

دوفصلنامه جامعه‌شناسی اقتصادی و توسعه، سال هشتم، شماره دوم، پاییز و زمستان ۱۳۹۸، صفحات ۲۵۵-۲۲۵

تاریخ دریافت: ۱۳۹۸/۰۵/۰۲

تاریخ پذیرش نهایی: ۱۳۹۸/۰۷/۲۹

بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر طفره‌روی اجتماعی کارکنان با نقش میانجی تنبلی سازمانی

رضا سپهوند^۱، علی شریعت‌نژاد^{۲*}، نسیم موسوی^۳، اکبر خدابخشی^۴

چکیده

تنبلی و طفره‌روی دو پدیده اجتماعی سازمانی هستند که در پرتو وجود سرمایه اجتماعی، رنگ باخته و اثرات و تبعات منفی آن‌ها از سازمان دور خواهد شد. پژوهش حاضر باهدف بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر طفره‌روی اجتماعی کارکنان با نقش میانجی تنبلی سازمانی انجام پذیرفت. پژوهش از نظر هدف کاربردی و در زمره پژوهش‌های توصیفی پیمایشی است. جامعه آماری این پژوهش ۴۳۰ نفر از کارکنان جهاد کشاورزی استان لرستان هستند که با استفاده از فرمول کوکران و روش نمونه‌گیری در دسترس تعداد اعضای نمونه آن ۲۰۲ نفر برآورد شد. ابزار گردآوری اطلاعات پرسشنامه استاندارد است که روایی آن با استفاده از روش اعتبار محتوا و پایایی آن با استفاده از روش آلفای کرونباخ تأیید شد. در این پژوهش برای بررسی و آزمون فرضیه‌ها، رویکرد مدلسازی معادلات ساختاری و نرم‌افزارهای Smart Pls2 و Spss19 به کار گرفته شد. نتایج بررسی فرضیه‌ها نشان‌دهنده آن است که سرمایه اجتماعی بر طفره‌روی اجتماعی کارکنان و تنبلی سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد. همچنین نتایج مبین آن است که تنبلی سازمانی نقش میانجی در تأثیر سرمایه اجتماعی بر طفره‌روی اجتماعی کارکنان دارد. به‌عنوان یک نتیجه کلی می‌توان گفت که نبود سرمایه اجتماعی موجب طفره‌روی بیشتر کارکنان شده و از این طریق اشاعه بیشتر تنبلی در سازمان را در پی دارد.

واژگان کلیدی: سرمایه اجتماعی، طفره‌روی اجتماعی کارکنان، تنبلی سازمانی، استان لرستان.

۱- استاد گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران
Email:sepahvand.re@lu.ac.ir

۲- دکترای مدیریت، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران (نویسنده مسئول)
Email:shariat.al@fc.lu.ac.ir

۳- دانش‌آموخته کارشناسی ارشد، دانشگاه آزاد ملایر، ایران
Email:mousavi58@yahoo.com

۴- استادیار گروه اقتصاد، دانشکده اقتصاد و علوم اجتماعی، دانشگاه بوعلی‌سینا، همدان، ایران
Email:akbarkh2006@basu.ac.ir

مقدمه

امروزه سرمایه اجتماعی یکی از ارزشمندترین منابع برای موفقیت سازمان‌ها است؛ چرا که سرمایه اجتماعی مانند اشکال دیگر سرمایه مولد است و بدون آن نیل به برخی اهداف سازمان میسر نمی‌شود. در واقع در درون سازمان سرمایه اجتماعی به عنوان منبعی برای کنش کارکنان است. برای مثال گروهی از کارکنان که در داخل یک سازمان که واقعاً به یکدیگر اعتماد دارند در قیاس با گروهی که فاقد چنین اعتمادی هستند، از مزیت همکاری بیشتر با یکدیگر برخوردارند. به عبارت دیگر سرمایه اجتماعی در روابط اجتماعی و هنجارهای جمعی موجود بین گروه‌های که کار مشارکتی و گروهی را تسهیل می‌کنند وجود دارد (حمیدی و همکاران، ۱۳۹۵: ۲۷). تحلیل وضعیت سرمایه اجتماعی در هر جامعه‌ای امری ضروری و حائز اهمیت است، زیرا سرمایه اجتماعی برای فهم این مطلب که چگونه عناصر اجتماعی می‌توانند عملکرد افراد را در زمینه دستیابی به اهداف متفاوت تقویت کنند، مفید است (لین^۱، ۲۰۰۸: ۳۶). در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست خواهند داد و پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی همواره دشوار می‌شود (حداد، ۱۳۹۵: ۱۴). سرمایه اجتماعی را می‌توان حاصل پدیده‌هایی همچون، اعتماد متقابل، تعامل اجتماعی متقابل، گروه‌های اجتماعی، اساس هویت جمعی و گروهی، احساس وجود تصویری مشترک از آینده و کار گروهی در یک سیستم اجتماعی دانست (جوان‌پور و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۹). همان‌طور که مشاهده می‌شود سرمایه اجتماعی برای انجام کار گروهی و ایجاد تشریک مساعی پیش‌برنده در سازمان امری ضروری تلقی می‌شود. حال آن‌که مفهوم طفره‌روی اجتماعی کارکنان به معنای تمایل افراد برای استفاده کمتر از توان خود در دستیابی به اهداف سازمان در هنگام مشارکت در کار گروهی است (گو و لیم، ۲۰۱۴: ۵). امروزه سازمان‌ها بسیاری با پدیده طفره‌روی از کار یا به نوعی کم‌کاری تعدمی در سازمان‌ها مواجهه هستند. طفره‌روی به عنوان یک نیروی بازدارنده قدرتمند و یک عامل نهفته خطرناک در سازمان‌ها تبدیل شده است (خانیانی و همکاران، ۱۳۹۱: ۵). به نظر

1- Lin

2- Blackman

می‌رسد، سرمایه اجتماعی در حکم یک عامل بازدارنده و کاهنده برای طفره‌روی اجتماعی کارکنان باشد. به‌علاوه یکی از چالش‌های اخیر که سازمان‌ها با آن دست و پنجه نرم می‌کنند و با سرمایه اجتماعی در ارتباط است، مساله تنبلی سازمانی می‌باشد. در کلی‌ترین برداشت، تنبلی سازمانی را مترادف با فقر حرکتی می‌دانند؛ فردی تنبل است که هیچ رغبت و اشتیاقی به تحرک و جنب جوش نداشته و از پویایی و جست خیز در گریز است (محمد یاری و همکاران، ۱۳۹۷: ۲). در سازمانی که تنبلی رخنه می‌کند، افراد برای انجام امور کوچک و بزرگ در زندگی شخصی و کاری عمومی، همیشه کار امروز را به فردا می‌اندازند و تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری را به دیگران واگذار می‌کنند (غفاری و رستم‌نیا، ۱۳۹۶: ۳۰۹). به طبع در چنین سازمانی میزان تولید بازده شغلی بسیار پایین است و علاقه و اشتیاق به کار کم است (وینست، ۲۰۱۳). از این رو سوال اصلی پژوهش حاضر آن است که سرمایه اجتماعی چه تأثیری بر طفره‌روی اجتماعی و تنبلی سازمانی دارد؟

تنبلی سازمانی آثار مخربی هم بر کارکنان و هم بر سازمان و جامعه بر جای می‌گذارد. علاوه بر کاهش عملکرد فردی، گروهی و سازمانی تأثیر منفی بر اثربخشی و موفقیت سازمان‌ها دارد. با توجه به نکات منفی ذکر شده درباره تنبلی سازمانی، مدیران سازمان‌ها باید شرایطی را در سازمان پدید آورند که از بروز این پدیده تا حد ممکن جلوگیری شود. با وجود اهمیت مساله تنبلی سازمانی و با توجه به اینکه معضل تنبلی در سازمان‌ها باعث می‌شود میزان تولید و بازده شغلی بسیار پایین و علاقه و اشتیاق به کار کم شود، این پدیده موجب می‌شود که رشد و پیشرفت به کندی پیش برود و زمان از ارزش واقعی برخوردار نباشد (محمدیاری، ۱۳۹۷: ۲). یکی از مسائلی که بر تنبلی سازمانی اثرگذار می‌باشد، طفره‌روی از کار است. عوامل زیاد و متنوعی در ایجاد و شکل‌گیری این پدیده نقش دارند؛ برای مثال ساختارها، سیاست‌ها، تیم‌های گروهی و اقدامات مدیریتی بر ایجاد طفره‌روی اجتماعی کارکنان اثرگذار است. در اغلب سازمان‌های دولتی پدیده تنبلی سازمانی و طفره‌روی از کار یک امر شایع است و سازمان جهاد کشاورزی نیز از این قاعده مستثنی نیست. تنبلی سازمانی و طفره‌روی از کار از جمله مسائلی است که در سازمان‌های دولتی نسبت به

سازمان‌های خصوصی بیشتر به‌چشم می‌خورد. چنانچه منابع انسانی در انجام وظایف سازمانی تعلل، اهمال کاری، تنبلی و طفره‌روی داشته باشند، سازمان به اهداف خود نخواهد رسید و کیفیت کار پایین می‌آید. و در این صورت سایر منابع نیز اتلاف خواهند شد. پس ضروری است مشکل تنبلی و طفره‌روی و میزان شیوع آن در محیط‌های کاری بررسی و راه‌حل‌های بهینه جهت کاهش آن ارائه گردد (پورصادق، ۱۳۹۶: ۲۸-۷). پژوهش‌های صورت گرفته زیادی موید آن است که تنبلی و طفره‌روی دو مسئله اجتماعی مهم در سازمان هستند (فضائلی، ۱۳۹۲؛ اعتمادی و همکاران، ۱۳۹۳؛ جوادی و فولادیان، ۱۳۹۰؛ سبک رو و همکاران، ۱۳۹۷). از آنجا که بنابر مرور ادبیات، پدیده تنبلی و طفره‌روی اجتماعی کارکنان مسائل اجتماعی مهم هستند، لذا سرمایه اجتماعی به‌عنوان یک متغیر اثرگذار در جهت دادن به این دو مفهوم قلمداد می‌شود. از این رو پژوهش حاضر بر آن است تا تأثیر سرمایه اجتماعی را بر طفره‌روی اجتماعی کارکنان و تنبلی سازمانی مورد بررسی قرار دهد.

مبانی نظری

طفره‌روی اجتماعی کارکنان

تعاریف متعددی از طفره رفتن از سوی محققان ارائه شده است. طفره رفتن اجتماعی کارکنان به تمایل فرد به کاهش تلاش و شکل واقعی کاهش تلاش در فعالیت گروهی اشاره دارد (مرتضوی و همکاران، ۱۳۹۰: ۱۴۷). طفره‌روی اجتماعی کارکنان به انگیزه افراد برای اعمال تلاش کمتر هنگامی که در یک گروه فعالیت می‌کنند نسبت به زمانی که به صورت انفرادی فعالیت می‌کنند، اشاره دارد (بنت و تومان^۱، ۲۰۰۴: ۲۵۸). دیویس^۲ (۲۰۰۳) اشاره می‌کند که طفره‌روی اجتماعی کارکنان پدیده‌ای است که افراد در موقعیت‌های

-
- 1- Bennet and Toman
 - 2- Devase
 - 3- Ingahme et a
 - 4- car & Bran
 - 5- Latan
 - 6- Williams et al
 - 7- Agrula and Ayrine

گروهی تلاش کمتری نسبت به زمانی که به تنهایی کار می‌کنند، از خود نشان می‌دهند. تحقیقات حاکی از این است که درجه‌ای از طفره‌روی اجتماعی کارکنان در هر گروهی وجود دارد. همچنین تحقیقات نشان داده است که کاهش بهره‌وری فردی زمانی رخ می‌دهد که افراد در گروه‌های کاری کار می‌کنند (اینگهام و همکاران^۲، ۱۹۷۴، کر و بران^۳، لاتان^۴، ۱۹۸۱، ویلیامز و همکاران^۵، ۱۹۷۹: ۸۲۲). در این گونه مواقع ممکن است برخی افراد در گروه احساس کنند که، اعضای دیگر گروه تلاش کمتری نسبت به آنان انجام می‌دهند، لذا این امر باعث خواهد شد آنان احساس کنند، منفعی که از نتایج گروه به آنان تعلق می‌گیرد، برابر با تمام آن چیزی که انجام داده اند، نباشند و احساس بی‌عدالتی در گروه را خواهند داشت (اکروال و اویرین^۶، ۲۰۰۸: ۴۳). بنابر تحقیقات انجام شده عوامل موثر بر طفره‌روی اجتماعی کارکنان به صورت جدول شماره (۱) است.

جدول شماره (۱): عوامل موثر بر پدیده طفره‌روی اجتماعی کارکنان و شواهد تحقیقات انجام شده

عوامل	مؤلفه	تحقیقات
ویژگی‌های کار	قابل تمایز نبودن کار	Cates, 1985 Price, 1987 Szymanski & Harkins, 1992 Bartis, et. al., 1988
	تعریف نشده بودن کار	Harkins & Szymanski, 1989 Szymanski & Harkins, 1987 Eikenhout, 2004 Heller, 1997
ویژگی‌های گروه	نبود ارزیابی و نظارت بر افراد	Szymanski & Harkins, 1987 Aiello & Kolb, 1995 Harkins & Szymanski, 1989 Szymanski & Harkins, 1993 Greenberg & Robert 1997 Wagner, 1995
	تعداد اعضای گروه	Shepperd & Wright, 1989
ویژگی‌های ادراک فردی	انگیزشی نبودن فضای گروه	Schlenker & Weigold, 1992
	ادراک طفره رفتن سایر اعضا توسط فرد	Earley, 1989
	وجود نگرش فردگرایی در گروه	Charbonnier et. al., 1998
	ادراک مشکلات در عملکرد واحد کاری	Stohl & Schell, 1991 Comer, 1995
	ادراک توانایی در کارهای مرتبط	Comer, 1995

منبع: (ناصرپور، ۱۳۹۶: ۲۸-۷)

ابعاد طفره‌روی اجتماعی کارکنان

در یک نوع شناسی کومر^۱ (۱۹۹۵) ابعاد این پدیده گروهی را در پنج دسته طبقه‌بندی و ارائه نموده است.

۱. طفره‌روی اجتماعی تلافی‌جویانه: در این حالت افراد برای جلوگیری از سوء استفاده دیگران از تلاش آنها از سوی اعضای گروه تلاش فرد را کاهش می‌دهند تا به احساس خود در مورد این بهره‌کشی دیگران از آنها پاسخ دهند.

۲. طفره‌روی اجتماعی ناشی از ناامیدی: زمانی که فرد حس کند بر خروجی کار تأثیر چندانی ندارد و تلاش وی در عملکرد گروه نقش مهمی یاری نمی‌نماید، احساس دل‌سردی در وی به وجود آمده و بالطبع، با این احساس از تلاش خود کم می‌نماید. در این موارد نقش رهبری و انگیزش مدیران گروه اثر زیادی در جلوگیری از این طفره رفتن دارد.

۳. طفره رفتن برای کم‌رنگ کردن: افراد در گروه گاهی احساس می‌کنند که شایستگی لازم در آنها نسبت به سایر اعضای گروه کمتر است، لذا تلاش می‌کنند با کم کردن خود در جمعیت و نشان ندادن خود در گروه از اینکه نالایق و بدون شایستگی دیده شوند، جلوگیری می‌نمایند.

۴. طفره رفتن برای گوشه‌گیری: در این حالت، فرد به سبب احساس غیرضروری بودن تلاش می‌نماید خود را به حاشیه کشانده و از دید افراد دور باشد. در اینجا وی نتایج کار خود را ارزشمند نمی‌بیند و از این رو، گوشه‌گیری را برمی‌گزیند.

۵. طفره رفتن برای بالا بردن خود: از آنجا که انسان تمایل ندارد که نالایق و ناقص دیده شود، وقتی افراد در قالب گروه فعالیت می‌کنند و از سوی دیگر، توانایی لازم در انجام وظایف خود را ندارند، مشارکت زیادی در گروه از خود نشان نمی‌دهد تا نقص خود را بروز ندهد و خود را بالاتر ببرد (چیت‌سازیان و همکاران، ۱۳۸۹: ۱۸۰-۱۶۱).

سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی یک مفهوم رایج در علوم انسانی امروز است. طی ۲۰ سال اخیر این مفهوم به جایگاه قابل توجهی به‌عنوان یک چشم‌انداز نظری دست یافته است، که ارتباطات اجتماعی، رفتارهای فردی و جمعی، تغییرات رشد اقتصادی و مشارکت سیاسی را در دو سطح خرد و کلان تشریح می‌کند (رضایی منش و همکاران، ۱۳۹۱: ۷). سرمایه اجتماعی، شکلی از سرمایه است که سبب تسهیل در دسترسی به اطلاعات و منابع انسانی به‌منظور ارتقای عملکرد و استفاده مناسب از فرصت‌های محیطی می‌شود (دیهیم‌پور و همکاران، ۱۳۹۷: ۷). سرمایه اجتماعی از دو مفهوم سرمایه و اجتماع تشکیل شده است و از این حیث می‌توان آن را دارای ماهیتی فزاینده و غیرفردی دانست. این مفهوم مانند دیگر سرمایه‌های فیزیکی، اقتصادی و انسانی دارای ارزش و اهمیت است. واژه سرمایه فرد را قادر می‌سازد تا ارزشی به‌وجود آورده، کاری انجام دهد، به هدفی نائل شود، ماموریتی در زندگی بر عهده بگیرد و نقشی را ایفا کند (جوان‌پور و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۰۹). کلمن سرمایه اجتماعی را ابزاری برای دستیابی به سرمایه انسانی می‌داند و معتقد است سرمایه اجتماعی جنبه‌ای از ساختار اجتماعی است که به‌عنوان منابعی در اختیار اعضا قرار می‌گیرد تا بتواند به اهداف خود دست یابد (خیراندیش و همکاران، ۱۳۹۷: ۷). سرمایه اجتماعی توسط محققان در رشته‌های علمی مختلف (مثل بهداشت عمومی، علوم اجتماعی، و اقتصاد و مدیریت) و در سطوح مختلف فردی، سازمانی و اجتماعی مورد مطالعه قرار گرفته که یکی از دلایل آن وجود تنوعی از تعاریف برای آن است (استرومگرن^۱، ۲۰۱۷: ۲۱۱). در جدول شماره (۲) تعاریفی از سرمایه اجتماعی ارائه شده است.

جدول شماره (۲): مجموعه‌ای از تعاریف در مورد سرمایه اجتماعی

تعاریف	نویسنده
اجزاء اصلی سازمان اجتماعی، مانند اعتماد، هنجارها و شبکه‌های که می‌تواند کارایی اجتماعی را با تسهیل کنش‌های هماهنگ بهبود دهند...	پونتام
سرمایه اجتماعی عبارت است از مجموع منابع و ارزشی که در داخل شبکه‌ای از روابط فردی و سازمانی موجود است و از آن نشأت می‌گیرد. به عبارت دیگر، شبکه‌ها ارتباطاتی به عنوان منبع ارزش‌آفرین (به عبارت دیگر سرمایه) برای افراد یا سازمان‌ها محسوب می‌شود.	لاک لی (۲۰۰۵)
سرمایه اجتماعی عبارت است از توانایی‌های افراد برای کار کردن با یکدیگر به منظور دستیابی به اهداف مشترک در گروه‌ها و سازمان‌ها	فوکویاما (۱۹۹۵)
سرمایه اجتماعی را می‌توان حاصل پدیده‌های اعتماد متقابل، تعامل اجتماعی متقابل، گروه‌های اجتماعی، اساس هویت جمعی و گروهی، احساس وجود تصویری مشترک از آینده، و کار گروهی در یک سیستم اجتماعی دانست.	فرانسیس (۲۰۰۲)
سرمایه اجتماعی جنبه مهمی از ارتباطات، نظام‌ها و رابطه‌های قابل اعتماد می‌باشد.	استرومگرن ۲۰۱۷

منبع: (جوان‌پور و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۹)

ابعاد سرمایه اجتماعی

سرمایه اجتماعی را می‌توان از منظرهای مختلفی مورد مطالعه قرار داد. در یک دسته‌بندی، سرمایه اجتماعی به سه بعد ساختاری، شناختی و ارتباطی تقسیم می‌شود (نهاییت و گوشال، ۱۹۸۸؛ به نقل از فیروزآباد و همکاران، ۱۳۹۱: ۲۴).

بعد ساختاری: شامل الگوهای پیوندهای میان اعضای گروه و ترکیب سازماندهی این اعضا است. سلسله مراتب شبکه، تراکم، و میزان همگنی گروه یا اعضای گروه (فیروزآباد و همکاران، ۱۳۹۱: ۲۴).

بعد ارتباطی: به کیفیت تعاملات و ارتباطات اعضا در درون یک گروه اشاره دارد. (فیروزآباد و همکاران، ۱۳۹۱: ۲۴).

بعد شناختی: این بعد از سرمایه اجتماعی کمتر قابل اندازه‌گیری بوده و می‌توان آن را ارزش‌های مشترک در میان اعضای یک گروه دانست (فیروزآباد و همکاران، ۱۳۹۱: ۲).

تنبلی سازمانی

تنبلی سازمانی در یک تعریف ساده، تنبلی کارکنان در انجام آن کارهای خود در قالب جمعی است (محمدیاری و همکاران، ۱۳۹۷: ۴). یک سازمان توانمند را در نظر بگیرید که تک تک افراد آن توانایی زیادی در رابطه با ماموریتی که قرار است انجام بشود، دارند. این افراد ممکن است با همه این توانمندی‌ها و توانایی‌ها، در اولین فرصت شروع به زیر درویی از کار، فرافکنی مسئولیت‌ها و به‌طور کلی ایجاد اختلال در امور می‌نمایند. به عبارت بهتر و عامیانه‌تر، افراد دچار تنبلی سازمانی با این عبارت به تمام مخامصه‌ها و دلایل پایان می‌دهند: چرا افراد دیگر انجام نمی‌دهد و من انجام بدهم (هیپ و همکاران، ۲۰۱۵: ۵). تحقیقات به عمل آمده در زمینه ایجاد یا افزایش تنبلی خصوصاً در جوامع کاری موید اضافه شدن تعداد این افراد در سازمان است. در این تحقیقات مشاهده شده است که با اضافه شدن فرد جدید به سازمان، لیل بی‌تفاوتی در آن سازمان، به جای افزایش تولید، نتیجه عکس حاصل می‌شود. هر فردی فکر می‌کند که فرد دیگری برای انجام کار محول شده به وی وجود دارد و اگر او کاری را انجام ندهد، بالاخره کار توسط دیگری انجام می‌شود. به این ترتیب معمولاً افراد قدیمی سعی می‌کنند کارهای خود را به دوش افراد تازه وارد بیندازند (محمدیاری و همکاران، ۱۳۹۴: ۵).

ابعاد تنبلی سازمانی

۱. وابستگی متقابل در کار: وابستگی متقابل در کار عبارت است از درجه‌ای از تعامل و ارتباط که فرد احساس می‌کند برای انجام کار باید با همکارانش داشته باشد (حسین پور و همکاران، ۱۳۸۹: ۶۷).

۲. قابلیت دیده شدن کار: منظور از دیده شدن در کار این است که فرد می‌داند سرپرستش به تلاش وی در کار واقف است. میزان دیده شدن کار به این بستگی دارد که

شرایط کاری تا چه اندازه اجازه می‌دهد عملکرد فرد در آن کنترل و ارزیابی شود (حسین‌پور و همکاران، ۱۳۸۹: ۶۸).

۳. عدالت توزیعی: تاکنون تحقیقات زیادی روی ادراک کارکنان از پرداخت‌های عادلانه در سازمان انجام شده است و نتایج نشان دهنده آن است که عدالت در توزیع پاداش‌ها و جبران خدمات، رابطه منفی با تنبلی اجتماعی دارد. نتایج مربوط به مطالعات رفتار سازمانی نیز نشان می‌دهد که عدالت در توزیع، انگیزه افراد برای تلاش بیشتر را افزایش می‌دهد. طبق نظریه تبادل اجتماعی، زمانی که افراد احساس می‌کنند منابع و پاداش‌هایی که از سازمان دریافت می‌کنند، در مقایسه با درون دادهایی که می‌گذارند برابر نیست، کمتر تلاش می‌کنند (حسین‌پور و همکاران، ۱۳۸۹: ۷۰).

۴. عدالت رویه‌ای: همان‌گونه که توزیع عدالت بر انصاف در اختصاص دادن پاداش به افراد تاکید دارد عدالت رویه‌ای به ساز و کارهای عادلانه برای تصمیم‌گیری درباره پرسنل اشاره دارد، مثلاً پایه‌ریزی سیستم مناسب برای توزیع پاداش‌ها (تنبات^۱، والکر^۲، ۱۹۷۵). ادراک افراد از عادلانه بودن رویه‌ها، انتظارات افراد از نتیجه را دگرگون می‌سازد و بر عملکرد و میزان تلاشی که افراد می‌کنند، تأثیر می‌گذارد (حسین‌پور و همکاران، ۱۳۸۹: ۷۰).

۵. اندازه گروه: هر چه اندازه گروه افزایش یابد، گمنامی افراد عضو نیز افزایش می‌یابد و مادامی که گمنامی در گروه وجود داشته باشد، کنترل و ارزیابی عملکرد افراد مشکل‌تر خواهد شد (حسین‌پور و همکاران، ۱۳۸۹: ۶۷).

۶. به هم پیوستگی (صمیمیت) گروه: تعریف مودراک^۳ (۱۹۸۹)، از صمیمیت اعضای گروه میزان تمایل افراد برای جذب شدن به یکدیگر و با هم بودن است که متغیر مهمی در حوزه تنبلی اجتماعی به شمار می‌رود. اگر افراد همدیگر را دوست نداشته باشند و نتوانند تیم

1- Tanbat

2- valker

3- Modrek

4- Yong et al

صمیمی تشکیل دهند، ممکن است به تنبلی اجتماعی دچار شوند. از سوی دیگر وقتی افراد حس با هم بودن را تجربه می‌کنند (حسین‌پور و همکاران، ۱۳۸۹: ۷۲).

۷. تنبلی ادراک شده همکاران: عقیده بر آن است که تنبلی ادراک شده در مقایسه با تنبلی اجتماعی ادراک شده، انتظار موفقیت و عملکرد گروهی را کاهش می‌دهد (حسین‌پور و همکاران، ۱۳۸۹: ۶۴).

پیشینه پژوهش

جهانشاهی و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی تحت عنوان بررسی عدالت سازمانی درک شده بر طفره‌روی اجتماعی به این نتیجه رسیدند که هر چه کارکنان عدالت سازمانی را بیشتر درک کنند، کمتر از انجام وظایف خود در سازمان طفره می‌روند و اگر از حقوق و دستمزدهای خود راضی باشند و یا از اجرای قوانین کاری در سازمان رضایت داشته باشند، کمتر از کارهای خود طفره می‌روند. اهمیت این پژوهش در نظر گرفتن مسائل انسانی در تغییر است. بدون پرداختن به مسائل رفتاری، تغییر عملی حاصل نخواهد شد. سلیمانی و همکاران (۱۳۹۶) در پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش با نقش میانجی‌گری سرمایه فکری پرداخته‌اند. به این نتیجه رسیدند که این سه عامل به یک میزان تأثیرگذار نیستند و بیشترین تأثیر را سرمایه فکری و بعد از آن به ترتیب مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی بر میزان کارآمد بودن کارمندان و اساتید دانشگاه دارند. یانگ و همکاران^۴ (۲۰۰۹) در پژوهشی به‌عنوان بررسی نقش سرمایه اجتماعی و رفتار سازمانی بر اشتراک دانش ضمنی و رفتار اشتراک دانش در سازمان پرداختند، به این نتیجه رسیدند که سرمایه اجتماعی نقش بسزایی در فرآیند اشتراک در سازمان‌ها دارد. لئو و همکاران^۱ (۲۰۱۳) در پژوهشی به‌عنوان درک عدالت و محرک‌های رفتارهای طفره‌روی اجتماعی در میان کارکنان هتل‌های چین پرداخته‌اند، به این نتیجه رسیدند که تعهد کارکنان یک متغیر میانجی مهم است. درحالی که هزینه‌های ترک سازمان یکی از محرک‌های مهم برای رفتار طفره‌روی اجتماعی کارکنان می‌باشد. لین و همکاران^۲ (۲۰۰۹) در پژوهشی تحت عنوان

1- leo et al

2- Lin et al

درک طفره‌روی اجتماعی در توزیع دانش از دیدگاه عدالت و اعتماد پرداخته‌اند، به این نتیجه رسیدند که انواع عدالت سازمانی، اعتماد سازمانی را افزایش داده و طفره‌روی اجتماعی را کاهش می‌دهد. میدان و همکاران^۱ (۲۰۱۴) در پژوهشی تحت عنوان بررسی طفره‌روی اجتماعی و مدیریت در محیط سازمان انجام دادند. در این پژوهش آن‌ها به این نتیجه رسیدند که طفره‌روی اجتماعی استراتژی‌های مدیریت را تحت تأثیر قرار می‌دهد. باگاواتولا و همکارانش^۲ (۲۰۱۰). در پژوهشی تحت عنوان بررسی تأثیر سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی بر تشخیص فرصت و بسیج منابع در صنایع بافندگی هند انجام دادند. نتایج پژوهش حاکی از آن است که سرمایه انسانی هم به‌طور مستقیم و غیرمستقیم از طریق سرمایه اجتماعی بر تشخیص فرصت‌ها و بسیج منابع تأثیرگذار خواهد بود.

با توجه به مرور ادبیات و پیشینه پژوهش لازم است که یک جمع‌بندی کلی از مبانی نظری پژوهش صورت گیرد. از این رو می‌توان به‌عنوان یک جمع‌بندی کلی این چنین گفت که مفاهیم طفره‌روی اجتماعی و تنبلی سازمانی دو مفهوم اجتماعی - سازمانی بسیار مهم هستند که اگر مدیران سازمان‌ها به این مفاهیم عنایت ویژه‌ای نداشته باشند، آثار مخرب و زیان‌باری را برای سازمان به‌وجود می‌آورند. در پرتو وجود سرمایه اجتماعی و احساس مثبت مبتنی بر اعتماد و احترام متقابل است که کارگروهی به‌خوبی انجام شده و سازمان کمتر با پدیده‌هایی مانند طفره‌روی اجتماعی کارکنان و تنبلی سازمانی مواجه می‌شود. هم‌چنین مرور ادبیات و پیشینه پژوهش مبین آن است که تاکنون پژوهشی در ارتباط با سنجش اثرات سرمایه اجتماعی بر طفره‌روی اجتماعی کارکنان و تنبلی سازمانی وجود ندارد.

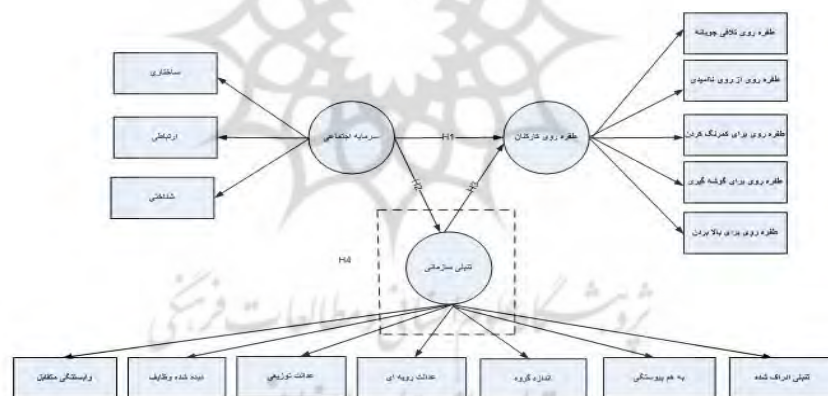
1- Meydan & et al\

2- Bhagavatula

3- Nashpit & Ghosha

مدل مفهومی پژوهش و فرضیه‌های پژوهش

برای مشخص شدن فرضیه‌های پژوهش و بیان ارتباط متغیرها با یکدیگر مدل مفهومی پژوهش در شکل (۱) طراحی شده است. در این مدل سرمایه اجتماعی به‌عنوان متغیر مستقل در نظر گرفته شده که دارای ابعاد ساختاری، ارتباطی، شناختی که از ابعاد نه‌پایت و گوشال^۱ (۱۹۸۸) استفاده شده است. طفره‌روی اجتماعی کارکنان به‌عنوان متغیر وابسته در نظر گرفته شده است که شامل ابعاد طفره‌روی تلاقی جویانه، طفره‌روی ناشی از ناامیدی، طفره رفتن برای کم رنگ کردن، طفره رفتن برای گوشه‌گیری، طفره رفتن برای بالا بردن خود است که از ابعاد کومر^۲ (۱۹۹۵) بهره گرفته است. همچنین تبدیلی سازمانی به‌عنوان متغیر میانجی حاصل ابعاد وابستگی متقابل در کار، دیده شدن وظایف، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، اندازه گروه، به هم پیوستگی اعضا، تبدیلی ادراک شده همکاران و مبتنی بر مدل حسین پور (۱۳۹۳) است.



شکل شماره (۱): مدل مفهومی

پیش از آنکه به طرح فرضیات پژوهش پرداخته شود لازم است که سازوکار شکل‌گیری روابط و منطق نظری فرضیات مطرح شود. به‌نظر می‌رسد هر چه سازمان از سرمایه

اجتماعی بیشتری برخوردار باشد، به همان نسبت از طفره‌روی اجتماعی و تنبلی سازمانی کارکنان کاسته خواهد شد و برعکس، کم بودن میزان سرمایه اجتماعی هم بر افزایش طفره‌روی اجتماعی و هم تنبلی سازمانی خواهد انجامد. سرمایه اجتماعی توانایی سازمان‌دهی جمعی مشارکتی و داوطلبانه برای حل مشکلات گروهی و یا عمومی را به حداکثر می‌رساند (امین بیدختی و همکاران، ۱۳۹۶). در حالی که طفره‌روی اجتماعی به معنای در رفتن از کار گروهی و جمعی است که موجب خدشه‌دار شدن کار گروهی و تیمی در سازمان می‌شود (پورصادق، ۱۳۹۶). همچنین افرادی که به دنبال کسب سرمایه اجتماعی بیشتر برای خود هستند و احترام و اعتبار برای آن‌ها در راس هرم خواسته‌هایشان قرار دارد، از هر اقدامی که تهدیدکننده اعتبار و احترام‌شان باشد دوری خواهند کرد. تنبلی سازمانی یکی از این موارد است؛ بنابر یک تعریف پذیرفته شده تنبلی سازمانی به معنای اهمال کارکنان در انجام کارهای خود در قالب‌های جمعی همانند گروه‌های کاری و تیم‌ها است (محمدیاری و همکاران، ۱۳۹۷: ۴). چنین افرادی در تیم‌های کاری از هیچ‌گونه احترام و اعتباری برخوردار نیستند، از این رو بدیهی است افرادی که نزد همکاران خود در گروه‌ها و تیم‌های کاری دارای اعتبار و احترام و سرمایه اجتماعی هستند، تنبلی را به‌عنوان خط قرمز خود می‌پندارند. به علاوه در خصوص ارتباط میان تنبلی سازمانی و طفره‌روی اجتماعی باید گفت که طفره‌روی به معنای اهمال کاری و عدم انجام وظایف در گروه و تیم است (مرتضوی و همکاران، ۱۳۹۰) و تنبلی به معنای کم کاری و انجام ندادن وظایف محوله در سازمان است (هیپ و همکاران، ۲۰۱۵: ۹). همان‌طور که مشاهده می‌شود این دو مفهوم، در حقیقت دو پدیده شبیه به هم هستند که هر دو در انجام ندادن وظایف دارای اشتراک تام می‌باشند. با توجه به مطالب فوق فرضیات پژوهش به شرح ذیل است:

فرضیه اول: سرمایه اجتماعی بر طفره‌روی اجتماعی کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

فرضیه دوم: سرمایه اجتماعی بر تنبلی سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.

فرضیه سوم: تنبلی سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر طفره‌روی اجتماعی دارد.

فرضیه چهارم: تنبلی سازمانی نقش میانجی در تأثیر سرمایه اجتماعی و طفره‌روی اجتماعی کارکنان دارد.

روش تحقیق

پژوهش حاضر از نظر هدف از نوع تحقیقات کاربردی و از حیث روش گردآوری اطلاعات توصیفی پیمایشی می‌باشد. استراتژی پژوهش حاضر در زمره پژوهش‌های کمی و همچنین از حیث روش، دارای ماهیت پژوهشی - توصیفی است. جامعه آماری پژوهش را کارکنان جهاد کشاورزی استان لرستان که تعداد آنها ۴۳۰ نفر می‌باشند، تشکیل داده‌اند. با توجه به اینکه حجم جامعه آماری در این تحقیق محدود و مشخص است از فرمول محاسبه نمونه کوکران، نسبت به تعیین حجم نمونه استفاده شد و براساس آن حجم نمونه در سطح اطمینان ۰/۹۵ برابر ۲۰۲ نفر تعیین و به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند. ابزار گردآوری اطلاعات در این تحقیق پرسشنامه استاندارد ۵۳ سوالی بوده است. پرسشنامه این تحقیق از دو قسمت تشکیل شده بود. قسمت اول، شامل پرسشنامه جمعیت‌شناختی بوده و قسمت دوم، شامل سه پرسشنامه سرمایه اجتماعی، طفره‌روی اجتماعی، تنبلی سازمانی می‌باشد. برای جمع‌آوری اطلاعات درباره سرمایه اجتماعی از پرسشنامه حداد (۱۳۹۵) که شامل سه بعد: شناختی، ساختاری، ارتباطی می‌باشد، استفاده شده است. برای جمع‌آوری اطلاعات درباره طفره‌روی اجتماعی کارکنان از پرسشنامه پورصادق (۱۳۹۶) که شامل بعد: طفره‌روی تلافی‌جویانه، طفره‌روی از ناامیدی، طفره رفتن برای کم‌رنگ کردن، طفره رفتن برای گوشه‌گیری، طفره رفتن برای بالا بردن می‌باشد. استفاده شد. همچنین برای سنجش تنبلی سازمان از پرسشنامه حسین‌پور (۱۳۹۳) که شامل ۷ بعد: وابستگی متقابل در کار، دیده شدن کار، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای، اندازه گروه، بهم پیوستگی یا صمیمیت است، استفاده شد. این پرسشنامه‌ها به‌وسیله طیف پنج امتیازی لیکرت مورد سنجش قرار گرفته است. برای بررسی آزمون فرضیه‌های تحقیق از نرم‌افزارهای spss و smart pls2 بهره گرفته شده است. برای تأیید روایی ابزار اندازه‌گیری از سه نوع روایی ابزار تحت عنوان روایی محتوایی، روایی همگرا و روایی واگرا استفاده شده است. روایی محتوایی به‌وسیله اطمینان از سازگاری بین شاخص‌های اندازه‌گیری و ادبیات موجود ایجاد شده و این روایی توسط نظر

سنجی از اساتید حاصل گشت. روایی همگرا به این اصل برمی‌گردد که شاخص‌های هر سازه با یکدیگر همبستگی میانه‌ای داشته باشند طبق گفته (فورنل و لارکر^۱، ۱۹۸۱) معیار روایی همگرا بودن این است که میانگین واریانس‌های خروجی بیشتر از ۰/۵ باشد. روایی واگرا نیز از طریق مقایسه جذر AVE با همبستگی بین متغیرهای مکنون (جدول ۵) سنجیده شده و برای هر کدام از سازه‌های انعکاسی جذر AVE باید بیشتر از همبستگی آن سازه با سایر حوزه‌ها در مدل باشد (فورنل و لارکر^۲، ۲۰۰۹). همچنین در این پژوهش جهت تعیین پایایی پرسشنامه از دو معیار (ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب) بر طبق نظر فورنل و لارکر (۱۹۸۱) استفاده شده است. با توجه به اینکه ضریب آلفای کرونباخ متغیرها بالاتر از ۰/۷ است می‌توان پایایی پرسشنامه مذکور را مناسب ارزیابی کرد. پایایی مرکب برخلاف آلفای کرونباخ که به‌طور ضمنی فرض می‌کند هر شاخص وزن یکسانی دارد. متکی بر بارهای عاملی حقیقی هر سازه است بنابراین معیار بهتری را برای پایایی ارائه می‌دهد، پایایی مرکب باید مقدار بیشتر از ۰/۷ را بدست آورد تا بیانگر ثبات درونی سازه باشد (فورنل و لارکر، ۱۹۸۱). در جدول ۳ و ۴ نتایج پایایی و روایی ابزار سنجش به‌طور کامل آورده شده‌است.

جدول شماره (۳): روایی همگرا و پایایی ابزار اندازه‌گیری

متغیرهای پژوهش	ضریب میانگین واریانس استخراج شد (AVE)	ضریب میانگین واریانس عاملی	ضریب پایایی مرکب PC>0.7 (CR)	ضریب آلفای کرونباخ
سرمایه اجتماعی	۰/۷۵	-	۰/۹۵	۰/۸۸
سرمایه ساختاری	-	۰/۸۷	-	۰/۷۱
سرمایه ارتباطی	-	۰/۸۹	-	۰/۸۸
سرمایه شناختی	-	۰/۶۵	-	۰/۷۳
طفره‌روی اجتماعی کارکنان	۰/۶۶	-	۰/۸۵	۰/۸۹
طفره‌روی تلافی جویانه	-	۰/۸۳	-	۰/۷۷
طفره‌روی از ناامیدی	-	۰/۷۸	-	۰/۷۷
طفره رفتن برای کم‌رنگ کردن	-	۰/۸۱	-	۰/۸۱

ادامه جدول شماره (۳):

متغیرهای پژوهش	ضریب میانگین واریانس (AVE)	ضریب پایایی مرکب ضریب آلفای کرونباخ	ضریب پایایی مرکب ضریب آلفای کرونباخ
طفره رفتن برای گوشه‌گیری	-	۰/۶۸	۰/۷۶
طفره رفتن برای بالا بردن	-	۰/۷۱	۰/۸۶
تنبلی سازمانی	۰/۵۸	۰/۸۷	۰/۹۵
وابستگی متقابل در کار	-	۰/۸۸	۰/۷۲
دیده شدن وظایف	-	۰/۹۴	۰/۷۸
عدالت توزیعی	-	۰/۹۳	۰/۷۴
عدالت رویه ای	-	۰/۹۴	۰/۷۲
اندازه گروه	-	۰/۵۹	۰/۷۴
به هم پیوستگی یا (صمیمیت اعضا)	-	۰/۹۱	۰/۷۵
تنبلی ادراک شده همکاران	-	۰/۸۴	۰/۷۲

روایی واگرا

روش فورنل و لارکر برای بررسی روایی واگرا ماتریسی را پیشنهاد می‌دهند که قطر اصلی آن حاوی جذر مقادیر AVE مربوط به هریک از متغیرها می‌باشد. که در جدول شماره (۴) نشان داده شده است.

جدول شماره (۴): روایی واگرا به روش فورنل و لارکر

متغیرها	سرمایه اجتماعی	طفره روی اجتماعی کارکنان	تنبلی سازمانی
سرمایه اجتماعی	۰/۸۷		
طفره روی اجتماعی کارکنان	۰/۵۵۳۲۹۲	۰/۸۱	
تنبلی سازمانی	۰/۷۱۲۰۸۵	۰/۷۲۷۳۸۱	۰/۷۶

براساس مطالب عنوان شده و نتایج حاصل از خروجی‌های نرم‌افزار Smart Pls2، جداول ۳ و ۴ نشان‌دهنده آن است که ابزار اندازه‌گیری از روایی (محتوایی، همگرا و واگرا) و پایایی (بار عاملی، ضریب پایایی مرکب، ضریب آلفای کرونباخ) مناسب برخوردارند.

تجزیه و تحلیل داده‌ها

یافته‌های توصیفی

در این پژوهش به منظور آزمون فرضیه‌ها از تکنیک مدل‌سازی معادلات ساختاری و نرم‌افزار smart pls2 و به منظور بررسی متغیرهای جمعیت‌شناختی از نرم‌افزار spss19 استفاده شده است که شرح کامل آن به شکل جدول شماره (۵) است.

جدول شماره (۵): متغیرهای جمعیت‌شناختی

متغیرهای جمعیت‌شناختی	تعداد	درصد
جنسیت		
مرد	۱۳۷	۶۷
زن	۶۵	۳۲
سن		
زیر ۳۰ سال	۳۳	۱۶
۳۱ تا ۴۰ سال	۹۸	۴۸
۴۱ تا ۵۰ سال	۵۴	۲۷
۵۰ به بالا	۱۷	۸
تحصیلات		
دیپلم و پائین‌تر	۲	۱
کاردانی	۱۲	۶
کارشناسی	۷۷	۳۸
کارشناسی ارشد	۹۹	۴۹
دکتر	۱۲	۶
سابقه کاری		
زیر ۵ سال	۵۹	۲۹
۵ تا ۱۰ سال	۴۰	۲۰
۱۱ تا ۲۰ سال	۴۳	۲۱
۲۰ سال به بالا	۶۰	۴۰

۰/۱۱۹

شاخص KMO

قبل از آزمون فرضیه‌ها و تحلیل عاملی تأییدی، آزمون نرمال بودن داده‌ها با بکارگیری آزمون کلموگروف اسمیرنوف اجرا شد، که نتایج این آزمون نشان‌دهنده نرمال بودن داده‌ها تحقیق بود. هم‌چنین معیارهای کیفیت مدل در جدول شماره (۶) نشان داده شده است.

جدول شماره (۶): معیارهای کیفیت مدل

متغیر	R Square	Communality	Redundancy
سرمایه اجتماعی	۰/۳۰۶	۰/۷۵۰	۰/۲۲۰
طفره‌روی اجتماعی کارکنان		۰/۶۶۵	
تنبلی سازمانی	۰/۶۶۷	۰/۵۷۹	۰/۲۵۳
میانگین	۰/۴۸۶	۰/۶۶۴	

برازش کلی مدل

مدل کلی شامل هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری می‌شود و با تأیید برازش آن، بررسی برازش در قالب یک مدل کلی ارزیابی می‌شود.

معیار نیکویی برازش^۱ Gof

توسط این معیار محقق می‌تواند پس از بررسی برازش سنجش اندازه‌گیری و بخش ساختاری مدل کلی پژوهش خود برازش بخش کلی را نیز کنترل نماید. معیار Gof توسط تننهاوس و همکاران^۲ در سال (۲۰۰۴) ابداع گردید و فرمول آن در زیر آورده شده است.

$$GOF = \sqrt{\text{Communities} \times \bar{R}^2}$$

Communality: (مقادیر اشتراکی) از میانگین مجذور بارهای عاملی هر متغیر به دست می‌آید.

Communality: از میانگین مقادیر اشتراکی هر متغیر درون‌زای مدل به دست می‌آید.

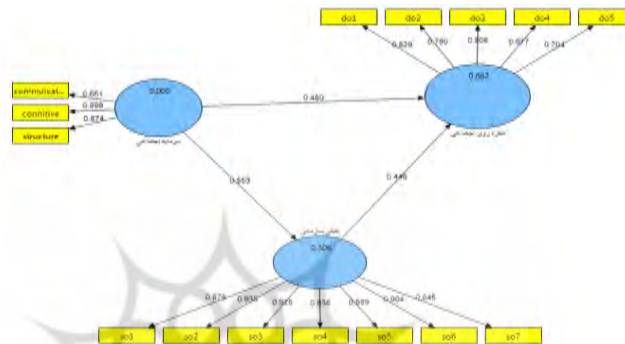
\bar{R}^2 : میانگین مقادیر R Square متغیرهای درون‌زای مدل است.

$$GOF = \sqrt{0/664 \times 0/486} = 0/396$$

1- Gof

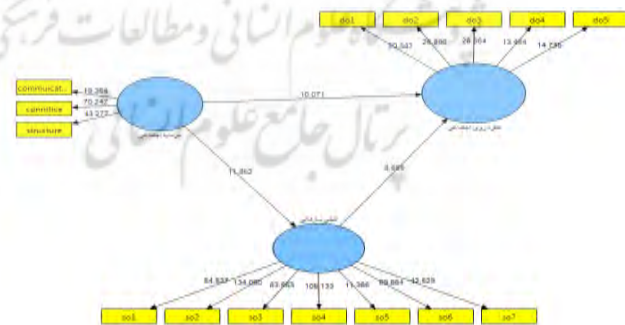
2- Tenenhaus et al

نتیجه حاصل از محاسبه میزان شاخص نیکویی برازش مدل پژوهش حاضر نشان می‌دهد، این مقدار برابر ۰/۴۰ بوده است که نشان‌دهنده برازش خوب مدل مفهومی این پژوهش است.



شکل شماره (۲): ضرایب تعیین و ضرایب مسیر مدل پژوهش

در شکل شماره (۲)، خروجی نرم‌افزار Smart Pls2 بر روی مدل مفهومی پژوهش نشان داده شده است. مقادیر نشان داده شده بر روی خطوط بیانگر ضرایب مسیر و مقادیر درون متغیرها بیانگر ضرایب تعیین هستند. خروجی‌های t آماری مدل مفهومی پژوهش از نرم‌افزار نیز در شکل شماره (۳) نشان داده شده است.



شکل شماره (۳): مقادیر معناداری t آماری پژوهش

آزمون فرضیات

در پژوهش حاضر به منظور آزمون معناداری فرضیات، از تکنیک مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شده. قابل ذکر است که در سطح اطمینان ۰/۹۵ اگر مقدار معناداری t آماری بالای ۱,۹۶ باشد، فرضیه مورد تأیید می‌شود. نتایج به دست آمده از آزمون فرضیات و مدل مفهومی پژوهش در جدول شماره (۷) موجود می‌باشد.

جدول شماره (۷) نتایج آزمون فرضیات پژوهش

عنوان فرضیه	ضریب مسیر	مقدار آماری t	نتیجه
فرضیه ۱: سرمایه اجتماعی بر طفره‌روی اجتماعی کارکنان تأثیر مثبت و معنی‌داری دارد.	۰/۴۸	۱۰/۲	تأیید
فرضیه ۲: سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر تنبلی سازمانی دارد.	۰/۵۵	۱۱/۹	تأیید
فرضیه ۳: تنبلی سازمانی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر طفره‌روی کارکنان دارد.	۰//۴۵	۸/۱۸	تأیید

با توجه به داده‌های جدول شماره (۷) همان گونه که بیان شده است، اگر مقدار t آماری برای یک رابطه و فرضیه بالاتر از ۱/۹۶ باشد، فرضیه تأیید می‌شود و از آنجایی که این مقدار برای تمامی فرضیه‌های موجود در این پژوهش بالاتر از ۱/۹۶ می‌باشد، می‌توان بیان کرد تمامی این فرضیات در سطح اطمینان ۰/۹۵ تأیید شده است. در رابطه با ضرایب مسیر قابل ذکر است که اگر این مقدار مثبت باشد بیانگر تأثیر مثبت و مستقیم بین دو متغیر در هر فرضیه است و اگر دارای علامت منفی باشد نشان‌دهنده تأثیر منفی است که در پژوهش تمامی ضرایب مسیر دارای علامت مثبت می‌باشند و بزرگی ضریب مسیر نیز نشان‌دهنده شدت تأثیر و رابطه بین دو متغیر در هر فرضیه است.

نتایج آزمون سوبل

در رابطه با تصمیم‌گیری در خصوص فرضیه چهارم پژوهش، یعنی میانجی بودن تنبلی سازمانی نقش میانجی در تأثیر سرمایه اجتماعی بر طفره‌روی اجتماعی کارکنان از آزمون سوبل استفاده می‌شود. با توجه به ضرایب استاندارد شده مسیر در شکل ۲، سرمایه اجتماعی

به میزان ۰/۴۸ درصد طفره‌روی اجتماعی کارکنان را به‌طور مستقیم تبیین می‌کند. تنبلی سازمانی نیز به میزان ۰/۵۵ از تغییرات طفره‌روی اجتماعی کارکنان را به‌طور مستقیم تبیین می‌کند. با احتساب موارد یاد شده می‌توان اذهان داشت سرمایه اجتماعی از طریق تنبلی سازمانی به میزان $0/247 = (0/45 \times 0/55)$ بر طفره‌روی اجتماعی کارکنان تأثیر دارد. در رابطه با سنجش معناداری تأثیر میانجی یک متغیر در رابطه بین دو متغیر از آزمون سوبل استفاده می‌شود. در آزمون سوبل مقدار z-value از طریق رابطه زیر به‌دست می‌آید که در صورت بیشتر شدن قدر مطلق این مقدار از ۱/۹۶ می‌توان در سطح اطمینان ۰/۹۵ درصد، معنادار بودن تأثیر میانجی یک متغیر را تأیید کرد.

$$Z - Value = \frac{a \times b}{\sqrt{(b^2 \times s_a^2) + (a^2 \times s_b^2) + (s_a^2 \times s_b^2)}}$$

در این رابطه a مقدار ضریب مسیر میان متغیر مستقل و میانجی، b مقدار ضریب مسیر میان متغیر میانجی و وابسته، s_a خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر مستقل. و میانجی و s_b خطای استاندارد مربوط به مسیر میان متغیر میانجی و وابسته می‌باشد. مقادیر مربوط به a، b، s_a ، s_b . به ترتیب برابر با ۰/۴۵، ۰/۵۵، ۰/۰۵۳، ۰/۰۲۵ می‌باشد. با قرار دادن اعداد در فرمول مقدار معناداری ۱/۹۶ به‌دست می‌آید. با توجه به اینکه قدم‌مطلق Z-Value حاصل از آزمون سوبل بیشتر از ۱/۹۶ است. می‌توان اظهار کرد که تأثیر متغیر میانجی تنبلی سازمانی در رابطه میان سرمایه اجتماعی و طفره‌روی اجتماعی کارکنان معنادار می‌باشد.

بحث و نتیجه‌گیری

تحلیل وضعیت سرمایه اجتماعی در هر جامعه امری ضروری و حائز اهمیت است، زیرا سرمایه اجتماعی برای فهم این مطلب که چگونه عناصر اجتماعی می‌توانند عملکرد افراد را در زمینه دستیابی به اهداف متفاوت تقویت کنند، مفید است (لین، ۲۰۰۸: ۳۶). در غیاب سرمایه اجتماعی، سایر سرمایه‌ها اثربخشی خود را از دست خواهند داد و پیمودن راه‌های توسعه و تکامل فرهنگی و اقتصادی دشوار می‌شود (حداد، ۱۳۹۵: ۱۴). سرمایه اجتماعی را

می‌توان حاصل پدیده‌هایی هم‌چون، اعتماد متقابل، تعامل اجتماعی، گروه‌های اجتماعی، هویت جمعی و گروهی، احساس وجود تصویری مشترک از آینده و کار گروهی در یک سیستم اجتماعی دانست (جوان‌پور و همکاران، ۱۳۹۶: ۱۹). همان‌طور که مشاهده می‌شود سرمایه اجتماعی برای انجام کار گروهی و ایجاد تشریک مساعی پیش‌برنده در سازمان امری ضروری تلقی می‌شود. حال آن‌که مفهوم طفره‌روی اجتماعی کارکنان به معنای تمایل افراد برای استفاده کمتر از توان خود در دستیابی به اهداف سازمان در هنگام مشارکت در کار گروهی است (گو و لیم، ۲۰۱۴: ۵). سرمایه اجتماعی و به‌طور مشخص، اعتماد و احترام متقابل میان اعضای یک سازمان، موجب کاهش تنبلی سازمانی شده و از این طریق طفره‌روی اجتماعی کارکنان را به حداقل می‌رساند. در سازمانی که آکنده به فضای احترام و اعتماد متقابل باشد و فضای کار گروهی و مشترک به بهترین نحو فراهم شده باشد، تنبلی جایی ندارد و طفره‌روی اجتماعی کارکنان کاهش می‌یابد. از این رو پژوهش حاضر با هدف بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر طفره‌روی اجتماعی کارکنان با نقش میانجی تنبلی سازمانی انجام شد.

نتایج حاصل از آزمون فرضیات پژوهش حاکی از آن است که در سطح اطمینان ۹۵ درصد سرمایه اجتماعی تأثیر مثبت و معنی‌داری بر طفره‌روی اجتماعی کارکنان و تنبلی سازمانی دارد. نتایج حاصل از آزمون فرضیات پژوهش با پژوهش روحانی و فرهادی نژاد (۱۳۹۴) هم‌خوانی دارد. وجه تشابه آزمون فرضیات با نتایج پژوهش روحانی و فرهادی نژاد (۱۳۹۴) در آن است که هر دو پژوهش روابط انسانی را در طفره‌روی اجتماعی کارکنان موثر می‌دانند. هم‌چنین نتایج پژوهش حاکی از آن است که از میان انواع طفره‌روی اجتماعی، طفره‌روی تلافی‌جویانه به‌عنوان موثرترین حالت طفره‌روی اجتماعی شناخته شده است. پس از آن به ترتیب طفره‌روی از روی ناامیدی، طفره‌روی برای کم‌رنگ شدن و طفره‌روی برای گوشه‌گیری از مهم‌ترین انواع طفره‌روی اجتماعی هستند. با توجه به نتایج این بخش از پژوهش می‌توان گفت که سرمایه اجتماعی و احترام و اعتماد متقابل میان کارکنان سازمان منجر به رشد شبکه روابط دوستانه و صمیمانه بین آنان خواهد شد که از این طریق حس نوع دوستی و همدلی کارکنان برانگیخته شده و موجب کاهش تنبلی و طفره‌روی اجتماعی می‌شود. هم‌چنین به‌صورت بالعکس چنانچه مدیران سازمان‌ها به این امر توجه

نداشته باشند، تأثیرات مخربی بر ارتباطات موثر، سرمایه اجتماعی و احترام و اعتماد متقابل وارد خواهد شد که نتیجه این امر، شبکه روابط کوچک و بسته کارکنان و از بین رفتن احساس همدلی و نوع دوستی و به تبع آن شکل‌گیری رفتارهای مخرب از جمله تنبلی عامدانه و طفره‌روی اجتماعی خواهد بود. علاوه بر آنچه گفته شد، نتایج پژوهش حاکی از آن است که تنبلی سازمانی نقش متغیر میانجی در تأثیر سرمایه اجتماعی بر طفره‌روی اجتماعی کارکنان دارد. همچنین نتایج پژوهش بیانگر آن است که به ترتیب سرمایه اجتماعی ارتباطی و ساختاری دارای بیشترین تأثیر بر طفره‌روی اجتماعی کارکنان و سرمایه اجتماعی شناختی کمترین تأثیر را بر طفره‌روی اجتماعی کارکنان دارد. به علاوه، باید اذعان داشت که با توجه به متغیرهای اصلی پژوهش همانند طفره‌روی اجتماعی و تنبلی سازمانی، متغیرهای جمعیت‌شناختی نمونه به‌عنوان یک عنصر مهم و تأثیرگذار در آزمون مدل و نتایج پژوهش قلمداد می‌شوند. از این رو لازم است تا این دو متغیر، از نظر ویژگی‌های جمعیت شناختی مورد بررسی قرار گیرند. در خصوص متغیر جنسیت و اثرگذاری آن بر طفره‌روی اجتماعی کارکنان، نتایج پژوهش حاکی از آن است که میزان طفره‌روی اجتماعی مردان نسبت زنان بیشتر است. آزمون تی برای طفره‌روی اجتماعی مردان دارای مقدار $3/87$ و برای زنان دارای مقدار $3/65$ بود که نشان از طفره‌روی بیشتر مردان نسبت به زنان دارد. همچنین در خصوص متغیر سابقه کاری باید عنوان داشت که هر چه سابقه کاری افراد بالاتر می‌رود، طفره‌روی اجتماعی افراد کمتر می‌شود. از این رو می‌توان این چنین گفت که سابقه کاری افراد با طفره‌روی اجتماعی رابطه معکوس دارد. در ارتباط با متغیر تنبلی سازمانی نیز لازم به ذکر است که با توجه به نتایج آزمون تی که برای مردان برابر با $3/71$ و برای زنان برابر با $3/42$ بود، باید گفت که میزان تنبلی سازمانی در بین مردان بیشتر از زنان است. در ارتباط با متغیر سابقه کاری نیز باید اشاره کرد که هرچه سابقه کاری افراد بیشتر می‌شود، تنبلی سازمانی نیز افزایش می‌یابد. در این باره، تنبلی سازمانی با سابقه کاری افراد رابطه مستقیم دارد. دلیل این امر می‌تواند آن باشد که افراد جوان انگیزه و تلاش بالاتری از خود نشان می‌دهند تا افراد سالخورده که سال‌ها در سازمان بوده‌اند. در ارتباط با متغیر تحصیلات نیز باید گفت که هرچه تحصیلات افراد بالاتر بود، تمایل به طفره‌روی اجتماعی و تنبلی سازمانی نیز کمتر می‌شود. از این رو میزان تحصیلات کارکنان با طفره‌روی اجتماعی

و تنبلی سازمانی ارتباط معکوس دارد. در زمینه نوآوری پژوهش حاضر باید عنوان کرد با توجه به مرور ادبیات، پژوهشی یافت نشد که تأثیر سرمایه اجتماعی بر طفره‌روی اجتماعی کارکنان را با توجه به تنبلی سازمانی بررسی کرده باشد. از این رو بینش نظری جدید این پژوهش را می‌توان به این صورت بیان کرد که سرمایه اجتماعی موجب کاهش تنبلی سازمانی شده و از این طریق طفره‌روی اجتماعی کارکنان را به حداقل می‌رساند.

پیشنهادات

- نتایج پژوهش بیانگر آن است که سرمایه اجتماعی عامل مهمی در کاهش تنبلی و طفره‌روی اجتماعی می‌باشد. از این رو پیشنهاد می‌شود که مدیران سازمان‌ها عنایت و التفات ویژه‌ای به ارتباطات کارکنان با یکدیگر داشته باشند تا با ایجاد فضای مملو از اعتماد و احترام متقابل، سرمایه اجتماعی را برای سازمان خود به ارمغان آورند.
- برای ایجاد سرمایه اجتماعی در سازمان، ارتباطات موثر و ایجاد فضای نوع دوستی و همدلی و دوری از تضاد، تعارض و تنش نقش بسیار مهمی دارد. از این رو پیشنهاد می‌شود که مدیران از فعالیت‌ها و تصمیمات تعارض‌آفرین و تنش‌زا احتراز نموده و جو دوستی و صمیمیت را در سازمان ایجاد نمایند.
- شرط لازم دیگر برای بهبود سرمایه اجتماعی و متعاقباً کاهش تنبلی و طفره‌روی اجتماعی، ایجاد روابط گرم و دوستانه، گسترش انسجام اجتماعی و مشارکت اجتماعی است. لذا رفتار مدیران سازمان، خود الگویی برای کارکنان است که اگر مبنای آن دوستی و صمیمیت با زیردستان باشد، می‌تواند فضایی آکنده از احترام و اعتماد و سرمایه اجتماعی ایجاد نماید.
- یک از مهم‌ترین عواملی که سرمایه اجتماعی و حس احترام و اعتماد متقابل را با تهدید مواجه می‌سازد، تعارض و تنش است. با توجه به مرور ادبیات تضاد و تعارض و برای کاهش تنش در سازمان پیشنهاد می‌شود که مدیران برای رفع تعارض‌های سازمانی و بهبود حس احترام و اعتماد متقابل و متعاقباً کاهش تنبلی و طفره‌روی اجتماعی، استراتژی‌های رفع تعارض را به صورت همکاری، مصالحه و سازش تدوین کنند و از استراتژی‌های اجتناب و رقابت دوری کنند.

پیشنهادات پژوهش‌های آتی

بررسی عوامل ایجاد گرایش به طفره‌روی اجتماعی در کار و رابطه آن با عملکرد سازمانی که معمولاً به‌عنوان هدف اصلی سازمان‌ها مطرح می‌شود.

پیشنهاد می‌شود عوامل ایجادکننده تنبلی سازمانی در بسترهای پژوهشی متفاوت مورد تحقیق و بررسی قرار گیرد.



منابع

- آقا تهرانی، مرتضی (۱۳۸۳) *اهمال کاری: بررسی علل و راهکارهای درمان*، قم، موسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
- امین بیدختی، علی اکبر؛ حسین زاده، مهدی؛ علیجانی، رسول؛ بلوچی، حسین؛ نعمت‌الهی، مجید (۱۳۹۶) پیش‌بینی اهمال کاری کارکنان فرماندهی انتظامی شرق تهران بر مبنای سرمایه اجتماعی با نقش واسطه‌ای فرسودگی شغلی. *فصلنامه توسعه سازمانی پلیس*، شماره ۵۹، ۱۳۷-۱۱۹.
- اعتمادی، منال، غفاری، محسن، خراسانی، الهه (۱۳۹۳) طفره‌روی اجتماعی و عدالت سازمانی، *فصلنامه بهداشت و تحقیقات بهداشتی*، ۱۲(۴)، ۹۵-۱۰۶.
- بلس، ادوانس (۱۳۸۶) *روان‌شناسی تنبلی*، مهدی قرجه‌داغی، تهران، دایره چاپ هشتم.
- برجسته فیروزآباد، مهدی؛ دامغانیان، حسین؛ جمشیدی، لاله (۱۳۹۱) بررسی رابطه بین پیروی سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*، دانشگاه سمنان.
- پورصادق، ناصر (۱۳۹۶) بررسی تأثیر دینداری بر طفره‌روی سازمانی کارکنان، *فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات بین‌راهبردی بین‌رشته‌ای دانش راهبردی*، ۷(۲۹)، ۲۸-۷.
- جهانشاهی، الهه؛ اکبری، محسن؛ ابراهیم‌پور، مصطفی (۱۳۹۴) بررسی تأثیر عدالت سازمانی درک شده بر طفره‌روی اجتماعی، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*، دانشگاه گیلان.
- جوادی یگانه، محمدرضا؛ فاطمی امین، زینب؛ فولادیان، مجید (۱۳۹۰) بررسی تطبیقی شاخص‌های تنبلی در ایران و کشورهای جهان و برخی راه‌حل‌های آن، *فصلنامه راهبرد فرهنگ*، شماره دوازدهم و سیزدهم، ۱۱۱-۱۳۴.
- جوان‌پور، محمدعلی؛ گرجی دوز، سمیه؛ سبحانی، عبدالرضا (۱۳۹۶) تحلیلی بر سرمایه اجتماعی در سازمان. *فصلنامه مطالعات مدیریت و حسابداری*، ۳(۴)، ۱۲۵-۱۰۸.
- چیت‌سازیان، علیرضا؛ مرتضوی، سعید (۱۳۸۹) بررسی عوامل موثر بر پدیده (طفره‌روی اجتماعی) در فعالیت‌های گروهی مورد مطالعه: گروه‌های مطالعاتی دانشجویی دانشگاه امام صادق، *فصلنامه اندیشه مدیریت راهبردی*، ۴(۱)، ۱۸۰-۱۶۱.
- حداد، نازنین؛ درویش، حسن؛ حسن‌زاده، علیرضا (۱۳۹۵) بررسی رابطه سرمایه اجتماعی با سرمایه فکری سازمان و رضایت شغلی در سازمان تأمین اجتماعی استان فارس، *پایان‌نامه کارشناسی ارشد*، دانشگاه پیام نور.

- حمیدی، محمد؛ شیری، طهمورث (۱۳۹۵) تأثیر سرمایه اجتماعی بر رفتار سازمانی کارکنان (مطالعه موردی: بانک سپه)، *پایان نامه کارشناسی ارشد، گرایش: جامعه‌شناسی*، دانشگاه آزاد واحد تهران مرکزی.
- دیهیم پور، مهدی؛ میاندراری، کمال؛ نجاری، رضا؛ عابدی جعفری، حسن (۱۳۹۷) تأثیر شفافیت سازمانی بر مدیریت ترومای سازمانی با میانجی‌گری سرمایه اجتماعی، *فصلنامه مدیریت سرمایه اجتماعی*، ۵(۳)، ۳۶۳-۳۳۷.
- رضایی منش، بهرور؛ عادل، راحیل؛ بهرامی، داود؛ زندی، فیروز (۱۳۹۱) رابطه رهبری تحول آفرین و سرمایه اجتماعی در کسب و کارهای کوچک، *فصلنامه علمی پژوهشی مطالعات مدیریت (بهبود و تحول)*، ۲۲(۶۹)، ۱۷۰-۱۵۱.
- سام خانیانی، راضیه؛ آهنگران، جعفر؛ رضایی منش، بهرور (۱۳۹۱) رابطه رفتار شهروندی سازمانی با طفره‌روی سازمانی: *پایان نامه کارشناسی ارشد*.
- سبک‌رو، مهدی؛ ابراهیم‌زاده پزشکی، رضا؛ براهیمی، نگار؛ حق بین، عالیہ (۱۳۹۶) بررسی تأثیر عدالت سازمانی ادراک شده بر طفره‌روی اجتماعی، *مجله دانشکده پیراپزشکی*، ۱۲(۲)، ۸۰.
- سلیمانی حمید، سارا؛ عزیز گرد؛ امینی مهر (۱۳۹۶) بررسی تأثیر سرمایه اجتماعی بر مدیریت دانش با نقش میانجی‌گری سرمایه فکری، *پایان نامه کارشناسی ارشد*، دانشگاه تهران غرب.
- فضائلی، احمد، (۱۳۹۲) جایگاه جهانی ایران از نظر تنبلی اجتماعی، *راهبرد فرهنگ*، ۲۱(۱)، ۵۷-۷۷.
- قنبری، سیروس؛ همتی، مدینه (۱۳۹۵) بررسی رابطه بین سرمایه اجتماعی با عملکرد شغلی کارکنان دانشگاه بوعلی سینا، *فصلنامه آموزش عالی*، دوره جدید، ۹(۳۵)، ۱۱۵-۱۳۳.
- محمدیاری، زهره؛ سپهوند، رضا؛ وحدتی، حجت؛ موسوی، سیدنجم‌الدین (۱۳۹۷) نقش کارکنان نامرئی بر تنبلی سازمان در سازمان‌های دولتی، *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی دانشگاه امام حسین (ع)*، ۱۰(۱)، ۷۵-۵۱.
- مرتضوی، سید؛ حکیمی، حسن؛ سودی، نعمت‌الله؛ قلی‌زاده، رضا (۱۳۹۰) بررسی تأثیر ادراک از عدالت و اعتماد بر طفره رفتن اجتماعی تیم‌ها در تسهیم دانش، *پژوهشنامه مدیریت اجرایی*، ۳(۵).
- محمدحسین پور، فاطمه؛ اسکندری، حسین؛ عباس‌پور، حسین (۱۳۸۹) بررسی رابطه رفتار شهروندی و تنبلی اجتماعی در کارشناسان شرکت آلومینیوم المهدی، *پایان نامه کارشناسی ارشد*، دانشگاه علامه طباطبایی.

- محمد حسین پور، فاطمه؛ اسکندری، حسین؛ عباس پور، عباس (۱۳۹۳) بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و تنبلی اجتماعی کارکنان، *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۶(۱۹)، ۳۸-۲۴.
- Aiello, John R; Kolb, Kathryn J. (1995) Electronic Performance Monitoring and Social Context: Impact on Productivity and Stress, *Journal of Applied Psychology*, Washington: Vol. 80, ISS. 3.
- Bartis, S.; Szymanski, K. & Harkinns, S.G. (1988) Evaluation and Performance: A Two- Edged Knife, *Personality and Social Psychology Bulletin*, 14.
- Blackman,D;Handerson,S(2005) *Why learning organizations do not transform,the learningorganization*, vol.12,No1, pp: 42-56.
- Comer, Debra R. (1995) *A Model of Social Loafing in Real Work Groups*, *Human Relations*, Vol. 48.
- Bhagavatula, S., Elfring, T., Van Tilburg, A., & Van De Bunt, G.G. (2010) Howsocialandhumancapital influence opportunity recognition and resource mobilization inIndia'shand loomin dustry.*Journal of Business Venturing*, 25(3), 245-260.
- Fukuyama, F. (1995) *Trust: the social virtues and the creation prosperity*, *New York: Free Press*.
- Greenberg, Jerald & Robert, Baran (1997) *Behavior in Organization, Rentice Ha*.
- Gancis, P. (2002) *Social capital at World Bank: strategic and operational Implications of the oncept, social development strategy*, World Bank.
- Goh, P.C and Lim, K.P. "Disclosing intellectual capital in companyannual reports Evidence from Malaysia", *Journal of Intellectual Capital*, 2014, Vol. 5, No. 3, 5-8.
- Hipp, L., & Christopher J. Anderson. (2015) Laziness or liberation? Labor market policiesand workers' attitudes toward employment flexibility, *International journal of socialwelfare*. 26 (4): 287-296.
- Harkins, Stephen G, Szymanski, Kate (1989) Social Loafing and Group Evaluation, *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.56, ISS6.
- Heller, Deanna M. (1997) Cultural Diversity and Team Performance: Testing for Social Loafing Effects, *Dissertation, University of NorthTexas*, Texas.

- Goh, P.C and Lim, K.P. (2014) Disclosing intellectual capital in company annual reports Evidence from Malaysia, *Journal of Intellectual Capital*, 5(3), 5-8.
- Karau, J.S. and Williams, K. (1993) Social loafing: A Meta-Analytic Review and Theoretical Integration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 681-706.
- Lin, T. & Huang, C. (2009) "understanding social loafing in knowledge applications"; *Explications and Applications*, Vol.36, 6156-6163.
- Luo, Z., Qu, H. & Marnburg, E. (2013) Justice perceptions and drives of hotel employees' social loafing behaviour, *International Journal of Hospitality Management*, Vol.33, 459-464
- Latane, B., Williams, K. & Harkins, S. (1979) "many hands make light the work: the causes and consequences of social loafing". Vol.37, No.6, 822-832.
- Latane, Bibb & Williams, Kipling & Stephen Harkins (1979) *Psychology Today, New York*: Vol.13, ISS5.
- Price, Kenneth H. (1987) "Decision Responsibility, Task Responsibility, Individual Decision Processes". *Human Decision Processes. New York*: Vol. 40, ISS 3.
- Schlenker, Barry & Michael F Weigold (1992) "Interpersonal Processes Involving Impression Regulation and Management". *Annual Review of Psychology. Palo Alto*: Vol. 43.
- Shepperd, James A, Wright, Rex A. (1989) Individual Contributions to a Collective Effort: An Incentive Analysis. *Personality and Social Psychology Bulletin. Thousand Oaks*: Vol. 15, ISS 2.
- Stohl, Cynthia & Susan E Schell (1991) A Communication-Based Model of a Small-Group Dysfunction", *Management Communication Quarterly*: Vol. 5.
- Szymanski, Kate; Harkins, Stephen G. (1987) Social Loafing and Self-Evaluation with a Social Standard, *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 53, ISS 5.
- Marcus Stromgren (2017) Social capital in healthcare A resource for sustainable engagement in organizational improvement work, KTH Royal Institute

- of Technology. *Technology and Health Unit of Ergonomics SE-141 57 Huddinge, Sweden.*
- Meydan, C., Kahraman, C. & Basar, U. (2014) social loafing and impression management in an organizational context. *International Review of Management and Marketing* Vol. 4, No. 3, 2014, 201-206.
- Szymanski, Kate; Harkins, Stephen G. (1992) *Self-Evaluation and Creativity, Personality and Social Psychology Bulletin*. Vol.18, ISS 3.
- Vincent, K. (2013) The Pursuit of Laziness: An Idle Interpretation of the Enlightenment. *The European Legacy: Toward New Paradigms*, 18(4), 531-532.
- Yang, Shu- Chen; Forn, Cheng-Kiang (2009) *Social Capital, Behavioural Control, and Tacit Knowledge Sharing A multi-Informant Design*. *International Journal of Information Management*, Vol. 29 (2009), 210-218.
- zymanski, Kate; Harkins, Stephen G. (1993) The Effect of Experimenter Evaluation on Self-Evaluation within the Social Loafing Paradigm, *Journal of Experimental Social Psychology*. Vol. 29, ISS 3.