

## طفره‌روی اجتماعی: ارایه الگویی برای اندازه‌گیری عوامل موثر بر آن در تیم‌های تولید دانش علوم انسانی (با تاکید بر پایان نامه‌ها)

(تاریخ دریافت: 93/03/16 تاریخ پذیرش: 1393/09/11)

مسلم باقری<sup>1\*</sup>، قاسم سلیمی<sup>2</sup>، بنفشه اکبری<sup>3</sup>

### چکیده

در عصر اطلاعات، جوامعی دارای رشد و توسعه خواهند بود که چرخه تولید دانش و نوآوری در آنها از رونق و استمرار بیشتری برخوردار باشد و در این بین، دانشگاه‌ها به‌عنوان پایگاه‌های اصلی تولید علم، نقشی اساسی در این امر ایفا می‌نمایند، از این رو لازم است که نظام تولید دانش در دانشگاه مورد مطالعه، آسیب شناسی و بررسی مستمر قرار گرفته تا از آسیب‌های احتمالی مصون بماند. یکی از مهم‌ترین منابع تولید علم در دانشگاه‌ها فرآیند تدوین و ارزیابی پایان نامه‌ها است، اما به‌دلیل این که این امر در یک گروه شامل: دانشجو، استاد راهنما، استاد مشاور و استاد داور صورت می‌پذیرد در برخی از مواقع ما شاهد وقوع پدیده طفره‌روی اجتماعی هستیم. از این رو، محققین تمرکز خود را بر روی شناسایی عوامل موثر بر ایجاد این طفره‌روی قرار داده و با این هدف و با استفاده از روش تحقیق آمیخته اکتشافی و استفاده از روش تحلیل محتوای کیفی در بخش کیفی (برای شناسایی عوامل موثر بر طفره‌روی اجتماعی از دید خبرگان و دستیابی به مدل اولیه) و سپس در مرحله دوم استفاده از روش پیمایشی و استفاده از مدل معادلات ساختاری در بخش کمی (به‌منظور تایید کمی مدل استخراج شده در بخش کیفی) به بررسی عوامل موثر در ایجاد طفره‌روی اجتماعی پرداخته و پس از دستیابی به کفایت نظری در مصاحبه با خبرگان و اجرای روش تحلیل محتوای کیفی، اقدام به توزیع پرسش‌نامه با استفاده از روش پیمایشی نموده و به 14 عامل موثر بر طفره‌روی اجتماعی در تیم‌های تدوین پایان نامه حوزه‌ی علوم انسانی در 2 دسته عوامل تیمی (شامل: بی‌انگیزگی اعضای تیم، محدودیت زمانی اعضا، نامناسب بودن موضوع، مرتبط نبودن تخصص اساتید، ضعف ارتباطات درون تیمی، رویکرد محافظه کارانه اعضا، تعداد اعضا، خطاهای ادراکی افراد) و عوامل فراتیمی (شامل: ضعف فرهنگ کار تیمی در کشور، سیاست‌های دانشگاه، رویه‌های توزیع پایان‌نامه، بهینه نبودن نظام نظارت، فراهم نکردن منابع تحقیق توسط دانشگاه، دیدگاه مادی نسبت به علم و رفتارهای غیرعلمی) دست یافته‌اند.

### واژگان کلیدی:

طفره‌روی اجتماعی، علوم انسانی، تولید دانش، تیم تدوین پایان نامه، پژوهش آمیخته

\*1 - عضو هیات علمی دانشگاه شیراز (نویسنده مسؤول): bagherimoslem@shirazu.ac.ir

2 - عضو هیات علمی دانشگاه شیراز

3 - دانشجوی کارشناسی ارشد دانشگاه شیراز

## 1- مقدمه

زندگی بشر از عصر تولید انبوه به عصر ارتباطات و اطلاعات ارتقا یافته و حرکت تکاملی کشورهای جهان به سوی جوامع اطلاعاتی و دانش بنیان، کلیه فرایندها و فعالیت های اقتصادی، فرهنگی، صنعتی، سیاسی و روابط اجتماعی را تحت تأثیر قرار داده است [11]. ارتقای شناخت و معرفت جامعه در همه زمینه ها بیش از پیش، نیازمند توسعه علمی است و برای تحقق توسعه علمی باید زمینه تولید علم را فراهم کرد [13]. در آموزه های اسلامی نیز به موضوع تولید علم، توجه ویژه ای شده است. تاکید اسلام به علم آموزی و دانش اندوزی به حدی است که پیغمبر (ص) می فرماید: "کسی که در راهی رود که در آن دانشی جوید خدا او را به راهی سوی بهشت برد، همانا، فرشتگان با خرسندی بال های خویش به راه دانشجو فرو نهند و اهل زمین و آسمان تا برسد به ماهیان دریا برای دانشجو آموزش طلبند و برتری عالم بر عابد مانند برتری ماه شب چهارده است بر ستارگان دیگر و علما وارث پیامبرانند؛ زیرا پیامبران پول طلا و نقره به جای نگذارند بلکه دانش بجای گذارند، هر که از دانش ایشان برگیرد بهره فراوانی گرفته است" [10]. در نتیجه، به منظور ترغیب و تشویق مردم به آموزش و تحصیل دانش، اسلام طلب علم را از جمله فرایض می داند [4]. موضوع تولید علم و دانش از مناظری دیگر نیز قابل تامل است. یکی از محورهای اصلی بیانات رهبر معظم انقلاب در دیدارهای اساتید و دانشجویان در سال های اخیر نیز، بحث «علم» است. ایشان می فرمایند: یک ملت، با اقتدار علمی است که می تواند سخن خود را به گوش همه ی افراد دنیا برساند؛ با اقتدار علمی است که می تواند سیاست برتر و دست والا را در دنیای سیاسی حائز شود. جمله معروف نهج البلاغه می فرماید: "العلم سلطان"؛ علم اقتدار است. هر کس این قدرت را به چنگ آورد، می تواند تحکم کند؛ می تواند غلبه پیدا کند؛ هر کس که این اقتدار را به دست نیاورد، بر او غلبه پیدا خواهد شد [8].

در این میان، دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی به عنوان پایگاه های اصلی تولید علم، نقشی اساسی در رشد و توسعه هر کشور ایفا می نمایند [1]. از آنجایی که دانشگاه ها و مراکز آموزش عالی زمینه رسیدن افراد به مرجعیت علمی و کاردانی را مهیا می سازند، در نتیجه بستری مناسب برای ترویج و تولید علم و فن آوری هستند [7]. از این رو، دانشگاه های امروزی در عرصه های چندبعدی (مدیریت دانشجویان در سطح ملی و بین المللی، پژوهش و سرمایه گذاری) رقابت می کنند، در نتیجه، آنها نیازمند حفظ اعتبار و شهرت و انطباق با معیارها و چارچوب های قانونی، تولید کارهای پژوهشی سطح بالا، راضی نگه داشتن دانشجویان و پاسخ گویی به نیازهای رو به رشد جامعه اند [17]. به عبارتی در دوران مواجهه دانشگاه ها و موسسات آموزش عالی با سه بحران مشروعیت، نهادی و هژمونی [5] شاهد ظهور دانشگاه های پژوهشی با ویژگی های جدید هستیم [28]. دانشگاه پژوهشی، نهادی کلیدی برای توسعه اقتصادی و اجتماعی است. بنابراین، لازم است که نظام تولید دانش در دانشگاه و کیفیت فعالیت های پژوهشی آن مورد مطالعه و بررسی قرار گیرد و مشخص شود در چه زمینه هایی پژوهش کمتر انجام گرفته و نیاز بیشتر احساس می شود تا پژوهش ها و تولید دانش آنی این مراکز در جهت نیازهای واقعی جامعه هدایت و راهبری گردد [6]. راهبرد روزآمد و مهم در دستیابی به مزیت های

علم‌آفرینی در مراکز دانشگاهی، توانمند شدن در تولید و نشر علم در مقاطع تحصیلات تکمیلی است [3]. که یکی از جلوه‌های مهم این امر در تدوین پایان‌نامه‌ها است و چنان‌چه فرایند تدوین و ارزیابی پایان‌نامه‌ها به‌درستی صورت پذیرد می‌توان به تولید علم در دانشگاه‌ها امیدوار بود. اما به‌دلیل این‌که محورهای اصلی نظام تولید دانش در پایان‌نامه‌ها در یک گروه شامل: دانشجو، استاد راهنما، استاد مشاور، و استاد داور هستند، توجه به این محورها و پویایی‌های گروهی و تعاملات فی‌مابین این عوامل جهت ساز تولید دانش دارای اهمیت بوده و از جاذبه کاوش و پژوهش برخوردارند. این در حالی است که در جامعه ایران بسیاری از صاحب‌نظران و اندیشمندان حوزه‌های اجتماعی، سیاسی، فرهنگی و مدیریتی، در تحلیل‌های خود بر این باورند که ما ایرانی‌ها در کارهای جمعی و گروهی موفقیت‌چندانی نداریم [25]. از این رو، متأسفانه هم‌افزایی لازم در تدوین و ارزیابی پایان‌نامه صورت نمی‌پذیرد و بالعکس ما شاهد پدیده طفره‌روی اجتماعی در این فرایند هستیم. طفره‌روی اجتماعی در سازمان هنگامی رخ می‌دهد که افراد به‌هنگام کار گروهی، در مقایسه با انجام کار به صورت فردی، برای دستیابی به اهداف گروه، تلاش کمتری از خود نشان می‌دهند [23]. برخی از پژوهش‌گران بر این باورند که طفره‌روی اجتماعی یک پدیده روانی است، بدان معنا که افراد به‌هنگام کار گروهی تمایل کمتری به انجام کار دارند؛ اما این وضعیت در کارهای مستقل این‌گونه نیست [33]. مطالعات متعددی در ارتباط با طفره‌روی اجتماعی در خارج از کشور صورت گرفته است [32] اما با عنایت به این‌که تا زمان تدوین مقاله، پژوهشی در خصوص طفره‌روی اجتماعی در تیم‌های تولید دانش علوم انسانی اندک بود [12]؛ کاوش شکل‌گیری پدیده طفره‌روی اجتماعی در تیم‌های تولید دانش علوم انسانی (با تأکید بر تیم‌های تدوین پایان‌نامه) مدنظر پژوهش‌گران قرار گرفت تا با انجام این پژوهش، اولین گام برای طرح موضوع در ادبیات آموزش عالی برداشته شود.

## 2- مبانی و چارچوب نظری پژوهش

### 2-1- مفهوم‌پردازی پدیده طفره‌روی اجتماعی

امروزه بهره‌گیری از تیم‌ها و گروه‌های کاری در انجام امور سازمانی در حال افزایش است. گروه‌ها به‌مثابه یک سامانه اجتماعی، هم برای نهادها و سازمان‌های دربرگیرنده آن‌ها و هم برای اعضای خود کارکردهایی بی‌بدیل دارند [12]. در ادبیات سازمان و مدیریت، کار تیمی اغلب با اثرات مثبت تلاش و عملکرد افراد در ارتباط است. پژوهش‌ها نشان داده است که کار تیمی منجر به افزایش تلاش و عملکرد، کاهش غیبت و گردش مالی می‌شود. از طرف دیگر، همچنین تحقیقات نشان داده است که هنگامی که افراد مشارکت خود را در کار گروهی به‌کار می‌گیرند، حاصلی کمتر از آن‌چه که از مجموع توانایی‌های افراد انتظار می‌رود، به‌دست می‌آورند. یک توضیح برای کاهش در بهره‌وری بالقوه، از دست‌دادن انگیزه است. این کاهش در انگیزه و تلاش به‌عنوان طفره روی اجتماعی توصیف شده است [20].

بر اساس نظر لاتن<sup>۱</sup> و همکاران (1979)، طفره‌روی اجتماعی یک نوع بیماری است که پیامدهای منفی برای افراد و جوامع دارد [23]. طفره‌روی اجتماعی از آغاز قرن بیستم، هنگامی که رینگلمن<sup>۲</sup> (1913)، آزمایشی را برای مقایسه‌ی افراد و گروه‌ها در کار طناب‌کشی برگزار نمود، شناخته شده است. وی متوجه شد، هرچند که انتظار می‌رفت تلاش گروه به نسبت بیشتر باشد، نتیجه کل گروه از مجموع تلاش‌های افراد بسیار کمتر بود [15]. رینگلمن، آزمایش‌های دیگری پیرامون همین موضوع انجام داد. تحقیقات متعدد نشان داد که معضل طفره‌روی اجتماعی وجود دارد [24] علاوه بر عملکرد گروه، طفره‌روی اجتماعی با تعدادی نتایج منفی برای گروه همراه است. به عنوان مثال، دافی و شاو<sup>۳</sup> (2000) نشان دادند که طفره‌روی اجتماعی با انسجام و قدرت گروه همبستگی منفی دارد، که به نوبه خود، به عملکرد، غیبت و رضایت گروه بستگی دارد [27].

## 2-2- عوامل موثر بر طفره‌روی اجتماعی

پژوهش‌های متعدد، متغیرهایی که به احتمال زیاد بر میزان طفره‌روی اجتماعی اثر گذار هستند را شناسایی کرده‌اند. ابتداء، در سطح فردی، امکان شناسایی و ارزیابی عملکرد فردی و همچنین تعهد به کار می‌تواند باعث کاهش یا حتی ریشه کن کردن این پدیده شود. بطور کلی، هر عاملی که فرد را قادر سازد که سهم منحصر به فردی در محصول گروه داشته باشد، طفره‌روی اجتماعی را کاهش می‌دهد. علاوه بر این، انتظارات فرد از عملکرد هم تیمی‌های خود نیز می‌تواند بر طفره‌روی اثرگذار باشد. شرکت کنندگان هنگامی طفره‌روی می‌کنند که انتظار عملکرد خوب یا بد از هم تیمی‌های خود داشته باشند. دوّم، در سطح گروه، افزایش در تعاملات گروه، انسجام، اثر جمعی، و جاذبه یا ارزش گروه برای اعضا می‌تواند مقدار طفره‌روی اجتماعی را کاهش دهد [18].

طفره‌روی اجتماعی اغلب به‌هنگام تسهیم و به اشتراک‌گذاری مسئولیت ظهور می‌یابد. بدین معنا که اگر کار گروهی بدون تلاش زیادی از جانب افراد به انجام می‌رسد، یا اگر استاندارد مشخصی برای انجام کار وجود نداشته باشد، افراد ممکن است تمایل داشته باشند که تلاش خود را حفظ کنند یا آن‌را به فعالیت‌های دیگری اختصاص دهند. در حقیقت، هرچه اندازه گروه بزرگ‌تر شود، افراد سازمانی درگیر در فعالیت احساس می‌کنند که تلاش آن‌ها غیرضروری‌تر می‌شود، بنابراین منجر به تمایل بیشتری برای طفره‌روی اجتماعی می‌شود [21].

یکی دیگر از توضیحات و دلایل رایج پیرامون طفره‌روی اجتماعی این است که افراد در گروه قابل شناسایی نیستند، یا به طور دقیق‌تر، تولید فردی نمی‌تواند به افراد خاص مرتبط شود. برای حمایت از این موقعیت، ویلیامز، هارکینز و لاتین<sup>۴</sup> (1981)، متوجه شدند که هنگامی که بهره‌وری به‌صورت واضح به افراد مرتبط شود، طفره‌روی اجتماعی نیز کاهش می‌یابد. در یک پژوهش فرا تحلیلی از ادبیات پژوهشی طفره‌روی

<sup>۱</sup> Latane

<sup>۲</sup> Ringlemann

<sup>۳</sup> Duffy & Shaw

<sup>۴</sup> Williams, Harkins & Latane

اجتماعی، کارا و ویلیامز (1993) نیز نشان دادند که هنگامی که پتانسیل ارزیابی برای شرایط کار فردی و گروهی ثابت باشد، طفره روی اجتماعی کاهش می‌یابد [34] ویلیامز<sup>۱</sup> و همکاران (1993)، عواملی که بر طفره‌روی اجتماعی اثر می‌گذارند را بدین صورت توصیف می‌کنند:

- طفره‌روی اجتماعی زمانی افزایش می‌یابد که ارزیابی کار براساس عملکرد تیم باشد نه عملکرد افراد
  - اگر کار جالب باشد، احتمال وقوع طفره‌روی اجتماعی کمتر خواهد شد.
  - انسجام گروه می‌تواند طفره‌روی اجتماعی را کاهش دهد.
- پیرس و انسلی<sup>۲</sup> (2004)، اضافه می‌کنند که ابهام نقش باعث بروز طفره‌روی اجتماعی می‌شود، در حالی که لندی و کونته<sup>۳</sup> (2004)، استدلال می‌کنند که فقدان نظارت می‌تواند منجر به طفره‌روی اجتماعی شود [26]. شواهد قابل توجهی برای حمایت از یک ارتباط منفی بین طفره‌روی اجتماعی و عملکرد تیم وجود دارد (یعنی هرچه افراد در کار تیمی طفره‌روی بیشتری داشته باشند، عملکرد تیم بدتر می‌شود). شرایط زیر نشان می‌دهد که در چه حالت‌هایی احتمال وقوع طفره‌روی اجتماعی کمتر خواهد بود:
- هنگامی که اعضا معتقد باشند که عملکرد فردی خودشان قابل شناسایی و قابل ارزیابی است.
  - هنگامی که اعضای تیم بر این باور باشند که تلاش فردی آن‌ها برای یک نتیجه موفقیت آمیز گروه ضروری است.
  - و هنگامی که اعضای تیم وظیفه را مهم و با معنی تلقی کنند [19].
- کومر<sup>۴</sup> (1995)، نیز نشان می‌دهد اگر اعضای گروه بر این باور باشند که در مقایسه با هم رده‌های خود کم توان‌تر یا ناتوان‌تر هستند، کمک‌ها و تلاش‌های خود را کاهش می‌دهند؛ زیرا می‌توانند این حس را در خود تقویت کنند که آن‌ها برای کار غیرضروری هستند. یکی دیگر از توضیحات برای طفره‌روی اجتماعی ممکن است به دلیل تنبلی یا عزت نفس پایین یا حضور شرکای غالب که اجازه تلاش به دیگران نمی‌دهند، باشد [30]. اخیراً، مطالعات پژوهشی بر تئوری‌های انگیزش متمرکز شده است و طیف گسترده‌ای از سوابق بالقوه پدیده طفره روی اجتماعی را به شرح زیر شناسایی کرده‌اند:
- عدم شناسایی کمک‌های فردی به گروه؛
  - کمبود چالش و منحصر به فرد بودن کمک‌های فردی؛
  - مشارکت حقیقی پایین؛
  - گرایش فردگرایانه؛
  - انسجام پایین گروه؛
  - عدم ارزیابی همکاران [23].

<sup>۱</sup> Williams

<sup>۲</sup> Pearce & Ensley

<sup>۳</sup> Landy & Conte

<sup>۴</sup> Comer

طفره‌روی اجتماعی، به جنسیت و فرهنگ نیز بستگی دارد. در گروه‌هایی که همه اعضا مرد هستند، بیشتر رخ می‌دهد نسبت به زمانی که همه اعضا زن یا ترکیبی از دو جنسیت باشند. احتمالاً به دلیل این که زنان نسبت به مردان، توجه بیشتری به خروجی گروه نشان می‌دهند [32]. پژوهش‌های زیادی نشان داده است که قابل شناسایی بودن و پاسخ‌گویی فردی عوامل مهمی در کاهش طفره روی اجتماعی به حساب می‌آیند. همچنین، کوچک نگاه‌داشتن اندازه گروه و سوال مکانیسم‌های قابل اعتماد ارزیابی عملکرد و استانداردهای مشخص به‌عنوان عواملی در کاهش طفره روی اجتماعی شناسایی شده‌اند [15].

### 3- پیشینه تجربی پژوهش

هون تان و لی تان<sup>۱</sup> (2008)، در پژوهش خود با عنوان "رفتار شهروندی سازمانی و طفره روی اجتماعی" به بررسی نقش شخصیت، انگیزش و عوامل زمینه‌ای بر طفره‌روی اجتماعی افراد سازمانی می‌پردازد. پژوهش -گران دریافتند که وظیفه شناسی و وجدان، همبستگی منفی با طفره روی اجتماعی دارد. همچنین متوجه شدند که احساس مسئولیت با طفره‌روی اجتماعی رابطه عکس دارد؛ اما هیچ رابطه معنی‌داری بین انگیزه های رفتار شهروندی سازمانی و طفره‌روی اجتماعی وجود ندارد [22].

لیدن<sup>۲</sup> و همکاران (2004)، در مطالعه‌ای در زمینه طفره‌روی اجتماعی، با آزمایش یک مدل چند سطحی بر روی 168 نفر از کارمندان دو شرکت، به این نتیجه رسیدند که در سطح فردی، هرچه وابستگی کار بیشتر و قابلیت رصد کردن آن و عدالت توزیعی کمتر باشد، احتمال وقوع طفره روی بیشتر خواهد شد. در سطح گروه، هر چه اندازه گروه زیاد و انسجام گروه کمتر شود باعث افزایش طفره‌روی اجتماعی می‌شود [16].

در پژوهشی با عنوان "بررسی و کاهش طفره روی اجتماعی در جوامع آنلاین"، چو<sup>۳</sup> و همکارانش (2010)، به این نتیجه دست یافتند که طفره‌روی اجتماعی به عنوان یک متغیر منفی پیش بینی‌کننده برای انسجام گروه کاربران به حساب می‌آید. همچنین دریافتند که روابط اجتماعی و ریسک درک شده از اجزای مهم طفره‌روی اجتماعی هستند [31].

در محدود پژوهش‌های صورت گرفته در خصوص موضوع طفره‌روی اجتماعی در محیط‌های یاددهی و یادگیری آموزش عالی در داخل کشور، چیت‌سازیان و مرتضوی (1389)، در پژوهشی با عنوان "بررسی عوامل موثر بر پدیده طفره‌روی اجتماعی در فعالیت‌های گروهی"، با بررسی گروه‌های مطالعاتی دانشجویی دانشگاه امام صادق (ع) در چارچوب مدل معادلاتی ساختاری، دریافتند که فقط ویژگی‌های مربوط به کار از تاثیر معناداری بر طفره‌روی اجتماعی برخوردار است [12]. بریتنی گوو<sup>۴</sup>، در پایان‌نامه‌ای با عنوان "یادگیری گروهی و طفره روی اجتماعی در تحصیلات تکمیلی" از طریق مطالعه موردی به بررسی طفره‌روی اجتماعی

<sup>۱</sup> Hoo Tan & Li Tan

<sup>۲</sup> Liden

<sup>۳</sup> Chiu

<sup>۴</sup> Brittney Goo

در چارچوب یادگیری مبتنی بر گروه در دوره‌های آموزش عالی سنتی و پتانسیل ایجاد تعارض درون گروهی می‌پردازد [14].

#### 4- روش‌شناسی پژوهش

پژوهش‌گران در این مطالعه از روش پژوهش آمیخته یا ترکیبی<sup>۱</sup> استفاده کرده‌اند. در پژوهش کنونی از روش پژوهش ترکیبی اکتشافی<sup>۲</sup>، به‌عنوان راهبرد پژوهش استفاده شده است. این طرح در زمانی که پژوهش‌گر می‌کوشد تا به کشف و فهم عمیقی از یک پدیده دست یافته و درصدد تعمیم فهم به نمونه‌های بیشتر است، مورد استفاده قرار می‌گیرد [2]. البته در مقایسه با طرح تبیینی متوالی در طرح اکتشافی متوالی، پژوهش‌گر اولویت گردآوری و تحلیل را به داده‌های کیفی در مرحله اول پژوهش اختصاص می‌دهد و بر اساس یافته‌های اکتشافی، پژوهش‌گر به انجام مرحله دوم و یا مرحله کمی برای آزمون و تعمیم یافته‌های اولیه و احصاء شده از مرحله کیفی می‌پردازد. بر این اساس، پژوهش‌گر تفسیر می‌نماید که چگونه نتایج کمی مبتنی بر یافته‌های اولیه کیفی است و سرانجام پژوهش‌گر یافته‌های کیفی و نتایج کمی را با یکدیگر تلفیق می‌کند (شکل 1).



شکل 1- نمایی از طرح اکتشافی متوالی

برای مرحله کیفی پژوهش و طراحی مدل با 16 نفر مصاحبه شد. در این بخش از پژوهش در مرحله تعیین عوامل موثر بر طرفه‌روی اجتماعی استفاده از روش نمونه‌گیری زنجیره‌ای یا گلوله برفی افراد مدنظر بوده است. با توجه به ماهیت روش نمونه‌گیری، ابتدا اعضای هیات علمی و دانشجویان دکتری که با فرآیند طراحی و ارزیابی پایان‌نامه‌های تحصیلات تکمیلی به صورت حرفه‌ای سرکار داشتند را برای مصاحبه عمیق اکتشافی در نظر گرفته شدند. مصاحبه‌شوندگان طی سالیان متمادی تجربه در آموزش عالی با ابعاد مساله و موضوع پژوهش درگیر بوده‌اند و به‌عبارتی واجد تجربه‌های زیسته‌ای<sup>3</sup> در موضوع طراحی و ارزیابی پایان‌نامه تحصیلات تکمیلی با همکاران بودند. شیوه‌ی انتخاب نمونه در مرحله کیفی پژوهش به این صورت بود که در ابتدا لیست اولیه‌ای از افراد واجد شرایط بالقوه برای مصاحبه (حدود 70 نفر)، انتخاب شده و از طریق مراجعه حضوری جلب رضایت شد و 16 نفر از آنان، پاسخ مثبت برای انجام مصاحبه دادند. شایان ذکر است این

<sup>۱</sup> Mixed Method Research

<sup>۲</sup> Exploratory

<sup>۳</sup> Lived Experiences

مصاحبه تا مرحله دستیابی به کفایت نظری (اشباع) ادامه یافت. در بخش کمی پژوهش میزان نمونه‌ی آماری با توجه به جامعه آماری تحقیق (تعداد 215 نفر استاد و دانشجوی دکتری) بر اساس جدول مورگان 136 نفر است که محققین با توزیع 140 پرسش‌نامه، موفق شدند تعداد 116 پرسش‌نامه را جمع‌آوری و مورد تحلیل قرار دهند. روش گردآوری داده‌ها در مرحله کمی پژوهش، پرسش‌نامه بوده است و بنابراین، در مرحله‌ی آزمون مدل از روش نمونه‌گیری تصادفی استفاده شد. پایایی این پژوهش با استفاده از روش پایایی بینابینی از طریق ضریب آلفای کرونباخ برای عوامل تیمی و فرایمی به ترتیب 0/74 و 0/77 محاسبه شده است. در بخش کیفی، برای تحلیل داده‌های پژوهش از روش کدگذاری، در بخش کمی پژوهش، برای بررسی و مقایسه توصیفی داده‌ها از آمار توصیفی و برای تجزیه و تحلیل استنباطی و آزمون مدل، از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. چنان‌که اشاره شد، در بخش کمی از روش پیمایشی و برای تحلیل داده‌های آماری از نرم افزارهای LISREL 8,5 و SPSS 17 استفاده شده است. برای تعیین روایی ابزار پژوهش در بخش پیمایش، هم از نظرسنجی از خبرگان استفاده شد (بدین معنی که پس از تدوین، استادان مجرب، روایی آن را تایید کردند) و هم این‌که با سنجش روایی سازه، ابعاد پرسش‌نامه از طریق تحلیل عاملی تاییدی به‌وسیله‌ی مدل معادلات ساختاری استفاده است.

## 5- تجزیه و تحلیل اطلاعات

همان‌طور که در بخش روش تحقیق پژوهش ذکر گردید در اینف تحقیق ما ابتدا از روش کیفی (تحلیل محتوای کیفی) و سپس از روش کمی (پیمایش) استفاده می‌کنیم. بر این اساس، در ابتدا نتایج تحلیل اطلاعات کیفی پژوهش و سپس نتایج تحلیل اطلاعات کمی پژوهش سوال می‌گردد.

### الف) بخش کیفی

در گام اول پژوهش، تمامی مصاحبه‌ها، تحلیل و مفاهیم موجود در آن‌ها استخراج شد. سپس، در مرحله دوم، تمام این مفاهیم، فهرست شد و در مرحله سوم، مفاهیم مشابه، گروه‌بندی گردید. جدول 1 خروجی‌های حاصل از گام اول تا سوم پژوهش را سوال می‌کند؛ که در آن از 64 مفهوم مستخرج در مرحله اول و دوم، 21 گروه در مرحله سوم به دست آمده است.



**جدول 1- استخراج (کدگذاری باز)، فهرست‌بندی و گروه‌بندی عوامل موثر بر طفره‌روی اجتماعی در تیم‌های تدوین و ارزیابی پایان‌نامه**

کد	مفاهیم (کدگذاری باز و فهرست کردن کدها)	گروه
1	محدود بودن زمان دانشجو	محدودیت زمانی اعضای تیم
2	کم بودن سنوات تحصیلی و اجبار نمودن دانشجو به پرداخت شهریه بابت تمدید سنوات	محدودیت زمانی اعضای تیم
3	اشتغال دانشجو	محدودیت زمانی اعضای تیم
4	تعداد زیاد پایان‌نامه برای اساتید مشاور و راهنما	محدودیت زمانی اعضای تیم
5	اشتغال اساتید در بیرون از دانشگاه	محدودیت زمانی اعضای تیم
6	محدود بودن زمان برای داوری	محدودیت زمانی اعضای تیم
7	عدم انتخاب موضوع با توجه به علاقه و استعداد دانشجو	نامناسب بودن موضوع
8	متخصص نبودن اساتید در مورد موضوع	مرتبط نبودن تخصص اساتید
9	کاربردی نبودن موضوع	نامناسب بودن موضوع
10	عدم حمایت سازمان‌های اجرایی از پایان‌نامه‌ها	عدم حمایت از سوی سازمان‌های اجرایی
11	عدم وجود انگیزه در دانشجو و اساتید	بی‌انگیزگی اعضای تیم
12	حجم کاری بالای اساتید	محدودیت زمانی اعضای تیم
13	عدم حمایت و تعامل کافی استاد راهنما و مشاور با دانشجو	ضعف ارتباطات درون تیمی
14	کاهش زمان سرانه صرف شده برای هر دانشجو از جانب اساتید مشاور و راهنما	محدودیت زمانی اعضای تیم
15	کم‌رنگ و محدود شمردن نقش استاد مشاور	عدم مشارکت فعال استاد مشاور
16	رودر بایستی استاد داور با اساتید مشاور و راهنما	رویکرد محافظه‌کارانه اعضای تیم
17	تعداد زیاد اعضای گروه	تعداد اعضای گروه
18	فردگرا بودن اعضای تیم	ضعف فرهنگ کار تیمی در کشور
19	جذاب و جدید نبودن موضوع	نامناسب بودن موضوع
20	مبهم بودن موضوع	نامناسب بودن موضوع
21	ادراک افراد از تلاش سایر اعضای گروه و ارج ننهادن به تلاش سایرین	خطاهای ادراکی افراد
22	مشخص نبودن وظایف اساتید	ضعف ارتباطات درون تیمی
23	جذاب نبودن پرداختی‌ها به اساتید	بی‌انگیزگی اعضای تیم
24	ترقیع و پرداخت به اساتید بر اساس کمیت	سیاست‌های دانشگاه
25	کمی‌گرایی مدیریت دانشکده	سیاست‌های دانشگاه
26	رویه‌های نامناسب توزیع پایان‌نامه	رویه‌های توزیع پایان‌نامه
27	کیفیت پایین ارزیابی پروپوزال در تحصیلات تکمیلی دانشکده	بهبینه نبودن نظام نظارت بر اعضای تیم
28	وجود رفتار سیاسی میان اساتید	رفتارهای غیر علمی
29	اهمیت ندادن به نظر سایر اعضا از جانب یکی از اعضای گروه	ضعف فرهنگ کار تیمی در کشور
30	رویه تایید صددرصدی پایان‌نامه دانشجو با نمره پایین توسط کمیته دفاع	بی‌انگیزگی اعضای تیم

31	رودربایستی استاد مشاور با استاد راهنما	رویکرد محافظه کارانه اعضای تیم
32	عدم سازش استاد راهنما با مشاور و رقابت تنگ نظرانه بین اساتید	ضعف فرهنگ کار تیمی در کشور
33	عدم توجه داور به محتوای کار	عدم توجه داور به محتوای کار
34	مدرک گرایی دانشجویان	بی انگیزگی اعضای تیم
35	کمبود منابع تحقیقاتی	عدم فراهم سازی منابع تحقیق توسط دانشگاه
36	ارتباط ضعیف اعضا با یکدیگر	ضعف ارتباطات درون تیمی
37	نهادینه نشدن ارتباط دانشگاه و صنعت	ارتباط ضعیف دانشگاه و صنعت
38	شفاف سازی متدولوژی با آزمون و خطا و فقدان دانش در حوزه روش شناسی	مرتبط نبودن تخصص اعضای تیم
39	عدم توصیه دارو به تغییر کلی کار	رویکرد محافظه کارانه اعضای تیم
40	تلاش برای کسب حداقل نمره و تمام کردن سریع کار از جانب دانشجو	بی انگیزگی اعضای تیم
41	عدم انتخاب داور بصورت تصادفی	رویه های توزیع پایان نامه
42	جنسیت اعضای تیم	ویژگی های جمعیت شناختی
43	سن اعضای تیم	ویژگی های جمعیت شناختی
44	تاثیر تلاش سایر دانشجویان بر تلاش دانشجو	بی انگیزگی اعضای تیم
46	ناعدالتی در نوشتن اسامی تدوین کنندگان	بی انگیزگی اعضای تیم
47	عدم وجود دیدگاه سیستمی در تدوین پایان نامه	ضعف ارتباطات درون تیمی
49	عدم تجانس گروه	رویه های توزیع پایان نامه
50	عدم وجود ارزیاب بیرون دانشکده ای در دوره کارشناسی ارشد	سیاست های دانشگاه
51	ادراک نامناسب افراد از نقش خود	ضعف ارتباطات درون تیمی
52	ضعیف بودن فرهنگ کار پژوهشی	ضعف فرهنگ کار تیمی در کشور
53	کند بودن دانشجو در تدوین پایان نامه	ضعف علمی دانشجو
54	تعداد کم داوران	سیاست های دانشگاه
55	عقب انداختن کار دانشجو از سوی داور	محدودیت زمانی اعضای تیم
57	فرآیند های طولانی نحوه تشکیل کمیته تصویب و ارزیابی	سیاست های دانشگاه
58	بوروکراسی سخت برای پایان نامه ها	سیاست های دانشگاه
59	عدم نظارت دانشگاه بر کار اساتید	بهینه نبودن نظام نظارت بر اعضای تیم
60	محدود بودن اعضای گروه تدوین و ارزیابی	تعداد اعضای تیم
61	به حساب نیاوردن پایان نامه به عنوان واحد درسی برای اساتید	سیاست های دانشگاه
62	مدیریت نامناسب گروه تحقیق از جانب استاد راهنما	ضعف ارتباطات درون تیمی
63	دیدگاه مادی نسبت به علم از جانب اساتید	دیدگاه مادی نسبت به علم
64	تاثیر شرایط و تلاش استادمشاور و راهنما بر دانشجو	بی انگیزگی اعضای تیم

پس از تبیین گروه‌های مختلف موجود در بین مفاهیم، در مرحله چهارم، هر یک از گروه‌ها در دسته اصلی، دسته‌بندی شده که نتایج این مرحله در جدول 2 آمده است.

جدول 2- دسته بندی و سوال الگوی عوامل موثر بر طرفه روی اجتماعی در تیم های تدوین و ارزیابی  
پایان نامه

دسته اصلی	گروه	ردیف
عوامل تیمی	بی انگیزگی اعضای تیم	1
	ویژگی های جمعیت شناختی	2
	محدودیت زمانی اعضای تیم	3
	نامناسب بودن موضوع	4
	مرتبط نبودن تخصص اساتید	5
	ضعف ارتباطات درون تیمی	6
	عدم مشارکت فعال استاد مشاور	7
	رویکرد محافظه کارانه اعضای تیم	8
	تعداد اعضای تیم	9
	خطاهای ادراکی افراد	10
	ضعف علمی دانشجو	11
	عدم توجه داور به محتوای کار	12
عوامل فراتیمی	عدم حمایت از سوی سازمان های اجرایی	13
	ضعف فرهنگ کار تیمی در کشور	14
	سیاست های دانشگاه	15
	رویه های توزیع پایان نامه	16
	بهبود نبودن نظام نظارت بر اعضای تیم	17
	عدم فراهم سازی منابع تحقیق توسط دانشگاه	18
	ارتباط ضعیف دانشگاه و صنعت	19
	دیدگاه مادی نسبت به علم	20
	رفتارهای غیر علمی	21

در مرحله پنجم، نتایج حاصل از مرحله کیفی پژوهش در جدول 3 آمده است.

## ب) بخش کمی پژوهش

1- سیمای پاسخ‌گویان: از بین 116 پرسش‌نامه گردآوری شده؛ 6/77 درصد جمعیت نمونه را مردان و 4/22 درصد آن را زنان تشکیل می‌دهند. از نظر سن 9/12 درصد نمونه‌ها را اعضای هیات‌علمی و دانشجویان دکتری کمتر از 30 سال، 7/39 درصد اعضای هیات‌علمی و دانشجویان دکتری بین 31 تا 35 سال، 3/10 درصد اعضای هیات‌علمی و دانشجویان دکتری بین 40 تا 36، 1/12 درصد اعضای هیات‌علمی و دانشجویان دکتری بین 45 تا ۳۱/۱۰ درصد اعضای هیات‌علمی و دانشجویان دکتری بین 46 تا 50 و 7/14 درصد اعضای هیات‌علمی و دانشجویان دکتری بالاتر از 51 سال تشکیل می‌دهند. از نظر رتبه و مرتبه علمی دانشگاهی، 3/23 درصد نمونه‌ها را دانشجویان دکتری، 1/62 درصد نمونه اعضای هیات‌علمی استادیار، 1/12 درصد نمونه اعضای هیات‌علمی دانشیار، 6/2 درصد نمونه اعضای هیات‌علمی استاد هستند.

2- توصیف متغیرهای کلیدی پژوهش: داده‌های گردآوری شده درباره عوامل موثر بر پدیده طفره‌روی اجتماعی نشان می‌دهد که از دیدگاه اعضای هیات‌علمی و دانشجویان دکتری، بعد عوامل تیمی در مقایسه با بعد عوامل فرا تیمی از وضعیت بهتری برخوردارند. جدول 4 وضعیت بعد عوامل تیمی و جدول 5 وضعیت بعد عوامل فرا تیمی را نشان می‌دهد.

جدول 4- آمار توصیفی بعد عوامل تیمی طفره‌روی اجتماعی (میانگین 2/46)

عامل فرعی	تعداد نمونه	کمینه	بیشینه	میانگین	انحراف معیار	واریانس
1. بی‌انگیزگی اعضای تیم	116	1	5	3/60	0/93	0/86
2. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی (سن و جنسیت)	107	1	5	3/24	0/95	0/90
3. محدودیت زمانی اعضای تیم	114	1	5	3/64	1/05	1/11
4. نامناسب بودن موضوع	115	1	5	3/53	1/03	1/07
5. مرتبط نبودن تخصص اساتید	115	1	5	3/61	1/03	1/06
6. ضعف ارتباطات درون تیمی	114	1	5	4/05	0/86	0/74
7. عدم مشارکت فعال استاد مشاور	113	1	5	3/75	0/85	0/72
8. رویکرد محافظه‌کارانه اعضای تیم	115	2	5	3/71	0/88	0/78
9. تعداد اعضای تیم	114	1	5	2/98	1/01	1/02
10. خطاهای ادراکی افراد	113	1	5	3/30	0/87	0/76
11. ضعف علمی دانشجو	114	1	5	3/53	1/07	1/15

0/81	0/90	3/49	5	1	114	12. عدم توجه داور به محتوای کار
------	------	------	---	---	-----	---------------------------------

وضعیت توصیفی عوامل فرعی بعد عوامل تیمی موثر بر طرفه روی اجتماعی در جدول 4 نشان داده شده است. در بین عوامل فرعی، عامل ضعف ارتباطات درون تیمی با نمره 4/05 و عامل عدم مشارکت فعال استاد مشاور با نمره 3/75 از وضعیت بهتری نسبت به سایر عوامل فرعی برخوردارند و عوامل فرعی تعداد اعضای تیم با نمره 2/98، ویژگی های جمعیت شناختی (سن و جنسیت) با نمره 3/24 و خطاهای ادراکی افراد با نمره 3/30 دارای پایین ترین نمرات بوده‌اند.

**جدول 5 - آمار توصیفی بعد عوامل فراتیمی طرفه روی اجتماعی (میانگین 2/18)**

واریانس	انحراف معیار	میانگین	بیشینه	کمینه	تعداد نمونه	عامل فرعی
0/87	0/93	4/78	5	1	114	1. عدم حمایت از سوی سازمان های اجرایی
0/63	0/79	4/22	5	2	115	2. ضعف فرهنگ کار تیمی در کشور
0/87	0/93	3/86	5	1	114	3. سیاست های دانشگاه
0/95	0/97	3/63	5	1	112	4. رویه های توزیع پایان نامه
1/18	1/08	3/79	5	1	115	5. بهینه نبودن نظام نظارت بر اعضای تیم
1/03	1/01	3/43	5	1	115	6. عدم فراهم سازی منابع تحقیق توسط دانشگاه
1/09	1/04	3/84	5	1	114	7. ارتباط ضعیف دانشگاه و صنعت
1/06	1/03	3/75	5	1	113	8. دیدگاه مادی نسبت به علم
0/87	0/93	2/90	5	1	115	9. رفتارهای غیر علمی

وضعیت توصیفی عوامل فرعی بعد عوامل فراتیمی موثر بر طرفه روی اجتماعی در جدول 5 نشان داده شده است. در بین عوامل فرعی، عامل رفتارهای غیر علمی با نمره 2/90 و عامل عدم فراهم سازی منابع تحقیق توسط دانشگاه با نمره 3/43 دارای پایین ترین نمرات بوده‌اند. در بین عوامل فرعی، عوامل عدم حمایت از سوی سازمان های اجرایی با نمره و ضعف فرهنگ کار تیمی در کشور به ترتیب با نمره‌های 4/78 و 4/22 از وضعیت بهتری نسبت به سایر عوامل فرعی برخوردارند. به‌طور خلاصه می‌توان گفت که از دیدگاه اعضای هیات علمی و دانشجویان دکتری بعد عوامل تیمی با میانگین 2/46 به نسبت عوامل فراتیمی با میانگین 2/18 بر طرفه‌روی اجتماعی افراد در تیم های طراحی و ارزیابی پایان نامه های کارشناسی ارشد و دکتری اثر گذارند.

## 3- آزمون مدل‌های اندازه‌گیری عوامل موثر بر طفره‌روی اجتماعی:

مدل مفهومی پژوهش در برگیرنده یک مدل اندازه‌گیری است که با روش مدل‌سازی معادلات ساختاری مورد آزمون قرار خواهد گرفت. به عبارت دیگر، آیا این امر مورد بررسی قرار می‌گیرد که آیا داده‌های تجربی گردآوری شده از مدل کیفی حمایت می‌کنند یا خیر. بدین منظور برای ارزیابی اعتبار واگرا و همگرا سازه پژوهش از تحلیل عاملی تاییدی به کمک مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شد [29]. آزمون کفایت نمونه‌برداری و آزمون بارتلت نیز در این تحلیل مورد نظر قرار گرفت. نتایج آزمون مدل اندازه‌گیری به همراه نتایج آزمون کفایت نمونه‌برداری و آزمون معناداری بارتلت در جدول 6 سوال شده است.

## جدول 6- نتایج آزمون مدل اندازه‌گیری عوامل تیمی و فراتیمی موثر بر سازه طفره‌روی اجتماعی

(عوامل دارای بار عاملی مناسب)

سطح معناداری <sup>1</sup>	نسبت بحرانی	بار عاملی استاندارد	آماره‌ها	عامل فرعی	
0,00	5/40	0/50	$KMO^2=$ 0/75 معنی‌داری بارتلت 0,00 آلفای کرونباخ 0/74	بی‌انگیزگی اعضای تیم	عوامل تیمی
0,00	3/91	0/38		محدودیت زمانی اعضای تیم	
0,00	9/50	0/82		نامناسب بودن موضوع	
0,00	8/12	0/71		مرتبط نبودن تخصص اساتید	
0,00	4/78	0/49		ضعف ارتباطات درون تیمی	
0,00	4/92	0/46		رویکرد محافظه کارانه اعضای تیم	
0,00	5/17	0/49		تعداد اعضای تیم	
0,00	5/05	0/38		خطاهای ادراکی افراد	
0,00	3/58	0/36	$KMO=$ 0/70 معنی‌داری بارتلت 0,00 آلفای کرونباخ 0/77	ضعف فرهنگ کار تیمی در کشور	عوامل فراتیمی
0,00	6/25	0/59		سیاست‌های دانشگاه	
0,00	8/63	0/78		رویه‌های توزیع پایان نامه	
0,00	6/01	0/58		بهینه نبودن نظام نظارت بر اعضای تیم	
0,00	5/46	0/54		دیدگاه مادی نسبت به علم	
0,00	5/85	0/57		رفتارهای غیر علمی	

1- سطح معناداری 0,05 محاسبه شده است.

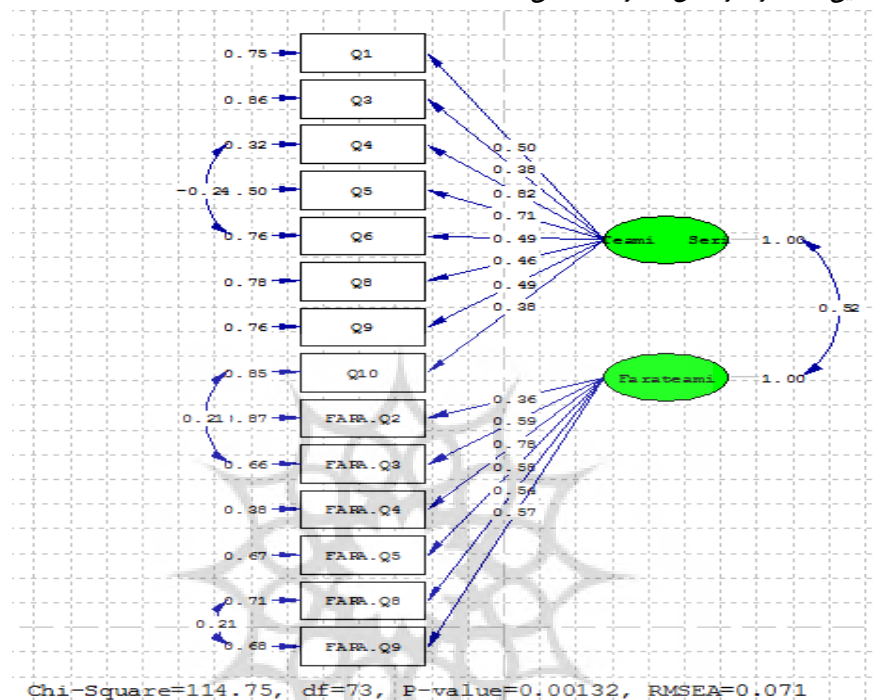
۲ Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.

با توجه به این‌که مقادیر بار عاملی عدم مشارکت فعال استاد مشاور، ویژگی‌های جمعیت شناختی، ضعف علمی دانشجوی، توجه نکردن داور به محتوای کار از عوامل تیمی و از بین عوامل فرعی عوامل فرا تیمی موثر بر طرفه‌روی اجتماعی نیز مقادیر بار عاملی عدم حمایت از سوی سازمان‌های اجرایی، ارتباط ضعیف دانشگاه و صنعت و عدم فراهم‌سازی منابع تحقیق توسط دانشگاه معنادار نشده است (کمتر از 0/30) در جدول شماره 6 ذکر نگردیده و در واقع از مدل حذف می‌گردند. با این تفاسیر با توجه به این‌که سطح معناداری مدل‌های اندازه‌گیری کمتر از 5 درصد می‌باشد، پس با 95 درصد اطمینان می‌توان گفت سایر عوامل فرعی تبیین‌کننده عوامل تیمی و فرا تیمی موثر بر طرفه‌روی اجتماعی هستند. پس می‌توان عنوان کرد که در نمونه مورد بررسی این پژوهش و از دیدگاه اعضای هیات علمی و دانشجویان دکتری عوامل فوق‌الذکر در قالب عوامل تیمی و فراتیمی، عوامل موثر بر طرفه‌روی اجتماعی در پایان نامه‌های کارشناسی ارشد و دکتری را اندازه‌گیری می‌کنند. هر چند می‌توان گفت که این تنها مدل برازش یافته با داده‌ها نیست، شاخص ریشه خطای میانگین مجذورات تقریبی (RMSEA)، شاخص برازش تطبیقی (CFI) و شاخص نیکویی برازش (GFI)، شاخص نیکویی افزایشی (IFI) و سطح معنی‌داری برآوردها، بیانگر آن است که مدل، با داده‌ها برازش مطلوبی دارد (جدول 7).

جدول 7- شاخص‌های برازش مدل اندازه‌گیری عوامل تیمی و فراتیمی موثر بر طرفه‌روی اجتماعی

نام شاخص	مقادیر مشاهده شده شاخص	برازش قابل قبول
آماره $\chi^2$ دو و معناداری آن	114/75 (p=0/001)	مقدار بین 1 تا 3
خی دو به درجه آزادی ( $\chi^2/df$ ) (df=73)	1/57	مقدار بین 1 تا 3
ریشه خطای میانگین مجذورات تقریبی (RMSEA)	0/070	کوچکتر از 10 درصد
شاخص برازش تطبیقی (CFI)	0/92	بزرگتر از 90 درصد
شاخص نیکویی افزایشی (IFI)	0/92	بزرگتر از 90 درصد
شاخص نیکویی برازش (GFI)	0/91	بزرگتر از 90 درصد
شاخص برازش مقتصد هنجار شده (PNFI)	0/67	بزرگتر از 50 درصد

مدل اندازه‌گیری عوامل تیمی و فراتیمی موثر بر طفره روی اجتماعی در در تیم‌های تولید دانش در حالت تخمین استاندارد در شکل شماره 2، نشان داده شده است.



شکل 2- الگوی اندازه‌گیری عوامل تیمی و فراتیمی موثر بر طفره‌روی اجتماعی در در تیم‌های تولید دانش در حالت تخمین استاندارد.

همچنان‌که مدل اندازه‌گیری (شکل 2) نشان می‌دهد از دیدگاه مشارکت‌کنندگان در پژوهش و در بین عوامل تیمی موثر بر پدیده طفره‌روی اجتماعی در تیم‌های تولید دانش دانشگاه به ترتیب عوامل نامناسب بودن موضوع با بار عاملی 0/82؛ مرتبط نبودن تخصص اساتید با بار عاملی 0/71 و سپس بی‌انگیزگی اعضای تیم با بار عاملی 0/50 بیشتر از سایر عوامل تیمی، پدیده طفره‌روی اجتماعی را تبیین می‌نمایند. این یافته بدان معنی است که مشارکت‌کنندگان بر این باورند که نامناسب بودن موضوعات انتخاب شده رساله‌های کارشناسی ارشد و دکتری توسط کمیته‌های پایان نامه به‌عنوان تیم‌های تولید دانش، مرتبط نبودن تخصص اساتیدی که در یک پروژه تیمی درگیرند و در نهایت بی‌انگیزگی اعضای تیم از عوامل اصلی تیمی هستند که موجب طفره‌روی اجتماعی اعضای تیم‌های تولید دانش می‌گردد و آنان ترجیح می‌دهند تلاش کمتری از خود نشان دهند. در ادامه ضرایب معنی داری در مدل اندازه‌گیری نشان می‌دهد که رویه‌های توزیع پایان نامه‌ها در دانشگاه با بار عاملی 0/78؛ سیاست‌های دانشگاه با بار عاملی 0/59 و بهینه نبودن نظام نظارت بر



اعضای تیم با بار عاملی 0/58 بیشتر از سایر عوامل فراتیمی پدیده طفره‌روی اجتماعی افراد در تیم‌های تولید دانش را تبیین و توجیه می‌نمایند. یافته اخیر بدان معنی است که مشارکت کنندگان بر این باورند که رویه‌های توزیع پایان نامه‌ها کارشناسی ارشد و رساله‌های دکتری در دانشگاه، سیاست‌های دانشگاه در زمینه این‌گونه پروژه‌های تیمی و در نهایت بهینه نبودن نظام نظارت بر اعضای تیم از عوامل اصلی فرا تیمی هستند که همراستا با عوامل تیمی موجب طفره‌روی اجتماعی بروز تلاش کمتر از حد انتظار اعضای تیم‌های تولید دانش می‌گردد.

در مجموع می‌توان بیان نمود که نتایج بخش کمی حاکی از آن است که تمامی شاخص‌ها در حد مطلوب گزارش شده‌اند و مدل با داده‌ها برازش خوبی دارد و داده‌های تجربی به نحو مناسبی از مدل کیفی حمایت می‌کنند.

## 6- بحث و نتیجه‌گیری

توجه به اهمیت علم و دانش در رشد و توسعه جامعه و توجه به کیفیت تدوین پایان نامه‌ها به‌عنوان یکی از منابع اصلی تولید دانش توسط دانشگاهها و انجام این فرایند در قالب گروه‌های کاری و احتمال بروز ایجاد طفره روی اجتماعی در این گروه‌ها موجب گردید تا محققین در این پژوهش اقدام به شناسایی عوامل موثر بر طفره‌روی اجتماعی در تیم‌های تدوین و ارزیابی پایان‌نامه‌ها نمایند که بر این اساس آنها به 14 عامل در دو دسته کلی عوامل تیمی و عوامل فراتیمی شناسایی گردیده که تشریح آنها به شرح ذیل است:

### الف) عوامل تیمی

#### • بی‌انگیزی اعضای تیم:

نبود انگیزه‌ی کافی برای هریک از اعضای تیم (دانشجو، استاد مشاور، استاد راهنما و داور) یکی از عواملی است که در رخ دادن پدیده طفره‌روی اجتماعی نقش به‌سزایی دارد. رویه تایید صد در صدی پایان‌نامه‌ی دانشجو حتی با نمره پایین و مدرک گرایی دانشجویان می‌تواند باعث کاهش انگیزه دانشجو جهت تلاش حداکثری وی گردد. شاید بتوان گفت که تلاش سایر دانشجویان و همچنین تاثیر تلاش و شرایط اساتید راهنما و مشاور می‌تواند باعث کاهش تلاش دانشجو شود. مساله بی-انگیزی از سوی اساتید نیز می‌تواند کیفیت پایان نامه‌ها را تحت الشعاع قرار دهد. بر اساس مصاحبه‌های انجام شده مشخص شد که عواملی از جمله: جذاب نبودن پرداختی‌ها به اساتید، به حساب نیابردن پایان‌نامه به عنوان واحد درسی برای اساتید و ناعدالتی در نوشتن اسامی می‌تواند به عنوان یک عامل مهم در طفره‌روی اجتماعی حایز اهمیت باشد.

#### • محدودیت زمانی اعضای تیم:

بر اساس اعتقاد مصاحبه شونده‌گان اساتید با وجود تعداد زیاد پایان نامه‌هایی که برای راهنمایی، مشاوره یا داوری در اختیار دارند، زمان محدودی به هر دانشجو اختصاص می‌دهند، بر این اساس، در

این بین دانشجوی تحت تاثیر میزان تلاش اساتید قرار می‌گیرد و انگیزه کافی برای تلاش کردن را از دست می‌دهد. فعالیت‌های خارج از دانشگاه اساتید نیز باعث کاهش زمان سرانه صرف شده برای هر دانشجو می‌شود. علاوه بر اساتید، دانشجویان هم، مخصوصاً دانشجویان دکتری، به دلیل اشتغال نمی‌توانند زمان مناسبی صرف تحقیق درخصوص پایان نامه کنند. از دیگر مشکلاتی که باعث محدود شدن زمان دانشجوی می‌شود، کم کردن سنوات تحصیلی و اجبار نمودن دانشجوی به پرداخت شهریه بابت سنوات مازاد می‌باشد که موجب افزایش طفره روی و سعی در دفاع هر چه زودتر و عدم دستیابی به کیفیت مطلوب می‌شود.

#### • نامناسب بودن موضوع:

یکی دیگر از عوامل تاثیرگذار بر طفره روی اجتماعی، موضوع پایان نامه می‌شود. جذاب و جدید نبودن موضوع، عدم انتخاب موضوع با توجه به علاقه و استعداد اعضا و مبهم بودن موضوع از جمله مواردی است که پیرامون نامناسب بودن موضوع مطرح است. صاحب‌نظران بر این باورند که مساله محور نبودن پایان نامه به عنوان یکی از مهم‌ترین عواملی است که می‌تواند در طفره روی اجتماعی تاثیر چشمگیری داشته باشد. منظور از مساله محور نبودن، کاربردی نبودن موضوع و عدم توجه به نیازهای جامعه است. ویلیامز<sup>۱</sup> و کارو (1993)، بیان می‌کنند که اگر کار جالب باشد، احتمال وقوع طفره روی اجتماعی کمتر خواهد شد. در مورد موضوع تحقیق، می‌توان نتیجه گرفت که جالب بودن موضوع می‌تواند یک مانع در برابر بروز پدیده طفره روی اجتماعی باشد [47].

#### • مرتبط نبودن تخصص اساتید:

مرتبط نبودن تخصص اساتید یکی از مواردی است که اثری کارآمد بر میزان طفره روی اجتماعی عضو هیات علمی در تیم‌های ارزیابی پایان‌نامه‌ها و تولید دانش مرتبط با آن دارد. در برخی از موارد دانشجو بالاجبار و به دلایلی همانند ظرفیت اساتید مجبور است با اساتیدی پایان نامه خود را انجام دهد که تخصص ایشان مرتبط با موضوع نمی‌باشد که این امر موجب ایجاد طفره روی هم در استاد و هم در دانشجو می‌گردد.

#### • ضعف ارتباطات درون تیمی:

هیوز و برنل<sup>۲</sup> (2003) نیز به تعاملات گروه اشاره می‌کنند و معتقدند افزایش در تعاملات می‌تواند مقدار طفره‌روی را کاهش دهد. پیرس و انسلی، اضافه می‌کنند که ابهام نقش باعث بروز طفره روی اجتماعی می‌شود. برخی از اعضای هیات علمی بر این نکته تاکید داشتند که موضوع ضعف ارتباطات درون تیمی در کمک به شکل‌گیری طفره‌روی اجتماعی اثرگذار است. ضعف ارتباطی شامل عدم حمایت و تعامل کافی از سوی اساتید مشاور و راهنما، مشخص نبودن وظایف اساتید، ارتباط

<sup>۱</sup> Williams

<sup>۲</sup> Heuze & Brunel

ضعیف اعضا با یکدیگر، عدم وجود دیدگاه سیستمی در تدوین پایان نامه، ادراک نامناسب افراد از نقش خود و مدیریت نامناسب گروه تحقیق از جانب استاد راهنما می باشد.

• **رویکرد محافظه‌کارانه اعضای تیم:**

بر اساس مصاحبه‌های صورت گرفته، گرایش به رویکرد محافظه‌کارانه اعضای تیم نیز در میزان طفره‌روی اجتماعی سهیم است. منظور از رویکرد محافظه‌کارانه، رودربایستی استاد داور با اساتید مشاور و راهنما، رودربایستی استاد مشاور با استاد راهنما و عدم توصیه داور به تغییر کلی پایان نامه است. رودربایستی اساتید با یکدیگر می‌تواند به دلیل اختلاف میان مرتبه علمی آنها و کم‌رنگ شمردن نقش خود باشد.

• **تعداد اعضای تیم:**

تعداد زیاد اعضای گروه می‌تواند باعث بروز پدیده طفره روی شود. در ادبیات پژوهش و مطالعات تجربی نیز به این عامل در بروز پدیده طفره‌روی اشاره است. علاوه بر این، مصاحبه شونده‌گان معتقدند محدود بودن اعضای گروه نیز اثرگذار است که در بخش ادبیات تحقیق به آنها اشاره گردید.

• **خطاهای ادراکی افراد:**

ادراک افراد از تلاش سایر اعضای گروه و ارج ندادن به تلاش سایرین در قالب خطاهای ادراکی معرفی شده است. در ادبیات پژوهش به موضوع عدم شناسایی کمک‌ها و تلاش‌های فرد به گروه اشاره شده است که همگی بیان‌گر این موضوع هستند که توجه و قدردانی از تلاش سایر افراد و عدم سوء ظن نسبت به تلاش‌های سایر اعضای تیم می‌تواند از پدیده طفره روی اجتماعی جلوگیری کند که این امر در تیم‌های پایان نامه در قالب برداشت اساتید از نقش‌های یکدیگر رخ می‌دهد.

**(ب) عوامل فراتیمی**

• **ضعف فرهنگ کار تیمی در کشور:**

همان‌گونه که در ابتدای پژوهش ذکر شد، برخی صاحب‌نظران معتقدند که فرهنگ کار تیمی در کشور ضعیف است. فردگرا بودن اعضا، اهمیت ندادن به نظرات سایر اعضا، عدم سازش بین اساتید و رقابت تنگ‌نظرانه میان آنها و ضعیف بودن فرهنگ کار پژوهشی در کشور می‌تواند عواملی مهم در ایجاد پدیده طفره روی اجتماعی تلقی شوند. در مدل‌های نظری متعددی نیز به مباحثی همچون فردگرایی تأکید شده است که رابطه‌ای مستقیم با میزان طفره روی دارد.

• **سیاست‌های دانشگاه:**

موضوع سیاست‌های دانشگاه، پس از مدتی، اثر غیر مستقیم خود را بر اعضای هیات علمی گذاشته‌اند و دیگران نیز به نوعی درگیر طفره روی اجتماعی شده‌اند. ترفیع و پرداخت به اساتید بر اساس

کمیت، کمی‌گرایی مدیریت دانشکده، نبود وجود ارزیاب بیرون دانشکده ای در دوره کارشناسی ارشد، تعداد کم داوران و به حساب نیاموردن پایان نامه به عنوان واحد درسی برای اساتید از جمله عواملی هستند که موجب بروز پدیده طفره‌روی اجتماعی در فرایند تدوین پایان نامه‌های می‌شود. علاوه بر موارد فوق، تعداد زیادی از مصاحبه‌شوندگان به بوروکراسی سخت و فرآیندهای طولانی برای تشکیل کمیته تصویب و ارزیابی پایان نامه‌ها اشاره نمودند.

• **رویه‌های توزیع پایان نامه:**

رویه‌های نامناسب توزیع پایان نامه می‌تواند شامل مواردی مانند عدم انتخاب داور به صورت تصادفی و عدم تجانس گروه می‌باشد. پیرامون تجانس، به عقیده مصاحبه‌شوندگان در گروه آموزشی معمولاً رساله‌های دکترا و کارشناسی ارشد به افراد متخصص داده نمی‌شوند؛ بلکه به افرادی داده می‌شوند که سابقه بالاتری دارند، که به همین دلیل طفره روی رخ می‌دهد.

• **بهینه نبودن نظام نظارت بر اعضای تیم:**

بعد از تحلیل مصاحبه‌ها، پژوهش‌گر به این نتیجه دست یافت که ضعف ساختار کنترلی دانشگاه بر کار اساتید و کمیته ارزیابی یکی از عوامل فرا تیمی است که موجب بروز طفره روی می‌شود. از این رو، کیفیت ارزیابی پروپوزال در تحصیلات تکمیلی دانشکده دارای کیفیت پایینی است که به سهم خود اثرگذار است. در ادبیات نظری نیز به عدم ارزیابی همکاران و فقدان نظارت اشاره شده است که این بعد از مدل تحقیق را تصدیق می‌نماید.

• **فراهم نکردن منابع تحقیق توسط دانشگاه:**

اگر منابع مورد نیاز در دسترس باشد، فرد می‌داند که با صرف هزینه و زمان می‌تواند پاسخ سوالات تحقیق خود را پیدا کند بنابراین تلاش می‌کند. اما اگر منابع در دسترس نباشد، افراد سعی می‌کنند که با حداقل امکانات کار کنند و حتی انگیزه آنها برای جستجوی منابع در دسترس کاهش یافته و در نتیجه طفره روی رخ می‌دهد.

• **دیدگاه مادی نسبت به علم:**

یکی از مباحث مطرح شده توسط مصاحبه‌شوندگان محترم این نکته است که نگاه صرف مادی داشتن به مباحث مربوط به پایان نامه باعث بروز ایجاد طفره روی می‌شود که این امر نامطلوب بوده و موجب کاهش تلاش و نقش آفرینی آنها در فرایند تدوین پایان نامه می‌گردد.

• **رفتارهای غیرعلمی:**

لابی‌گری اعضای هیات علمی با یکدیگر، عدم رعایت مالکیت فکری، عدم تبادل دانش متقابل از جمله مواردی است که در برخی از اساتید دانشگاه‌ها وجود داشته و بر روی ایجاد طفره روی اجتماعی تاثیر مثبت داشته است.

### سه‌م نظری<sup>۱</sup> این مطالعه در مطالعات آموزش عالی و پیشنهادهای برای پژوهش‌های آینده

همچنان‌که در آغاز این مقاله اشاره گردید، پدیده‌ی طرفه‌روی اجتماعی در محیط‌های آموزش عالی مورد توجه اندک قرار گرفته است و شواهد موجود پژوهشی نشان می‌دهد که علی‌رغم توجه به پدیده طرفه‌روی اجتماعی در محیط‌های سازمانی، پژوهش در ارتباط با کاوش این پدیده و عوامل موثر بر ظهور و بروز آن در محیط‌های آموزش عالی اندک است [25]. این مطالعه به شکل‌گیری پدیده طرفه‌روی اجتماعی در تیم‌های تولید دانش علوم انسانی و سوال مدلی برای اندازه‌گیری عوامل موثر بر آن در بافت و بستر دانشگاهی کشور پرداخته است. نگاه و توجه به عوامل تیمی و فراتیمی در بروز و ظهور پدیده طرفه‌روی اجتماعی تیم‌های تولید دانش علوم انسانی که در ادبیات به آن اشاره نشده و کانون توجه این مطالعه بوده است. این مطالعه، سه‌م نظری خود را در ارتباط با تبیین نقش عوامل تیمی و فراتیمی در بروز و ظهور پدیده طرفه‌روی اجتماعی تیم‌های تولید دانش علوم انسانی روشن ساخته است. بر این اساس برآیند این مطالعه نشان می‌دهد که عوامل تیمی طرفه‌روی اجتماعی (میانگین 2/46) به نسبت عوامل فراتیمی طرفه‌روی اجتماعی (میانگین 2/18) در طرفه‌روی اجتماعی اعضای هیات علمی در تیم‌های تولید دانش علوم انسانی اثر بیشتری دارند. برای اثربخشی تلاش‌های پژوهشی در زمینه واکاوی فرایند طرفه‌روی اجتماعی در تیم‌های تولید دانش علوم انسانی در محیط‌های دانشگاهی، پارادایم‌های فکری در مطالعات آینده می‌تواند نگاه خود را از عوامل فراتیمی به سمت نگاه به عوامل تیمی معطوف نماید و از این منظر این پدیده فرایندی بنگرد.

و سرانجام بر اساس یافته‌های پژوهش، تلاش‌های پژوهشی آتی می‌تواند شامل موارد زیر گردد:

- نقش عدالت ادراکی یا ادراک شده اعضای هیات علمی بر طرفه‌روی اجتماعی در تیم‌های تولید دانش علوم انسانی، مورد بررسی قرار گیرند و مدل پدیده طرفه روی اجتماعی از این منظر احصاء گردد.
- بررسی نقش طرفه‌روی اجتماعی در تسهیم و تولید دانش در رشته‌های علوم انسانی و در سطح تحصیلات تکمیلی
- بررسی اثر رفتار شهروندی سازمانی بر طرفه روی اجتماعی در تیم‌های تولید دانش علوم انسانی.

در بخش اجرا نیز پیشنهاد می‌گردد با توجه به اهمیت و جایگاه پایان‌نامه‌ها در تولید دانش در کشور مسئولین ذربط و مدیران دانشگاه‌ها به این عوامل موثر شناسایی شده توجه کرده و سعی نمایند با برنامه‌ریزی‌های دقیق از بروز آنها جلوگیری کرده تا بتوان شاهد روزافزون تولید علم در دانشگاه‌های کشور بود.

**References:**

منابع:

1. امین پور، فرزانه، و کبیری، پیام، و ناجی، همایون، (1387)، «دستاورد‌های دو دهه حضور دانشگاه علوم پزشکی اصفهان در عرصه تولید علم»، مجله ایرانی آموزش در علوم پزشکی، سال 8، شماره 1، صص 174-164
2. بازرگان، عباس (1387)، «روش های تحقیق آمیخته: رویکردی برتر برای کند و کاو در مسائل نظام آموزشی و حل آن ها»، مدارس کارآمد، شماره 7، صص 17-12
3. حمیدی زاده، محمدرضا (1385)، «بررسی وضعیت و نقش رساله های تحصیلات تکمیلی در تولید علم»، مجموعه مقالات کنگره ملی علوم انسانی، پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی، تهران، صص 1155-1130
4. دروزه نایلسی، محمد عزه (1400 میلادی)، کتاب الحدیث، جلد 2
5. ذاکر صالحی، غلامرضا (1383)، «دانشگاه‌های آینده: بررسی ابعاد تحول در آموزش عالی»، مجموعه مقالات آموزش عالی و توسعه پایدار. تهران: موسسه پژوهش و برنامه‌ریزی آموزش عالی
6. رضوی، سید علی اصغر (1380)، «بررسی وضعیت تولید اطلاعات علمی اعضای هیات علمی دانشکده علوم انسانی دانشگاه تربیت مدرس»، پیام کتابخانه، سال 11، شماره 1، صص 48-42
7. زلفی گل، محمدعلی (1383)، «از ترویج علم تا تولید ثروت»، فصلنامه سیاست علمی و پژوهشی ره‌یافت، شماره 33، صص 24-16
8. صیادی، نرجس، (1390)، «دیدگاه‌های مقام معظم رهبری»، مجله خبری آموزشی معاونت پژوهشی دانشگاه، سال 10، شماره 4، صص 31-1
9. فضل الهی، سیف اله، (1391)، «عوامل بازدارنده موثر بر پژوهش های دانشجویی، اسلام و پژوهش های تربیتی»، سال 4 شماره اول، صص 184-165
10. کلینی، شیخ ابو جعفر محمد بن یعقوب، اصول کافی، جلد 1
11. مبینی دهکردی، علی و همکاران، (1386)، «نظام جامع فناوری اطلاعات کشور، وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات معاونت فناوری اطلاعات»، کد پروژه: 1-3-01-40812001-ITMP
12. مرتضوی، سعید، و چیت‌سازیان، علیرضا، (1389)، «بررسی عوامل موثر بر پدیده "ظرفه روی اجتماعی" در فعالیتهای گروهی مورد مطالعه: گروه های مطالعاتی دانشجویی دانشگاه امام صادق (ع)»، اندیشه مدیریت راهبردی، سال 4، شماره اول، صص 180-161
13. نوروزی، عباسعلی، و ابوالقاسمی، محمود، و قهرمانی، محمد، (1391)، «راهبرد تولید علم بر اساس تحلیل ساختارهای سازمانی و مدیریتی دانشگاه ها»، مطالعات مدیریت راهبردی، شماره 12، صص 143-123
14. Brittney Goo, Allison, (2011), "Team-based Learning and Social Loafing in Higher Education", University of Tennessee Honors Thesis Projects
15. Clark, Jill, and Baker, Trish, (2011), "It's not fair! Cultural attitudes to social loafing in ethnically diverse groups", Intercultural communication studies, Vol. 20, No. 1, pp. 125-140
16. C. Liden, Robert, and J. Wayne, Sandy, and A. Jaworski, Renata, and Bennett, Nathan, (2004), "Social loafing: A field investigation", Journal of management, Vol. 30, No. 2, pp. 285-304
17. Findlow, S. (2012), "Higher education change and professional-academic identity in newly 'academic' disciplines: the case of nurse education". High Education, 63: 117-133
18. Heuze, Jean-Philippe, and C. Brunel, Philippe, (2003), "Social loafing in a competitive context", Int. journal of sport and exercise psychology, Vol. 1, pp. 246-263
19. Hoigaard, Rune, and Fuglestad, Susanne, and M. Peters, Derek, and De Cuyper, Bert, and De Backer, Maarten, and Boen, Filip, (2010), "Role Satisfaction Mediates the Relation between Role Ambiguity and Social Loafing among Elite Women Handball Players", Journal of applied sport psychology, Vol. 22, pp. 408-419
20. Hoigaard, Rune, and Safvenbom, Reidar, and Egil Tonnessen, Finn, (2006), "The relationship between group cohesion, group norms, and perceived social loafing in soccer teams", Small group research, Vol. 37, No. 3, pp. 217-232

۲۱. Hong, Ying-yi, and S. Wyer Jr, Robert, and P. S. Fong, Candy, (۲۰۰۸), "Chinese working in groups: Effort dispensability versus normative influence", *Asian journal of social psychology*, Vol. ۱۱, pp. ۱۸۷-۱۹۵
۲۲. Hoon Tan, Hwee, and Li Tan, Min, (۲۰۰۸), "Organizational citizenship behavior and social loafing: The role of personality, motives, and contextual factors", *The journal of psychology*, Vol. ۱۴۲, No. ۱, pp. ۸۹-۱۰۸
۲۳. Kaur, Ravneet, and Oraj, Siavash, and Mousavi davoudi, Seyed Mehdi, (۲۰۱۲), "Social loafing as a latent factor in organizations: Productivity loss in group work", *Art Prabhand: A journal of economics and management*, Vol. ۱, Issue ۲, pp. ۱-۱۲
۲۴. L. Donaldson, Robin, and L. Piezon, Sherry, (۲۰۰۵), "Online groups and social loafing: understanding Student-group interactions", *Online journal of distance learning administration*, Vol. ۸, No. ۴, pp. ۱-۱۱
۲۵. Luo, Z., Qu, H., & Marnburg, E. (۲۰۱۳), "Justice perceptions and drives of hotel employee social loafing behavior", *International Journal of Hospitality Management*, ۳۳, ۱, ۴۵۶-۴۶۴
۲۶. McAvoy, John, and Butler, Tom, (۲۰۰۹), "The dilution of effort in self-evaluations development teams: The Electronic Journal Information Systems Evaluation", *Agile loafing*, Vol. ۱۲, Issue ۲, pp. ۱۴۱-۱۵۲
۲۷. M. Murphy, Susan, and J. Wayne, Sandy, and C. Liden, Robert, Erdogan, Berrin, (۲۰۰۳), "Understanding social loafing: The role of justice perceptions and exchange relationships", *Human Relations*, Vol. ۵۵, No. ۱, pp. ۶۱-۸۴
۲۸. Mohrman, K., Ma, W. and Baker, D (۲۰۰۸), "Research University in Transition: The Emerging Global Model", *Higher Education Policy*, ۲۱, pp. ۵-۲۷
۲۹. Muttar, k. (۱۹۸۵), "An investigation of the validity of objective and subjective measures of organizational climate", *university microfilms international*, Ann Arbor, MI.
۳۰. Poddar, Amit, (۲۰۱۰), "Continuous additive peer review: a new system to control social loafing in group projects", *Journal of advancement of marketing education*, Vol. ۱۷, pp. ۱-۱۲
۳۱. Shiu, Yih-Chearng, and Chiu, Chao-Min, and Chang, Cheh-Chi, (۲۰۱۰), "Exploring and mitigating social loafing in online communities", *Computer in human behavior*, Vol. ۲۶, pp. ۷۶۸-۷۷۷
۳۲. Syed Javeed, Quadri, and Sunil Eknath, Jadhav, and S P, Dhonde, (۲۰۱۲), "Effect of age and gender on social loafing of state level cricket players", *Review of research*, Vol. ۱, Issue ۱۱, pp. ۱-۴
۳۳. Teng, C.-C., & Luo, Y.-P., (2014), "Effects of Perceived Social Loafing, Social Interdependence, and Group Affective Tone on Students' Group Learning Performance", *The Asia-Pacific Education Researcher*, (3).
۳۴. Worchel, Stephen, and Rothgerber, Hank, and Anthony Day, Eric, (۲۰۱۱), "Social loafing and group development: when "I" comes last", *Current research in social psychology*, pp. ۱-۱۱, <http://www.uiowa.edu/~grprproc>



پژوهشگاه علوم انسانی و مطالعات فرهنگی  
پرتال جامع علوم انسانی