

## ارزیابی رابطه‌ی بین شخصیت کاریزماتیک و ارتباط آن با تنبلی اجتماعی در کارکنان آموزش و پرورش شهرستان لردگان

زهرا شمس‌ارمندی

کارشناسی علوم تربیتی، گرایش مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی

---

### چکیده

این پژوهش با هدف ارزیابی رابطه‌ی بین شخصیت کاریزماتیک و ارتباط آن با تنبلی اجتماعی در کارکنان آموزش و پرورش شهرستان لردگان انجام گردید. پژوهش توصیفی از نوع همبستگی بود و جامعه آماری پژوهش حاضر را کارکنان اداره آموزش و پرورش استان چهارمحال و بختیاری تشکیل دادند و نمونه آماری تعداد ۱۶۰ کارمند به روش سرشماری انتخاب گردید. در این پژوهش از سه پرسشنامه، پرسشنامه تنبلی اجتماعی شغلی تقی زاده و علی بخشی (۱۴۰۱)، پرسشنامه سنجش صفت‌های پنج‌گانه شخصیتی مک کری و کاستا (۱۹۹۲) و پرسشنامه هوش فرهنگی آنگ و همکاران (۲۰۰۴) استفاده شد. روش آماری پژوهش همبستگی پیرسون و رگرسیون گام به گام بوده است. بین شخصیت کاریزماتیک با تنبلی اجتماعی در کارکنان رابطه منفی معناداری در سطح ۰/۰۱ وجود دارد و بین ویژگی‌های شخصیتی نتایج نشان داد شخصیت کاریزماتیک برون‌گرایی، گشودگی به تجربه، سازگاری و وجدانی بودن و همچنین هوش فرهنگی روان‌رنجوری با تنبلی اجتماعی در کارکنان رابطه مثبت معناداری در سطح ۰/۰۱ وجود دارد، همچنین متغیر هوش فرهنگی و ویژگی روان‌رنجوری و ویژگی سازگاری توانستند تنبلی اجتماعی در کارکنان را پیش‌بینی کنند. به طور کلی نتایج پژوهش حاضر تأکیدی بر نقش مهم ویژگی‌های شخصیتی و ابعاد فرهنگی اجتماعی در میزان تنبلی اجتماعی کارکنان دارد.

**کلمات کلیدی:** کاریزماتیک، هوش فرهنگی، تنبلی اجتماعی، کارکنان.

---

## مقدمه

به‌تازگی تنبلی اجتماعی<sup>۱</sup>، به شکل جدی به مباحث فرهنگی، روان‌شناسی و جامعه‌شناسی وارد شده است (محمودزاده، علی زادهگان و مبارکی، ۱۳۹۷) و این معضل اجتماعی، آسیب‌های متعدد و پیامدهای منفی را برای فرد و اجتماع در کوتاه‌مدت و درازمدت به وجود می‌آورد (ارجمندنیا، ۱۳۸۸). تنبلی به معنای تن‌پروری، بیکاری، کاهلی، اهمال و سستی به کار رفته است (شریف<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸). تنبلی یا سستی (فتور) از نظر لغوی به دو معنی استفاده می‌شود: دست‌کشیدن پس از استمرار در کاری یا سکون بعد از حرکت و جنبش یا کسالت، بی‌حالی، سستی و تنبلی پس از شادابی و کوشش (محمدحسین پور، اسکندری و عباس پور، ۱۳۹۳). لاتان و همکارانش، اصطلاح تنبلی اجتماعی را در سال ۱۹۷۹ برگزیدند و آنها تنبلی اجتماعی را در مقابل «تلاشگری اجتماعی» قرار دادند و معتقد بودند انسان‌ها در فرهنگ‌های مختلف از نظر میزان ابتلا به تنبلی اجتماعی با یکدیگر تفاوت دارند (تیاگی<sup>۳</sup>، ۲۰۱۵). فرهنگ‌های فردگرا، فرهنگ‌هایی هستند که آدم‌های تنبل‌تری را پرورش می‌دهند و فرهنگ‌های جمع‌گرا فرهنگ‌هایی هستند که آدم‌های تلاشگری را پرورش می‌دهند (ریچ، اونز، جانسن و کاپوت<sup>۴</sup>، ۲۰۱۴).

ویژگی‌های شخصیت<sup>۵</sup> عبارت است از الگوی نسبتاً پایدار صفات، گرایش‌ها یا ویژگی‌هایی که تا اندازه‌های به رفتار افراد دوام می‌بخشد (محمدحسین پور، اسکندری و عباس پور، ۱۳۹۳). در مورد ابعاد شخصیتی افراد، دانشمندان نظرات گوناگون و تقسیم‌بندی‌های مختلفی را ارائه داده‌اند. آیزنک<sup>۶</sup> (۱۹۴۵) سه عامل برتر کلی یا ابعاد شخصیت را به دست آورد که شامل برون‌گرایی<sup>۷</sup>، روان‌رنجورخویی<sup>۸</sup> و روان‌پیش‌خویی<sup>۹</sup> است. مک کری و کاستا (۱۹۹۱) پنج عامل را به عنوان تمایلاتی مبنایی که زمینه‌زیستی دارد، معرفی کرده‌اند این تمایلات اساسی، آمادگی‌های عمل و احساس به نحوی خاص است و به طور مستقیم تحت تأثیر محیط قرار ندارند (تیاگی<sup>۱۰</sup>، ۲۰۱۵).

پیترسون<sup>۱۱</sup> (۲۰۰۴) هوش فرهنگی را به عنوان یک قابلیت فردی برای درک، تفسیر و اقدام اثربخش در موقعیت‌هایی مطرح شده که از تنوع فرهنگی برخوردارند و با آن دسته از مفاهیم مرتبط با هوش سازگار است که هوش را بیشتر یک توانایی شناختی می‌دانند. به نظر می‌رسد فرهنگ می‌تواند نقش مهمی در انطباق با محیط اجتماعی و در نتیجه ادراک بهزیستی و سلامت روان باشد (جوادی یگانه، فاطمی و فولادیان، ۱۳۸۹). قابلیت یادگیری الگوهای جدید در تعاملات فرهنگی و ارائه پاسخ‌های رفتاری صحیح به الگوها می‌باشد (فولادیان و فاطمی، ۱۳۹۶). با توجه به مطالب فوق هدف از انجام این پژوهش تعیین رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و هوش فرهنگی با تنبلی اجتماعی در کارکنان بود.

---

1. Social Loafing

2. Sherif

3. Tyagi

4. Rich, Owens, Johnson, Mines, and Capote

5. personality traits

6. Aizenk

7. Extraversion

8. Neuroticism

9. Psychoticism

10. Tyagi

11. Peterson

## بیان مسأله

تنبلی اجتماعی گاه محصول تنبلی افراد جامعه و برآیند تنبلی آنها است (لین<sup>۱</sup>، ۲۰۰۸). یعنی وقتی کثیری از افراد، بی عمل و لذت طلب هستند، در سطح جامعه نیز این فرایند مشاهده می شود (داودی و فرناش، ۱۳۹۱). این نوع از تنبلی، پیامدهای مانند پایین بودن سطح بهره وری اداری، عدم اقبال به کار طولانی مدت و سخت، از این نمونه است (هال و بوزل<sup>۲</sup>، ۲۰۱۳). اما بعد دیگر تنبلی اجتماعی حالتی است که اثر ناشی از نظام های وابستگی است، یعنی افراد سطح فردی رفتاری نسبتا مطلوب دارند، اما این رفتار در سطح جمعی به نتیجه مطلوب منتج نمی شود. دلیل آن هم ناهماهنگی در سطح نهادهای اجتماعی است (پیزون و فری<sup>۳</sup>، ۲۰۰۸). در تنبلی اجتماعی با موقعیتی روبه‌رو هستیم که گروه، تضعیف رفتار شخص را سبب می‌شود (چیشیر و آنتین<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰). به عبارت دیگر، فرد در گروه، تلاش کمتری از خود نشان می‌دهد؛ درحالی که فرد در موقعیت‌های انفرادی این بی‌حرکی را از خود نشان نمی‌دهند (رویدنک<sup>۵</sup>، ۲۰۱۱). در کلی‌ترین برداشت، تنبلی را با فقر حرکتی مترادف می‌دانند. فردی تنبل است که هیچ رغبت و اشتیاقی به تحرک و جنب‌وجوش ندارد و از پویایی و جست‌وخیز می‌گریزد (هان و تان<sup>۶</sup>، ۲۰۰۸). در جامعه‌ای که تنبلی رخنه می‌کند، افراد آن، برای انجام امور کوچک و بزرگ در زندگی شخصی و مناسبات اجتماعی و عمومی همیشه کار امروز را به فردا می‌اندازند (اوکانر و وین<sup>۷</sup>، ۲۰۱۷). تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری را به دیگران واگذار می‌کنند، تغییر و تحولی که آرزو می‌کنند بدون کوچک‌ترین اقدامی از دیگران انتظار می‌کشند و برای هر انتخابی تعلل می‌ورزند (جوادی یگانه، فاطمی و فولادیان، ۱۳۸۹). در مجموع، سه تعبیر از تنبلی اجتماعی در ادبیات تنبلی وجود دارد. در تعبیر اول، تنبلی اجتماعی به وضعیتی گفته می‌شود که فرد در کار گروهی از کارکردن و تلاش برای رسیدن به اهداف گروهی طفره می‌رود (کله و اندرسون<sup>۸</sup>، ۲۰۰۷). در تعبیر دوم، تنبلی اجتماعی را معادل کرختی اجتماعی در نظر می‌گیرند. در این وضعیت فرد با طرفداری از وضعیت موجود در مقابل تغییر مقاومت می‌کند (جوادی یگانه و همکاران، ۱۳۸۹) و در تعبیر سوم ما با تن‌پروری اجتماعی مواجه هستیم که در آن فرد، سکون را به تحرک ترجیح می‌دهد (کردی و ناستی زایی، ۱۳۹۵). برخی مطالعات مانند محمودزاده، علی زادهگان و مبارکی، (۱۳۹۷) و زیایی و همکاران، (۲۰۱۵) به نقش ابعاد سطح بالاتر مانند ابعاد شخصیتی، وظیفه‌شناسی، برون‌گرایی و توافق‌پذیری در میزان تنبلی اجتماعی اشاره داشته‌اند.

مدل پنج‌عاملی، شخصیت افراد را به پنج بعد روان‌رنجور خوبی (تمایل افراد به تجربه اضطراب، تنش، خصومت، کم‌رویی، تفکر غیرمنطقی، افسردگی و عزت نفس پایین)، برون‌گرایی (تمایل فرد به معطوف ساختن توجه و انرژی خویش به دنیای بیرون از خود، توجه به اشخاص دیگر و لذت بردن از داشتن تعامل با سایرین)، تجربه‌پذیری (جست‌وجوی فعال فرد برای بهره‌گیری از تجارب دیگران و کشش فرد به کنجکاوی، عشق به هنر، تخیل، روشن‌فکری و نوآوری)، همسازی (گرایش افراد برای احترام گذاشتن به دیگران داشتن توافق و هماهنگی زیاد با آنها) و وظیفه‌شناسی (توانایی فرد در سازماندهی، پایداری، کنترل و انگیزش در رفتارهای هدفدار و گرایش به شایستگی، نظم و ترتیب، کوشش برای پیشرفت، خویش‌داری و تأمل) تقسیم

---

1. Lin

2. Hall, & Buzwell,

3. Piezon, & Ferree

4. Cheshire, & Antin

5. Roedenbeck

6. Hoon, & Tan

7. O'connor, & Wynne

8. Klehe, & Anderson

می‌کند (راجپوت و ساری<sup>۱</sup>، ۲۰۱۶). هر یک از افراد بر حسب ویژگی شخصیتی خود طبق این مدل می‌توانند نگرش و گرایش خاصی نسبت به وظایف و اهداف سازمان داشته باشند (هواگن و همکاران<sup>۲</sup>، ۲۰۱۶). بدین ترتیب، تفاوت‌های شخصیتی افراد می‌تواند منبع توسعهٔ خلاقیت و یا ریشهٔ بسیاری از مشکلات سازمانی باشد و بر عمل، رفتار، تصمیمات و رفتار سازمانی آنان مؤثر باشد (شریف<sup>۳</sup>، ۲۰۱۸). ویژگی‌های شخصیتی از جنبه‌های بسیاری بر عملکرد افراد تأثیر می‌گذارد در واقع رفتار هر شخص تحت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی آن شخص می‌باشد، از طرف دیگر بروز تنبلی اجتماعی یکی از مؤلفه‌هایی است که از ویژگی‌های شخصیتی متأثر می‌باشد (محمدحسین پور، اسکندری و عباس پور، ۱۳۹۳).

از دیگر عواملی که می‌تواند با تنبلی اجتماعی در ارتباط باشد، هوش فرهنگی است (داودی و فرتاش، ۱۳۹۱). هوش فرهنگی توانایی افراد برای رشد شخصی از طریق تداوم یادگیری و ساخت بهتر میراث‌های فرهنگی، آداب و رسوم و ارزش‌های گوناگون و رفتاری مؤثر با افرادی با پیشینه فرهنگی و ادراکی متفاوت است (پیترسون<sup>۴</sup>، ۲۰۰۴). ایرلی و آنگ، هوش فرهنگی را به‌عنوان قابلیت فرد برای سازگاری مؤثر با قالب‌های نوین فرهنگی می‌دانند (ایرلی<sup>۵</sup> و آنگ، ۲۰۰۳). همچنین چارچوب و زبانی را در اختیار ما قرار می‌دهد که تفاوت‌ها را درک کرده و روی آنها سرمایه‌گذاری کنیم نه اینکه آنها را تحمل کرده یا نادیده بگیریم (پلام<sup>۶</sup>، آچن، دریبی و جنسن، ۲۰۰۷). فردی که دارای هوش فرهنگی بالاست توانایی یادگیری در محیط فرهنگی جدید را دارد و از رویارویی با فرهنگ‌های جدید لذت می‌برد. شواهدی وجود دارد که نشان می‌دهد هوش فرهنگی می‌تواند بر برخی از ابعاد کاهش تعاملات اجتماعی از جمله روابط بین فردی اثرگذار باشد (رحمان، کاران و بیسواس<sup>۷</sup>، ۲۰۱۴).

محمودزاده، علی زادهگان و مبارکی (۱۳۹۷) نشان دادند که ارتباط معنادار بین متغیرهای سن، وظیفه‌شناسی، برون‌گرایی، سازگاری، تجربه‌گرایی و روان‌رنجوری با تنبلی می‌باشد، دو متغیر پایگاه اجتماعی - اقتصادی و درون‌گرایی رابطه معناداری با تنبلی نداشته‌اند. کردی و ناستی زایی (۱۳۹۵) نشان دادند که اصلی‌ترین عامل تنبلی اجتماعی ناشی از عوامل فرهنگی و شخصیتی مانند هوش، توافق‌پذیری و درک اجتماعی افراد از حالات اجتماعی می‌باشد. تکلو، احمدی و ضیاءپور (۱۳۹۴) نشان دادند که بین تمامی متغیرهای مستقل ویژگی‌های شخصیتی (روان‌رنجوری، برون‌گرایی، انعطاف‌پذیری، توافق‌پذیری و باوجدان بودن) به جزء رابطه متغیر انعطاف‌پذیری با متغیر وابسته تنبلی اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد. شریف<sup>۸</sup> (۲۰۱۸) نشان داد که ویژگی‌های شخصیتی وظیفه‌شناسی، توافق‌پذیری، برون‌گرایی در پیش‌بینی میزان تنبلی اجتماعی نقشی اساسی ایفا می‌نمایند و سهمی اساسی از آن را در بر می‌گیرند. اوکانر و وین<sup>۹</sup> (۲۰۱۷) نشان دادند از عوامل اساسی تنبلی اجتماعی و کاهش میزان مشارکت افراد می‌تواند به سطح فرهنگ ارتقا نیافته و شیوه‌های زندگی ناکارآمد افراد بدون در نظر گرفتن تعاملات اجتماعی اشاره نمود. راجپوت و ساری<sup>۱۰</sup> (۲۰۱۶) نشان دادند که ویژگی‌های شخصیتی مانند برون‌گرایی و توافق‌پذیری و همچنین وظیفه‌شناسی از عوامل اساسی کاهش تنبلی اجتماعی و افزایش میزان مشارکت اجتماعی در

1. Rajput, & Suri

2. Haugen, et al

3. Sherif

4. Peterson

5. Earley, CandAng

6. Plum, Achen, Dræby and Jensen

7. Rahman, M. S., Karan, R., & Biswas,

8. Sherif

9. O'connor, & Wynne

10. Rajput, & Suri

تعاملات می باشد. زیبایی و همکاران (۲۰۱۵) نشان دادند که بین پنج ویژگی شخصیتی با تنبلی اجتماعی افراد رابطه‌ی معنی داری وجود دارد و ویژگی های شخصیتی پیش بینی کننده ی موثری برای تنبلی اجتماعی می باشند. با توجه به موارد فوق هدف اصلی این پژوهش بررسی رابطه بین ویژگی های شخصیتی و هوش فرهنگی با تنبلی اجتماعی در کارکنان می باشد، بنابراین سوال اصلی پژوهشی این می باشد که شخصیت کارزماتیک کارکنان رابطه وجود دارد؟

### اهداف تحقیق

#### هدف کلی

ارزیابی رابطه‌ی بین شخصیت کارزماتیک و ارتباط آن با تنبلی های اجتماعی در کارکنان آموزش و پرورش شهرستان لردگان

#### اهداف جزئی

۱. تعیین رابطه‌ی بین شخصیت کارزماتیک و ارتباط با تنبلی اجتماعی در کارکنان.
۲. تعیین رابطه‌ی بین هوش فرهنگی با تنبلی اجتماعی در کارکنان.
۳. تعیین توان پیش بینی تنبلی اجتماعی براساس ویژگی های شخصیتی و هوش فرهنگی در کارکنان.

#### فرضیه های پژوهش

بین ویژگی های شخصیتی کارزماتیک (روان رنجور خویی، برون گرایی، گشودگی، سازگاری و وجدانی بودن) با تنبلی اجتماعی در کارکنان رابطه وجود دارد.

بین هوش فرهنگی با تنبلی اجتماعی در کارکنان رابطه وجود دارد.

ویژگی های شخصیتی کارزماتیک (روان رنجور خویی، برون گرایی، گشودگی، سازگاری و وجدانی بودن) و هوش فرهنگی توان پیش بینی تنبلی اجتماعی در کارکنان را دارا می باشند.

#### پیشینه پژوهش در داخل کشور

محمودزاده، علی زادهگان و مبارکی (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه ویژگی های شخصیتی با تنبلی ( مطالعه موردی: دانشجویان خوابگاهی دانشگاه سراسر تبریز) نشان دادند که ارتباط معنادار بین متغیرهای سن، وظیفه شناسی، برون گرایی، سازگاری، تجربه گرایی و روان رنجوری با تنبلی می باشد، دو متغیر پایگاه اجتماعی - اقتصادی و درون گرایی رابطه معناداری با تنبلی نداشته اند. نتایج رگرسیون چند گانه بیانگر این می باشد که متغیرهای وظیفه شناسی، تجربه گرایی، سازگاری، روان رنجوری و برون گرایی در مجموع ۰/۵۸ از تغییرات متغیر وابسته (تنبلی) را تبیین کرده اند، متغیر وظیفه شناسی با میزان تاثیر ۰/۲۸ - بیشترین تاثیر را بر تنبلی دانشجویان داشته بدین معنا که افراد وظیفه شناس به تنبلی کمتری دچار بوده اند و برعکس، متغیر روان رنجوری با میزان تاثیر ۰/۱۹ کمترین تاثیر را بر متغیر وابسته داشته است.

فولادیان و زینب فاطمی (۱۳۹۶)، در پژوهشی با عنوان بررسی تنبلی اجتماعی بزرگترین مانع در تحقق الگوی کار نشان دادند که بین عواملی فردی و سبک زندگی نادرست در زمینه ی فرهنگی نامناسب و در نظر نگرفتن ابعاد اسلامی می تواند از عوامل اساسی تنبلی اجتماعی باشد.

کردی و ناستی زایی (۱۳۹۵)، در پژوهشی با عنوان بررسی معضل تنبلی اجتماعی در سازمان ها نشان دادند که اصلی ترین عامل تنبلی اجتماعی ناشی از عوامل فرهنگی و شخصیتی مانند هوش، توافق پذیری و درک اجتماعی افراد از حالات اجتماعی می باشد.

خرمی مقدم، مهدیان و طاهری گودرزی (۱۳۹۴)، در پژوهشی با عنوان رابطه بین کیفیت زندگی کاری و مسئولیت اجتماعی با در نظر گرفتن تنبلی اجتماعی نشان دادند که بین کیفیت زندگی کاری و مؤلفه های آن با مسئولیت اجتماعی با در نظر گرفتن تنبلی اجتماعی، رابطه معناداری وجود دارد. همچنین نتایج نشان داد بین کیفیت زندگی کاری با مسئولیت اجتماعی رابطه مستقیم و بین تنبلی اجتماعی با مسئولیت اجتماعی رابطه معکوس وجود دارد.

تکلو، احمدی و ضیاءپور (۱۳۹۴)، در پژوهشی با عنوان بررسی ارتباط بین مولفه های مدل پنج عاملی شخصیت و تنبلی اجتماعی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی نشان دادند که بین تمامی متغیرهای مستقل ویژگی های شخصیتی (روانرنجوری، برونگرایی، انعطاف پذیری، توافق پذیری و باوجدان بودن) به جزء رابطه متغیر انعطاف پذیری با متغیر وابسته تنبلی اجتماعی رابطه معناداری وجود دارد. همچنین، نتایج رگرسیون چند متغیره متغیرهای مستقل با متغیر وابسته تنبلی اجتماعی نشان می دهد که از بین متغیرهای پیشین، متغیر باوجدان بودن و برونگرایی به شکل معناداری تنبلی اجتماعی را تبیین می کنند. از سوی دیگر ضریب تعیین نشان می دهد که ۷/۱۵ درصد از واریانس تنبلی اجتماعی توسط دیگر متغیرهای ویژگی های شخصیت (روانرنجوری، انعطاف پذیری، توافق پذیری) تبیین می شود.

محمدحسین پور، اسکندری و عباس پور (۱۳۹۳) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و تنبلی اجتماعی کارکنان نشان دادند که مولفه های رفتاری شخصیتی مانند نوع دوستی، وجدان کاری، تواضع، فضیلت شهروندی و جوانمردی به عنوان متغیر پیش بین و تنبلی اجتماعی می باشند.

جوادی یگانه و فولادیان (۱۳۹۱)، در پژوهشی با عنوان تنبلی اجتماعی و عوامل مؤثر بر آن نشان دادند که عوامل مرتبط با فرهنگی شخصیتی افراد مانند تقدیرگرایی، احساس بی قدرتی و خودمداری نقشی اساسی در میزان تنبلی اجتماعی افراد دارا می باشد.

داودی و فرتاش (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان رابطه بین تسهیم و به کارگیری دانش هوشی، اعتماد و تنبلی اجتماعی نشان دادند که سازمان ها باید با تسهیم و به کارگیری دانش هوشی در افزایش اعتماد بین کارکنان بکوشند و این امر، کاهش تنبلی و افزایش بهره وری را سبب می شود.

جوادی یگانه، فاطمی و فولادیان (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان بررسی تطبیقی شاخص تنبلی در ایران و کشورهای جهان و برخی راحل ها نشان دادند که عوامل مرتبط با فرهنگ در میزان فرهنگ نقشی اساسی داراست و میزان تنبلی ایرانیان از متوسط جهانی بیشتر است.

### پیشینه پژوهش در خارج از کشور

شریف<sup>۱</sup> (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان بررسی چگونه ویژگی های شخصیتی در تنبلی اجتماعی ظاهر می شود نشان داد که ویژگی های شخصیتی وظیفه شناسی، توافق پذیری، برون گرایی در پیش بینی میزان تنبلی اجتماعی نقشی اساسی ایفا می نمایند و سهمی اساسی از آن را در بر می گیرند.

اوکانر و وین<sup>۱</sup> (۲۰۱۷) در پژوهشی با عنوان کاهش تنبلی: فرهنگ و شیوه زندگی نشان دادند از عوامل اساسی تنبلی اجتماعی و کاهش میزان مشارکت افراد می تواند به سطح فرهنگ ارتقا نیافته و شیوه های زندگی ناکارآمد افراد بدون در نظر گرفتن تعاملات اجتماعی اشاره نمود.

<sup>۱</sup> . Sherif

راجپوت و ساری<sup>۲</sup> (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان بررسی ویژگی های شخصیت و تنبلی اجتماعی نشان دادند که ویژگی های شخصیتی مانند برون گرایی و توافق پذیری و همچنین وظیفه شناسی از عوامل اساسی کاهش تنبلی اجتماعی و افزایش میزان مشارکت اجتماعی در تعاملات می باشد.

هواگن و همکاران<sup>۳</sup> (۲۰۱۶) در پژوهشی با عنوان بررسی انعطاف ذهنی سبب کاهش تنبلی اجتماعی در عملکرد است نشان دادند که ویژگی های شخصیتی وظیفه شناسی همراه با رشد ساختاری ذهنی تاب آورانه در شرایط پرفشار می تواند سبب کاهش تنبلی اجتماعی در عملکرد کاری شود.

زیایی و همکاران (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان بررسی ارتباط بین صفت های شخصیتی با تنبلی اجتماعی نشان دادند که بین پنج ویژگی شخصیتی با تنبلی اجتماعی افراد رابطه ی معنی داری وجود دارد و ویژگی های شخصیتی پیش بینی کننده ی موثری برای تنبلی اجتماعی می باشند.

تیاگی<sup>۴</sup> (۲۰۱۵) در پژوهشی با عنوان بررسی انگیزه ها و مشکلات فردی به عنوان عامل تنبلی اجتماعی نشان داد که ابعاد شخصیتی افراد شامل انگیزه ها، هوش و میزان تعاملات خلقی از یک سو و از سمت دیگر نقش فرهنگ در موضوع میزان گرایش به تنبلی اجتماعی نقشی اساسی دارا می باشند.

رحمان، کاران و بیسواس<sup>۵</sup> (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان بررسی درک ارتباطات بین ابعاد هوش، اعتماد به نفس با تنبلی اجتماعی افراد نشان دادند که بین هوش و ابعاد آن و میزان اعتماد به نفس افراد با سطح تنبلی اجتماعی رابطه ی منفی و معنی داری وجود دارد.

کارادال و سایگین<sup>۶</sup> (۲۰۱۳) در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین رفتار شهروندی و تنبلی اجتماعی نشان دادند که رفتارهای تعاملی و شخصیتی افراد در میزان تنبلی اجتماعی اثرگذار می باشند و بین رفتار شهروندی و تنبلی اجتماعی رابطه ی معنی داری وجود دارد.

چیشیر و آنتین<sup>۷</sup> (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان بررسی هوش فرهنگی اجتماعی و تنبلی نشان دادند که بین ابعاد هوش اجتماعی فرهنگی با میزان کاهش یافته ی تنبلی و افزایش تعاملات اجتماعی رابطه ی مثبت معنی داری وجود دارد.

کله و اندرسون<sup>۸</sup> (۲۰۰۷) در پژوهشی با عنوان بررسی تأثیر تعدیل کننده شخصیت و فرهنگ بر تنبلی اجتماعی در موقعیت های معمول عملکردی نشان دادند که بین عوامل شخصیتی افراد و مبینتی بر فرهنگ با میزان گرایش به تنبلی در مسولیت ها و عملکردها رابطه معنی داری وجود دارد.

گابرنیا، وانگ و لاتانه<sup>۹</sup> (۱۹۸۵) در پژوهشی با عنوان بررسی تنبلی اجتماعی در بهینه سازی کاری: تفاوت های فرهنگی نشان دادند که تنبلی اجتماعی سبب کاهش بهره وری کاری می گردد که این سطح از کاهش ناشی از تفاوت های فرهنگی موجود می باشد.

1. O'connor, & Wynne

2. Rajput, & Suri

3. Haugen, et al

4. Tyagi

5. Rahman, Karan, & Biswas,

6. Karadal, & Saygin

7. Cheshire & Antin

8. Klehe, & Anderson

9. Gabrenya Jr, Wang, & Latané

**روش تحقیق**

روش پژوهش توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر را تمامی کارکنان اداره آموزش و پرورش چهارمحال و بختیاری تشکیل دادند. نمونه آماری پژوهش حاضر تعداد ۱۶۰ کارمند اداره آموزش و پرورش شهرستان لردگان به روش سرشماری انتخاب گردید.

**ابزار پژوهش****پرسشنامه تنبلی اجتماعی شغلی تقی زاده و علی بخشی (۱۴۰۱)**

این پرسشنامه تنبلی اجتماعی شغلی توسط تقی زاده و علی بخشی در سال ۱۴۰۱ طراحی شد. روش نمره گذاری از مومن به صورت لیکرت از هرگز=۱، به ندرت=۲، گاهی اوقات=۳، معمولاً=۴، و همیشه=۵ می باشد. این پرسشنامه دارای ۴ خرده مقیاس ویژگیهای کار شامل سوالهای ۱-۹-۱۲-۱۴-۱۵، ادراک فردی سوالهای ۴-۶-۱۰-۱۳-۱۶-۱۸-۲۰، ویژگیهای گروه سوالهای ۲-۵-۷-۱۷، و خودکم بینی و تصورات منفی سوالهای ۳-۸-۱۱-۱۹ می باشد. این پرسشنامه در سال ۱۴۰۱ بر روی ۳۰ نفر از کارمندان اداره برق منطقه ۱۴ تهران اجرا شد و همسانی درونی آن با روش آلفای کرونباخ ۰/۹۳ گزارش شد.

**بحث و نتیجه گیری**

**فرضیه ۱: بین ویژگی های شخصیتی کاریزماتیک (روان رونجور خوبی، برون گرایی، گشودگی، سازگاری و وجدانی بودن) با تنبلی اجتماعی در کارکنان رابطه وجود دارد.**

با توجه به نتایج بدست آمده، بین ویژگی های شخصیتی با تنبلی اجتماعی در کارکنان رابطه وجود دارد، مورد تایید واقع شد. این یافته ها با نتایج محمودزاده، علی زادهگان و مبارکی (۱۳۹۷)، کردی و ناستی زایی (۱۳۹۵)، محمدحسین پور، اسکندری و عباس پور (۱۳۹۳)، شریف (۲۰۱۸)، راجپوت و ساری (۲۰۱۶)، هواگن و همکاران (۲۰۱۶)، تیاگی (۲۰۱۵)، کله و اندرسون (۲۰۰۷) همسو می باشد.

نتایج پژوهشهای انجام شده نشان داده است که ویژگی-های شخصیتی افراد از جنبه‌های بسیار به عملکرد آنها و نهایتاً عملکرد سازمانی آنها تأثیر می‌گذارد. به گونه‌ای که داشتن ویژگی‌های شخصیتی خاص در ارتباط با تنبلی اجتماعی مؤثر می باشد (محمدحسین پور، اسکندری و عباس پور، ۱۳۹۳). بر طبق نظر پژوهشگران حوزه روان شناسی، شخصیت عبارت است از مجموعه کلی از شیوه‌های درونی و بیرونی تطابق و سازش فرد با زندگی در نظر گرفتن زمینه شخصیتی افراد هنگام به کارگرفتن آنها در سازمان می‌تواند در کاهش تنبلی اجتماعی آنها نقش موثری داشته باشد (محمودزاده، علی زادهگان و مبارکی، ۱۳۹۷). هم راستا با این تحقیق، تحقیقاتی انجام شده است که نشان می‌دهد ویژگی‌های شخصیتی افراد خصوصاً پنج بعد شخصیتی در کارایی شخصیتی و گروهی افراد تأثیر می‌گذارد. از جمله اعضا گروه با داشتن خصایص وجدان کاری، برونگرایی و سازگاری بطور منفی با سهل انگاری اجتماعی در ارتباط می‌باشند. در حالی‌که تجربه‌پذیری و روان-رنجوری ارتباطی با سهل انگاری اجتماعی ندارد (جوادی یگانه و فولادیان، ۱۳۹۱). در خصوص ویژگی‌های شخصیتی وجدان کاری و عملکرد کاری، زبایی و همکاران (۲۰۱۵)، نشان دادند، ارتباط مستقیمی بین ویژگی وجدان کاری و عملکرد کاری وجود دارد. کله و اندرسون (۲۰۰۷) دریافتند، افرادی که سازگاری بیشتری دارند از افرادی که سازگاری کمتری دارند کارا تر هستند و به



این نتیجه رسیدند که سازگاری جمعی ارتباط معنی‌داری در بالا بردن کارایی افراد دارد، همچنین تجربه‌پذیری و ثبات هیجانی در بالا بردن کارایی افراد در گروه‌های طوفان فکری مؤثر می‌باشد.

همچنین از آنجائی که ویژگی‌های شخصیتی کارزماتیک افراد به عنوان عواملی برای تعیین رفتار آنان عمل می‌کند، می‌توان با شناسایی آن‌ها برای پیش‌بینی رفتار، چارچوبی به دست آورده آگاهی از شخصیت افراد می‌تواند به مدیریت سازمان کمک کند، تا افراد واجد شرایط را در پست‌های مختلف سازمان بگمارد (کردی و ناستی زایی، ۱۳۹۵). هر یک از افراد بر حسب ویژگی شخصیتی خود طبق این مدل می‌توانند نگرش و گرایش خاصی نسبت به وظایف و اهداف سازمان داشته باشند (هواگن و همکاران، ۲۰۱۶). بدین ترتیب، تفاوت‌های شخصیتی افراد می‌تواند منبع توسعه خلاقیت و یا ریشه بسیاری از مشکلات سازمانی باشد و بر عمل، رفتار، تصمیمات و رفتار سازمانی آنان مؤثر باشد (شریف، ۲۰۱۸). ویژگی‌های شخصیتی از جنبه‌های بسیاری بر عملکرد افراد تأثیر می‌گذارد در واقع رفتار هر شخص تحت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی آن شخص می‌باشد، از طرف دیگر بروز تنبلی اجتماعی یکی از مؤلفه‌هایی است که از ویژگی‌های شخصیتی متأثر می‌باشد (محمدحسین پور، اسکندری و عباس پور، ۱۳۹۳). این کار به نوبه خود باعث خواهد شاهد جابه‌جایی کارکنان کاهش و تعهد سازمانی آنان افزایش یابد. با توجه به اینکه اولین و مهم‌ترین بخش سیستم سازمان، افراد انسانی با شخصیت‌های مختلف هستند، لذا انگیزه‌ها، توانایی‌ها، تمایلات، عقاید و افکار که در واقع از اجزاء مهم تشکیل دهنده شخصیت انسان است، حدود انتظارات و توقعات افراد را نسبت به یکدیگر و همچنین نسبت به سازمان تعیین می‌کنند.

#### فرضیه ۲: بین هوش فرهنگی با تنبلی اجتماعی در کارکنان رابطه وجود دارد.

با توجه به نتایج بدست آمده، بین هوش فرهنگی با تنبلی اجتماعی در کارکنان رابطه وجود دارد، فرضیه دوم مورد تایید واقع شد. این نتایج با پژوهش‌های فولادیان و زینب فاطمی (۱۳۹۶)، کردی و ناستی زایی (۱۳۹۵)، جوادی یگانه، فاطمی و فولادیان (۱۳۸۹)، اوکانر و وین (۲۰۱۷)، تیاگی (۲۰۱۵)، چیشیر و آنتین (۲۰۱۰)، کله و اندرسون (۲۰۰۷)، گابرنیا، وانگ و لاتانه (۱۹۸۵) همسو می‌باشد.

در میان قابلیت‌های سازمانی، هوش فرهنگی مهم‌ترین توانمندی است که می‌توان برای مواجهه مناسب با موقعیت‌های چند فرهنگی به کار گرفت. هوش فرهنگی در سازمان کمک می‌کند با درک سریع و صحیح مؤلفه‌های فرهنگی مختلف، رفتاری متناسب با هر یک از آنها بروز دهیم. در جامعه‌ای که تنبلی رخنه می‌کند، افراد آن برای انجام امور کوچک و بزرگ در زندگی شخصی و مناسبات اجتماعی و عمومی همیشه کار امروز را به فردا می‌اندازند، تصمیم‌سازی و تصمیم‌گیری را به دیگران واگذار می‌کنند، تغییر و تحولی که آرزو می‌کنند را بدون کوچک‌ترین اقدامی از دیگران انتظار می‌کشند و برای هر انتخابی تعلل می‌ورزند و این فرهنگ نهادینه می‌گردد (جوادی یگانه و همکاران ۱۳۸۹). در تبیین این یافته‌ها براساس چهارچوب نظری (انتخاب عقلانی کلمن) و پژوهش‌های تجربی پیشین، الگوی نظری برای بررسی تنبلی اجتماعی در سازمان طراحی شد. براساس این، تنبلی اجتماعی در سازمان، تحت تاثیر ابعاد گسترده در مسیر اجتماعی مانند فرهنگ و سطح تعاملات مبتنی بر آن می‌باشد (فولادیان و زینب فاطمی، ۱۳۹۶).

در نظریه کلمن، شرایط فردی اجتماعی مانند هوش فرهنگی بر کنش‌های فردی اجتماعی تأثیر دارند. نظریه کلمن با فاصله‌گیری از نظریه انتخاب عقلانی اولیه، را برای ورود عوامل ساختاری مانند هوش و سطح نظام در تحلیل رفتار اجتماعی باز کرد. براساس این، صرفاً محاسبه سود و زیان و هزینه‌های پیش رو بر رفتار افراد تأثیرگذار نیست؛ بلکه انگیزه افراد، هوش، محدودیت‌های محیطی و زمینه کنش نیز بر کنش‌ها تأثیر می‌گذارد (چیشیر و آنتین، ۲۰۱۰). همچنین، کلمن اعتقاد دارد عوامل ساختاری سطح کلان به‌طور مستقیم پیامدهایی در سطح کلان را موجب نمی‌شود؛ بلکه این عوامل، کنش‌هایی در سطح خرد را سبب شده است و از ترکیب این کنش‌های سطح خرد است که کنش‌های اجتماعی مانند تنبلی یا عدم تنبلی شکل می‌گیرد. از این منظر، تنبلی در سازمان تحت تأثیر عوامل سطح کلان درون و برون فردی (که در بالا بحث شد) در بین کارکنان اتفاق می‌افتد و از ترکیب تنبلی در بین کارکنان ما شاهد تنبلی سازمانی در سطح کلان خواهیم بود (رحمان، کاران و بیسواس، ۲۰۱۴). کلمن معتقد است معمولاً داده‌ها در سطح فردی سنجیده می‌شوند و همچنین مداخله‌ها برای ایجاد دگرگونی اجتماعی در این سطح صورت می‌گیرند. در نتیجه، ویژگی‌های نظام اجتماعی براساس ترکیب رفتار افراد مانند ویژگی‌های هوشی فرهنگی در سطح خرد تشخیص داده می‌شود؛ بنابراین، وقتی تعداد زیادی از افراد در جامعه، منافع آنی را به منافع آنی ترجیح می‌دهند، نتیجه آن ویژگی یک نظام اجتماعی یا همان تنبلی اجتماعی می‌شود. از نظر او، این خود به شکل هنجار در جامعه در می‌آید و افراد مطابق آن رفتار می‌کنند؛ بدین صورت که مابا نوعی تنبلی سیستمی در سازمان روبه‌رو هستیم که تنبلی را بازتولید می‌کند (تیاگی، ۲۰۱۵).

برخی از روانشناسان معتقدند بسیاری از رفتارهای نامناسب اجتماعی ما بر جریان تنبلی اجتماعی حرکت می‌کند. یکی از حوزه‌های جدی این رفتار، حوزه روابط شناختی مانند هوش است که سطح سازگاری فرد با محیط را می‌سازد. موضوع کار به عنوان منبع امرار معاش و کسب درآمد و رفاه از یک سو و از طرف دیگر پرورش روحیه خودباوری، امید به آینده و اعتماد به نفس از طرف دیگر، یکی از مهم‌ترین نیازمندی انسان را تشکیل می‌دهد. با این حال این غذای روح و تعالی بخش وجدان انسانی، برخی مواقع به سوهان روحی بدل می‌شود که عامل را از عمل بیزار می‌کند (اوکانر و وین، ۲۰۱۷). این بیزاری و بی میلی نسبت به کار و تصوراتی که در اطراف آن پدیدار می‌شود، و ناشی از عدم سازگاری فرهنگی و موقعیتی است موجب تنبلی اجتماعی در حیطه روابط کار است. بدون شک نیازها و توقعات درونی انسان بر محیط اطراف او تأثیر گذارند. کنش‌های درونی، انسان را به سوی خواسته‌های هدایت می‌کند (جوادی یگانه، فاطمی و فولادیان، ۱۳۸۹). این دلایل بیشتر حول چند محور گردش می‌کنند. منابع ملی، غارت دیگران و طرح‌های استعماری و نهایتاً بیماری‌های فرهنگی از جمله مهم‌ترین دلایل به وجود آمدن تنبلی اجتماعی هستند (اوکانر و وین، ۲۰۱۷). کار یکی از عرصه‌های بروز این کنش‌های درونی مانند هوش است. افراد موفق کسانی هستند که کار و شغل خود را از روی رغبت بر می‌گزینند و این اصل در کنار ویژگی مهم تلاش و پشتکار، که ریشه‌ای انکارناشدنی در علاقه دارد، می‌تواند دروازه‌های موفقیت را به روی فرد باز کند و به صورت دو جانبه سبب تقویت ابعاد شناختی و کاهش تنبلی اجتماعی در سازمان می‌گردد.

**فرضیه ۳: ویژگی‌های شخصیتی کاریزماتیکی (روان رونجور خوبی، برون گرایی، گشودگی، سازگاری و وجدانی بودن) و هوش فرهنگی توان پیش بینی تنبلی اجتماعی در کارکنان را دارا می‌باشند.**

با توجه به نتایج بدست آمده، ویژگی های شخصیتی و هوش فرهنگی توان پیش بینی تنبلی اجتماعی در کارکنان را دارا می باشند، فرضیه سوم، مورد تایید واقع شد و این نتایج با پژوهش محمودزاده، علی زادهگان و مبارکی (۱۳۹۷)، کردی و ناستی زایی (۱۳۹۵)، جوادی یگانه، فاطمی و فولادیان (۱۳۸۹)، اوکانر و وین (۲۰۱۷)، تیاگی (۲۰۱۵)، کله و اندرسون (۲۰۰۷) همسو می باشد.

نتایج حاصل از پژوهش حاضر با یافته‌های دیگر هم‌راستا است. برای مثال، نتایج تحقیق کارادال و سایگین (۲۰۱۳)، حاکی از آن بود که، افراد روان‌نچور تنبلی اجتماعی بیشتری دارند و اگر افراد روان‌نچور در وضعیت ثابتی قرار داشته باشند، می‌توانند کارایی منفی یا مثبتی داشته باشند و نشان دادند، افراد برونگرا می‌توانند در کارهایی که نیاز به روابط اجتماعی با لا دارد از جمله؛ مشاغل مدیریتی، مددکاری اجتماعی و فروشنده‌گی گمارده شوند. به طور کلی ویژگی شخصیتی سازگاری انسان به عنوان عامل مهم جدا نشدنی از شخصیت انسان در محیط سازمانی تاثیر می‌گذارند. از طرفی، تنبلی اجتماعی به عنوان یک نوع رفتار به طور مستقیم تحت تأثیر ویژگی‌های شخصیتی فرد است. آگاهی لازم از ویژگی شخصیتی سازگاری افراد در به کار گماری آنها در شغل‌های مختلف می‌تواند در کارایی افراد مؤثر باشد. یکی از راه‌هایی که به صورت سنتی برای حل مشکل سازمان‌ها و مشکلات شغلی توصیه می‌شود مسأله تنظیم شرح وظایف برای هر یک از اعضاء جهت حل مشکل تنبلی اجتماعی سازمان‌ها است (کارادال و سایگین، ۲۰۱۳). دومین مسأله، ارائه بازخورد به اعضاء است؛ یعنی اگر هر عضو که دارای ویژگی های گشودگی به تجربه، اندکی وظیفه شناسی و ... داشته باشد و همچنین فهمی از تلاش خود داشته باشد و تلاش منجر به یک بازخورد شود- اعم از مثبت یا منفی، یعنی زمانی که فردی تنبلی اجتماعی دارد و تلاش کمی از خود نشان می‌دهد با بازخورد منفی روبرو شود و یا اگر فردی تلاشگری خوبی از خود نشان می‌دهد ارائه بازخورد مثبت دریافت کند (هواگن و همکاران، ۲۰۱۶). نکته دیگری که شاید بتوان گفت جنبه روانشناختی بیشتری دارد، بهاء دادن به قدرت اختیار، اراده و حق نظر افراد در محیط‌های سازمانی است؛ به گونه‌ای که خود واقعی آن‌ها در نظر گرفته شود (راجپوت و ساری، ۲۰۱۶). در این صورت می‌توان انتظار داشت تنبلی سازمانی یا تنبلی اجتماعی در سازمان به حداقل خود کاهش پیدا کند. بر اساس دیدگاه شناختی نتایج پژوهش حاضر می‌توان چنین تبیین نمود، که افراد با وجدان (وظیفه شناس)، برون‌گرایی، گشودگی به تجربه و سازگاری که دارای رگه‌هایی از پشتکار، خود انضباطی و برنامه‌ریزی و نظم می‌باشند، نسبت به دیگر افراد از توانمندی بیشتری برخوردارند. در همین راستا در تبیین دیگر یافته‌های به دست آمده می‌توان چنین بیان کرد که از آنجایی که افراد با وجدان دارای نظم، خود نظم بخشی، پیشرفت‌مداری، منطقی بودن و آرام بودن هستند و نسبت به سازمان خود متعهد و از توانمندی‌های بالایی برخوردارند و از عضویت در سازمان لذت می‌برند. لذا می‌توان گفت که چنین افرادی در زمینه سازگاری و انطباق با شرایط استرس‌زا سعی در کاهش پیامدهای منفی ناشی از تنیدگی می‌نمایند، که این موضوع تنبلی اجتماعی در محیط کاری را کاهش می‌دهد.

از طرفی دیگر نظریه تزریقی مصداق الگوی تاثیر مطلق محتوای فرهنگی شخصیتی برنگرش و رفتار افراد است. در تحقیق حاضر مطابق این نظریه استفاده از هوش فرهنگی موثر بر سطح سازگاری با محیط رابطه مستقیمی دارد که سازگاری با محیط سازمانی در تضاد کامل با تنبلی سازمانی است یعنی با استفاده از تمامی ابعاد هوش فرهنگی در افراد با کاهش تنبلی یا افزایش سازگاری رشد می‌یابد، لذا باید میزان استفاده از هوش در تعاملات در جامعه افزایش یابد (داودی و فرتاش، ۱۳۹۱).

همچنین در همین راستا نظریه یادگیری اجتماعی آلبرت باندورا (۱۹۸۶) است که به طور ویژه با ارتباط سازگاران در ارتباط است. بر اساس این نظریه، انسان‌ها بیشتر آن چه را که برای راهنمایی و عمل در زندگی نیاز دارند، صرفاً از تجربه و مشاهده مستقیم یاد نمی‌گیرند، بلکه عمده آن‌ها به طور غیر مستقیم و به ویژه از طریق کارآمدی تأثیرات هوش فرهنگی که بیش از آن که یک موضوع کاملاً شناختی باشد ارتباطی شناختی است، آموخته می‌شود. خلاصه این‌که، ابعاد هوش به خصوص فرهنگی، منبع اصلی یادگیری اجتماعی در کسب ازگاری موثر در سازمان‌ها هستند (تیاگی، ۲۰۱۵). تحقیق حاضر با این نظریه همسو می‌باشد چون افراد می‌توانند از مشاهده رفتار دیگران مسائلی را یاد بگیرند که باعث افزایش یا کاهش هوش فرهنگی و به تبع افزایش یا کاهش تنبلی اجتماعی آنان شود (فولادیان و زینب فاطمی، ۱۳۹۶).

### پیشنهادات

۱. پیشنهاد می‌شود به منظور بالا بردن بهره‌وری و کارایی و کاهش پدیده تنبلی اجتماعی آموزش‌های ضمن خدمت مرتبط با ویژگی‌های شخصیتی و علائم تنبلی و عوارض سازمانی و شخصی تنبلی همراه با سیستم پاداش، تسهیلات و امکانات رفاهی ویژه برگزار گردد.
۲. برای کاهش تنبلی دانشگاهی باید به دو سطح درون و برون دانشگاهی توجه داشت. راهکارهای برون کارکنان با بحث بهبود وضعیت جایگاه و مسولیت‌های شغلی در جامعه مرتبط است. همچنین در همین راستا فرهنگ‌سازی در حوزه کار مفید و جدیت در جامعه و در نهایت بالابردن هزینه‌های تنبلی برای کاهش تنبلی راه‌گشا است. در سطح درون سازمان نیز افزایش نظارت و کنترل و همچنین ثبات و دقت برنامه‌ریزی در کاهش تنبلی راه‌گشا است. همچنین، افزایش و بهبود امکانات سازمانی و جدیت مدیران (باتوجه به نتایج پژوهش)، کاهش تنبلی در بین کارکنان و در نهایت جامعه سازمانی را سبب می‌شود.
۳. پیشنهاد می‌شود که نقش مدیریت کارآمد جدی‌تر در سازمان‌ها در نظر گرفته شود. مدیریت سازمانی مناسب قادر است توانایی‌های کارمند و کارگر را تشخیص دهد و همچون یک مربی فوتبال او را در پستی به کار گیرد که بیشترین کمک را به هم تیمی‌هایش برساند. مدیریت مطلوب قادر است افراد کاردان ولایق را به عنوان مسئول کسانی که از مهارت کمتری برخوردارند قرار دهد، چنین شرایطی اطاعت از مافوق را برای شاغل ممکن‌تر و قابل تحمل‌تر خواهد کرد. این مدیریت صحیح است که می‌تواند تشویق و تنبیه را در موارد لازم به کار گیرد و با ارتقاء و یا پاداش کارمند و کارگر را نسبت به نوع رفتار مناسب دلگرم و از خطرات ناشی از کاهلی بیم دهد. این مدیریت مناسب در سطح کلان با تصویب و البته اجرای قوانین مناسب می‌تواند شاخص‌های دستمزد را به واقعی بودن نزدیک کند و با کنترل زیاده‌خواهی‌های اقتصادی برخی که به نوعی عامل ایجاد بیماری در اقتصاد و روان جامعه هستند، مسیر حرکت برای کسب ثروت را در منظر جامعه، تلاش و کوشش صادقانه در کار و شغل مناسب ترسیم کند.

## منابع

۱. آقانهزینی، مرتضی (۱۳۸۶). *اهمال کاری، بررسی علل و راهکارهای درمان*، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی، محل انتشار قم.
۲. ابراهیم زاده، فهیمه. (۱۳۹۴). *بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و سبک رهبری مدیران مدارس متوسطه نظری دخترانه نواحی ۶ و ۷ مشهد*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد.
۳. احمدی، سید علی اکبر؛ صفرزاده، حسین؛ حضوری، محمدجواد و دهنوی، فریبا. (۱۳۹۲). نقش هوش فرهنگی مدیران در توان حل تعارض کارکنان. *دوفصلنامه علمی- پژوهشی شناخت اجتماعی*، ۲، ۳، ۴۴-۳۲.
۴. احمدی، یعقوب. (۱۳۹۰). نگرش دینی و هوش فرهنگی معرفت. *مجله معرفت*، ۲، ۱۶۷، ۱۳۸-۱۲۳.
۵. ارجمندنی، علی اکبر (۱۳۸۸). «تأملی بر پدیده تنبلی اجتماعی»، پژوهش نامه اخلاق و جهانی شدن، ۴۸، ۵۴-۳۷.
۶. پیازه، ژان. (۱۳۷۵). *روانشناسی هوش*. ترجمه حبیب الله ربانی. تهران: انتشارات علیشاه.
۷. تسلیمی، محمد سعید، قلیپور؛ آری، وردی نژاد؛ فرید و آل آقا میترا. (۱۳۸۸). ارائه راهکارهایی برای ارتقاء هوش فرهنگی مدیران دولتی در امور بین المللی. *پژوهش های مدیریت*، ۲، ۴، ۵۷-۲۹.
۸. تقوایی یزدی، م. (۱۳۹۵). *رابطه هوش عاطفی و هوش فرهنگی با کیفیت زندگی دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساری*. مدیریت فرهنگی، ۹، ۹۱-۱۱۰.
۹. تکلو، فریده؛ احمدی، کیومرث؛ ضیاءپور، آرش (۱۳۹۴). بررسی ارتباط بین مولفه های مدل پنج عاملی شخصیت و تنبلی اجتماعی در کارکنان دانشگاه علوم پزشکی در سال ۱۳۹۳. *تحقیقات بالینی در علوم پیراپزشکی*، ۴، ۱، ۴۳-۵۱.
۱۰. جوادی یگانه، محمدرضا (۱۳۸۷). رویکرد جامعه‌شناسانه نظریه انتخاب عقلانی. *علوم اجتماعی، راهبرد فرهنگ*، ۱، ۳، ۶۴-۳۳.
۱۱. جوادی یگانه، محمدرضا؛ فاطمی، زینب؛ و فولادیان، مجید (۱۳۸۹). بررسی تطبیقی شاخص تنبلی در ایران و کشورهای جهان و برخی راحل‌ها، *فصلنامه راهبرد فرهنگ*، ۱۲ و ۱۳، ۱۳۴-۱۱۲.
۱۲. جوادی یگانه، محمدرضا و فولادیان، مجید (۱۳۹۱). تنبلی اجتماعی و عوامل مؤثر بر آن. *مجله جامعه‌شناسی ایران*، ۱۲، ۴، ۱۳۷-۱۰۹.
۱۳. حاتمی، سپیده. (۱۳۹۳). *بررسی میزان تأثیر هوش فرهنگی بر عملکرد وظیفه ای مدیران و کتابداران*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه فردوسی مشهد.
۱۴. حمیدی، فریده؛ و مدانی، شجاع. (۱۳۹۴). *بررسی رابطه بین هوش فرهنگی و سبک تصمیم‌گیری مدیران مدارس راهنمایی*. اولین همایش ملی یافته‌های علوم شناختی در تعلیم و تربیت و دانشگاه فردوسی مشهد.
۱۵. خرمی مقدم، سمیه؛ مهدیان، محمدجعفر؛ طاهری گودرزی، حجت (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین کیفیت زندگی کاری و مسئولیت اجتماعی با در نظر گرفتن تنبلی اجتماعی، دومین کنفرانس بین المللی ابزار و تکنیکهای مدیریت، تهران، موسسه اطلاع رسانی نارکیش.

۱۶. دامغانیان، حسین؛ موسوی داودی، سید مهدی؛ فرتاش، کیارش (۱۳۹۴). بررسی رابطه عدالت سازمانی و تنبلی اجتماعی. *مدیریت فرهنگ سازمانی*، ۱۳، ۱، ۱۱۵-۱۳۳.
۱۷. رحیم نیا، فریبرز؛ مرتضوی، سعید؛ و دلارام، طوبی. (۱۳۹۵). بررسی میزان تاثیر هوش فرهنگی بر عملکرد وظیفه مدیران شعب بانک اقتصاد نوین تهران. *نشریه علمی - پژوهشی مدیریت فردا*، ۲۲، ۸، ۶۷-۶۸.
۱۸. رضائیان، علی، و محمدجواد، نائیجی. (۱۳۹۴). هوش فرهنگی در تعامل با کارآفرینی استراتژیک. *مطالعات مدیریت راهبردی*، ۹، ۳۴-۱۵.
۱۹. سعیدی، نیما؛ عسکری ماسوله؛ سعید و کوشان، ندا. (۱۳۹۰). بررسی رابطه میان هوش عاطفی و هوش فرهنگی و نقش آن در موفقیت مدیران. *نشریه صنعت لاستیک ایران*، ۶۳، ۸۴-۹۱.
۲۰. سیاوویچی، ژوزف؛ فورگاس، ژوزف؛ مایر، جان. (۱۳۸۳). *هوش عاطفی در زندگی روزمره*. ترجمه اصغر نوری امام زاده ای؛ حبیب الله نصیری، انتشارات: اصفهان.
۲۱. فاطمه، محمدحسین پور؛ اسکندری، حسین؛ عباس پور، عباس (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین رفتار شهروندی سازمانی و تنبلی اجتماعی کارکنان. *مشاوره شغلی و سازمانی*، ۱۹، ۱، ۴۲-۳۱.
۲۲. فولادیان، مجید و فاطمی امین، زینب (۱۳۹۶). تنبلی اجتماعی بزرگترین مانع در تحقق الگوی کار اسلامی، یازدهمین کنگره ملی پیشگامان پیشرفت، تهران، مرکز الگوی اسلامی ایرانی پیشرفت.
۲۳. فلاح سهی، مروارید. (۱۳۹۰). *بررسی ارتباط بین عوامل شخصیتی و هوش فرهنگی در شرکت تامین تکهام*. دانشکده مدیریت دانشگاه تهران، پایان نامه کارشناسی ارشد.
۲۴. قادری، رویا. (۱۳۹۵). *بررسی رابطه هوش فرهنگی با بهره وری مدیران مدارس شاهد آذربایجان غربی*. دانشگاه آزاد تبریز، پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی.
۲۵. قدم پور، عزت الله؛ مهرداد، حسین و جعفری، حسنعلی. (۱۳۹۳). بررسی رابطه بین ویژگی‌های شخصیتی و هوش فرهنگی کارکنان سازمان میراث فرهنگی، صنایع دستی و گردشگری استان لرستان. *روانشناسی تربیتی*، ۲، ۱، ۸۱-۱۰۱.
۲۶. کردی، الهه؛ ناستی زایی، ناصر (۱۳۹۵). معضل تنبلی اجتماعی در سازمان ها، اولین همایش بین المللی پژوهش های نوین در مطالعات مدیریت، شیراز، موسسه عالی علوم و فناوری خوارزمی.
۲۷. کاظمی، معصومه. (۱۳۹۳). *بررسی رابطه هوش فرهنگی با عملکرد کارکنان جامعه المصطفی العالمیه*. پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه تهران.
۲۸. کیخانزاد، مهین، و قنادی، سوزان. (۱۳۹۴). بررسی رابطه بین هوش فرهنگی با سازگاری شغلی و اعتماد سازمانی اعضای هیات علمی. *فصلنامه مشاوره شغلی و سازمانی*، ۵، ۱۵، ۱۲۸-۱۱۴.
۲۹. عبدالله زاده، حسن؛ باقر پور، معصومه؛ بوژمهرانی، سمانه و لطفی، محدثه. (۱۳۸۸). *هوش معنوی (مفاهیم، سنجش و کاربردهای آن)*. تهران: انتشارات روان سنجی.
۳۰. محمودزاده، مرتضی؛ علی زادهگان، حجت؛ مبارکی، محمد (۱۳۹۷). بررسی رابطه سبک های شخصیتی با تنبلی (مطالعه موردی: دانشجویان خوابگاهی دانشگاه سراسر تبریز)، ششمین همایش علمی پژوهشی علوم

31. Cheshire, C., & Antin, J. (2010). None of us is as lazy as all of us: Social Intelligence and Loafing in Information Pools. *Information, Communication & Society*, 13(4), 537-555.
32. Chen, A.S.Y, Lin, Y.C & Saw angpattankul, A. (2011) The relationship between Cultural intelligence and performance with the mediating effect of culture Shock: A case from Philippine Laborers in Taiwan. *International Journal of Intercultural Relations*, 35 (2), 246-258.
33. Crowne, K.A. (2013). Cultural exposure, emotional intelligence, and Cultural intelligence An ex Placatory Study. *International Journal of Cross Cultural Management*, 13 (1), 5-22.
34. Deng , L., & Gibson , p. (2008) . A Qualitative evaluation on the role of cultural intelligence in cross – cultural leadership effectiveness. *International journal of leadership studies*, 3 (2), 181- 197.
35. Deng L, and Gibson P. (2008). A qualitative evaluation on the role of cultural intelligence in cross-cultural leadership effectiveness. *International Journal of Leadership Studies*. 3:181-197.
36. Earley P. Cand Ang S. (2003). *Cultural intelligence: individual interactions across cultures*. Stanford, CA. Stanford Business Books.
37. Earley , p.c., & mosakowski, e. (2004). Cultural intelligence . *Harvard business review*, 82 (10) , 139- 146.
38. Earley, p.c., Peterson. R.s. (2004). The elusive cultural chameleon: cultural as a new approach to intercultural training for the global manager . *Academy of management learning & Education*, 3 (1), 100-115.
39. Gabrenya Jr, W. K., Wang, Y. E., & Latané, B. (1985). Social loafing on an optimizing task: Cross-cultural differences among Chinese and Americans. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, 16(2), 223-242.
40. George, J. M. (1992). Extrinsic and intrinsic origins of perceived social loafing in organizations. *Academy of Management Journal*, 35(1), 191-202.
41. Haugen, T., Reinboth, M., Hetlelid, K. J., Peters, D. M., & Høigaard, R. (2016). Mental Toughness Moderates Social Loafing in Cycle Time-Trial Performance. *Research quarterly for exercise and sport*, 87(3), 305-310.
42. Hall, D. & Buzwell, S. (2013) “The Problem of Free-Riding in Group Projects: Looking Beyond Social Loafing as Reason for Non-Contribution”. *Active Learning in Higher Education*, 14(1): 37-49.
43. Hoon, H. & Tan, T. M. L. (2008) “Organizational Citizenship Behavior and Social Loafing: The Role of Personality, Motives, and Contextual Factors”. *The Journal of Psychology*, 142(1): 89-108.
44. Holmes, J., & Marra. M. (2011). Having a laugh at work: how humor contributes to workplace culture. *Journal of pragmatics*,