Elibol, 2021)، وابستگی متقابل وظیفه (فاضلی و همکاران، ۱۳۹۷؛ Liden et al, 2004) (۲)، حجم کاری (Khalil, Siddiqui, 2023)، سخت و مشکل بودن کار (عزیزی و قنبری، ۱۳۹۹)
		ساختارها و روابط ۹	ساختار غیر رسمی (Jemielniak, 2007)، فرهنگ بوروکراتیک (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۸)، عوامل ساختاری و ساختار متمرکز (حکاک و همکاران، ۱۳۹۹؛ Abesi & Samani, 2017) (۲)، وجود روابط رسمی و سلسله مراتبی (حکاک و همکاران، ۱۳۹۹)، ضعف ارتباطات (باقری و همکاران، ۱۳۹۳)، عدم ارتباطات موثر (سپهوند، ۱۳۹۸)، تغییر و اصلاح ساختار (رضایی و منظمی، ۱۳۹۹)، ماهیت مشاغل دولتی (سپهوند و محمدیاری، ۱۳۹۴)
	سیستم انگیزشی و حفظ کارکنان ۲۳	سیستم انگیزش و ارتقاء	انگیزاننده و ارزشمند بودن (سامانی و همکاران، ۱۳۹۶)، بی انگیزگی اعضای تیم (باقری و همکاران، ۱۳۹۳)، نداشتن انگیزه کافی به دلیل سیاست ها و برنامه های متسوخ (صفری و همکاران، ۱۴۰۱)، نگرش منفی نسبت به کار و نداشتن جایگاه معتبر و ارزشمند کار (عزیزی و قنبری، ۱۳۹۹)، شرایط کار (محیطی، اقتصادی، جغرافیایی و فیزیکی) (Abesi & Samani, 2017؛ صفری و همکاران، ۱۴۰۱؛ سامانی و همکاران، ۱۳۹۶) (۳)، همکاران بی انگیزه، سیستم پاداش دهی (مختاری و زین آبادی، ۱۳۹۹)، ترک سازمان، ادراک نیازهای مالی، ادراک عدم تناسب میان حقوق و مزایا با عملکرد فرد، نبود سیستم تشویقی، پاداش ناکارآمد و غیر اثربخش، مزایا و پاداش (فاضلی و همکاران، ۱۳۹۷)، سیستم پرداخت حقوق و دستمزد (فاضلی و همکاران، ۱۳۹۷؛ Latané et al, 1979) (۲)، کاهش حقوق و مزایا

جدول ۱. مقوله بندی یافته ها

مقولات اصلی	مقولات فرعی	تم ها و مجموع فراوانی	فراوانی و کدها به همراه نام نویسنده و سال انتشار
			Xie,2018)، کاهش احتمالی بین ورودی یا هزینه ها و نتایج یا پاداش افراد (Latané et al,1979)، تاخیر در زمان بندی پاداش و تنبیه (Steel,2007)، برقراری پاداش (قلعه آقابابائی و همکاران،۱۳۹۸)، فقدان تاثیر پیامدهای کاری (Comer,1995)، کاهش انگیزش (کریمیان پور و همکاران،۱۳۹۷)
		سیستم ارتقاء و شایسته سالاری ۱۶	وجود یا عدم وجود شایسته سالاری (غفاری و رستم نیا،۱۳۹۶؛ Rich Jr et al,2014)، {توسعه کاندیدا، مدیریت جانشین پروری، ارزیابی کاندیدا (مهدی زاده و همکاران،۱۴۰۰)}، ناتوانی مدیران در حرفه شان (Jemielniak,2007)، عدم مهارت مدیریت (Ismail,2022)، {ارزش قائل نشدن برای کار، عدم شایستگی مدیریتی (فتحی زاده و همکاران،۱۴۰۱)، عدم گستره اختیارات (سپهوند و همکاران،۱۳۹۸)، اختیارات سلسله مراتبی (حکاک و همکاران،۱۳۹۹)، عدم تشخیص تفاوت کار افراد (قلعه آقابابائی و همکاران،۱۳۹۸)، ادراک ناعادلانه بودن حقوق (فاضلی و همکاران،۱۳۹۷)، دیده شدن کار و احترام حرفه ای (Byun et al,2020)، {احساس عدم عادلانه بودن تقسیم وظایف بین افراد، عدم منصفانه بودن سیستم حقوق و دستمزد (Latané et al,1979)}
		انحصارگرایی و امنیت شغلی ۲۸	انحصارگرایی (عزیزی و قنبری،۱۳۹۹؛ قلعه آقابابائی و همکاران،۱۳۹۸)، رفتار منفعت خواهانه رهبران (Ye et al,2023)، مبادله رهبر- پیرو (طهرانی و همکاران،۱۳۹۹)، انصاف و اعتماد (مهری و همکاران،۱۳۹۷)، عدم استقلال (سپهوند و همکاران،۱۳۹۸)، تضعیف آزادی عمل (حکاک و همکاران،۱۳۹۹؛ سپهوند و همکاران،۱۳۹۸)، مبادله رهبر- عضو (رحیم نیا و همکاران،۱۳۹۸)، تنهایی در محل کار (Hu et al,2021)، فرهنگ فردگرایی (قلعه آقابابائی و همکاران،۱۳۹۸؛ Bokhari & Aftab,2022)، عدم امنیت شغلی (Akgunduz & Eryilmaz,2018)، تورم پرسنلی (Vincent,2013)، وجود یا عدم حمایت همکار (Akgunduz & Khalil, Siddiqui,2023)

جدول ۱. مقوله بندی یافته ها

مقولات اصلی	مقولات فرعی	تم ها و مجموع فراوانی	فراوانی و کدها به همراه نام نویسنده و سال انتشار
			Eryilmaz,2018)(۲)، {ایجاد احساس منفی در کارکنان، افترا و بحث با یکدیگر، تعدیل نیرو Xie,2018}، {حمایت از افراد اخراج شده و مزایای بیکاری (Hipp& Anderson,2015)}، {نیازهای اولیه و نیاز به راحتی، ایمنی Kashapov et al, 2011}، {عدم حمایت سازمانی (باقری و همکاران، ۱۳۹۳؛ Ye et al,2023)} (۲)، {فضای سیاسی (فتحی زاده و همکاران، ۱۴۰۱)}، {فرهنگ (حمایتی، خنثی، منع کننده) (مختاری و زین آبادی، ۱۳۹۹)}، {ادراک نادیده گرفته شدن از سمت مدیر و سرپرست (فاضلی و همکاران، ۱۳۹۷)}، {ادراک عدم اعتماد سازمان به کار فرد }
		عدالت سازمانی ۲۵	{سیاسی بازی، کاغذ بازی، غفاری ورستمی نیا، ۱۳۹۶}، {پارتنری بازی (غفاری و رستم نیا، ۱۳۹۶؛ حکیمی و همکاران، ۱۳۹۹)} (۲)، {عدالت رویه ای (اعتمادی و همکاران، ۱۳۹۳؛ دامغانیان و همکاران، ۱۳۹۴؛ آریانی قیزقاپان و همکاران، ۱۳۹۹)} (۳)، {عدالت توزیعی (اعتمادی و همکاران، ۱۳۹۳؛ دامغانیان و همکاران، ۱۳۹۴؛ آریانی قیزقاپان و همکاران، ۱۳۹۹؛ رحیم نیا و همکاران، ۱۳۹۸؛ Liden et al,2004)} (۵)، {عدالت مراوده ای (اعتمادی و همکاران، ۱۳۹۳؛ دامغانیان و همکاران، ۱۳۹۴؛ رحیم نیا و همکاران، ۱۳۹۸)} (۳)، {بی عدالتی سازمانی (عزیزی و قنبری، ۱۳۹۹؛ حکیمی و همکاران، ۱۳۹۹)} (۲)، {انصاف (مهری و همکاران، ۱۳۹۷؛ Luo et al,2021}؛ Vincent,2013)(۳)، {تبعیض بین کارکنان (حکیمی و همکاران، ۱۳۹۹)}، {نقش درک عدالت (Murphy et al,2003)}، {ادراک بی عدالتی (مختاری و زین آبادی، ۱۳۹۹؛ قلعه آبادی و همکاران، ۱۳۹۸)} (۲)، {دید کاری (Himmetoglu et al,2023}
	سبک رهبری و مدیریت	مدیریت سازمان ۷	{ناتوانی مدیران در حرفه شان (Jemielniak,2007)}، {عدم مهارت (Demissie et al,2020؛ Ismail,2022)} (۲)، {سیستم نظارتی (Emamverdi et al,2019)}، {روحیه ریسک پذیری (قلعه آقابابائی و همکاران، ۱۳۹۸)}، {عدم شایستگی مدیریتی (فتحی زاده و همکاران، ۱۴۰۱)}،

جدول ۱. مقوله بندی یافته ها

مقولات اصلی	مقولات فرعی	تم ها و مجموع فراوانی	فراوانی و کدها به همراه نام نویسنده و سال انتشار
			طفره روی سازمانی (رضائی و منظمی، ۱۳۹۹)
		سبک رهبری (استبدادی) ۳۴	سبک سرپرستی (سامانی و همکاران، ۱۳۹۶)، رفتار تخریبی همکاران (Vincent, 2013)، مبادله رهبر - عضو (رحیم نیا و همکاران، ۱۳۹۸)، (سبک ستی و بروکراتیک، عدم ارتباط موفق بین مدیران) (Jemielniak, 2007)، { تهدید به تنبیه، بازخورد نامناسب مدیر (قلعه آقابائی و همکاران، ۱۳۹۸) }، {سبک رهبری، سیاست ها و استراتژی های کلان، عدم گشودگی (سبک رو و همکاران، ۱۳۹۸)، کیفیت رابطه کارمند با مدیر، دیدگاه مدیریت ارشد (Emamverdi et al, 2019) }، {تمسخر و تحقیر کارکنان، بدگویی از کارکنان نزد دیگران، برخورد همراه با عصبانیت و خشم با کارکنانی که مقصر نیستند، احمقانه جلوه دادن گفتار و اعمال کارکنان، انتقال احساس بی لیاقتی به کارکنان، یادآوری دائمی اشتباهات، شکست ها و قصور کارکنان به آنها، زیر پا گذاشتن تعهدات خود نسبت به کارکنان، فاش سازی مسائل خصوصی کارکنان نزد دیگران توسط سرپرست، پورصادق، ۱۳۹۶}، کمبود احترام و اعتماد متقابل (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۸)، افزایش سوء رفتار سایبرلوفینگ (حکای و همکاران، ۱۳۹۹)، تواضع (محمدحسین پور و همکاران، ۱۳۹۳)، {سبک دلبستگی، اعتماد به رهبری (طهرانی و همکاران، ۱۳۹۹) }، رهبری تحول آفرین (Khan et al, 2020: رضایی و منظمی، ۱۳۹۹) (۲)، {سرپرستی بد لحن، اقتدارگر، رهبری خودشیفته، استبداد خرد، غیر قابل پیش بینی، عامریان و همکاران، ۱۴۰۱}، رهبری استثمارگرانه (Ye et al, 2023)، روابط مبادله (Murphy et al, 2003)
		سیستم نظارت و ارزشیابی ۱۹	سیستم نظارتی ضعیف (حکیمی و همکاران، ۱۳۹۹)، نبود ارزیابی و نظارت (عزیزی و قنبری، ۱۳۹۹)، ارزیابی کاندید (مهدی زاده و همکاران، ۱۴۰۰)، مکانیزم های نظارت و کنترل (رضایی و منظمی، ۱۳۹۹)، {استفاده از شاخص های اشتباه ارزیابی عملکرد، سیستم ارزیابی عملکرد ناکارآمد (فاضلی و همکاران، ۱۳۹۷) }، قابلیت شناسایی افراد (Price, 1987)

جدول ۱. مقوله بندی یافته ها

مقولات اصلی	مقولات فرعی	تم ها و مجموع فراوانی	فراوانی و کدها به همراه نام نویسنده و سال انتشار
			، نظارت ضعیف و تفاوت در نوع استخدام (Vincent, 2013) ، سبک نظارت (Abesi & Samani, 2017) ، عدم نظارت (مختاری و زین آبادی، ۱۳۹۹؛ باقری و همکاران، ۱۳۹۳) (۲)، عدم بازخورد (مختاری و زین آبادی، ۱۳۹۹) ، روشهای ارزشیابی (Demissie et al, 2020) ، ارزیابی کار چالشی، ارزیابی مانع در محیط کسب و کار (Khalil, Siddiqui, 2023) ، {کنترل نامناسب، ارزیابی نامناسب (قلعه آقابابائی و همکاران، ۱۳۹۸) ، {ایجاد فرهنگ کم کاری، کم کاری به عنوان یک قانون نانوشته (Xie, 2018) }
	جو سازمانی (اجتماعی، روانی و فیزیکی)	جو مشارکتی ۴۹	{مشارکت اندک میان کارکنان، عدم روحیه مشارکت و همکاری، حکاک و همکاران، ۱۳۹۹} ، {تعارض گروهی، هویت جمعی (Luo et al, 2021) ، {ماهیت گروه (رضایی و منظمی، ۱۳۹۹) ، عدم ادراک انسجام گروهی (فاضلی و همکاران، ۱۳۹۷) ، عدم ایجاد تیم های کاری (غفاری و رستم نیا، ۱۳۹۶) ، {فقدان کار گروهی در یک سیستم اجتماعی، عدم وجود هویت جمعی و گروهی، عدم احساس وجود تصویری مشترک از آینده، کمبود تشکیل گروه های اجتماعی (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۸) ، {خصوصیت و عدم توافق، ناهماهنگی اجتماعی گروه - منسجم (عزیزی و قنبری، ۱۳۹۹) ، {افزایش اعضای گروه (عزیزی و قنبری، ۱۳۹۹؛ قلعه آقابابائی و همکاران، ۱۳۹۸) (۲)، {نحوه ارتباط، کمبود اعتماد، عدم اعتقاد و ترغیب مدیران به کار گروهی، عدم تمایل به فعالیت گروهی (قلعه آقابابائی و همکاران، ۱۳۹۸) ، {مشارکت و خودکنترلی (George, 1992; Mercado et al, 2017) (۲)، {نگرش های کارکنان در مورد فرصت های مشارکت (Mercado et al, 2017) ، {عدم ارتباط، عدم پشتیبانی و عدم تعهد به تیم، نگرش پشیمان کننده تعهد به تیم (Boren & Morales, 2018) ، {عدم مشارکت در تصمیم گیری (مختاری و زین آبادی، ۱۳۹۹؛ صفری و همکاران، ۱۴۰۱) (۲)، {ضعف فرهنگ کار تیمی، عدم مشارکت فعال مشاوران (باقری و همکاران، ۱۳۹۳) ، {فاقد

جدول ۱. مقوله بندی یافته ها

مقولات اصلی	مقولات فرعی	تم ها و مجموع فراوانی	فراوانی و کدها به همراه نام نویسنده و سال انتشار
			روحیه همکاری، عدم متقاعد کردن متقابل، عدم همکاری متقابل و هماهنگی متقابل، عدم اتحاد و انسجام تیم (Xie, 2018)، روابط منفی و مثبت دوستی (Shih & Wang, 2016)، مبادله تیم - عضو (رحیم نیا و همکاران، ۱۳۹۸)، فضای نامناسب فیزیکی کار، فضای روابط غیر دوستانه (فتحی زاده و همکاران، ۱۴۰۱)، ضعف مهارت ارتباطی (کریمیان پور و همکاران، ۱۳۹۷)، پاسخگویی (دیهم پور و همکاران، ۱۳۹۹)، انعطاف پذیری (سامانی و همکاران، ۱۳۹۶؛ دیهم پور و همکاران، ۱۳۹۹) (۲)، نوع دوستی (محمدحسین پور و همکاران، ۱۳۹۳)، عدم ارتباط گیری با محیط اطراف (صفری و همکاران، ۱۴۰۱)، ناشناس بودن (Zhang et al, 2011)، عدم سرمایه اجتماعی و فقدان تعامل اجتماعی (خرم مهر، ۱۴۰۱؛ سپهوند و همکاران، ۱۳۹۸) (۲)، جهت گیری های فرهنگی، شرایط اجتماعی (Emamverdi et al, 2019; Plitman, 2023) (۲)
		مسئولیت پذیری (لوٹ / سلب) ۱۵	افزایش اعضای گروه (عزیزی و قنبری، ۱۳۹۹؛ قلعه آقابابائی و همکاران، ۱۳۹۸) (۲)، اندازه گروه (Liden et al, 2020; Demissie et al, 2020)، کاهش انسجام گروه (Liden et al, 2021; Purohit et al, 2004) (۳)، تعداد اعضای تیم (باقری و همکاران، ۱۳۹۳)، وضعیت گروه شامل ناشناسی اعضا، نوع عضویت، مراحل تشکیل گروه، ترکیب گروه (قلعه آقابابائی و همکاران، ۱۳۹۸ و ۱۳۹۹)، پنهان شدن فرد در گروه، اندازه گروه بیش از ظرفیت کار (فاضلی و همکاران، ۱۳۹۷)، تلاش کمتری در کار گروهی نسبت به کار فردی (صفری و همکاران، ۱۴۰۱)، ایجاد مکانیسم تحمل خطا از سلب مسئولیت (Xie, 2018)

جدول ۱. مقوله بندی یافته ها

مقولات اصلی	مقولات فرعی	تم ها و مجموع فراوانی	فراوانی و کدها به همراه نام نویسنده و سال انتشار
		سکون گرای ۳۲	مقاومت در برابر تغییر (غفاری و رستم نیا، ۱۳۹۶)، اینرسی سازمانی (تمرتاش و همکاران، ۱۴۰۰؛ حسین آبادی و همکاران، ۱۴۰۰) (۲)، انعطاف پذیر بودن (سامانی و همکاران، ۱۳۹۶؛ دیهیم پور و همکاران، ۱۳۹۹) (۲)، آموزش نامناسب، فرهنگ تنبلی، عدم جذابیت و چالشی بودن اهداف (قلعه آقابائی و همکاران، ۱۳۹۸)، رویکرد محافظه کارانه اعضای تیم (باقری و همکاران، ۱۳۹۳)، معطل ماندن برای کار، محیط کاری نامناسب، کاهش مسئولیت ها در گروه (فاضلی و همکاران، ۱۳۹۷)، رخوت و سکون در سازمان (صفری و همکاران، ۱۴۰۱)، عدم تنوع در کار، روزمرگی و انجام دادن وظایف تکراری و کسل کننده، حداقل شادابی (حکاک و همکاران، ۱۳۹۹)، کلیشه رایج (Mercado et al, 2017; Xie, 2018)، انعطاف پذیری کار (Hipp & Anderson, 2015)، یادگیری کارکنان (اله یاری و همکاران، ۱۳۹۵)، کسالت فضا (حکیمی و همکاران، ۱۳۹۹)، تنبلی اعضا (Demissie et al, 2020)، فرسودگی شغلی (حکیمی و همکاران، ۱۳۹۹؛ Tezcan et al, 2021) (۲)، عدم خلاقیت (سپوند و همکاران، ۱۳۹۸؛ حکاک و همکاران، ۱۳۹۹؛ صفری و همکاران، ۱۴۰۱) (۳)، طراحی کارهای غیر انگیزشی (چیت سازان، مرتضوی، ۱۳۸۹)، مخرب های ساختاری کار، مخرب های رفتاری کار، فتیحی زاده و همکاران، ۱۴۰۱)، رفتارهای کاری غیر مولد (Boren & Morales, 2018; Mercado et al, 2017) (۲)
بعد فردی	مهارت و ویژگیها ی فردی	ویژگی و توانایی ۳۲	سن (کریمیان پور و همکاران، ۱۳۹۷؛ Quadri et al, 2017; Mercado et al, 2012) (۳)، تجربه (کریمیان پور و همکاران، ۱۳۹۷؛ سامانی و همکاران، ۱۳۹۶) (۲)، جنس (کریمیان پور و همکاران، ۱۳۹۷؛ سامانی و همکاران، ۱۳۹۶؛ Quadri et al, 2012) (۳)، سابقه کاری (کریمیان پور و همکاران، ۱۳۹۷؛ مندعلیزاده و خسروی زاده، ۱۳۹۹) (۲)، تجربه پذیری (تکلو و همکاران، ۱۳۹۴)، تدین، ذکاوت، میزان تحصیلات (سامانی و همکاران، ۱۳۹۶)، استعداد (Abesi & Samani, 2017)؛ سامانی و

جدول ۱. مقوله بندی یافته ها

مقولات اصلی	مقولات فرعی	تم ها و مجموع فراوانی	فراوانی و کدها به همراه نام نویسنده و سال انتشار
			همکاران، ۱۳۹۶) (۲)، دانش (سامانی و همکاران، ۱۳۹۶؛ Jemielniak, 2007) (۲)، مشکلات و بیماری ها (کریمیان پور و همکاران، ۱۳۹۷)، اختلال در سلامت روحی، روانی و جسمی (عزیزی و قنبری، ۱۳۹۹؛ فتحی زاده و همکاران، ۱۴۰۱) (۲)، عدم خودکنترلی (Steel, 2007)، عدم توانایی و ظرفیت ها (Xie, 2018)، ناتوانی در درک تعهد اخلاقی به کار (Plitman, 2023)، شایستگی (سامانی و همکاران، ۱۳۹۶؛ دیهیم پور و همکاران، ۱۳۹۹؛ Luo et al, 2021) (۳)، (گروه خونی، تیپ شخصیتی تاثیرگذار (شهباز و رستگار، ۱۴۰۰)، مدرک تحصیلی (مندعلیزاده و خسروی زاده، ۱۳۹۹)، شرایط روحی و روانی کارمند (Emamverdi et al, 2019)، عدم نیاز به خودشنکوفایی (Kashapov, 2011)
		مهارت و تخصص ۱۷	فقدان توان (خرم مهر، ۱۴۰۱)، عدم تخصص (عزیزی و قنبری، ۱۳۹۹؛ باقری و همکاران، ۱۳۹۳) (۲)، فقدان ناتوانی در اداره کلاس (کریمیان پور و همکاران، ۱۳۹۷)، سرعت واقعی (دیهیم پور و همکاران، ۱۳۹۹)، عدم یادگیری و حل مسئله (صفری و همکاران، ۱۴۰۱)، عدم قابلیت و ظرفیت (Denis Dautov, 2020)، مکانیزم های آموزش و یادگیری (رضایی و منظمی، ۱۳۹۹)، عدم مهارت های مورد نیاز در محیط کار (Ismail, 2022)، پاسخگویی (دیهیم پور و همکاران، ۱۳۹۹)، عدم خلاقیت و نوآوری (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۸؛ صفری و همکاران، ۱۴۰۱؛ حکاک و همکاران، ۱۳۹۹) (۳)، (وظیفه مدار، اثبات، شهباز و رستگار، ۱۴۰۰)، ضعف علمی و رفتارهای غیر علمی (باقری و همکاران، ۱۳۹۳؛ Mercado et al, 2017) (۲)
	نگرش و انگیزش	انگیزه و علاقه ۲۵	عدم علاقه و اشتیاق به کار (صفری و همکاران، ۱۴۰۱)، بی علاقگی (Luo et al, 2021)، بی انگیزگی (Ismail, 2022 Latané et al, 1979) (۲)، (احساس بی توجهی، بیگانگی از کار (حکاک و همکاران، ۱۳۹۹)، فقدان علاقه تحصیلی، بیگانگی تحصیلی)

جدول ۱. مقوله بندی یافته ها

مقولات اصلی	مقولات فرعی	تم ها و مجموع فراوانی	فراوانی و کدها به همراه نام نویسنده و سال انتشار
			فیروزجاییان، شریفی مقدم، ۱۳۹۹)، {، شکاف بین قصد و عمل، بیزاری از کار (Steel, 2007)، {، میزان مطالعه (کریمیان پور و همکاران، ۱۳۹۷)، تغییر سبک زندگی (Naeimi & Azimkhani, 2022)، نداشتن انگیزه (حکیمی و همکاران، ۱۳۹۹)، حس ناامیدی (Comer, 1995)، {، ادراک عدم منحصر به فرد بودن شغل و وظیفه، عدم علاقه به شغل و وظیفه، عدم تمرکز بر وظیفه و کاهش دقت در کار، نداشتن هدف گذاری و برنامه ریزی شخصی، نداشتن ارزیابی فرد از پیشرفت خودش، عدم میل به پیشرفت در شغل (فاضلی و همکاران، ۱۳۹۷)، {، انگیزه درونی (فاضلی و همکاران، ۱۳۹۷: Khan et al, 2020: ۲)، {، تجربه های ناموفق، بی انگیزگی و عدم درگیری در کار (قلعه آقابابائی و همکاران، ۱۳۹۸)، {، درگیری کاری (Abesi & Samani, 2017)
		رضایت شغلی ۱۵	کاهش رضایت شغلی (کریمیان پور و همکاران، ۱۳۹۷؛ سامانی و همکاران، ۱۳۹۶، مندعلیزاده و خسروی زاده، ۱۳۹۹؛ فاضلی و همکاران، ۱۳۹۷؛ Emamverdi et al, 2021: Karimi et al, 2017, Abesi & Tezcan (Samani (۷)، خستگی هیجانی (کریمیان پور و همکاران، ۱۳۹۷؛ Tezcan et al, 2021 (۲)، {، مسخ شخصیت، عدم موفقیت فردی (Tezcan et al, 2021)، {، قصد جابجایی (Yildiz & Elibol, 2021)، تناسب شغلی با شخصیت کارکنان (Emamverdi et al, 2019)، {، قصد ترک شغل (قلعه آقابابائی و همکاران، ۱۳۹۶؛ Luo and Marnburg, 2013: ۲)
		نگرش و طرز فکر ۳۴	{وفاداری، وجدان، سامانی و همکاران، ۱۳۹۶)، {، ادراک رفتار شهروندی سازمانی همکاران، ادراک طغره روی همکاران، درک ناتوانی در کار، از دست دادن هویت فردی، اعتقادات (قلعه آقابابائی و همکاران، ۱۳۹۸)، {، اعتقادات و نگرش (کریمیان پور و همکاران، ۱۳۹۷)، {، تعهد سازمانی کارکنان (Emamverdi et al, 2019)، {، اله یاری و همکاران، ۱۳۹۵؛ طهرانی و همکاران، ۱۳۹۹)، {، {، توانایی دراستدلال، درایت (Jemielniak, 2007)، {، شایستگی (سامانی و همکاران، ۱۳۹۶؛ دیهیم پور و

جدول ۱. مقوله بندی یافته ها

مقولات اصلی	مقولات فرعی	تم ها و مجموع فراوانی	فراوانی و کدها به همراه نام نویسنده و سال انتشار
			همکاران، ۱۳۹۹؛ Luo et al, 2021؛ (۳)، موفقیت و ترس از شکست (حکیمی و همکاران، ۱۳۹۹؛ Sant – Amand, 2011؛ (۲)، عدم احساس وجود تصویری مشترک از آینده (سپهوند و همکاران، ۱۳۹۸)، {خودکم بینی خود فزاینده، حس به حاشیه رانده شده، Comer, 1995}، کاهش عقده ی حقارت، خود کوچک بینی فرد (Naeimi & Azimkhani, 2022)، کمال گرایی (قلعه آقابابائی و همکاران، ۱۳۹۸؛ Ismail, 2022؛ (۲)، گوی ذهنی کارکنان (سپهوند و محمدیاری، ۱۳۹۴)، عزت نفس (سامانی و همکاران، ۱۳۹۶؛ Abesi & Samani, 2017؛ (۲)، عدم اعتماد به نفس (سامانی و همکاران، ۱۳۹۶؛ کریمیان پور و همکاران، ۱۳۹۷؛ (۲)، ادراک بی عدالتی (مختاری و زین آبادی، ۱۳۹۹؛ قلعه آقابابائی و همکاران، ۱۳۹۸؛ (۲)، عدم اعتقاد به مسئولان و عدم ایده جدید (Xie, 2018)، تجربه پذیری (تکلو و همکاران، ۱۳۹۴)، خطاهای ادراکی (باقری و همکاران، ۱۳۹۳)
	ویژگیهای شخصی تی	اختلالات روان-شخصیتی ۳۱	{عبوس بودن، بد اخلاقی، عصبانیت، احساس شرم، اضطراب، احساس گناه، دلواپسی Bokhari & Aftab, 2022}، بدبینی عاطفی، شناختی، رفتاری (آرمانی قیزقاپان و همکاران، ۱۳۹۹)، حالت روحی خاص (Denis Dautov, 2020)، بی حوصلگی و سست اراده بودن (عزیزی و قنبری، ۱۳۹۹؛ Mercado et al, 2017؛ (۲)، روابط عاطفی منفی (Luo et al, 2021)، روان رنجوری (تکلو و همکاران، ۱۳۹۴؛ Steel, 2007؛ Bokhari & Aftab, 2022؛ (۳)، هیجان خواهی، تکانشگری، سرکشی (Steel, 2007)، عصیان گری (عزیزی و قنبری، ۱۳۹۹)، خستگی هیجانی (کریمیان پور و همکاران، ۱۳۹۷؛ Tezcan et al, 2021؛ (۲)، صبر و بردباری (سامانی و همکاران، ۱۳۹۶)، افسردگی (کریمیان پور و همکاران، ۱۳۹۶)، عدم ثبات عاطفی (Mercado et al, 2017؛ Kashapov et al, 2011؛ (۲)، سلطه جو (پورصادق، ۱۳۹۶؛ شهباز و رستگار، ۱۴۰۰؛ (۲)، تاریک ماکیاولیسم، خودشیفتگی و روان پریشی

جدول ۱. مقوله بندی یافته ها

مقولات اصلی	مقولات فرعی	تم ها و مجموع فراوانی	فراوانی و کدها به همراه نام نویسنده و سال انتشار
			{Wilhau,2021}
		شخصیت کاری (طفره رو) ۵۹	ترک خدمت مجازی (محمدیاری و همکاران، ۱۳۹۷؛ عزیزی و قنبری، ۱۳۹۹) (۲)، غفلت از کار (محمدیاری و همکاران، ۱۳۹۷؛ سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۸؛ عزیزی و قنبری، ۱۳۹۹) (۳)، ریاکاری کارکنان و طفره رفتن از کار (محمدیاری و همکاران، ۱۳۹۷؛ حکیمی و همکاران، ۱۳۹۹؛ عزیزی و قنبری، ۱۳۹۹) (۳)، وجود وعدم مسئولیت پذیری (عزیزی و قنبری، ۱۳۹۹؛ Price:2023, Khalil& Siddiqui, 1987) (۳)، نبود تعهد و وجدان کاری (عزیزی و قنبری، ۱۳۹۹)، صداقت (سامانی و همکاران، ۱۳۹۶) (۱)، خودمداری (فیروزجاییان، شریفی مقدم، ۱۳۹۹)، کاهش وظیفه شناسی (Hu et al,2021)، ارزش قائل نشدن برای زمان، مسئولیت گریزی، فردمحوری، فتحی زاده و همکاران، ۱۴۰۱)، تعویق شخصی (Denis Dautov,2020)، خودمحوری (Purohit et al,2021؛ Naeimi & Azimkhani, 2022) (۲)، عدم پرونگرایی (سبک رو و همکاران، ۱۳۹۸)، زیرکار درروی (سلیمانی و همکاران، ۱۳۹۸)، عدم مسئولیت پذیری منسجم، خصومت و عدم توافق (عزیزی و قنبری، ۱۳۹۹) (۱)، انعطاف پذیری و باوجدان بودن (تکلو و همکاران، ۱۳۹۴)، عدم ارتباط گیری با محیط اطراف (صفری و همکاران، ۱۴۰۱)، نوع دوستی، تواضع فضیلت شهروندی، جوانمردی، محمدحسین پور و همکاران، ۱۳۹۳) (۴)، وجدان کاری (محمدحسین پور و همکاران، ۱۳۹۳، سامانی و همکاران، ۱۳۹۶؛ مندلعلیزاده و خسروی زاده، ۱۳۹۹؛ Bokhari & Aftab,2022)، شخصیت اهمال کار (فاضلی و همکاران، ۱۳۹۷)، روحیه وظیفه شناسی (قلعه آقابابای و همکاران، ۱۳۹۸؛ Mercado et al,2017؛ Hipp& Anderson,2015) (۳)، اعتبار (Plitman,2023)، قدرت و انحصار طلبی (قلعه آقابابائی و همکاران، ۱۳۹۸)، تعهد (۵) (اله یاری و همکاران، ۱۳۹۵؛ سامانی و همکاران، ۱۳۹۶؛ Luo : Abesi & Samani,2017؛

جدول ۱. مقوله بندی یافته ها

مقولات اصلی	مقولات فرعی	تم ها و مجموع فراوانی	فراوانی و کدها به همراه نام نویسنده و سال انتشار
			Purohit and Marnburg,2013;Awee et al,2022)، توجه به خود (Purohit et al,2021)، (طفره رفتن، گرایش به استفاده زیاد از فناوری های مدرن، افزایش حضور پررنگ در فضای مجازی (Naeimi & Azimkhani,2022)، هوش مصنوعی (Ahmad et al,2023)، اعتبار به اینترنت (Karimi et al,2021)، (تاخیر در کار، حساسیت به تاخیر Steel,2007)، (تمایل به خودداری کردن از نقش سازمانی، تمایل به خودداری از ظاهر ناکارآمدComer,1995)، افزایش سوء رفتار سایبرلوفینگ (حکاک و همکاران، ۱۳۹۹)، تعهد عاطفی، مستمر، هنجاری (Şen et al,2016)

گام ششم: اعتبار سنجی پژوهش (از طریق کاپای کوهن): در این مرحله ابتدا کد گذاری اولیه توسط پژوهشگران انجام شد. سپس از یک فرد خبره خواسته شد که کد گذاری انجام دهد. سپس کد گذاری پژوهشگران با کد گذاری های فرد خبره مقایسه شد. با استفاده از نرم افزار SPSS مقدار شاخص ۰/۷۴۷ در سطح عالی قرار دارد.

پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی
پرتال جامع علوم انسانی

جدول ۲. خلاصه محاسبات ضریب کاپای کوهن

			پاسخگوی دوم			
			۲	۳	۴	جمع
پاسخگوی اول	۲	تعداد	۱	۰	۰	۱
		پاسخگوی اول	%۱۰۰	%۰	%۰	%۱۰۰
		پاسخگوی دوم	%۵۰	%۰	%۰	%۴/۸
		جمع	%۴/۸	%۰	%۰	%۴/۸
	۳	تعداد	۱	۹	۰	۱۰
		پاسخگوی اول	%۱۰	%۹۰	%۰	%۱۰۰
		پاسخگوی دوم	%۵۰	%۸۱/۸	%۰	%۴۷/۶
		جمع	%۴/۸	%۴۲/۹	%۰	%۴۷/۶
	۴	تعداد	۰	۲	۸	۱۰
		پاسخگوی اول	%۰	%۲۰	%۸۰	%۱۰۰
		پاسخگوی دوم	%۰	%۱۸/۲	%۱۰۰	%۴۷/۶
		جمع	%۰	%۹/۵	%۳۸/۱	%۱۰۰
جمع	تعداد		۲	۱۱	۸	۲۱
	پاسخگوی اول		%۹/۵	%۵۲/۴	%۳۸/۱	%۱۰۰
	پاسخگوی دوم		%۱۰۰	%۱۰۰	%۱۰۰	%۱۰۰
	جمع		%۹/۵	%۵۲/۴	%۳۸/۱	%۱۰۰
اندازه گیری توافق		تعداد تم ها: ۲۱	کاپا: ۰/۷۴۷	خطای استاندارد: ۰/۱۳۳	سطح معناداری: ۰/۰۰۰	

گام هفتم: ارائه یافته های پژوهش (تجزیه و تحلیل کمی داده ها از طریق آنتروپی شانون): در این گام امتیازات بدست آمده از ماتریس تصمیم پیرامون مساله مورد نظر در جدول زیر ارائه شده است (شانون^۱، ۱۹۴۸).

جدول ۳. مدل نهایی پژوهش به همراه مقادیر محاسبه شده و رتبه بندی کدها از طریق آنتروپی

رتبه مقولات اصلی	مقولات فرعی	تم ها	فراوانی	لگاریتم	عدم اطمینان Ej	ضریب اهمیت Wj	رتبه تم	رتبه مقولات فرعی
بعد سازمانی (رتبه: ۱)	ساختار	۱. قوانین و مقررات	۱۳	۲/۵۶۵	۰/۵۷۵۸	۰/۳۹۵۰	۱۴	۵
	سازمانی	۲. ماهیت	۲۸	۳/۳۳۲	۰/۷۴۸۱	۰/۵۱۳۱	۶	

1. Shannon

جدول ۳. مدل نهایی پژوهش به همراه مقادیر محاسبه شده و رتبه بندی کدها از طریق آنتروپی

رتبه مقولات فرعی	رتبه تم	ضریب اهمیت Wj	عدم اطمینان Ej	لگاریتم	فراوانی	تم ها	مقولات فرعی	مقولات اصلی
		۰		-		و وضوح نقش ها		
	۱۵	۰/۳۳۸۴ ۰	۰/۴۹۳۳	۲/۱۹۷ -	۹	۳. ساختار ۱ و روابط		
	۱۳	۰/۴۰۶۴ ۰	۰/۵۹۲۵	۲/۶۳۹ -	۱۴	۴. شفافیت اهداف		
۳	۷	۰/۴۹۵۷ ۰	۰/۷۲۲۶	۳/۲۱۹ -	۲۵	۵. عدالت سازمانی	سیستم انگیزش و ارتقاء	
	۶	۰/۵۱۳۱ ۰	۰/۷۴۸۱	۳/۳۳۲ -	۲۸	۶. انحصار گرایی و امنیت شغلی		
	۸	۰/۴۸۲۸ ۰	۰/۷۰۳۹	۳/۱۳۵ -	۲۳	۷. سیستم انگیزشی و حفظ کارکنان		
	۱۱	۰/۴۲۷۰ ۰	۰/۶۲۲۴	۲/۷۷۳ -	۱۶	۸. سیستم ارتقاء و شایسته سالاری		
۶	۱۶	۰/۲۹۹۷ ۰	۰/۴۳۶۹	۱/۹۴۶ -	۷	۹. مدیریت سازمان	سبک رهبری و مدیریت	
	۳	۰/۵۴۳۰ ۰	۰/۷۹۱۷	۳/۵۲۶ -	۳۴	۱۰. سبک رهبری (۱) ستبدادی		

جدول ۳. مدل نهایی پژوهش به همراه مقادیر محاسبه شده و رتبه بندی کدها از طریق آنتروپی

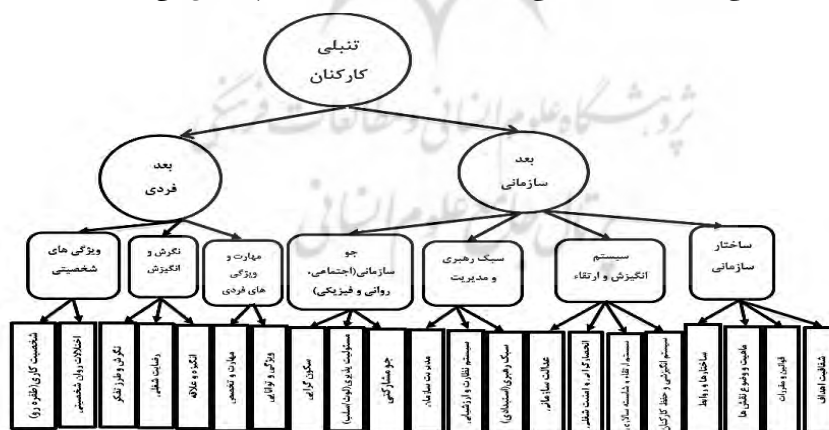
رتبه مقولات فرعی	رتبه تم	ضریب اهمیت Wj	عدم اطمینان Ej	لگاریتم	فراوانی	تم ها	مقولات فرعی	مقولات اصلی
	۹	۰/۴۵۳۴	۰/۶۶۱۰	۲/۹۴۴ -	۱۹	۱۱. سیستم نظارت و ارزشیابی		
۲	۴	۰/۵۳۳۷	۰/۷۷۸۱	۳/۴۶۶ -	۳۲	۱۲. سکون گرایی	جوسازمانی (۱) جتماعی (...و)	
	۲	۰/۵۹۹۳	۰/۸۷۳۷	۳/۸۹۲ -	۴۹	۱۳. جو مشارکتی		
	۱۲	۰/۴۱۷۰	۰/۶۰۸۰	۲/۷۰۸ -	۱۵	۱۴. مسئول یت پذیری		
۷	۴	۰/۵۳۳۷	۰/۷۷۸۱	۳/۴۶۶ -	۳۲	۱۵. ویژگی و توانایی	مهارت و ویژگی های فردی	
	۱۰	۰/۴۳۶۳	۰/۶۳۶۱	۲/۸۳۳ -	۱۷	۱۶. مهارت و تخصص		
۴	۳	۰/۵۴۳۰	۰/۷۹۱۷	۳/۵۲۶ -	۳۴	۱۷. نگرش و طرز فکر	نگرش و انگیزش	بعد فردی (ر تبه: ۲)
	۱۲	۰/۴۱۷۰	۰/۶۰۸۰	۲/۷۰۸ -	۱۵	۱۸. رضای ت شغلی		
	۷	۰/۴۹۵۷	۰/۷۲۲۶	۳/۲۱۹ -	۲۵	۱۹. انگیزه و علاقه		
۱	۱	۰/۶۲۷۹	۰/۹۱۵۴	۴/۰۷۸ -	۵۹	۲۰. شخ صیت	ویژگی های شخصیتی	

جدول ۳. مدل نهایی پژوهش به همراه مقادیر محاسبه شده و رتبه بندی کدها از طریق آنالیزی

رتبه مقولات فرعی	رتبه تم	ضریب اهمیت Wj	عدم اطمینان Ej	لگاریتم	فراوانی	تم ها	مقولات فرعی	مقولات اصلی
						کاری(ط فره رو)		
	۵	۰/۵۲۸۸ ۰	۰/۷۷۰۹	۳/۴۳۴ -	۳۱	۲۱.اختلالا ت روان شخصیتی		

بحث و نتیجه گیری

در این پژوهش به بررسی پیشایندهای تنبلی کارکنان با استفاده از رویکرد فرا ترکیب با مرور ادبیات نظری پرداخته شد. مدل نهایی پیشایندهای تنبلی کارکنان با ۲۱ تم، ۷ مقوله فرعی و ۲ مقوله اصلی بدست آمد. براساس یافته‌های فیروزجاییان، شریفی مقدم ۱۳۹۹؛ وپها، ۲۰۲۱؛ استیل، ۲۰۰۷؛ ژنگ‌وه مکاران، ۲۰۱۱)، (رضایی و منظمی، ۱۳۹۹)، (قلعه آقابابائی و همکاران، ۱۳۹۹؛ عباسی و سمنی، ۲۰۱۷؛ بین‌وه مکاران، ۲۰۲۰؛ کریمی و همکاران، ۲۰۲۱) پیشایندهای تنبلی کارکنان متاثر از دو معیار اصلی شامل بعد فردی و سازمانی در اکثر مطالعات می‌باشند که همسو با یافته‌های پژوهش می‌باشند.



شکل ۱. مدل مفهومی پژوهش با رویکرد فراترکیب

باتوجه به رتبه بندی تم‌ها (جدول ۳) شخصیت کاری (طفره رو)، جو مشارکتی، سبک رهبری استبدادی، نگرش و طرزفکر، ویژگی و توانایی، سکون‌گرایی، اختلالات روان شخصیتی، انحصارگرایی و امنیت شغلی، ماهیت و وضوح نقش‌ها، عدالت سازمانی، انگیزه و علاقه، سیستم انگیزش و حفظ کارکنان، سیستم نظارت و ارزشیابی، مهارت و تخصص، سیستم ارتقاء و شایسته سالاری، رضایت شغلی، مسئولیت پذیری (لوث/سلب)، شفافیت اهداف، قوانین و مقررات، ساختارها و روابط، مدیریت سازمان به ترتیب بیشترین اهمیت را به خود اختصاص داده‌اند. از نظر رتبه بندی مقولات فرعی ویژگی‌های شخصیتی، جو سازمانی (اجتماعی، روانی و فیزیکی)، سیستم انگیزش و ارتقاء، نگرش و انگیزش، ساختار سازمانی، سبک رهبری و مدیریت، مهارت و ویژگی‌های فردی به ترتیب در رتبه‌های اول تا هفتم قرار دارند. به لحاظ رتبه بندی ابعاد اصلی نیز بعد سازمانی بیشترین تاثیرگذاری را بر ایجاد تنبلی کارکنان ایفا کرده و بعد فردی در رتبه دوم در شکل‌گیری رفتارهای تنبلی در سازمان نقش ایفا خواهد کرد.

بعد سازمانی با مولفه‌های نقص در ساختار سازمانی، سیستم انگیزش و ارتقاء، جو سازمانی (اجتماعی، روانی و فیزیکی)، سبک رهبری و مدیریت نقش مهمی در تنبلی کارکنان می‌تواند داشته باشد. آنچه مسلم است دستیابی به اهداف سازمانی جز از طریق هدایت و رهبری افراد برای ایفاء وظایف تعریف شده امکان پذیر نیست. در واقع، به نظر می‌رسد که مدیران و رهبران سازمان می‌توانند نقش مؤثری در ایجاد انگیزه و ارتقا جو سازمانی (اجتماعی، روانی و فیزیکی) و کاهش بدبینی کارکنان ایفا کنند (ظهورپرونده و شکرالهی، ۱۳۹۷). از طرف دیگر وجود ساختارهای خشک در سازمان‌ها به ویژه در بخش دولتی که عموماً دارای وظایف خسته کننده هستند، منجر به معضل فرسودگی شغلی در کارکنان خواهند شد، یکنواخت بودن این مشاغل و ساختارهای بروکراسی دارای پیامدهای منفی از جمله جدایی اهداف فردی و سازمانی و مقاومت در مقابل هرگونه تغییر شغلی است که موجب می‌شود کارکنان احساس دل‌سردی، نارضایتی شغلی کنند و از طریق کم‌کاری و به تعویق انداختن وظایف محوله موجب تنبلی شوند. بعد فردی از دیگر پیشایندهای تنبلی کارکنان که شامل مولفه مهارت و ویژگی‌های فردی، نگرش و انگیزش و ویژگی‌های شخصیتی می‌باشد. در واقع مهارت و ویژگی‌های فردی شامل توانایی‌ها و تخصص می‌باشد، مولفه نگرش و انگیزش شامل انگیزه و علاقه، رضایت شغلی و طرز تفکر و مولفه سوم

ویژگی‌های شخصیتی شامل اختلالات روان شخصیتی و شخصیت‌طفره‌رومی باشد (ویها، ۲۰۲۱؛ کریمیان پور و همکاران، ۱۳۹۷؛ خلیلی و سیدیکوی، ۲۰۲۳؛ اسلامی، ۲۰۲۲؛ دمیسسی و همکاران^۱، ۲۰۲۰؛ قلعه آقابابائی و همکاران، ۱۳۹۸؛ بخاری و آفتاب^۲، ۲۰۲۲). از عوامل تأثیرگذار بر تنبلی و کم‌کاری سازمانی می‌توان به عدم علاقه و انگیزه کارکنان و همچنین نگرش و انگیزش آنها نسبت به شغل خود اشاره کرد که در این پژوهش به عنوان عامل مؤثر بر تنبلی کارکنان مطرح شده است. اگر به این عوامل، مقوله ویژگی‌های شخصیتی و مشکلات جسمانی و روانی، اختلالات روان شخصیتی، عدم رضایت شغلی و عدم مهارت‌های فردی را اضافه کنیم بدون تردید احتمال تنبلی در بین کارکنان بیشتر خواهد شد (زاهد بابلان و همکاران، ۱۳۹۹: ۵۲). نتایج پژوهش حاضر می‌تواند مدیران سازمان‌ها را در راستای رویایی با پدیده تنبلی راهنمایی نماید. نخست اینکه ابعاد مقوله‌های سازمانی و فردی می‌تواند باعث شناخت بیشتر مدیران در این زمینه شوند. دوم، با توجه به اینکه دارای ارزشمند یک سازمان، کارکنان آن سازمان می‌باشند و این منابع حیاتی دارای عواطف و احساسات مختلفی نیز می‌باشند، لازم است مدیران سازمان‌ها به شناسایی و بررسی متغیرهای اثرگذار بر این پدیده پرداخته و در محیط سازمانی به واکاوی آسیب‌های سازمانی و فردی بر عملکرد کارکنان بپردازند.

با عنایت بر نتایج پژوهش حاضر می‌توان پیشنهادات زیر را جهت کاهش رفتارهای تنبلی در سازمان ارائه نمود:

۱. یکی از مهمترین بعد شناسایی شده در این پژوهش ویژگی‌های شخصیتی که شامل شخصیت کاری (طفره‌رو) و اختلالات روان-شخصیتی در سازمان می‌باشد، از ویژگی‌های فردی این افراد عدم مسئولیت‌پذیری، وجدان کاری، غفلت از کار، بی‌حوصلگی و سست اراده بودن و سلطه جو و خودمحوری است. برای نمونه مدیران می‌توانند با شناسایی و انتخاب این افراد در کارهای چالشی و با طراحی کارهای انگیزشی که به صورت انفرادی یا گروهی انجام می‌شود در این افراد علاقه و انگیزه جدی برای کار کردن را به وجود آورند و همچنین با ایجاد تغییر مثبت در سبک خود و تفویض اختیار به کارکنان، احساس مسئولیت‌پذیری و با اهمیت بودن شغل را در کارمند ایجاد کنند زمانی

1. Demissie et al
2. Bokhari & Aftab

که کارکنان درگیر کار چالشی باشند و از کار خود لذت ببرند نه تنها از کار خود طفره نمی‌روند بلکه نهایت تلاش خود را برای تحقق آن هدف انجام می‌دهند. البته مدیران باید بر این نکته واقف باشند که افراد از لحاظ شخصیتی با هم فرق دارند و هر شخصی برای یک کاری ساخته شده است و با شناخت روحیات افراد، به هر شخصی می‌بایست کاری در حد توانایی واگذار نمود.

۲. به مدیران پیشنهاد می‌شود برای تقویت روحیه وظیفه‌شناسی و مسئولیت‌پذیری در کارکنان به جو سازمانی بخصوص اجتماعی و فرهنگی توجه بیشتری نمایند. برای این کار مدیران می‌توانند با تغییر مثبت در الگوهای فرهنگی سازمان و ارزش‌گذاری بر ایجاد حس همکاری و تعاون در بین کارکنان و همچنین مشارکت در کارهای گروهی و پرهیز از سکون‌گرایی به تثبیت این ویژگی مثبت به عنوان رفتاری پویا و مطلوب به تقید عملی خود به وظایف شغلی مبادرت بورزند.

۳. پیشنهاد می‌شود سرپرستان در جهت ایجاد سیستم انگیزش و ارتقاء با کارکنان از طریق ایجاد انگیزاننده‌های کاری از قبیل تخصیص پاداش برای انجام کارهای خوب کارکنان، حقوق و دستمزد مکفی، تأمین امنیت شغلی، ارتقاء و شرایط مناسب برای کار کردن حس عادلانه بودن سیستم شایسته‌سالارانه را در کارکنان ایجاد نمایند. زمانی کارکنان به این باور برسند که با آنان عادلانه رفتار شده، سعی خواهند کرد با انجام رفتارهای فرانش به آن پاسخ مثبت داده و یا حداقل با اجتناب از تنبلی به این رابطه صدمه نزنند. بنابراین کارمندان ممکن است با درک عدالت سازمانی موجود در سازمان با افزایش مشارکت خود در فعالیتهای سازمان یا انجام رفتارهای مطلوب مانند اجتناب از طفره روی یا عدم تاخیر پاسخ دهند (رحیم‌نیا و همکاران، ۱۳۹۸).

۴. زمانی که کارکنان از شغل خود راضی باشند، آن را دوست می‌دارند و برای آن ارزش زیادی قائل می‌شوند و به گونه‌ای مثبت به آن می‌نگرد و در مجموع، از احساس خوب و مطلوبی نسبت به آن برخوردار می‌شوند. به مدیران پیشنهاد می‌شود برای ایجاد علاقه و انگیزه مثبت در شغل کارکنان سعی کنید احساس مهم بودن نقش افراد در سازمان برای افراد روشن شود و به صورت شفاف بیان کنید که تا چه اندازه شغل شما برای سازمان با

اهمیت است و حتی ممکن است افراد زیادی براساس ارائه خدمات شما تحت تاثیر قرار بگیرند و همچنین مدیران می بایست در قبال انجام درست وظایف افراد به قدردانی کامل انجام کار آنها بپردازند. زمانی که در کارکنان این احساس مثبت ایجاد شود که مورد احترام مافوق خود قرار گرفته اند، انگیزه و علاقه به کار نه تنها زیاد می شود بلکه حتی ممکن است به دیگر همکاران خود کمک نمایند.

۵. برای داشتن یک ساختار پویا لازم است مدیران به صورت مستمر ساختار سازمانی و ساختار حوزه ی مدیریتی خود را مورد بازنگری و اصلاح قرار دهند تا با تغییرات فرایندهای کاری و شفافیت اهداف به نیازهای داخلی و خارجی و سطح مهارت کارکنان آگاه باشند.

۶. پیشنهاد می شود مدیران و سرپرستان در بخش های مختلف در انتخاب سبک های رهبری و مدیریت کردن خود منعطف تر باشند و سعی کنند با هر فردی با شناختی که از روحیات و ویژگی های شخصیتی او دارند رفتار کنند. مدیران توانمند به خوبی می توانند این افراد را با هر نوع ویژگی های شخصیتی مختلف اداره نمایند و زمانی که افراد احساس کنند مدیریت با آنها ارتباط خوب و صمیمی داشته، راحت تر خواهند توانست بدون هیچ گونه استرسی، مسائل خود را با او در میان بگذارند. مدیران باید بدانند علت تنبلی افراد همیشه اهمال کاری و غیره نیست بلکه شاید کارمند او از یک مسئله شخصی و یا غیره رنج می برد که باعث شده تمرکز خود را برای کار کردن از دست بدهد، بنابراین واجب است مدیران در نحوه ارتباطات و تعاملات خود تجدید نظر کنند. در نهایت بعد از رفع مشکل کارمند می توانند با تلاش دیرپا و کوشش های خود به تعهدات خود جامه عمل بپوشانند.

۷. به مدیران توصیه می شود برای تقویت مهارت ها و ویژگی های فردی در کارکنان از افرادی استفاده شود که این توانایی ها و شایستگی ها را به طور ذاتی دارا می باشند و با سپردن مسئولیت های آموزشی به آنان سعی شود دیگران را برای فعالیت های مشارکت جویانه آماده کنند و با یادگیری و آموزش به افراد بتوانند زمینه های تنبلی سازمانی را کاهش دهند.

به محققان پیشنهاد می‌شود پژوهش‌هایی درخصوص پساایندها و پیامدها/نتایج حاصل از تنبلی سازمانی در جهت کاهش این پدیده انجام دهند. همچنین پیشنهاد می‌شود محققان تمرکز پژوهش‌های خود را به سمت استقرار مدل‌های تدوین شده این پژوهش در محیط‌های سازمانی به صورت روش ترکیبی قرار دهند و در نهایت به محققان پیشنهاد می‌شود به مقایسه تطبیقی عوامل این پدیده در دو بخش دولتی و خصوصی به منظور پی بردن به شباهت‌ها و تفاوت‌های مختلف بپردازند.



فهرست منابع

- آریانی قیرواپان، ابراهیم؛ زاهد بابلان، عادل؛ خالق خواه، علی و معینی کیا، مهدی (۱۳۹۹). ارتباط یابی نقش عوامل سازمانی بی عدالتی و بدبینی در طفره روی مجازی کارکنان دانشگاهی با شبکه عصبی مصنوعی، مدیریت سازمان های دولتی، ۸(۴)، ۱۴۵ - ۱۵۸.
- اله یاری، میثم؛ خاکشور، سعیده و دهنوی، محمدحسن (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین یادگیری سازمانی، تعهد سازمانی و تنبلی اجتماعی: (مورد مطالعه: کارکنان بانک اقتصاد نوین مشهد)، دومین کنفرانس بین المللی مدیریت و علوم انسانی.
- اعتمادی، منال؛ غفاری داراب، محسن؛ خراسانی، الهه؛ مرادی، فردین و وزیری نسب، حبیب (۱۳۹۳). طفره روی اجتماعی و عدالت سازمانی در پرستاران: مطالعه موردی، دانشکده بهداشت و انستیتو تحقیقات بهداشتی، ۱۲(۴)، ۹۵-۱۰۶.
- اعلائی پور، سیده زهرا (۱۴۰۰). اهمیت بررسی تنبلی در سازمان (مورد مطالعه: شهرداری مشهد)، هشتمین کنفرانس بین المللی حسابداری، مدیریت و نوآوری در کسب و کار.
- باقری، مسلم؛ سلیمی، قاسم و اکبری، بنفشه (۱۳۹۳). طفره رویی اجتماعی: الگویی برای اندازه گیری عوامل موثر بر آن در تیم های تولید دانش علوم انسانی (با تاکید بر پایان نامه ها)، بهبود مدیریت، ۸(۳)، ۶۵-۸۷.
- پورصادق، ناصر (۱۳۹۶). بررسی رابطه سرپرستی سوء استفاده گرانه با طفره روی اجتماعی کارکنان، مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی، ۸(۳۱)، ۳۹-۳۰.
- تکلو، فریده؛ احمدی، کیومرث و ضیاء پور، آرش (۱۳۹۴). بررسی ارتباط بین مؤلفه های مدل پنج عاملی شخصیت و تنبلی اجتماعی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی در سال ۱۳۹۳. تحقیقات بالینی در علوم پیراپزشکی، ۴(۱)، ۴۳-۵۱.
- تمرش، علی اصغر؛ صابری، علی و خسروی، ابوالفضل (۱۴۰۰). بررسی تأثیر اینرسی سازمانی بر تنبلی سازمانی و آنومی سازمانی در دانشگاه تهران، مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۹(۴)، ۶۰۹-۶۳۰.
- چیت سازان، علیرضا و مرتضوی، سعید (۱۳۸۹). بررسی عوامل مؤثر بر پدیده ی طفره روی اجتماعی در فعالیت های گروهی مورد مطالعه گروه های مطالعاتی دانشجویی دانشگاه امام صادق (ع)، اندیشه مدیریت راهبردی، ۴(۱)، ۱۶۱-۱۸۰.
- حسن نژاد، رضا؛ صفانیا، علی محمد و آفرینش خاکی، اکبر (۱۴۰۰). همبستگی تنبلی سازمانی با عملکرد سازمانی بامیانجی گری اینرسی سازمانی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان، نشریه مدیریت ارتقای سلامت، ۱۱(۱)، ۷۳-۸۴.
- حسین آبادی، بهاره؛ ظهرا، احمدرضا و محمدی، محمدرضا (۱۴۰۰). اثر اینرسی سازمانی بر سایش اجتماعی و تنبلی اجتماعی دبیران تربیت بدنی استان تهران، جامعه شناسی سبک زندگی، ۷(۱۸)، ۵۳-۷۳.

- حکیمی، ایمان؛ شول، عباس و جلالیان، غلامرضا (۱۳۹۹). شناسایی و اولویت بندی عوامل مؤثر بر تنبلی اجتماعی با استفاده از ترکیب دیمتل و ANP (مورد مطالعه: سازمان های دولتی شهر تهران، مطالعات مدیریت دولتی ایران، ۳(۳)، ۵۹-۷۸.
- حکاک، محمد؛ عارف نژاد، محسن؛ فتحی چگینی، فریبرز (۱۳۹۹). فرهنگ بوروکراتیک و سایبرلوفینگ کارکنان: تحلیل نقش میانجی تنبلی سازمانی (مورد مطالعه: سازمان های دولتی استان لرستان)، مجله پژوهش های راهبردی مسائل اجتماعی ایران، ۱۹(۱)، ۱۱۳-۱۳۲.
- خرم مهر، سامان (۱۴۰۱). رتبه بندی متغیرهای مؤثر بر تنبلی سازمانی با رویکرد تجزیه و تحلیل سلسله مراتبی مورد مطالعه: شرکت فناوری اطلاعات ناواکو شیراز، نخستین کنفرانس ملی مدل سازی و شبیه سازی سیستم های پویا.
- دامغانیان، حسین؛ موسوی داوودی، مهدی و فرتاش، کیارش (۱۳۹۴). بررسی رابطه عدالت سازمانی و تنبلی اجتماعی، مدیریت فرهنگ سازمانی، ۱۳(۱)، ۱۱۵-۱۳۳.
- دیهم پور، مهدی؛ دولتی، حسن و حسامی، علی (۱۳۹۹). بررسی تأثیر گرایش به چابکی سازمانی و غلبه بر اینرسی سازمانی با میانجی گری کاهش تنبلی اجتماعی کارکنان (مورد مطالعه: دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر)، مدیریت نظامی، ۲۰(۷۹)، ۱۴۵-۱۶۶.
- رحیم نیا، فریبرز؛ حاجی زاده، آریتا و محمدی، محمد (۱۳۹۸). بررسی نقش میانجی عدالت سازمانی ادراک شده در اثر روابط مبادله ای بر طفره روی اجتماعی، پژوهش های مدیریت عمومی، ۱۲(۴۶)، ۱۲۳-۱۴۸.
- رستمی، زهرا؛ رعیتی، مریم؛ فرهادی، پیام و رمضان، قطب آبادی (۱۳۹۹). بررسی عوامل مؤثر بر تنبلی سازمانی، نخستین کنفرانس بین المللی و دومین کنفرانس ملی مدیریت، اخلاق و کسب و کار.
- رضایی، شمس الدین و منظمی، امیرحسین (۱۳۹۹). طفره روی سازمانی: مفاهیم، عوامل مؤثر و پیامدهای روان شناختی آن در سازمان های ورزشی، مطالعات روانشناسی ورزشی، ۹(۳۴)، ۱۴۵-۱۷۰.
- زارع شاه آبادی، اکبر؛ مبارکی، محمد و بیرانوند، فاطمه (۱۳۹۷). تحلیل عوامل مؤثر بر تنبلی اجتماعی (مطالعه مقایسه ای میان کارمندان دو شهر یزد و خرم آباد)، بررسی مسائل اجتماعی ایران، ۹(۲)، ۹۱-۱۱۶.
- زینی وند، زهرا؛ ویسه، صید مهدی و عباس پور، حیدر (۱۴۰۱). تأثیر ترس از کرونا بر طفره روی اجتماعی با نقش میانجی ویژگی های شغلی کارکنان سازمان های دولتی دره شهر، مجله توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی، شماره ۵۹، ۶۳-۸۶.
- سامانی، علی؛ درویش، حسن؛ عابسی، سعید و صفرزاده، حسین (۱۳۹۶). طراحی الگوی طفره روی سازمانی و تاثیر آن بر عملکرد وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات، پژوهش های مدیریت عمومی، ۱۰(۳۵)، ۲۴۱-۲۶۵.

سبک رو، مهدی؛ براهیمی، نگار و ابراهیم زاده، رضا (۱۳۹۸). بررسی تاثیر ویژگی‌های شخصیتی بر طفره‌وری اجتماعی (مورد مطالعه: واحدهای عملیاتی انتظامی فوریت‌های پلیس ۱۱۰)، *مجله توسعه مدیریت منابع انسانی و پشتیبانی*، شماره ۲۱، ۵۲-۳۷.

سپهوند، رضا؛ شریعت نژاد، علی؛ موسوی، نسیم و خدابخشی، اکبر (۱۳۹۸). بررسی تاثیر سرمایه اجتماعی بر طفره روی اجتماعی کارکنان با نقش میانجی تنبلی سازمانی، *دو فصلنامه جامعه شناسی اقتصادی و توسعه*، ۸(۲)، ۲۵۵-۲۲۵.

سپهوند، رضا؛ ساعدی، عبدالله و شریعت نژاد، علی (۱۳۹۸). تحلیل اثر فرهنگ بوروکراتیک بر تنبلی سازمانی با نقش میانجی بدبینی سازمانی. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۷(۴)، ۵۴۹-۵۶۷.

سپهوند، رضا و محمدیاری، زهره (۱۳۹۴). شناسایی ذهنیت افراد نسبت به تنبلی سازمانی با استفاده از روش کیو، *فصلنامه مطالعات رفتار سازمانی*، ۴(۳)، ۳۰-۱.

شاهرضائی، مرضیه (۱۳۹۳). بررسی تنبلی در سازمان‌ها، *ماهنامه پیام دریا*، ۵۲(۲۲۲).
شول، صدیقه (۱۳۹۲). واکاوی علل کم کاری کارکنان سازمان‌های دولتی ایران، به راهنمایی علی اصغر فانی، دانشگاه تربیت مدرس، - دانشکده امور اقتصادی (کارشناسی ارشد).

شهباز، عرفان و رستگار، عباس علی (۱۴۰۰). تاثیر گروه خونی بر بطالت اجتماعی با نقش میانجی تیپ شخصیتی دیسک (مورد مطالعه: کارکنان شرکت شاتل تهران)، *پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی*، ۱۱(۲)، ۶۵-۸۹.
طهرانی، مریم؛ وکیلی، یوسف و وفایی، فاطمه (۱۳۹۹). تأثیر مبادله رهبر- پیرو بر طفره‌روی اجتماعی کارکنان: تبیین نقش تعدیل‌گری سبک دلبستگی و میانجی‌گری اعتماد به رهبری و تعهد سازمانی، *مطالعات رفتار سازمانی*، ۹(۴)، ۱۵۹-۱۹۳.

صفری، امید؛ صفری، غلامرضا و مینایی، سعیده (۱۴۰۱). مطالعه اینرسی سازمانی با سایش اجتماعی از طریق تنبلی اجتماعی، *مجله نوآوری در مدیریت ورزشی*، ۱۷۷-۱۹۳.

عزیزی، احمد و قنبری، سیروس (۱۳۹۹). تنبلی سازمانی: مفهوم شناسی، پیش‌ایندها و پس‌ایندها، *ششمین همایش ملی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم انسانی، اقتصاد و حسابداری ایران*.

عامریان، حسین؛ فهیمی نژاد، علی؛ مرسل، باقر و سیاوشی، محمد (۱۴۰۱). همبستگی رهبری مدیران و اینرسی سازمانی با نقش میانجی‌گری طفره روی اجتماعی در کارکنان وزارت ورزش و جوانان، *مدیریت ارتقاء سلامت*، ۱۲(۱)، ۸۱-۹۴.

غفاری، رحمان و رستم‌نیا، یحیی (۱۳۹۶). اینرسی سازمانی و تنبلی اجتماعی؛ کژکارکردهای فرهنگ سازمانی بوروکراتیک، *فصلنامه مدیریت دولتی*، ۹(۲)، ۳۰۷-۳۳۲.

- فاضلی، سید سهیل؛ بامداد صوفی، جهانیار؛ صفاری نیا، مجید؛ مزیکی، امیر و ارجمند قهستانی، امید (۱۳۹۷). شناسایی عوامل مؤثر بر طفره‌روی اجتماعی در میان کارشناسان بخش خصوصی با استفاده از نقشه‌های شناخت علی، پژوهش‌های مدیریت در ایران، ۲۲(۳)، ۷۵-۱۰۳.
- فتحی زاده، علیرضا؛ زارع، رضا و ضابطی، معین (۱۴۰۱). طراحی مدل سیستماتیک طفره‌روی سازمانی: پیشنهادها و پیامدها، مدیریت فرهنگ سازمانی، ۲۰(۲)، ۴۰۱-۴۲۵.
- فیروزجاییان، علی‌اصغر و شریفی‌مقدم، پرویز (۱۳۹۹). تحلیل عوامل فردی مؤثر بر تنبلی دانشجویان در میان دانشجویان (مورد مطالعه: دانشجویان دانشگاه مازندران)، نشریه توسعه اجتماعی، ۱۴(۳)، ۱-۲۸.
- قلعه‌آقابابائی، فرشته؛ عبدالحی، بیژن؛ جعفری نیا، سعید و حسینی، جعفر (۱۳۹۸). کاوشی بر الگوی طفره‌روی اجتماعی: مطالعه ترکیبی، چشم انداز مدیریت دولتی، ۱۰(۴)، ۱۴۹-۱۷۴.
- قلعه‌آقابابائی، فرشته؛ عبدالحی، بیژن؛ جعفری نیا، سعید و حسینی، جعفر (۱۳۹۹). طراحی مدل طفره‌روی اجتماعی در گروه‌های کاری: مطالعه‌ای در بخش دولتی صنعت پالایش و پخش نفت، مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت، ۱۲(۴۵)، ۱۰۹-۱۳۲.
- کریمیان پور، غفار؛ زاهد بابان، عادل؛ خالق خواه، علی و رضایی شریف، علی (۱۳۹۷). رابطه بین ویژگی‌های فردی و تنبلی سازمانی در بین معلمان مدارس ابتدایی: نقش میانجی سکون زدگی شغلی، نشریه مدیریت مدرسه، ۶(۲)، ۴۰-۵۵.
- محمدیاری، زهره؛ سپهوند، رضا؛ وحدتی، حجت و موسوی، سید نجم الدین (۱۳۹۷). نقش کارکنان نامرئی بر تنبلی سازمانی در سازمانهای دولتی. فصلنامه پژوهشهای مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین (ع)، ۱۰(۱)، ۵۱-۵۱۰. 20.1001.1.82548002.1397.10.1.3.6.۷۵-۵۱،(۱)۱۰
- مختاری، سهیلا و زین آبادی، حسن رضا (۱۳۹۹). مطالعه کیفی ابعاد و عوامل مؤثر بر شکل‌گیری طفره‌روی معلمان، مشاوره شغلی و سازمانی، ۱۲(۴)، ۵۳-۷۰.
- معصومی نژاد، فرانک؛ فرخ سرشت، بهزاد؛ الوانی، مهدی و تقی پوریان گیلانی، محمدجواد (۱۴۰۱). طراحی مدل پیشران‌های نشاط کارکنان سازمان‌ها با تکنیک فراترکیب، مدیریت فرهنگ سازمانی، ۲۰(۱)، ۱۰۱-۱۱۷.
- مند علیزاده، زینب و خسروی زاده، اسفندیار (۱۳۹۹). رابطه وجدان‌گرایی و رضایت شغلی با طفره‌روی معلمان تربیت بدنی در انجام فعالیت‌های فوق برنامه ورزشی مدارس، مدیریت رفتار سازمانی در ورزش، ۷(۱)، ۱۱-۲۰.
- مهدی زاده رستم، مهدی؛ زارع، شکوفه و پیروز، پیمان (۱۴۰۰). نقش جانشین پروری در کاهش تنبلی اجتماعی با میانجیگری شفافیت سازمانی (مورد مطالعه: کمیته امداد امام خمینی (ره))، فصلنامه آموزش و بهبود منابع انسانی، سال دوم، شماره اول.

محمدحسین پور، فاطمه؛ اسکندری، حسین و عباسپور، عباس (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و تنبلی اجتماعی، *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۶(۱۹)، ۳۸-۲۴.

مهری، جمیله؛ شیر، اردشیر و یاسینی، علی (۱۳۹۷). بررسی تاثیر احساس انصاف سازمانی بر رفتار ضد شهروندی سازمانی با نقش میانجی تنبلی سازمانی (مورد مطالعه: زنان کارمند ادارات دولتی استان ایلام)، *پژوهش‌های*

کاربردی در مدیریت و حسابداری، ۳(۱۱)، ۸۱-۸۹.

Abesi, S., & Samani, A. (2017). Identifying Factors affecting the Phenomenon of Organizational loafing; Using Structural Equation Modeling & Delphi Techniques. *International Journal of Business and Development Studies*, 9(1), 113-130.

Ahmad, S. F., Han, H., Alam, M. M., Rehmat, M., Irshad, M., Arraño-Muñoz, M., & Ariza-Akgunduz, Y., & Eryilmaz, G. (2018). Does turnover intention mediate the effects of job insecurity and co-worker support on social loafing?. *International Journal of Hospitality Management*, 68, 41-49.

Akinyemi, B. O. (2009). Human capital management for sustainable competitive advantage in the new economy. In *Encyclopedia of Human Resources Information Systems: Challenges in e-HRM* (pp. 441-450). IGI Global.

Awee, A., Mohsin, F. H., Isa, N. M., Makhbul, Z. K. M., & Lokman, F. Z. A. (2022). Social Loafing in Work Group Settings: The Role of Servant Leadership and Felt Obligation. *Asian Journal of Research in Business and Management*, 4(2), 61-67.

Bokhari, S. A. A., & 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, 108085.

Boren, A. E., & Morales, S. (2018). Celebrities and slackers: A grounded theory of the dynamics of social loafing on student teams. *Journal of Leadership Education*, 17(2).

-Burton, N. (2014). The Psychology of laziness. *Psychology Today*.

Byun, G., Lee, S., Karau, S. J., & Dai, Y. (2020). Sustaining collaborative effort in work teams: Exchange ideology and employee social loafing. *Sustainability*, 12(15), 6241.

Chang, Y., Hou, R. J., Wang, K., Cui, A. P., & Zhang, C. B. (2020). Effects of intrinsic and extrinsic motivation on social loafing in online travel communities. *Computers in Human Behavior*, 109, 106360.

Comer, D. R. (1995). A model of social loafing in real work groups. *Human relations*, 48(6), 647-667.

Daryono, D., & Foertsch, C. (2023). The Role of Active Social Loafing and Psychological Encouragement in Human Capital Development. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 14(1), 143-161.

Dautov, D. (2020). Procrastination and laziness rates among students with different academic performance as an organizational problem. In *E3S web of conferences* (Vol. 210, p. 18078). EDP Sciences.

Demissie Tekle, Z., Aliye Sado, E. (2020) Social Loafing in Group Work: Prevalence, Contributing Factors, and Consequences in Madda Walabu University, *Research on Humanities and Social Sciences*.

- Emamverdi, M., Matin, H. Z., & Javadin, S. R. S. (2019). Providing a model for understanding the phenomenon of employees' laziness among Iranian governmental organizations. *Revista Gestão & Tecnologia*, 188-204.
- Fronza, I., & Wang, X. (2021). Social loafing prevention in agile software development teams using team expectations agreements. *IET Software*, 15(3), 214-229.
- George, J. M. (1992). Extrinsic and intrinsic origins of perceived social loafing in organizations. *Academy of Management Journal*, 35, 191-202.
- Quadri, S. J., Jadhav, S. E., & Dhonde, S. P. (2012). Effect of age and gender on social loafing of state level cricket players.
- Himmetoğlu, B., Ayduğ, D., & 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.
- Hipp, L., & Christopher J. Anderson. (2015). Laziness or liberation? Labor market policies and workers' attitudes toward employment flexibility, *International journal of social welfare*.
- Høigaard, R., Säfvenbom, R., & Tønnessen, F. E. (2006). The relationship between group cohesion, group norms, and perceived social loafing in soccer teams. *Small group research*, 37(3), 217-232.
- Hu, Y., Chen, Y., & Ye, M. (2021). Eager to belong: Social cyberloafing as a coping response to workplace ostracism. *Current Psychology*, 1-10.
- Ismail, F. (2022). PROCRASTINATION AT THE WORKPLACE, *Jurnal Penyelidikan Islam dan Kontemporari (JOIRC)*, 13-23.
- Khalil, Z., & Siddiqui, D. A. (2023). Explaining the Free Riders Problem: How Social Loafing is influenced by Moral Meaningfulness, Mindfulness, Coworker Support, Challenge and Hindrance Appraisal in Pakistan.
- Kashapov, M. M., Zhong, A. O. H., & Leybina, A. V. (2011, August). Active or Lazy: what motivates workplace performance?. *In The Asian Conference on Psychology and the Behavioral Sciences*. Osaka, Japan (pp. 175-193).
- Khan, H., Rehmat, M., Butt, T. H., Farooqi, S., & Asim, J. (2020). Impact of transformational leadership on work performance, burnout and social loafing: A mediation model. *Future Business Journal*, 6, 1-13.
- Karimi Mazidi, A., Rahimnia, F., Mortazavi, S., & Lagzian, M. (2021). Cyberloafing in public sector of developing countries: job embeddedness as a context. *Personnel Review*, 50(7/8), 1705-1738.
- Latané, B. (1981). The psychology of social impact. *American Psychologist*, 36, 343-356.
- Latané, B., Williams, K., & Harkins, S. (1979). Many hands make light the work: The causes and consequences of social loafing. *Journal of personality and social psychology*, 37(6), 822.
- Liden, R. C., Wayne, S. J., Jaworski, R. A., & Bennett, N. (2004). Social loafing: A field investigation. *Journal of management*, 30(2), 285-304.

- Luo, Z., Marnburg, E., Øgaard, T., & Okumus, F. (2021). Exploring antecedents of social loafing in students' group work: A mixed-methods approach. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport & Tourism Education*, 28, 100314.
- Luo, Z., Qu, H. & Marnburg, E. (2013) Justice perceptions and drives of hotel employess.social loafing behaviour, *International Journal of Hospitality Management*, Vol.33, 459- 464.
- Maryam, T. (2019). Social-Loafing sebagai Penghambat Kinerja Organisasi. Kompasiana. Retrieved from <https://www.kompasiana.com/teristimewatimaryam1382/5dca137f097f3673313adec2/social-loafing-sebagai-penghambat-kinerja-organisasi>.
- Mercado, B. K., Giordano, C., & Dilchert, S. (2017). A meta-analytic investigation of cyberloafing. *Career Development International*, 22(5), 546-564.
- Mihelič, K. K., & Culiberg, B. (2019). Reaping the fruits of another's labor: The role of moral meaningfulness, mindfulness, and motivation in social loafing. *Journal of Business Ethics*, 160(3), 713–727.
- Mitchell, T. R., Rothman, M., & Liden, R. C. (1985). Effects of normative information on task performance. *Journal of Applied Psychology*, 70(1), 48–55.
- Murphy, S. M., Wayne, S. J., Liden, R. C., & Erdogan, B. (2003). Understanding social loafing: The role of justice perceptions and exchange relationships. *Human relations*, 56(1), 61-84.
- Naeimi, H., & Azimkhani, A. (2022). Investigating the Effective Factors on Social Loafing in Sports Leisure Time of University Students. *Journal of Humanistic approach to sport and exercise studies*, 2(1), 166-176.
- Nguyen, B. A., Chen, H. M., & Dow, C. R. (2021). Identifying nonconformities in contributions to programming projects: From an engagement perspective in improving code quality. *Behaviour & Information Technology*, 0(0), 1–17.
- Price, K. H. (1987). Decision responsibility, task responsibility, identifiability, and social loafing. *Organizational behavior and human decision processes*, 40(3), 330-345.
- Purohit, P., Upadhyay, R. K., Tyagi, E., & Jain, V. K. (2021). Social Loafing: An Organizational Perspective. *Ilkogretim Online*, 20(1), 7425-7441.
- Rajaguru, R., Narendran, R., & Rajesh, G. (2020). Social loafing in group-based learning: Student-created and instructorcreated group perspectives. *Education + Training*, 62(4), 483–501.
- Rich Jr, J. D., Owens, D., Johnson, S., Mines, D., & Capote, K. (2014). Some strategies for reducing social loafing in group projects. *Psychology*, 50(5), 936-941.
- Robert, L. P. (2020). Behavior–output control theory, trust and social loafing in virtual teams. *Multimodal Technologies and Interaction*, 4(3), Article 3.
- Sant - Amand, P. (2011) .The pursuit of laziness: an idle interpretation of the Enlightenment. New jersey: Princeton University Press.
- Sarkaya, S. S., & Tanriogen, Z. M. (2019). A Two-Way Perspective on Social Loafing and Organizational Cynicism. *Educational Research and Reviews*, 14(18), 678-687.

- Şen, E., Tozlu Öztay, E., Ateşoğlu, H., & Şahin, Z. (2016). The Effects of Organizational Commitment on Social Loafing Behaviour at Higher Education Institutions. **IIB International Refereed Academic Social Sciences Journal**.
- Senecal, C., Koestner, R., & Vallerand, R. J. (1995). Self-regulation and academic procrastination. **The Journal of Social Psychology**, 135(5), 607-619.
- Shih, C. H., & Wang, Y. H. (2016, July). Can workplace friendship reduce social loafing?. In 2016 10th International conference on innovative mobile and internet services in Ubiquitous Computing (IMIS) (pp. 522-526). IEEE.
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: a meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. **Psychological bulletin**, 133(1), 65.
- Solomon, L. J., & Rothblum, E. D. (1984). Academic procrastination: Frequency and cognitive-behavioral correlates. **Journal of Counseling Psychology**, 31, 503-509.
- Suwanto, S., Sunarsi, D., & Achmad, W. (2022). Effect of Transformational Leadership, Servant Leadershi, and Digital Transformation on MSMEs Performance and Work Innovation Capabilities. **Central European Management Journal**, 30(4), 751-762
- Tezcan, U. H., Murat, A., & Özlem, Ç. M. (2021). The effect of job burnout on social loafing through the mediating role of employee sabotage. **nn pabee ee u**, 12(6), 87-100.
- Tosuntaş, Ş. B. (2020). Diffusion of responsibility in group work: Social loafing. **Journal of Pedagogical Research**, 4(3), 344-358.
- Vincent, K. (2013). The Pursuit of Laziness: An Idle Interpretation of the Enlightenment, The European Legacy: **Toward New Paradigms**, 18:4, 531-532, DOI: 10.1080/10848770.2013.791467.
- Wilhau, A. J. (2021). Dark traits, social loafing and team member exchange: Who slacks and when? **Management Research Review**, 44(12), 1583-1598.
- Ye, Y., Chen, M., Wu, L. Z., & Kwan, H. K. (2023). Why do they slack off in teamwork? Understanding frontline hospitality employees' social loafing when faced with exploitative leadership. **International Journal of Hospitality Management**, 109, 103420.
- Yildiz, B., & Elibol, E. (2021). Turnover intention linking compulsory citizenship behaviours to social loafing in nurses: A mediation analysis. **Journal of Nursing Management**, 29(4), 653-663.
- Ying, X., Li, H., Jiang, S., Peng, F., & Lin, Z. (2014). Group laziness: The effect of social loafing on group performance. **Social Behavior and Personality: an international journal**, 42(3), 465-471.
- Zhang, L., Chen, F., & Latimer, J. (2011). Managing virtual team performance: An exploratory study of social loafing and social comparison. **Journal of International Technology and Information Management**, 20(1), 6.
- Ziapour, A., & Zokaei, A., & Mohammadi Javid, N., & Mohammadi Javid, P., & Mohammadi Javid, N., & Haydar Pour, B. (2015). Association between Personal ity Traits and Social Laziness (Case Study: Staff of Kermanshah University of Medical Sciences in 2014), **Technical Journal of Engineering and Applied Sciences**, 2015-5-1/49-54.