

# Identification and validation of antecedents and consequences of reducing employee procrastination in the National Iranian Oil Company

Reza Farshiyani<sup>1</sup> - Farzin Farahbod<sup>2\*</sup>  
Karamolah Daneshfard<sup>3</sup> - Hamidreza Rezaee Kelidbari<sup>4</sup>

## Abstract

Employees' procrastination can have many direct and indirect consequences for government organizations. The current research was conducted with the aim of identifying and validating the antecedents and consequences of reducing employee procrastination in the National Iranian Oil Company. This applied research has been done with a mixed sequential exploratory approach. Identification of antecedents and consequences has been done with a qualitative approach and using the method of thematic analysis. The participants of this stage included faculty members and selected experts of the Iranian National Oil Company, and a semi-structured interview was used to survey their views. The structural equation modeling method has been used to validate the identified factors in the quantitative stage. For this purpose, a questionnaire based on the calculated factors was designed and distributed among the selected experts in a targeted manner to evaluate the relationships between indicators and categories. Quantitative phase data were analyzed using Smart PLS version 3 software. The findings showed that the antecedents of reducing employee procrastination in National Iranian Oil Company included management of employees' job conditions, management of contextual factors, and strategies. Also, the consequences were classified into three categories of individual, organizational and social

---

1. PhD student in Public Administration, Faculty of Management and Economics, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran. reza.farshiyani@gmail.com

2\*. Assistant Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Rasht Branch, Islamic Azad University, Rasht, Iran. (Corresponding author). farahbod@iau.ac.ir

3. Professor, Department of Public Administration, Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management and Economics, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran daneshfard@iau.ac.ir

4. Assistant Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Rasht Branch, Islamic Azad University, Rasht, Iran. hr.rezaee.k@iau.ac.ir

consequences. Quantitative analyzes also confirmed the significance of the relationship between the desired indicators and components. The results of this research can provide useful knowledge to manage employee procrastination in National Iranian Oil Company. The simultaneous identification of the antecedents of reducing employee procrastination in the National Iranian Oil Company as well as its individual, organizational and social consequences can help to increase the knowledge of company managers in the direction of managing this phenomenon. Simultaneous attention to occupational, contextual antecedents and reduction strategies and their individual, organizational and social consequences is considered the outstanding feature of this research.

**Keywords:**

reduction of employee procrastination, management of employees' job conditions, management of background factors, strategies and consequences of reduction of procrastination.





## شناسایی و اعتبارسنجی پیشایندها و پیامدهای کاهش اهمال کاری کارکنان در شرکت ملی نفت ایران

رضا فرشیان<sup>۱</sup> - فرزین فرحبد<sup>۲\*</sup>

کرماله دانشفرد<sup>۳</sup> - حمیدرضا رضایی کلیدبری<sup>۴</sup>

### چکیده

اهمال کاری کارکنان می‌تواند پیامدهای مستقیم و غیرمستقیم فراوانی برای سازمان‌های دولتی در پی داشته باشد. پژوهش حاضر با هدف شناسایی و اعتبارسنجی پیشایندها و پیامدهای کاهش اهمال کاری کارکنان در شرکت ملی نفت ایران انجام شده است. این پژوهش کاربردی با رویکرد آمیخته متوالی اکتشافی انجام شده است. شناسایی پیشایندها و پیامدها با رویکرد کیفی و با استفاده از روش تحلیل مضمون انجام شده است. مشارکت‌کنندگان این مرحله شامل اعضای هیئت علمی و خبرگان منتخب شرکت ملی نفت ایران بوده‌اند که برای پیمایش دیدگاه آنان، از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده شده است. برای اعتبارسنجی عوامل شناسایی شده در مرحله کمی از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. به این منظور پرسشنامه‌ای بر اساس عوامل احصاء شده طراحی و در میان خبرگان منتخب به صورت هدفمند توزیع شد تا روابط بین شاخص‌ها و مقوله‌ها ارزیابی شود. داده‌های مرحله کمی با استفاده از نرم‌افزار Smart PLS نسخه ۳ مورد تحلیل قرار گرفتند. یافته‌ها نشان داد پیشایندهای کاهش اهمال کاری کارکنان در

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. reza.farshiyani@gmail.com
۲. استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران. (نویسنده مسئول). farahbod@iau.ac.ir
۳. استادیار گروه مدیریت دولتی، استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران. daneshfard@iau.ac.ir
۴. استادیار گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و حسابداری، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران. hr.rezaee.k@iau.ac.ir

شرکت ملی نفت ایران شامل مدیریت شرایط شغلی کارکنان، مدیریت عوامل زمینه‌ای و راهبردها بوده است. همچنین پیامدها نیز به سه دسته پیامدهای فردی، سازمانی و اجتماعی طبقه‌بندی شدند. تحلیل‌های کمی نیز معنی‌داری ارتباط بین شاخص‌ها و مؤلفه‌های موردنظر را تأیید کردند. نتایج این پژوهش می‌تواند برای مدیریت نمودن اهمال‌کاری کارکنان در شرکت ملی نفت ایران، شناخت مفیدی فراهم سازد. شناسایی همزمان پیشایندهای کاهش اهمال‌کاری کارکنان در شرکت ملی نفت ایران و همچنین پیامدهای فردی، سازمانی و اجتماعی آن می‌تواند به افزایش دانش مدیران شرکت در جهت مدیریت این پدیده کمک نماید. توجه همزمان به پیشایندهای شغلی، زمینه‌ای و راهبردهای کاهش و پیامدهای فردی، سازمانی و اجتماعی آن وجه تمایز برجسته این پژوهش به شمار می‌رود.

**واژگان کلیدی:** کاهش اهمال‌کاری کارکنان، مدیریت شرایط شغلی کارکنان، مدیریت عوامل زمینه‌ای، راهبردها و پیامدهای کاهش اهمال‌کاری.

## مقدمه

در عصر تکنولوژی، نیروی انسانی از مهم‌ترین و پرارزش‌ترین منابع تولید و اداره سازمان محسوب می‌شود. امروزه سازمان‌ها حتی اگر دارای بهترین فناوری بوده و از بهترین امکانات بهره‌مند باشند، ولی از نیروی انسانی متخصص و کارآمد برخوردار نباشند؛ قادر نیستند بر محیط خود اثر گذاشته و در عرصه رقابت موفق عمل کنند. در دنیای پویای امروز، سازمان‌ها برای بقا و رشد پایدار نیازمند بهره‌گیری از منابع و ظرفیت‌های درونی و بیرونی خود هستند (عباسی و همکاران، ۱۴۰۳). امروزه کارکنان سازمان‌ها، یکی از مهم‌ترین عوامل مؤثر در راستای ایجاد تحول و رشد حرفه‌ای سازمانی هستند (Biswakarma, 2014, Wallace, et al, 2020). اهمیت سرمایه انسانی سازمان در ارتقای رشد و بهره‌وری یکی از مهم‌ترین موضوعاتی است که مورد توجه اندیشمندان قرار گرفته است. یکی از مهم‌ترین متغیرهای مؤثر بر بهره‌وری و سلامت جسمی و روانی کارکنان، مقوله اهمال‌کاری<sup>۱</sup> (یا تعلل کاری) است (وهاب‌زاده و همکاران، ۱۴۰۰). برای دستیابی به بهره‌وری سازمانی، وجود تعهد سازمانی و کاهش میزان اهمال‌کاری کارکنان، یک الزام است (Ranto, et al, 2022, Hanaysha, 2016, Dhurup, et al, 2016, Fatima, et al, 2016). اهمال‌کاری در کاهش عملکرد، بهره‌وری و سلامت کارکنان و سازمان، نقش مهمی دارد (نظری‌زاده، موغلی و عباسی، ۱۳۹۷). تعلل کاری را می‌توان به‌عنوان تأخیر در انجام

یک اقدام تبیین کرد و این تأخیر در حالی رخ می‌دهد که شخص اهمال کار می‌داند موجب بدتر شدن وضعیت خود خواهد شد (Kose, Metin, 2018) و یک راهبرد اصلی برای زمانی است که از پیامد آن کار، مطمئن نبوده و به اطلاعات بیشتر نیاز باشد. اهمال کاری شکلی مخرب از تأخیر است و به‌طور عمده همراه با وجدان پایین، احترام اندک به خود، بدبینی زیاد و اضطراب شایان توجه است. همچنین اهمال کاری را می‌توان اجتناب از انجام اقدامات مدنظر دانست (Van Eerde, 2003). اهمال کاری، هم بر بهره‌وری فردی و هم بر بهره‌وری سازمانی تأثیر می‌گذارد. از این‌رو، بررسی و شناسایی عوامل مؤثر بر آن اهمیت وافری دارد (Gupta, 2012). اهمال کاری، پدیده‌ای جهان‌شمول است و مشاهدات میدانی نیز نشان‌دهنده وجود و وفور این پدیده در سازمان‌های ایرانی، اعم از دولتی و خصوصی، است. اهمال کاری شغلی یکی از بحث‌های مهم است که نقش بسزایی در میزان کارایی، اثربخشی و همچنین سلامت جسمی و روانی افراد دارد؛ اما متأسفانه در سازمان‌ها و مؤسسات به‌ویژه سازمان‌ها و مؤسسات ایرانی، توجه کافی به آن مبذول نشده است (خاکپور و قلی‌پور، ۱۳۹۶). اهمال کاری در موقعیت‌های گوناگون زندگی فردی، خانوادگی، شغلی و اجتماعی رخ می‌دهد و یکی از مشکلات رفتاری است که شیوع بسیار زیادی دارد. این پدیده به‌مانند اغلب پدیده‌های روانشناسی دیگر، معلول سایر متغیرهای روان‌شناختی است و خود نیز می‌تواند علت پدیده‌هایی باشد که بر آن‌ها اثر می‌گذارد. اهمال کاری پدیده‌ای وابسته به فرهنگ است و بر اساس ارزش‌ها و آموزه‌های فرهنگی می‌توان آن را تعبیر و تفسیر کرد (رومنجان و یونسی، ۱۳۹۴). اهمال کاری شکاف بین نیت انجام کار و رفتار است و از آن به تأخیر انداختن و جایگزین کردن تکالیف ضروری با انجام فعالیت‌های غیرضروری دیگر تعبیر می‌شود. اهمال کاری اجتناب از شروع و ادامه کار است (خدابخشی و همکاران، ۱۳۹۴). دو عنصر اساسی در تعریف اهمال کاری، متمایز هستند: اول اینکه اهمال کاری، سندرمی است که به آسیب‌های فراوان جسمی و روحی برای فرد می‌انجامد و دوم آنکه، فرد به‌صورت غیرعقلایی از انجام کار یا وظیفه‌ای مشخص، اجتناب می‌کند. در مجموع اهمال کاری، به آینده محول کردن کاری است که به هر دلیل منطقی یا غیرمنطقی از زیر بار انجام آن شانه خالی می‌کنیم. به همین دلیل اغلب اهمال کاری با رنج و ناراحتی روان‌شناختی همراه است. مطالعات اخیر نیز نشان داده‌اند که اهمال کاری اثرات منفی بر سلامت جسمی، عادات غذایی و ورزش افراد بر جای می‌گذارد (Van Eerde, 2003). هدف از اهمال کاری ایجاد یک زندگی رضایت‌بخش است؛ اما تقریباً همیشه باعث

افزایش استرس، به هم‌ریختگی و شکست می‌شود. اهمال‌کاری از فقدان یا کمبود انگیزش ایجاد می‌شود (Diaz-Morales, 2018). بسیار سخت است که در فردی که رفتار اهمال‌کاری از خود نشان می‌دهد و تا آخرین دقیقه بر این رفتار خود اصرار می‌ورزد، انگیزه ایجاد کنیم. به هر صورت، به‌سادگی می‌توان دریافت که انگیزش تأثیر معناداری بر اهمال‌کاری دارد (خدابخشی و همکاران، ۱۳۹۴). از دیدگاه سازمانی، اهمال‌کاری دشمن سازمان و مانع رشد بهره‌وری و خلاقیت است. اهمال‌کاری سازمانی به تأخیر انداختن هدفمند شروع یا تکمیل تکالیف مختلف شغلی است (رئوف و همکاران، ۱۳۹۸).

مسئله اصلی پژوهش بروز اهمال‌کاری در بین برخی از کارکنان، اهمال‌کاری کارکنان در شرکت ملی نفت ایران و پیامدهای منفی ناشی از آن همانند ناراضی‌تایی ذینفعان و استفاده‌کنندگان از خدمات شرکت است. همچنین ناکافی بودن شناخت موجود در خصوص عوامل علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، راهبردها و پیامدهای این پدیده و ابهامات فراوانی که در این زمینه وجود دارد، انجام پژوهش و گردآوری داده‌های تجربی بیشتری را ضروری ساخته است. ضرورت نظری پژوهش حاضر از آن جهت است که علیرغم اهمیت نقش اهمال‌کاری کارکنان در بهره‌وری منابع انسانی، موضوع کمتر مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است و در حال حاضر در کشور به دلیل کم‌توجهی به آن در عرصه اجرایی و دانشگاهی، از فرصت‌های پیش‌رو به‌خوبی استفاده نشده و آسیب‌های ناشی از آن رو به گسترش است. بنابراین به نظر می‌رسد جهت به حداقل رساندن پیامدهای ناشی از اهمال‌کاری، نیاز به شناخت پیشایندها و پیامدهای این پدیده است. به نظر می‌رسد شناخت پیشایندها و پیامدهای اهمال‌کاری بتواند برای مدیریت مؤثر آن مساعدت ارزشمندی ارائه کند؛ بنابراین در این پژوهش سعی شد تا پیشایندها و پیامدهای کاهش اهمال‌کاری کارکنان در شرکت ملی نفت ایران شناسایی و اعتبارسنجی شود تا از این طریق خلأ پژوهشی مزبور پر شود. لذا سؤال اصلی تحقیق آن است که: «پیشایندها و پیامدهای کاهش اهمال‌کاری کارکنان در شرکت ملی نفت ایران کدام‌اند؟»

اهمال‌کاری به تعویق انداختن اقدام مربوط به کار با درگیر شدن (از نظر رفتاری یا شناختی) در اقدامات غیر شغلی و جایگزین کردن تکالیف فردی با انجام فعالیت‌های غیرضروری دیگر، بدون اینکه قصد آسیب رساندن به کارفرما، کارمند، محل کار یا مشتری را داشته باشد، تعبیر شده است (Asio, et al, 2021). در علم روانشناسی، برای بروز پدیده اهمال‌کاری، اسباب و علل مختلفی معرفی شده است. این عوامل را می‌توان به دو

جدول ۱. خلاصه مطالعات و تحقیقات داخلی انجام شده در ارتباط با موضوع پژوهش

پژوهشگر و سال	عنوان پژوهش	نتایج
وهاب زاده مقدم، خائف الهی و دلخواه (۱۴۰۰)	کاهش اهمال کاری کارکنان با گونه شناسی مزاج	نوع مزاج بر اهمال کاری کارکنان مؤثر است. میانگین مزاج های چهارگانه در زمینه های ابعاد اهمال کاری با یکدیگر تفاوت دارد. میانگین اهمال کاری در «مزاج سودا» بیشتر از مزاج های «دم» و «صفرا» است. «مزاج دم» میانگین اهمال کاری بیشتری نسبت به «مزاج صفرا» و «مزاج بلغم»، میانگین اهمال کاری بیشتری نسبت به «مزاج صفرا» دارد. اهمال کارترین مزاج، «سودا» است و «مزاج صفرا» کمترین اهمال کاری را دارد. کم انرژی ترین مزاج، «دم» و حواس پرت ترین مزاج «سودا» است.
قنبری و معجونی (۱۴۰۰)	نقش رهبری مخرب در فرسودگی شغلی با میانجی گری عدالت سازمانی و اهمال کاری	رهبری مخرب رابطه مستقیم، مثبت و معناداری با فرسودگی شغلی و اهمال کاری معلمان دارد؛ و عدالت سازمانی به واسطه اهمال کاری رابطه غیرمستقیم و معنادار با فرسودگی شغلی دارد.
قاضی و رحیمی (۱۳۹۹)	تبیین اهمال کاری و بی تفاوتی سازمانی بر اساس ویژگی های شخصیتی و ماهیت شغلی	بین ویژگی های شغلی و شخصیتی با اهمال کاری سازمانی و بی تفاوتی سازمانی کارکنان، رابطه منفی و معنادار وجود دارد. هم ویژگی های شغلی و هم شخصیتی، قابلیت پیش بینی اهمال کاری و بی تفاوتی سازمانی کارکنان را دارند.
عسکری تبار و عسکری تبار (۱۳۹۹)	ارتباط بین اهمال کاری شغلی پرستاران با اخلاق حرفه ای و حمایت اجتماعی	اخلاق حرفه ای و حمایت اجتماعی بخش زیادی از واریانس اهمال کاری شغلی پرستاران را تبیین می کنند.
برزگرفروبی و عارف منش (۱۳۹۸)	نقش ابعاد چشم انداز زمان و عوامل شخصیتی در اهمال کاری دانشجویان	بین چشم انداز آینده و اهمال کاری ارتباط منفی و معنادار و بین گذشته منفی و اهمال کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین ۳۰ درصد از واریانس تمایل به اهمال کاری از طریق ابعاد چشم انداز زمان تبیین شد و بین صفات شخصیتی و اهمال کاری تحصیلی نیز ارتباط معناداری وجود دارد.

منبع: محقق

دسته کلی تقسیم کرد: عوامل درونی (احساس خود کم بینی، کوتاه بینی، توقع بیش از حد از

خود، پایین بودن آستانه تحمل، کمال‌گرایی و سواس‌گونه، فقدان قاطعیت، گناه یا شرمساری، افسردگی و اضطراب) و عوامل بیرونی (نارضایتی از وضع موجود، احساس نداشتن مسئولیت در برابر دیگران، لجبازی با دیگران، تلاش برای جلب رضایت همگان، اهمال‌کاری و پرخاشگری انفعالی، هم‌نشینی و دوستی با همکاران، عوامل هوس‌انگیز و سرگرم‌کننده و توقع بیش‌ازحد از دیگران) (علی بیگی و تقی بیگی، ۱۴۰۳). برخی دیگر از عوامل شکل‌گیری اهمال‌کاری عبارت‌اند از استرس، سلامت روان، اضطراب و افسردگی (خاکپور برازجانی و حشمتی‌جدا، ۱۳۹۵). در ادامه به مرور پژوهش‌های گذشته پیرامون مسئله پژوهش در سطح داخل و خارج از کشور پرداخته‌ایم.

## جدول ۲. خلاصه مطالعات و تحقیقات خارجی انجام‌شده در ارتباط با موضوع پژوهش

پژوهشگر و سال	عنوان پژوهش	نتایج
ژانگ <sup>۱</sup> و همکاران (۲۰۲۲)	برای پایداری کارکنان وقت بگذارید: نقش‌های رهبری موقت، اهمال‌کاری کارکنان و هنجارهای زمانی سازمانی	بین در دسترس بودن طولانی‌مدت کارکنان، اهمال‌کاری و هنجارهای زمان سازمانی رهبری موقت و هنجارهای زمانی سازمانی رابطه معنی‌داری وجود دارد.
هن و همکاران <sup>۲</sup> (۲۰۲۱)	چگونه اهمال‌کاری قاطع و عمومی با تعلل در کار ارتباط دارد؟	شخصیت، تعلل در کار را به‌طور مثبت پیش‌بینی می‌کند. همچنین زمینه‌سازی، رابطه بین تعلل تصمیم‌گیری و تعلل در کار را تعدیل می‌کند که برای کارکنان دفتری این روابط قوی‌تر است. نتایج نشان داد که تعلل در کار تا حدودی با تمایل شخصیت به تعویق انداختن رابطه دارد.
چی‌او و همکاران (۲۰۲۰)	به تعویق انداختن، وابستگی و طفره رفتن اجتماعی	اهمال‌کنندگان فعال ترجیح فشار، توانایی ضرب‌الاجل و قصد تأخیر بالاتری نسبت به تعویق‌کنندگان منفعل داشتند، اما با درجه مشابهی از کار ضدیت و ترس از شکست و با تعلل‌کنندگان منفعل. اهمال‌کنندگان منفعل با دید کم‌کار، به‌جای تعلل‌گران فعال، منجر به پدیده‌ی طفره رفتن اجتماعی بالاتری شدند.
زنتال (۲۰۲۰)	آیا تقویت شرطی در اهمال‌کاری نقش دارد؟	نتایج به‌دست‌آمده نشان داد که اهمال‌کاری با تقویت شرطی ارتباط معنی‌داری دارد.
هن (۲۰۱۸)	علل اهمال‌کاری در یک محل کار آموزشی منحصربه‌فرد	دلیل اصلی اهمال‌کاری معلمان، ابهام نقش حرفه‌ای با عوامل احساسی و عوامل موقعیتی است.
گونسو و همکاران (۲۰۱۸)	ارتباط سبک رهبری و تعلل در محل کار	سبک رهبری تحول‌آفرین، سبک رهبری سرپرست، تمایل به ترک سازمان و رفتار شهروندی سازمانی بر اهمال‌کاری فرد در محیط کار تأثیر دارند.

منبع: محقق

1. Zhang  
2. Hen

تحلیل پیشینه پژوهش نشان داد که تاکنون تلاش‌هایی در زمینه اهمال کاری کارکنان انجام شده است؛ اما کاستی‌هایی وجود دارد و هرکدام از پژوهش‌ها به چند مورد از عوامل مؤثر یا پیامدهای اهمال کاری پرداخته‌اند؛ همچنین عمده پژوهش‌های انجام شده در قلمرو مکانی و محیط‌های آموزشی (مدارس و دانشگاه‌ها) انجام شده است و تحقیقات محدودی به بررسی موضوع در فضای سازمانی پرداخته‌اند. لذا با توجه به شکاف نظری موجود در پیشینه‌های تجربی در خصوص اهمال کاری کارکنان، می‌توان استراتژی تحقیق آمیخته اکتشافی را رویکردی مناسب برای بررسی جامع این مفهوم به شمار آورد؛ بنابراین با تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی و کمی به پیشایندها و پیامدهای کاهش اهمال کاری کارکنان در شرکت ملی نفت ایران پرداخته شد.

## روش‌شناسی

پژوهش حاضر، از نظر هدف «کاربردی»، از نظر زمان «مقطعی»، از نظر مکان اجرا «میدانی» و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، آمیخته متوالی اکتشافی (کیفی - کمی) بود که مراحل انجام آن به شرح ذیل است:

در مرحله کیفی، از رویکرد کیفی از نوع تحلیل مضمون استفاده شد. به این منظور از راهبرد نمونه‌گیری هدفمند از نوع سهمیه‌ای استفاده شد. بر این اساس، تعداد ۱۶ نفر از خبرگان دانشگاهی و اجرایی که از تجارب لازم در خصوص پدیده مورد بررسی، برخوردار بودند، انتخاب شدند. لازم به ذکر است در این مرحله، نمونه‌گیری تا آنجا ادامه یافت که پیشایندها و پیامدهای کاهش اهمال کاری کارکنان در شرکت ملی نفت ایران مورد شناسایی قرار گرفت و به‌نوعی داده‌های به‌دست‌آمده در مصاحبه‌ها به‌طور فراوانی با داده‌های قبلی مشابهت داشتند؛ به‌نحوی که انتخاب افراد جدید برای انجام مصاحبه، داده‌های بیشتری به پژوهش اضافه نکرد. به همین دلیل بعد از انجام مصاحبه شانزدهم مشخص شد که حجم زیادی از اطلاعات به‌دست‌آمده از مصاحبه‌های جدید، تکراری بوده و به عبارت دیگر اشباع نظری در داده‌ها حاصل شد؛ لذا فرایند مصاحبه با مصاحبه‌شونده شانزدهم به اتمام رسید. مشخصات جمعیت‌شناختی مصاحبه‌شوندگان در جدول ۱ نشان داده شده است. برای احصاء نقطه نظرات مشارکت‌کنندگان در پژوهش از ابزار مصاحبه نیمه‌ساختاریافته استفاده شد که به شیوه قیاسی اجرا شد. در پژوهش حاضر جهت تحلیل داده‌ها، از روش هفت مرحله‌ای تحلیل محتوای کولایزی<sup>۱</sup> استفاده شد که مراحل آن به این ترتیب است: در مرحله اول، پژوهشگران تمام بیانات ارائه‌شده توسط مشارکت‌کنندگان

در پژوهش را در پایان هر مصاحبه به طور مکرر گوش داده و توصیفات آن‌ها را پیرامون پدیده مورد مطالعه بر روی کاغذ پیاده و سعی کردند برای درک نظرات مشارکت‌کنندگان چند مرتبه آن‌ها را مورد بررسی و مطالعه قرار دهد، لذا در پایان این مرحله تعداد ۹۸ کد باز به دست آمد. در مرحله دوم، پژوهشگران جملات و واژگان مرتبط با پدیده مورد مطالعه (پیشایندهای کاهش اهمال کاری کارکنان و پیامدهای آن) را مشخص کردند و در مرحله سوم، به هر کدام از مفاهیم و واژگان استخراج شده از مرحله قبل، مفهوم خاصی که بیانگر معنا و مفهوم اساسی تفکر مشارکت‌کنندگان بود، داده شد و جهت موثق نمودن آن‌ها به بیانات اصلی مشارکت‌کنندگان مراجعه شد. در مرحله چهارم، پژوهشگران بعد از مطالعه و مرور دقیق بیانات مشارکت‌کنندگان در پژوهش، مفاهیم مشترک را در دسته‌ها و طبقات خاص موضوعی قرار دادند و در مرحله پنجم، پژوهشگران سعی کردند تا با تشکیل طبقات کلی‌تر، نتایج را برای توصیف دقیق‌تر از پدیده مورد مطالعه به هم پیوند دهند؛ لذا در پایان این مرحله تعداد ۱۸ مقوله فرعی و ۵ مقوله اصلی به دست آمد. در مرحله ششم، عقاید استنتاج شده به توصیفی جامع و کامل از پدیده تحت مطالعه تبدیل شد و در مرحله هفتم، یافته‌های نهایی حاصل از تحلیل داده‌ها، به منظور اطمینان از اعتبار آن‌ها با مراجعه به مشارکت‌کنندگان و پرسیدن پیرامون یافته‌ها مورد تأیید قرار گرفتند. در پژوهش‌های کیفی اعتبار به این معناست که آیا یافته‌های به دست آمده از موضع پژوهشگر، مشارکت‌کنندگان در پژوهش و یا خوانندگان آن پژوهش درست هست یا خیر. در این پژوهش برای اعتباریابی یافته‌های داده‌های کیفی، از راهبردهای اعتباریابی کرسول<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) استفاده شد. کرسول (۲۰۰۹) چند راهبرد برای بررسی اعتبار در پژوهش‌های کیفی مطرح کرده است که عبارت‌اند از: ۱. بررسی توسط اعضا یا مشارکت‌کنندگان؛<sup>۲</sup> ۲. بررسی توسط هم‌تایان یا همکاران؛<sup>۳</sup> ۳. ممیزی بیرونی؛<sup>۴</sup> ۴. بازتاب‌پذیری؛<sup>۵</sup> ۵. به هم‌تنیدگی یا مثلث‌سازی.<sup>۶</sup> در پژوهش حاضر، با توجه به اینکه پژوهشگران از دو منبع (اعضای هیئت‌علمی و مدیران اجرایی) اقدام به جمع‌آوری یافته‌ها کردند، از راهبرد به هم‌تنیدگی منابع در پژوهش استفاده کردند. افزون بر این، با توجه به اینکه در پایان هر مصاحبه، پژوهشگران اقدام به ارائه برداشتهای خود از صحبت‌های مصاحبه‌شونده‌ها می‌کردند تا از این طریق صحت و درستی یافته‌ها مورد تأیید آن‌ها قرار بگیرد، از راهبرد بررسی توسط مشارکت‌کنندگان نیز بهره بردند. در نهایت با در نظر گرفتن این نکته که

1. Creswell  
2. Member Checking  
3. Peer Checking  
4. External Audit  
5. Reflexivity  
6. Triangulation

پژوهشگران بعد از انجام فرایند تحلیل محتوای کولایزی، یافته‌های به‌دست‌آمده را در اختیار دو فرد مطلع نسبت به روش کیفی قرار داده و تأیید ایشان را نسبت به یافته‌های به‌دست‌آمده، گرفتند، لذا آن‌ها از راهبرد بررسی توسط هم‌تایان نیز به‌عنوان یکی دیگر از راهبردهای اعتباربخشی در این مرحله از پژوهش استفاده کردند.

### جدول ۳. ویژگی‌های افراد شرکت‌کننده در پژوهش

شماره شرکت‌کننده	جایگاه سازمانی	جنسیت	شماره شرکت‌کننده	جایگاه سازمانی	جنسیت
۱	مدیر	مرد	۹	هیئت‌علمی	زن
۲	مدیر	زن	۱۰	هیئت‌علمی	مرد
۳	مدیر	مرد	۱۱	مدیر	مرد
۴	مدیر	مرد	۱۲	مدیر	مرد
۵	مدیر	مرد	۱۳	هیئت‌علمی	مرد
۶	مدیر	مرد	۱۴	هیئت‌علمی	مرد
۷	هیئت‌علمی	زن	۱۵	مدیر	زن
۸	مدیر	زن	۱۶	هیئت‌علمی	مرد

در مرحله کمی، پژوهشگران در راستای اعتبارسنجی عوامل استخراج‌شده در مرحله کیفی، از مدل‌سازی معادلات ساختاری استفاده کردند. بر این اساس ابزار گردآوری داده‌ها در مرحله کمی پژوهش، پرسشنامه‌ای بود که مبتنی بر عوامل احصاء شده در مرحله کیفی پژوهش و در طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم طراحی شده بود. نمونه آماری در مرحله کمی پژوهش، شامل ۱۵۲ نفر از مدیران اجرایی شرکت ملی نفت ایران مورد مطالعه بودند که در کنار دانش و تجربه لازم پیرامون پدیده مورد بررسی، از تمایل لازم برای مشارکت در پژوهش نیز برخوردار بودند. از این‌رو، پژوهشگران با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند از نوع گلوله‌برفی اقدام به انتخاب آن‌ها کردند. برای بررسی روایی پرسشنامه از روایی صوری و محتوایی استفاده شد، بدین صورت که سؤال‌های پرسشنامه در اختیار دو نفر متخصص حوزه رفتار سازمانی قرار گرفت و آن‌ها به تأیید سؤال‌ها پرداختند. برای تجزیه و تحلیل داده‌های این مرحله از مدل‌سازی معادلات ساختاری با نرم‌افزار Smart PLS نسخه ۳ استفاده شد.

## یافته‌ها

یافته‌های به‌دست‌آمده از مرحله کیفی پژوهش در راستای پاسخ به سؤال پژوهش (پیشایندهای کاهش اهمال‌کاری کارکنان و پیامدهای آن کدام‌اند؟) نشان داد که از مجموع ۹۸ کد استخراج‌شده از مصاحبه با مشارکت‌کنندگان در پژوهش، ۲۲ کد به اهمال‌کاری، ۲۲ کد به مدیریت شرایط شغلی، ۱۶ کد به مدیریت متغیرهای زمینه‌ای، ۲۵ کد به راهبردها و ۱۳ کد به پیامدها اختصاص داشت. در جدول ۵ نمونه‌ای از مفاهیم استخراج‌شده از گزاره‌های کلامی مصاحبه‌ها آمده است؛ مثلاً، یکی از خبرگان در مورد پیشایندهای اهمال‌کاری بیان کرد که: «این افراد به دلیل کاهش پیامدهای احتمالی کار نامناسب یا ضعیف خودشان، از کار کردن اجتناب می‌کنند» که مفهوم «پرهیز از عواقب کار» از آن احصا شد؛ خبره دیگری پاسخ خود را این‌طور بیان کرد که: «فرد توانایی و قابلیت‌های خود را دست‌کم می‌گیرد و لذا تلاش زیادی نمی‌کند» که مفهوم «عدم باور به قابلیت‌های خود» از آن احصا شود. در ادامه تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها، مفاهیم استخراج‌شده از مصاحبه‌ها بر اساس شباهت معنایی و قرابت محتوایی با هم ترکیب و تلفیق شدند و مقولات فرعی را شکل دادند. همچنین مقوله‌های فرعی نیز بر همین اساس دسته‌بندی و تلفیق شدند و مقولات اصلی شکل گرفتند. جدول ۴ فرایند استخراج و تلفیق مقوله‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۴. کدها، مقوله‌های اصلی و فرعی پیشایندها و پیامدهای کاهش اهمال‌کاری

مقولات اصلی	مقولات فرعی	مفاهیم (کدها)
اهمال‌کاری	ناکارآمدی	وقت تلف کردن
		عدم تعهد به قول‌ها
		داشتن معیارهای غیر واقع‌گرایانه (خیلی بالا - غیرقابل دستیابی) برای انجام وظایف
		تأخیر در تصمیم‌گیری و انجام وظایف و از دست دادن فرصت‌های شغلی
		اولویت‌بندی نکردن کارها
		عدم توانایی در تنظیم وقت و فعالیت‌ها
		انداختن کار امروز به فردا
		انجام کارها با تأخیر
		از دست دادن فرصت‌های پیشرفت شغلی

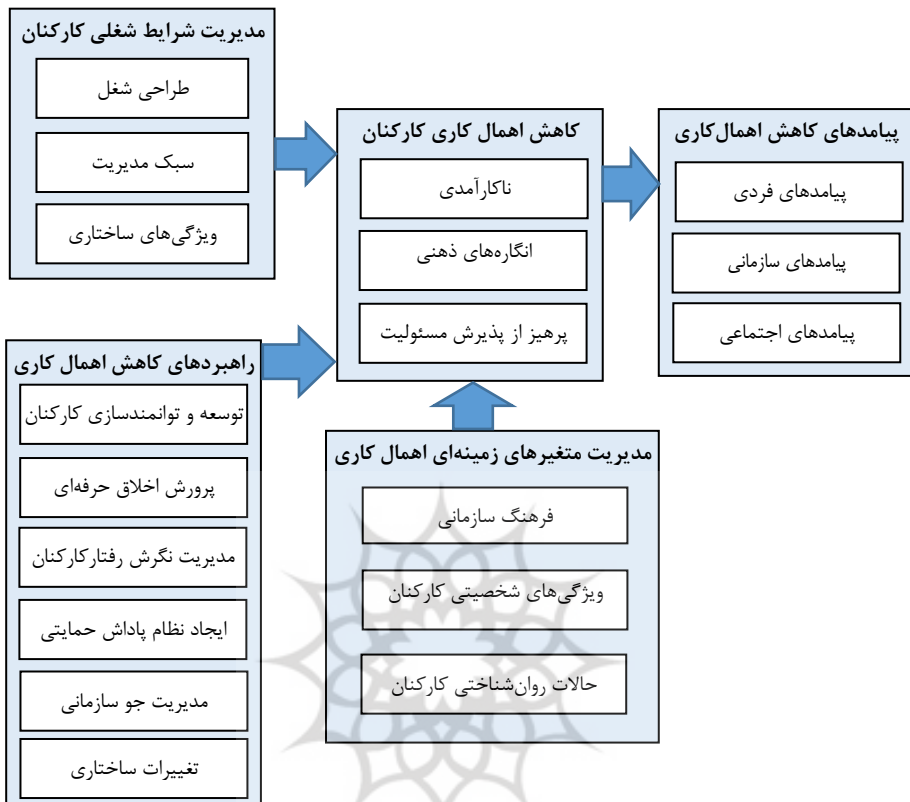
مفاهیم (کدها)	مقولات فرعی	مقولات اصلی	
هدر دادن منابع			
بدقولی			
تأخیر در انجام کار			
حواس پرتی در زمان انجام کار			
تأخیر جهت حضور در جلسات			
شروع سخت جهت انجام کار			
نگرانی ذهنی در مورد وظایف محوله			انگاره‌های ذهنی
احساس غرق‌شدگی در کار			
احساس عدم تأثیرگذاری بر سازمان و عدم ضرورت تلاش زیاد			
استرس کارهای عقب‌افتاده			
خودبرتری‌بینی و تصور سوءاستفاده دیگران			
عدم باور به قابلیت‌های خود			
پرهیز از عواقب کار	پرهیز از پذیرش مسئولیت		
بیزاری از تعیین مهلت برای انجام کارها			
عدم برنامه‌ریزی جهت وظایف شغلی			
عدم اتمام کار جهت پرهیز از پذیرش کار جدید	طراحی شغل	مدیریت شرایط شغلی کارکنان	
کاهش ابهام نقش کارکنان			
مدیریت تعارض نقش‌های کارکنان			
کاهش سکون (فلات‌زدگی)، شغلی			
تدوین استاندارد ارزیابی عملکرد شغلی			
مشخص نمودن استانداردهای کاری			
تأمین نیازمندی‌ها و الزامات شغلی			
مدیریت استرس شغلی کارکنان			سبک مدیریت
اعتقاد مدیریت به مشارکت کارکنان			
توجه مدیران به تلاش‌های کارکنان			
تقویت توانایی کنترل و نظارت مدیران			
افزایش میزان اشراف مدیران به کم و کیف کار کارکنان			ویژگی‌های ساختاری
تقویت نظام آموزش و توانمندسازی کارکنان			
رسمیت بالا			
حیطه نظارت محدود			
عدم تمرکز قدرت تصمیم‌گیری			

مقولات اصلی	مقولات فرعی	مفاهیم (کدها)
		انعطاف و چابکی سازمانی
مدیریت عوامل زمینه‌ساز اهمال کاری	فرهنگ و ارزش‌های سازمانی	تقویت فرهنگ همکاری در سازمان
		غالب نمودن فرهنگ جمع‌گرایی در سازمان
		اعتمادسازی بین افراد
		مدیریت سکوت در سازمان
		مدیریت فرهنگ تنبلی در سازمان
		مدیریت حسادت در محیط کار
	ویژگی‌های شخصیتی کارکنان	تقویت روحیه وظیفه‌شناسی
		تقویت روحیه همکاری
	حالات روان‌شناختی	احساس ناکارآمدی
		بی‌انگیزگی
		فرسودگی شغلی
		ادراک اهمال کاری همکاران
		ادراک تبعیض و بی‌عدالتی
		عزت‌نفس پایین
ادراک طردشدگی در محیط کار		
بدبینی نسبت به سازمان		
توسعه و توانمندسازی کارکنان	واگذاری اختیار تصمیم‌گیری به کارکنان	
	تقویت مهارت‌های ارتباط مؤثر	
	آموزش هوش معنوی به کارکنان	
	تقویت سطح تاب‌آوری کارکنان	
	تقویت سرمایه روان‌شناختی کارکنان	
راهبردهای توسعه فردی	مشارکت دادن کارکنان در امور	
	پرورش وقت‌شناسی	
	پرورش صداقت و پرهیز از فعالیت‌های پنهانی	
	تقویت فرهنگ همکاری در سازمان	
مدیریت نگرش و رفتار کارکنان	اصلاح نگرش‌های منفی و بدبینانه کارکنان	
	تقویت انگیزه کارکنان	
	حمایت از کارکنان	
	تقویت تعهد کارکنان	
	اصلاح نگرش‌های منفی و بدبینانه کارکنان	
راهبردهای	ایجاد نظام پاداش	استفاده از مشوق‌های مادی و معنوی

مقولات اصلی	مقولات فرعی	مفاهیم (کدها)
توسعه سازمانی	حمایتی	ارائه گزینه‌های مختلف پاداش به کارکنان
		ارائه پاداش مبتنی بر عملکرد
تغییر در جو سازمانی		تقویت جو انتقادپذیری در سازمان
		تقویت جو کار تیمی و تقویت آن در سازمان
		از بین بردن جو عدم اطمینان در سازمان
		توسعه جو سازمانی همکارانه
تغییرات ساختاری		ارائه بازخورد به کارکنان
		بازطراحی مشاغل و متناسب‌سازی حجم کار کارکنان
		بهبود نظام ارزشیابی سازمان
		تقویت انعطاف و چابکی سازمانی
پیامدهای فردی		کاهش سطح اضطراب و استرس شغلی کارکنان
		کاهش میزان سکوت سازمانی
		کاهش تمایل به ترک شغل کارکنان خبره
		افزایش رفتارهای فراتر از نقش کارکنان
پیامدها	پیامدهای سازمانی	بهبود عملکرد سازمانی
		ارزش آفرینی سازمان
		تقویت خلاقیت و نوآوری در سازمان
		تقویت انسجام سازمانی
	پیامدهای اجتماعی	افزایش سلامت سازمانی
		تأمین رضایت ذینفعان فراسازمانی
		پاسخگویی به انتظارات ذینفعان فراسازمانی
		افزایش اعتماد عمومی نسبت به سازمان
		تأمین اهداف ذینفعان فراسازمانی

پس از شناسایی مفاهیم، مقولات فرعی و مقولات اصلی، شبکه مضامین بین آن‌ها جهت نظام‌مند نمودن روابط و وابستگی و ارتباط متقابل میان آن‌ها مشخص شد. این سبک‌ها صرفاً ابزاری تحلیلی هستند و نه خود تحلیل. وقتی یک شبکه مضمونی ساخته شد می‌توان از آن به‌مثابه ابزاری تصویری برای تفسیر متن استفاده کرد تا نتایج حاصل از متن و خود متن برای محقق و خوانندگان تحقیق، روشن و قابل فهم شود. شبکه مضامین مربوط به پیشایندها و پیامدهای کاهش اهمال کاری کارکنان که از تحلیل مضمون حاصل شده است، در نمودار ۱ قابل مشاهده است.

نمودار ۱. شبکه مضامین پیشایندها و پیامدهای کاهش اهمال کاری کارکنان



شرح مدل پیشایندها و پیامدهای کاهش به صورت روایت گونه و بر مبنای تحلیل مضمون بدین صورت است: کاهش اهمال کاری کارکنان شامل کاهش ناکارآمدی، انگاره‌های ذهنی و پرهیز از پذیرش مسئولیت است که تحت تأثیر مدیریت شرایط شغلی شامل طراحی شغل، سبک مدیریت و ویژگی‌های ساختاری و راهبردهای کاهش اهمال کاری شامل توسعه و توانمندسازی، پرورش اخلاق حرفه‌ای، مدیریت نگرش رفتار کارکنان، ایجاد نظام پاداش حمایتی، مدیریت جو سازمانی و تغییرات ساختاری و تغییرات ساختاری شامل توسعه و توانمندسازی، پرورش اخلاق حرفه‌ای، مدیریت نگرش‌ها، ایجاد نظام پاداش حمایتی، مدیریت جو سازمانی و تغییرات ساختاری ظهور و بروز پیدا می‌کند و منجر به پیامدهای فردی، سازمانی و اجتماعی می‌گردد. یافته‌های مرحله کمی پژوهش در راستای تعیین میزان اعتبار پیشایندها و پیامدهای کاهش اهمال کاری کارکنان، از طریق مدل‌سازی معادلات ساختاری به کمک نرم‌افزار Smart Pls به دست آمد که خروجی آن در نمودارهای ۲ و ۳ نشان داده شده است.

بررسی خروجی نرم‌افزار در حالت تخمین استاندارد و ضرایب معنی‌داری نشان داد



ضرایب نشان می‌دهد که مقوله‌های شناسایی شده همبستگی بالایی با کاهش اهمال کاری کارکنان دارند و به خوبی توانسته‌اند آن را تبیین نمایند. همچنین تمامی ضرایب به‌دست‌آمده معنادار هستند. زیرا مقدار آن‌ها از عدد ۱/۹۶ بزرگ‌تر و از عدد ۱/۹۶- کوچک‌تر است. بر اساس نتایج این تحلیل، همه شاخص‌های به‌دست‌آمده نیز، تأیید شدند. در جدول ۵ شاخص‌ها و مقادیر مربوط به پیشایندها و پیامدهای کاهش اهمال کاری کارکنان نشان داده شده است. بررسی ضریب آلفای کرونباخ جهت سنجش پایایی و ارزیابی پایداری درونی (سازگاری درونی) نشان داد که مقادیر آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرها از مقدار ۰/۷ بیشتر بوده که بیانگر پایایی پرسشنامه است.

#### جدول ۵. شاخص‌ها و مقادیر پیشایندها و پیامدهای کاهش اهمال کاری

متغیر	میانگین واریانس استخراجی (AVE)	پایایی ترکیبی	ضریب تعیین ( $R^2$ )	آلفای کرونباخ	پایایی اشتراکی
مدیریت شرایط شغلی	۰/۵۳	۰/۸۲	-	۰/۸۳	۰/۵۳
مدیریت شرایط زمینه‌ای	۰/۵۴	۰/۸۴	-	۰/۸۰	۰/۵۴
کاهش اهمال کاری	۰/۵۵	۰/۸۰	۰/۶۰	۰/۸۱	۰/۵۵
راهبردها	۰/۵۱	۰/۸۱	-	۰/۷۷	۰/۵۱
پیامدها	۰/۵۵	۰/۸۴	۰/۱۸	۰/۸۳	۰/۵۵
میانگین	-	-	۰/۳۹	-	۰/۵۴
GOF	۰/۴۶	√			

بررسی شاخص پایایی ترکیبی<sup>۱</sup> مدل اندازه‌گیری نشان داد مقادیر هر سازه بالای ۰/۷ است که نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل اندازه‌گیری دارد. همچنین بررسی معیار پایایی اشتراکی<sup>۲</sup> نیز نشان داد که مقادیر به‌دست‌آمده برای هر سازه بیشتر از ۰/۵ بود که نشان‌دهنده قابلیت تعمیم‌پذیری مدل در یک نمونه دیگر از همان جامعه است. معیار ضریب تعیین ( $R^2$ ) متغیرهای مکنون درون‌زای مدل محاسبه شد و نتایج با سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به‌عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضریب تعیین ضعیف، متوسط و قوی مقایسه شد؛ با توجه به جدول ۷، متوسط مقادیر ضریب تعیین متغیرها برابر با ۰/۳۹ بود که بزرگ‌تر از مقدار ۰/۳۳ بوده و مؤید برازش مناسب مدل است. برازش کلی الگو نیز از طریق معیار GOF بررسی شد. این معیار طبق فرمول زیر محاسبه می‌شود:

1. CR (Composit reliability)  
2. Communalilty

$$\sqrt{AveR^2 \times (Ave\ of\ communalities)}$$

فرمول ۱

میانگین 'Communalities' نشانه میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه بوده و  $Ave R^2$  سازه‌های درون‌زای مدل است. با توجه به مقادیر جدول ۵ و سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۵ به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF و حصول عدد ۰/۴۶، نشان از برازش بسیار مناسب نتایج تحقیق است.

## بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش، شناسایی پیشایندها و پیامدهای کاهش اهمال کاری کارکنان در شرکت ملی نفت ایران بود. مسئله پژوهشگر بروز برخی از مظاهر اهمال کاری کارکنان در شرکت ملی نفت ایران و بروز پیامدهای منفی آن همچون نارضایتی ذینفعان شرکت و کم‌توجهی پژوهشگران عرصه سازمان و مدیریت به این حوزه مطالعاتی بود. در پاسخ به سؤال اول و دوم پژوهش با توجه به نتایج بررسی مبانی نظری و تحلیل مصاحبه‌ها، ابعاد و مؤلفه‌های پیشایندها و پیامدهای کاهش اهمال کاری به شرح زیر تعیین شد: در مجموع ۱۸ مقوله برای پیشایندها و پیامدهای کاهش اهمال کاری کارکنان تعیین شد. اولین بعد شامل کاهش اهمال کاری کارکنان شامل سه مؤلفه کاهش ناکارآمدی، بهبود انگاره‌های ذهنی و پرهیز از پذیرش مسئولیت است. دومین بعد شامل مدیریت شرایط شغلی اهمال کاری کارکنان مشتمل بر سه مؤلفه طراحی شغل، سبک مدیریت و ویژگی‌های ساختاری است. سومین بعد شامل مدیریت عوامل زمینه‌ساز اهمال کاری کارکنان است که شامل سه مؤلفه مدیریت فرهنگ و ارزش‌های سازمانی، ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و حالات روان‌شناختی کارکنان است. بعد راهبردهای کاهش اهمال کاری کارکنان شامل شش مؤلفه توسعه و توانمندسازی کارکنان، پرورش اخلاق حرفه‌ای کارکنان، مدیریت نگرش و رفتار کارکنان، ایجاد نظام پاداش حمایتی، مدیریت جو سازمانی و تغییرات ساختاری، جزو چهارمین بعد مدل بوده و در نهایت بعد پنجم مدل پیامدهای کاهش اهمال کاری کارکنان است که شامل سه مؤلفه پیامدهای فردی، سازمانی و اجتماعی است.

بر اساس نتایج سؤال سوم تحقیق و شاخص‌های احصا شده برای هر کدام از مؤلفه‌ها، در راستای کاهش اهمال کاری از طریق مدیریت شرایط شغلی، کاهش ابهام نقش کارکنان، مدیریت تعارض نقش‌های کارکنان، کاهش سکون (فلات‌زدگی) شغلی، تدوین استاندارد ارزیابی عملکرد شغلی، مشخص نمودن استانداردهای کاری، تأمین

نیازمندی‌ها و الزامات شغلی، سبک مدیریت و ویژگی‌های ساختاری ضروری است. همچنین مدیریت استرس شغلی کارکنان، اعتقاد مدیریت به مشارکت کارکنان، توجه مدیران به تلاش‌های کارکنان، تقویت توانایی کنترل و نظارت مدیران، افزایش میزان اشراف مدیران به کم و کیف کار کارکنان از طریق سبک مدیریت ضرورت دارد. علاوه بر این، کاهش اهمال‌کاری کارکنان از طریق مدیریت ویژگی‌های ساختاری از طریق تقویت نظام آموزش و توانمندسازی کارکنان، افزایش میزان رسمیت، محدود نمودن حیطه نظارت، عدم تمرکز قدرت تصمیم‌گیری و تقویت انعطاف و چابکی سازمانی باید مورد توجه قرار گیرد.

شاخص‌های احصا شده در این تحقیق با نتایج مطالعات انجام شده در خصوص اهمال‌کاری از جمله جونز و رودوالد (۱۹۸۲)، سولومون و راث بلوم (۱۹۸۹)، تاکنن (۱۹۹۱) و صفاری‌نیا و امیرخانی رازلیقی (۱۳۹۰) و استیل (۲۰۰۲) همخوانی دارد. در تبیین نتایج به‌دست‌آمده باید گفت مدیریت اهمال‌کاری کارکنان مستلزم سنجش و پایش مستمر آن است تا از طریق کاهش اهمال‌کاری کارکنان عملکرد کارکنان تقویت گردد.

طبق نتایج مطالعه قنبری و معجونی (۱۴۰۰) بین عدالت سازمانی و اهمال‌کاری کارکنان رابطه مستقیم، منفی و معنادار وجود دارد. همچنین سبک رهبری مخرب بر اهمال‌کاری کارکنان تأثیر دارد. نتایج مطالعه سواری و همکاران (۱۳۹۹)، آذربادکان و همکاران (۱۳۹۷)، باقری شیخانگفشه و شباهنگ (۱۳۹۷) و سپهریان آذر (۱۳۹۰) مؤید ارتباط استرس افسردگی با اهمال‌کاری است. طبق نتایج مطالعه رئوف و همکاران (۱۳۹۸) نیز بین کمال‌گرایی منفی و اهمال‌کاری تحصیلی رابطه‌ی غیرمستقیم و معناداری وجود دارد و همچنین رابطه‌ی مستقیم خودکارآمدی تحصیلی با عزت‌نفس و خودناتوان‌سازی تحصیلی و اهمال‌کاری تحصیلی نیز معنادار است. بر اساس یافته‌های مطالعه برزگربرفروبی و عارف‌منش (۱۳۹۸) بین صفات شخصیتی و اهمال‌کاری تحصیلی ارتباط معناداری وجود دارد و تغییرات متغیر اهمال‌کاری تحصیلی توسط عوامل شخصیتی قابل تبیین است. طبق نتایج تحقیق تمدنی و همکاران (۱۳۹۸) بین خودکارآمدی عمومی و اهمال‌کاری تحصیلی و پیشرفت تحصیلی رابطه منفی معنادار وجود دارد. جعفری و سیدخراسانی (۱۳۹۷) نشان دادند که بین هوش هیجانی و سرمایه روان‌شناختی و اهمال‌کاری رابطه معنی‌دار وجود دارد. طبق نتایج تحقیق دانایی‌فرد و همکاران (۱۳۹۵) بی‌کفایتی مدیران، بی‌تعهدی کارکنان، چندشغله بودن

کارکنان، نظارت ضعیف، جبران بی‌عدالتی‌ها، روابط شخصی با مدیران و حقوق و مزایای ناکافی از مهم‌ترین عوامل اثرگذار بر اهمال کاری کارکنان هستند. همچنین نتیجه مطالعه رضایی و همکاران (۱۳۹۵) و جهانگیری (۱۳۹۵) و یازچیوبلوت (۲۰۱۵)، تاکاکس (۲۰۱۰)، ون‌ارده (۲۰۰۳) نشان داد که عوامل فردی همچون شخصیت و عوامل سازمانی همچون سبک‌های مدیریت می‌تواند اهمال کاری شغلی مدیران را پیش‌بینی کند که با یافته‌های این تحقیق همسویی دارد. بر اساس نتایج مطالعه دردارا و المخالد (۲۰۲۰) سن، جنسیت، افسردگی، استرس، اضطراب و بهزیستی پیش‌بینی‌کننده اهمال کاری هستند که با عوامل فردی شناسایی‌شده در این مطالعه همسویی دارد. هن (۲۰۱۸) در مطالعه خود دریافت که ابهام نقش حرفه‌ای با عوامل احساسی و عوامل موقعیتی بر اهمال کاری کارکنان تأثیر دارد. نتایج مطالعه گونسو و همکاران (۲۰۱۸) نشان داد که سبک رهبری تحول‌آفرین، سبک رهبری سرپرست و رفتارهای شهروندی سازمانی بر اهمال کاری کارکنان در محیط کار تأثیر دارند. مبتنی بر نتایج تحقیق متین و همکاران (۲۰۱۸) عواملی همچون خستگی، جدایی روانی، استرس ناشی از شغل و درآمد کم، مکث طولانی یا انجام بازی‌های رایانه‌ای در ساعات کار، کمبود احساسات مثبت در محل کار، کسالت شغلی که حالت کم تحرک در کار است، تحریک شناختی جسمی، درگیر شدن در پیام‌های فوری یا استراحت‌های طولانی‌مدت، وظیفه‌شناسی با عملکرد تحصیلی با اهمال کاری کارکنان ارتباط دارد. بنا بر عقیده لازاروس و فولکمن (۱۹۸۴) میان استرس و اهمال کاری رابطه وجود دارد که با عوامل شغلی شناسایی‌شده در این مطالعه همسویی دارد.

نظریه‌های رفتاری، اهمال کاری را یک مشکل رفتاری در نظر می‌گیرند و آن را برحسب نظریه تقویت، نتیجه اثر تقویتی سریع‌تر و بیشتری که به تأخیر انداختن فعالیت‌ها دارد و فقدان مشوق برای تشویق و مشارکت در کسب اهداف و انجام وظایفشان تبیین می‌کنند به‌عنوان مثال طبق دیدگاه فروید (۱۹۵۳)، رفتارهای اجتنابی را می‌توان با توجه به نقش اضطراب که عاملی فردی است تشریح کرد چرا که طبق دیدگاه وی انسان با تأخیر در انجام امور، سعی دارد تا از خود در برابر خطرات احتمالی محافظت نماید. بر اساس دیدگاه بورکا و یوئن (۱۹۸۳) افراد دارای عزت‌نفس شکننده از اهمال کاری به‌عنوان یک ابزار حفاظتی استفاده می‌کنند. طبق دیدگاه سولومون و روتیلوم (۱۹۸۴) افراد مبتلا به اضطراب شدید، به اهمال کاری می‌پردازند تا از اضطراب مرتبط با آن اجتناب کنند. آلیس و کناس هم به‌عنوان نظریه‌پردازان شناختی رفتاری در

سال ۱۹۷۷ روی اثر ترس‌های غیرمنطقی و انتقاد از خود در اهمال کاری تأکید کردند. طبق استدلال آن‌ها، اهمال‌کاران به خاطر عدم اطمینان به توانایی خودشان در تکمیل یک تکلیف به اهمال کاری می‌پردازند. بر اساس نتایج مطالعات فراری (۲۰۰۸) و کامدن (۲۰۱۳) دیدگاه‌های خوش‌بینانه بر این باورند که خصوصیات چگونگی رفتار، شناخت و انگیزش عامل اصلی بروز اهمال کاری هستند درحالی‌که دیدگاه‌های بدبینانه اهمال کاری را نوعی عادت یا اختلال شخصیت می‌دانند بنابراین مدیریت علل فردی و سازمانی اهمال کاری با نظریات موجود نیز همخوانی دارد.

علت تأثیرگذاری عوامل فردی بر اهمال کاری کارکنان را می‌توان ناشی از نقش عوامل فردی همچون شخصیت، توانایی‌ها، ارزش‌ها، نگرش‌ها و... به‌عنوان پیشایندهای درونی بروز رفتارهای انسانی دانست. چرا که بر اساس نظریه‌های علم رفتار و مکتب رفتارگرایی، عوامل فردی نقش تعیین‌کننده‌ای در بروز رفتارها دارند. از این‌رو عوامل فردی می‌تواند یکی از عوامل تعیین‌کننده اهمال کاری کارکنان باشد؛ بنابراین باید به این حقیقت توجه شود که ویژگی‌های فردی در کنار ویژگی‌های سازمانی همچون سبک مدیریت و ساختار سازمانی می‌توانند بر اهمال کاری کارکنان تأثیر بگذارند.

در راستای مدیریت متغیرهای زمینه‌ای اهمال کاری، مدیریت فرهنگ سازمانی، توجه به ویژگی‌های شخصیتی و حالات روان‌شناختی کارکنان ضرورت دارد. تقویت فرهنگ همکاری در سازمان، غالب نمودن فرهنگ جمع‌گرایی، اعتمادسازی بین افراد، مدیریت نمودن سکوت در سازمان، مدیریت فرهنگ تنبلی در سازمان و مدیریت حسادت در جهت مدیریت فرهنگ سازمانی ضروری است. همچنین تقویت روحیه وظیفه‌شناسی و تقویت روحیه همکاری، ایجاد احساس کارآمدی، ایجاد انگیزه، مدیریت فرسودگی شغلی، کاهش ادراک اهمال کاری همکاران، مدیریت ادراک تبعیض و بی‌عدالتی، تقویت عزت‌نفس کارکنان، ایجاد ادراک عدم طردشدگی در محیط کار و خوش‌بینی نسبت به سازمان در جهت مدیریت ویژگی‌های شخصیتی و حالات روان‌شناختی کارکنان و کاهش اهمال کاری از آن طریق اجتناب‌ناپذیر است. عوامل زمینه‌ای به‌عنوان عوامل بسترساز کنش‌ها و تعاملات سازمانی، شامل مجموعه عواملی است که به صورت غیرمستقیم بر اهمال کاری کارکنان تأثیر می‌گذارد. بررسی پیشینه پژوهش نشان داد که پژوهشگران زیادی همچون ماکس وبر و تالکوت پارسونز، جان گالبرایت، ابراهیمی حسنی‌نیاکی (۱۳۷۷) میرسپاسی (۱۳۶۱) و دانایی‌فرد و همکاران (۱۳۹۵) به تأثیر فرهنگ جامعه و سازمان بر کم‌کاری کارکنان اشاره کرده‌اند. فرهنگ

جامعه بر فرهنگ سازمانی و فرهنگ سازمانی بر تمام جنبه‌های سازمان تأثیر می‌گذارد و در هر سازمان پدیده‌ای به دور از تأثیر فرهنگ نیست. متأسفانه در کشور ما فرهنگ از زیر کار در رفتن و پذیرفتن مسئولیت‌های آسان به فرهنگ کار، مسئولیت‌پذیری و وجدان کاری غالب شده است. نتیجه مطالعه عسکری تبار و عسکری تبار (۱۳۹۹) نشان داد که اخلاق حرفه‌ای و حمایت اجتماعی، واریانس اهمال کاری شغلی پرستاران را تبیین می‌کنند که با نتایج این تحقیق همسویی دارد. نتیجه مطالعه نظری زاده و همکاران (۱۳۹۷) نشان داد که مؤثرترین عامل پیش‌بینی کننده اهمال کاری سازمانی پویایی گروهی است. طبق نتایج مطالعه سلیمانی و همکاران (۱۳۹۶) استفاده‌ی بیش‌ازاندازه از اینترنت بدون فرهنگ‌سازی یکی از علل اهمال کاری و انواع آن (اهمال کاری عمدی، اهمال کاری ناشی از خستگی جسمانی روانی، اهمال کاری ناشی از بی‌برنامگی) است. بر اساس نتایج تحقیق دانایی فرد و همکاران (۱۳۹۵) فرهنگ زیرک‌دروزی حاکم بر جامعه یکی از مهم‌ترین عوامل تأثیرگذار بر اهمال کاری کارکنان است. رومنجان و اسدی‌یونسی (۱۳۹۴) نیز علل اهمال کاری افراد را در چهار حیطه روانی و شخصیتی، محیطی، شناختی و فراشناختی دسته‌بندی نموده‌اند که با نتایج این تحقیق همسویی دارد. بر این اساس کاهش اهمال کاری کارکنان از طریق مدیریت متغیرهای زمینه‌ای ضروری است. چرا که سازمان‌ها به‌عنوان یک سیستم باز در یک بده بستان دائمی با محیط (فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی، تکنولوژیک، زیست‌محیطی، قانونی و...) خود فعالیت دارند. هم محیط بر سازمان اثرگذار است و هم سازمان می‌تواند بر محیط اثرگذار باشد چرا که طبق نظریه نهادگرایی جدید پاول و دیماجیو هنجارها و ارزش‌های محیطی در کنار الزامات قانونی و تقلیدی می‌تواند بر اهمال کاری کارکنان تأثیرگذار باشد؛ از این‌رو کاهش اهمال کاری کارکنان، بدون توجه به متغیرهای زمینه‌ای محقق نخواهد شد.

توسعه و توانمندسازی کارکنان از واگذاری اختیار تصمیم‌گیری به آنان، تقویت مهارت‌های ارتباط مؤثر، هوش معنوی کارکنان، تقویت سطح تاب‌آوری کارکنان، توسعه سرمایه روان‌شناختی کارکنان و مشارکت دادن کارکنان در امور به‌عنوان یکی از مهم‌ترین راهبردهای کاهش اهمال کاری کارکنان است. مضاف بر آن پرورش وقت‌شناسی، صداقت و پرهیز از فعالیت‌های پنهانی و تقویت فرهنگ همکاری در سازمان در جهت پرورش اخلاق حرفه‌ای کارکنان ضروری است. راهبرد بعدی کاهش اهمال کاری کارکنان، مدیریت نگرش و رفتار کارکنان از طریق اصلاح نگرش‌های منفی و

بدبینانه آنان، تقویت انگیزه کارکنان، حمایت از کارکنان، تقویت تعهد سازمانی کارکنان، اصلاح نگرش‌های منفی و بدبینانه کارکنان است. همچنین استفاده از مشوق‌های مادی و معنوی، ارائه گزینه‌های مختلف پاداش به کارکنان و ارائه پاداش مبتنی بر عملکرد نیز در جهت توسعه ایجاد نظام پاداش حمایتی از دیگر راهبردهای مؤثر در این زمینه است. انجام تغییرات ساختاری از طریق ارائه بازخورد به کارکنان، بازطراحی مشاغل و متناسب‌سازی حجم کار کارکنان، بهبود نظام ارزشیابی سازمان و تقویت انعطاف و چابکی سازمانی نیز از دیگر راهبردهای مؤثر در این زمینه است. این نتایج تا حدودی با نتایج مطالعه بهاروند احمدی و سراج خرمی (۱۳۹۸) و جلالی و پورشریفی (۱۳۹۶) همخوانی دارد. نتایج مطالعه آنان نشان داد که مصاحبه انگیزشی موجب کاهش اهمال‌کاری تحصیلی و افزایش انگیزه تحصیلی دانش‌آموزان می‌گردد. طبق نتایج مطالعه زنتال (۲۰۲۰) اهمال‌کاری با تقویت مشروط ارتباط معنی‌داری دارد که با راهبرد توانمندسازی این تحقیق همخوانی دارد. نتیجه مطالعه علمی منش (۱۳۹۷) اصفا و همکاران (۱۳۹۶)، آخوندی (۱۳۹۶)، صالحی (۱۳۹۶) و اظهري و همکاران (۱۳۹۶) نشان داد که تقویت سرمایه روان‌شناختی بر کاهش اهمال‌کاری مؤثر است. همچنین اصفا و همکاران (۱۳۹۶) در مطالعه خود نشان دادند که اثر مستقیم بهزیستی روان‌شناختی بر اهمال‌کاری معنادار است. طبق نتایج تحقیق خرمایی و آزادی ده بیدی (۱۳۹۶) سازه دینی - اخلاقی صبر بر اهمال‌کاری دانشجویان است. بر اساس نتایج مطالعه زارع و همکاران (۱۳۹۴) آموزش شناختی ارتقای امید بر کاهش اهمال‌کاری کارکنان مؤثر است بر این اساس راهبردهای بهبود اهمال‌کاری کارکنان با تحقیقات پیشین همخوانی دارد.

بر اساس نتایج تحقیق، رخداد پیامدهای فردی، سازمانی و اجتماعی نتیجه کنش‌ها و تعاملات ایجاد شده و کاهش اهمال‌کاری کارکنان است که کاهش سطح اضطراب و استرس شغلی، سکوت سازمانی، میزان تمایل به ترک شغل کارکنان خبره و افزایش رفتارهای فراتر از نقش کارکنان است که در سطح فردی بروز می‌نماید. علاوه بر این بهبود عملکرد سازمانی، ارزش‌آفرینی برای سازمان، تقویت خلاقیت و نوآوری سازمانی و تقویت انسجام و سلامت سازمانی جزو پیامدهای سازمانی است که درنهایت به تأمین اهداف ذینفعان فراسازمانی و پاسخگویی به انتظارات آنان و افزایش اعتماد عمومی نسبت به سازمان می‌گردد. مطالعه انجام شده توسط رضایی و همکاران (۱۳۹۵) نشان داد که اهمال‌کاری کارکنان می‌تواند تأثیرات منفی را هم بر کارکنان و هم بر

بازدهی سازمان بر جای بگذارد و می‌توان از آن به‌عنوان یکی از بزرگ‌ترین موانع کارایی نیروی انسانی، در کاهش عملکرد، بهره‌وری و سلامت کارکنان و سازمان نام برد. طبق نتایج مطالعه هوور (۲۰۰۵) اهمال کاری دارای تبعات منفی بسیاری از جمله، از دست دادن زمان، افزایش استرس، کاهش سلامت فرد، کاهش یادگیری در درازمدت و کاهش اعتماد به نفس است (زرع و همکاران، ۱۳۹۴). نتایج تحقیقات اوزر و ساکز (۲۰۱۱) نشان می‌دهند که اهمال کاری تأثیر منفی روی سلامتی و بهداشت و رضایت از زندگی اقشار مختلف دارد (ذراتی و خیر، ۱۳۹۳). طبق نتایج مطالعه ون‌ارده (۲۰۰۳) و تیس و فراری (۲۰۰۰) اهمال کاری کارکنان تأثیر منفی بر نتایج عملکرد فردی و سازمانی دارد. طبق نتایج مطالعه قنبری و معجونی (۱۴۰۰) اهمال کاری معلمان رابطه مستقیم، مثبت و معنادار با فرسودگی شغلی آنان دارد. مطالعه صفاری‌نیا و امیرخانی رازلیق (۱۳۹۵) نشان داد که اهمال کاری سازمانی با فرسودگی شغلی در کارکنان ارتباط دارد. طبق نتایج تحقیق چی‌او و همکاران (۲۰۲۰) اهمال کاری کارکنان منجر به پدیده‌ی طفره رفتن اجتماعی بالاتری می‌گردد که با پیامدهای فردی شناسایی شده در این مطالعه همسویی دارد. نتایج مطالعه داوتوو (۲۰۲۰) نشان داد که بین میزان اهمال کاری و عملکرد رابطه منفی وجود داشت که با پیامدهای فردی اهمال کاری شناخته‌شده در این مطالعه همسویی دارد.

از آنجایی که در این پژوهش از داده‌های مقطعی استفاده شده است؛ در تعمیم نتایج باید احتیاط شود چرا که به داده‌های طولی برای افزایش اطمینان به تعمیم نتایج نیاز است. محققان آینده می‌توانند نسبت به طراحی و تبیین الگوی بومی کاهش اهمال کاری کارکنان، برای سازمان‌های تولیدی مشابه اقدام نموده و نتایج حاصل را با یافته‌های این تحقیق مقایسه نمایند. در پایان پیشنهادهای کاربردی پژوهش بر اساس نتایج پژوهش و مدل مفهومی طراحی شده به شرح زیر ارائه شد:

بر اساس نتایج تحقیق و مدل طراحی شده، توسعه و توانمندسازی کارکنان جزو یکی از راهبردهای مؤثر در کاهش اهمال کاری کارکنان است؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود ضمن واگذاری و تفویض اختیار تصمیم‌گیری به کارکنان، نسبت به تقویت مهارت‌های ارتباط مؤثر، هوش معنوی، تاب‌آوری کارکنان، از طریق تبیین اهمیت آن‌ها در توسعه فردی اقدام شود.

از آنجایی که مدیریت شرایط شغلی و سازمانی، به‌عنوان یکی از اجزای مهم پیشایندها و پیامدهای کاهش اهمال کاری کارکنان است، لذا پیشنهاد می‌شود از طریق

اقداماتی همچون بازطراحی مشاغل، همچنین آموزش مدیران نسبت به مدیریت استرس شغلی، جلب مشارکت کارکنان، توجه به تلاش‌های کارکنان و تقویت توانایی کنترل و نظارت مدیران و افزایش میزان انعطاف سازمانی و چابکی سازمانی از طریق حذف فرایندهای زائد و دست و پاگیر، زمینه‌های کاهش اهمال‌کاری کارکنان فراهم شود. از آنجاکه مدیریت عوامل زمینه‌ای اهمال‌کاری کارکنان، در کاهش آن تأثیرگذار است، پیشنهاد می‌شود از طریق مکانیسم‌های فرهنگ‌سازی، آموزش و توانمندسازی کارکنان، به‌کارگیری افراد تأثیرگذار و گروه‌های مرجع در سازمان و الگوسازی افراد شاخص، نسبت به تقویت فرهنگ سازمانی همسو و کارکردی همچون حاکمیت فرهنگ همکاری در سازمان، صداقت و شفافیت و اعتماد بین افراد اقدام گردد. شاخص‌های اهمال‌کاری احصا شده در این تحقیق به‌صورت مستمر مورد ارزیابی و پایش قرار گیرد و از طریق به‌کارگیری آن‌ها در کانون‌های ارزیابی و سنجش عملکرد و شناسایی کارکنان ساعی و پرتلاش نسبت به ایجاد بانک اطلاعات کارکنان شایسته اقدام شود. وجود چنین سیستمی سبب می‌گردد حسب مورد و نیاز، از طریق مراجعه به بانک اطلاعاتی موجود و بررسی پروفایل هر فرد، تصمیم‌گیری مناسب در خصوص ارتقا، انتصاب، اعطای پاداش و مزایا و... اتخاذ نمایند.

## منابع

- برزگر بفرویی، کاظم؛ عارف‌منش، مروارید. (۱۳۹۸). نقش ابعاد چشم‌انداز زمان و عوامل شخصیتی در اهمال‌کاری دانشجویان دانشگاه یزد. *پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی*، ۷ (۱) (پیاپی ۲۵)، ۵۹-۶۸. 10.30473/etl.2019.6054
- حاجی حسنی، مهرداد؛ محمدی، عاطفه. (۱۳۹۷). سرسختی روان‌شناختی و اهمال‌کاری شغلی، ششمین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم تربیتی، روانشناسی و مشاوره ایران، تهران. <https://civilica.com/doc/854194/>
- خاکپور، عباس؛ قلی‌پور، میترا. (۱۳۹۶). نقش اهمال‌کاری شغلی در عدالت سازمانی ادراک‌شده (مطالعه موردی کارکنان دانشگاه پیام نور همدان). *جامعه‌شناسی کاربردی (مجله پژوهشی علوم انسانی دانشگاه اصفهان)*، ۲۸ (۴) (پیاپی ۶۸)، ۱۱۳-۱۲۲. 10.22108/jas.2017.21706
- خاکپوربرازجانی، ساحل؛ حشمتی‌جدا، آرزو. (۱۳۹۵). بررسی اثر تعاملی استرس، سلامت روان، اضطراب و افسردگی با اهمال‌کاری تحصیلی. *همایش بین‌المللی استرس و*

- بیماری‌های روانی. تهران، دانشگاه علامه طباطبائی، ۷۵ و ۷۷ اردیبهشت.
- <https://civilica.com/doc/732388/>
- خدابخش زاده، سعید؛ و امیرزاده مرادآبادی، سمیرا؛ خدابخش زاده، صادق؛ بنی‌اسدی، محمد. (۱۳۹۴). بررسی عوامل مؤثر بر بهره‌وری منابع انسانی، موانع و راهکارها (مطالعه موردی: حوزه معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی بم). *توسعه‌ی آموزش جندی‌شاپور*، ۶ (۴)، ۳۲۳-۳۳۱. [https://edj.ajums.ac.ir/article\\_79761.html](https://edj.ajums.ac.ir/article_79761.html)
- خدابخشی، مهدی؛ سپهوندی، محمدعلی؛ شیخ‌الاسلامی، علی؛ حبیبی، الهام. (۱۳۹۴). پیش‌بینی اهمال کاری سازمانی و رضایت از زندگی بر اساس فرسودگی شغلی و سابقه خدمت. *مجله طب نظامی*، ۱۷ (۴)، ۲۰۷-۲۱۳.
- [https://militarymedj.bmsu.ac.ir/article\\_1000606.html](https://militarymedj.bmsu.ac.ir/article_1000606.html)
- رئوف، کوثر؛ خادمی، ملوک؛ نقش، زهرا. (۱۳۹۸). رابطه‌ی کمال‌گرایی با اهمال کاری: نقش واسطه‌ای متغیرهای خودکارآمدی تحصیلی، عزت‌نفس و خودناتوان‌سازی تحصیلی. *اندیشه‌های نوین تربیتی*، ۱۵ (۱)، ۲۰۷-۲۳۵.
- 10.22051/jontoe.2017.14118.1684
- رومنجان، محمدابراهیم؛ اسدی‌یونسی، محمدرضا. (۱۳۹۴). علل‌یابی اهمال کاری، سومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، *مطالعات اجتماعی و فرهنگی*. تهران، ۴۵۳۰۷۵. <https://civilica.com/doc/453075>
- عباسی، علی؛ گلرد، پروانه؛ حسینی‌گل‌افشانی، سیداحمد. مدل هم‌افزایی سرمایه اجتماعی و یادگیری سازمانی با روش تحلیل مضمون (شرکت ملی نفت). *مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی*. ۱۴۰۳؛ ۱۶ (۶۴): ۱۷۸-۱۵۹.
- <http://iieshrm.ir/article-1-1761-fa.html>
- علی‌بیگی، امیرحسین؛ تقی‌بیگی، معصومه. (۱۴۰۳). ارتباط بین تعادل کار و زندگی با رضایت شغلی و اشتیاق شغلی: مطالعه شرکت گاز استان کردستان. *مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی*. ۱۴۰۳؛ ۱۶ (۶۲): ۱۰۸-۸۳.
- <http://iieshrm.ir/article-1-1700-fa.html>
- قنبری‌معجون؛ حسین. (۱۴۰۰). نقش رهبری مخرب در فرسودگی شغلی با میانجی‌گری عدالت سازمانی و اهمال کاری. *پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران*، ۱۰ (۳)، ۹۸-۶۹. 10.22108/srsp.2021.130961.1738
- عسکری‌تبار، طیبه‌سادات؛ عسکری‌تبار، مرضیه‌سادات. ۱۳۹۹، بررسی ارتباط بین اهمال کاری شغلی پرستاران با اخلاق حرفه‌ای و حمایت اجتماعی، هشتمین

همایش علمی پژوهشی علوم تربیتی و روانشناسی، آسیب‌های اجتماعی و فرهنگی

ایران، تهران، <https://civilica.com/doc/1031025>

نظری‌زاده، امیرعباس؛ موغلی، علیرضا؛ عباسی، نرگس. (۱۳۹۷). طراحی مدل اهمال‌کاری سازمانی در سازمان‌های دولتی ایران (مورد مطالعه: شرکت فرودگاه‌ها و نوابری هوایی ایران). فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی، ۶ (شماره ۳ (پیاپی ۲۳))، ۳۰-۱۱. 20.1001.1.2322522.1397.6.0.11.0

وهاب‌زاده‌مقدم، فاطمه سادات؛ خائف‌الهی، احمدعلی؛ دلخواه، جلیل (۱۴۰۰). کاهش اهمال‌کاری کارکنان با گونه‌شناسی مزاج، مطالعات منابع انسانی، ۱۱ (۱)، ۱۲۷-۱۵۰. 10.22034/jhrs.2021.130508

Asio, J.M.R., & Riego de Dios, E.E. (2021). Demographic profile and procrastination of employees: Relationships and determinants. *International Journal of Humanities, Arts, and Social Sciences*, 7 (1), 36-46. <https://dx.doi.org/10.20469/ijhss.7.20004-1>.

Biswakarma, G. (2014). Organizational Career Growth and Employees' Turnover Intentions: Empirical evidence from Nepalese Private Commercial Banks. *International Academic Journal of Organizational Behavior and Human Resource Management*, 1 (1), 1-17.

Chiu, S.-I., Chen, T.-Y., Chang, T.-L., & Chen, C. J. I. J. o. P. R. (2020). Procrastination, dependence and social loafing: comparison in High/low task visibility between active/passive procrastinators. *International Journal Psychiatry Research*, 3 (2), 1-11. doi: 10.33425/2641-4317.1058

Dhurup, M., Surujlal, J., & Kabongo, D. M. (2016). Finding Synergic Relationships in Teamwork, Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study of a Construction Organization in a Developing Country. *Procedia Economics and Finance*, 35, 485-492. [https://doi.org/10.1016/S2212-5671\(16\)00060-5](https://doi.org/10.1016/S2212-5671(16)00060-5)

Diaz-Morales JF, Cohen JR, Ferrari JR. An integrated view of personality styles related to avoidant procrastination. *Personality and Individual Differences*. 2008; 45: 554-558. DOI:10.1016/j.paid.2008.06.018

Durakiewicz, T. (2016). A universal law of procrastination. *In Physics Today*, 69 (2), 11-12. DOI: 10.1063/PT.3.3064.

Fatima, A., Iqbal, M. Z., & Imran, R. (2013). Organizational Commitment and Counterproductive Work Behavior: Role of Employee Empowerment. *In Proceedings of the Sixth International Conference on Management Science and Engineering Management* (pp. 665-679). Springer London. [https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4471-4600-1\\_57](https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-1-4471-4600-1_57)

Flett, A. L., Haghbin, M., & Pychyl, T. A. (2016). Procrastination and depression from a cognitive perspective: An exploration of the associations among procrastinatory automatic thoughts, rumination, and

- mindfulness. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 34 (3), 169–186. <https://doi.org/10.1007/s10942-016-0235-1>
- Göncü Köse, A., & Metin, U. B. (2018). Linking leadership style and workplace procrastination: The role of organizational citizenship behavior and turnover intention. *Journal of prevention & intervention in the community*, 46(3), 245-262. DOI:10.1080/10852352.2018.1470369
- Gupta, R., Hershey, D., A. Gaur, J. (2012). Time Perspective and Procrastination in the Workplace: An Empirical Investigation. *Current psychology (New Brunswick, N.J.) (CURR PSYCHOL)*, 31(2), 195-211. doi: <https://doi.org/10.1007/s12144-012-9136-3>.
- Hanaysha, J. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 298-306. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2016.07.140>
- Hen, M., Goroshit, M., & Viengarten, S. (2021). How decisional and general procrastination relate to procrastination at work: An investigation of office and non-office workers. *Personality and Individual Differences*, 172, 110581. <https://doi.org/10.1016/j.paid.2020.110581>
- Hen, M. (2018). Causes for procrastination in a unique educational workplace. *Journal of prevention & intervention in the community*, 46 (3), 215-227. <https://doi.org/10.1080/10852352.2018.1470144>
- Klingsieck, K. B. (2013). Procrastination in different life-domains: Is procrastination domain specific? *Current Psychology*, 32, 175–185. <https://doi.org/10.1007/s12144-013-9171-8>.
- Kose, A.G., Metin, U. B. (2018). Linking leadership style and workplace procrastination: The role of organizational citizenship behavior and turnover intention. *Journal of Prevention & Intervention in the Community*. 46 (3), 245–262. <https://doi.org/10.1080/10852352.2018.1470369>.
- Pychyl, T. A., & Flett, G. L. (2012). Procrastination and self-regulatory failure: An introduction to the special issue. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 30, 203-212. <https://doi.org/10.1007/s10942-012-0149-5>.
- Ranto, D. W. P., Tjahjono, H. K., Muafi, M., & Prajogo, W. (2022). The Influence of Organizational Justice on Interpersonal and Organizational Deviance: A Conceptual Paper. *International Journal of Marketing & Human Resource Research*, 3(2), 87-97. DOI: <https://doi.org/10.47747/ijmhrr.v3i02.570>
- Siebens, H. (2020) Grand Theory of Antisocial and Destructive Behavior. *VODENJE*, 47.
- Van Eerde, W. (2003). A meta-analytically derived nomological network of procrastination. *Personality and individual differences*, 35(6), 1401-1418. DOI:10.1016/S0191-8869(02)00358-6
- Wallace, D. M., Luning, C. R., Rosenstein, J. E., Ledford, A., & Cyr-

- Roman, B. (2020). A culture of respect: Leader development and preventing destructive behavior. *Industrial and Organizational Psychology*, 13(2), 225-229. DOI:10.1017/iop.2020.46
- Zentall, T. R. (2020). Does conditioned reinforcement play a role in procrastination: A pigeon model: *Behavioural processes*, 178, 104139. DOI: 10.1016/j.beproc.2020.104139
- Zhang, J., Zhang, S., Liu, F., & Chen, W. (2022). Make Time for Employees to Be Sustainable: The Roles of Temporal Leadership, Employee Procrastination, and Organizational Time Norms. *Sustainability*, 14 (14), 8778. <https://doi.org/10.3390/su14148778>.

