

«مقاله پژوهشی»

مدل یابی معادلات ساختاری اهمال کاری بر اساس سرمایه روان‌شناختی با اثر تعدیل‌کنندگی تفکر

انتقادی

لیلا نیک‌راد^۱، احمد باصری^{۲*}، حسین بیگدلی^۳

۱. دانشجوی دکتری، روان‌شناسی تربیتی، واحد تهران شمال، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

۲. استادیار، گروه روان‌شناسی، دانشگاه جامع امام حسین (ع)، تهران، ایران

۳. استادیار، گروه روان‌شناسی، واحد تهران شرق، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۲/۱۳ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۳۱

A Structural Equation Modeling of Procrastination, based on Psychological Capital with the Moderating Effect of Critical Thinking

L. Nikrad¹, A. Baseri^{2*}, H. Bigdeli³

1. PhD Student, Educational Psychology, North Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

2. Assistant Professor, Department of Psychology, Imam Hossein University, Tehran, Iran

3. Assistant Professor, East Tehran Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

Received: 2022/03/04 Accepted: 2022/06/21

Abstract

The aim of this study was to develop a model of employee procrastination based on the amount of psychological capital (resilience, self-efficacy, hope and optimism) with the moderating effect of critical thinking in employees. The research method was descriptive and was a correlational design and structural equation modeling method. The statistical population included all employees of Parsian Bank in 1399-1400 with a volume of 2600 people and 300 samples were selected by stratified sampling method. Measurement tools were Saffarinia et al's organizational procrastination questionnaire (2011), Luthans et al's psychological capital scale (2007) and Ricketts critical thinking questionnaire (2003). Data analysis was performed using SPSS25 software and LISREL software. According to the results, the factor load of the direct path of the effect of the psychological capital variable on the procrastination variable was not significant, but with the mediation of the critical thinking variable, this path became significant. Then, in order to modify the model, the paths whose factor load was not significant were removed. Finally, the modified model had a good fit. In the final model, all factor loads were significant, which showed a strong relationship between the observed variables and latent variables. According to the results, it can be said that the more psychological capital and critical thinking a person has, the less procrastination he will have.

Keywords

Procrastination, Critical Thinking, Psychological Capital

چکیده

هدف پژوهش حاضر، تدوین مدل اهمال کاری کارکنان بر اساس میزان سرمایه‌های روان‌شناختی (تاب‌آوری، خودکارآمدی، امید و خوش‌بینی) با اثر تعدیل‌کنندگی تفکر انتقادی در کارکنان بود. روش پژوهش، توصیفی و از نوع طرح‌های همبستگی و روش مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان بانک پارسیان در سال ۱۳۹۹-۱۴۰۰ با حجم ۲۶۰۰ نفر بود و ۳۰۰ نفر نمونه با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزارهای سنجش، پرسش‌نامه اهمال کاری سازمانی صفاریان و همکاران (۱۳۹۰)، مقیاس سرمایه روان‌شناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) و پرسش‌نامه تفکر انتقادی ریکتس (۲۰۰۳) بود. تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزار SPSS-25 و نرم‌افزار لیزرل انجام شد. طبق نتایج به دست آمده بار عاملی مسیر مستقیم تاثیر متغیر سرمایه روان‌شناختی بر متغیر اهمال کاری معنادار نبود، اما با میانجی‌گری متغیر تفکر انتقادی این مسیر معنادار شد. سپس به جهت اصلاح مدل، مسیرهایی که بار عاملی آنها معنادار نبود، حذف گردید. در نهایت مدل اصلاح شده دارای برازش مطلوب و مناسبی بود. در مدل نهایی همه بارهای عاملی معنادار بودند که نشان از رابطه قوی بین متغیرهای مشاهده شده و متغیرهای مکنون داشت. با توجه به نتایج می‌توان اظهار داشت هر چقدر فرد از سرمایه روان‌شناختی و تفکر انتقادی بیشتری بهره داشته باشد، میزان اهمال کاری وی کمتر خواهد بود.

واژه‌های کلیدی

اهمال کاری، تفکر انتقادی، سرمایه روان‌شناختی

مقدمه

رفتار انسان بازتابی از عوامل مختلف است و شناخت این شبکه علیتی به منظور تحت تأثیر قرار دادن عوامل مؤثر بر رفتار، از جمله امور بسیار مهمی است که طی سالیان متمادی متخصصان علوم رفتاری در پی آن بوده و هستند. دامنه شبکه مذکور نیز به حدی وسیع است که از انسانی به انسانی دیگر و از گروهی به گروه دیگر متفاوت است. تغییرات سریع محیط، روند روبه رشد رقابت جهانی و کاهش مستمر بهره‌وری نیروی انسانی، سازمان‌ها را به جستجوی راهی برای تداوم بقای خود وادار کرده است (فخرانی و همکاران، ۱۳۹۶). نگاهی به روند رشد نظریه‌های روان‌شناسی و مدیریت منابع انسانی و سیر فزاینده آن در سال‌های پس از جنگ جهانی دوم که بشر را به مفاهیم و نگرش‌های استراتژیک در عصر کنونی - عصر دانش و اطلاعات - هدایت کرده است، نشان می‌دهد که بشر حوزه‌های مختلف اندیشه و روش‌های مختلف برخورد با مسائل منابع انسانی را در عمل تجربه کرده و با انباشتن مجموعه‌ای بزرگ از رویکردها، روش‌ها، تجارب و مصادیق، در این دوره، راه چاره را در جمع کردن تجارب گذشته خود و رسیدن به انسجامی معنایی و مفهومی یافته است. در عصر فرامردن داشتن نیروی انسانی توانمند بالاترین و با ارزش‌ترین دارایی (فخرانی و همکاران، ۱۳۹۶) و توجه به کیفیت و توانمندسازی افراد از عوامل مهم بقا و حیات سازمانی (حسن زاده پسیخانی، ۱۳۹۷) و تربیت آنها کلید طلایی دروازه پایداری، قدرت و اقتدار هر کشور است (مرزبانی، ۱۳۹۵).

در حال حاضر به دلیل تنوع گسترده محیط و تغییرات مداوم، مدیریت مؤثر در محیط‌های کار با چالش‌های فراوانی روبه رو شده است. در چنین شرایطی سرعت عمل، نقش تعیین کننده‌ای در کارایی و اثربخشی محیط‌های کار یافته است. از جمله تلاش‌های مدیریت برای توسعه منابع انسانی، بررسی اهمال‌کاری^۱ کارکنان به منظور جلوگیری از کاهش سطح عملکرد و بهره‌وری سازمانی و افزایش سطح رضایتمندی شغلی است. اهمال‌کاری، رویکردی روان‌شناسی و رفتاری به کارکنان داشته و هم‌راستا با قصد و نیت استراتژیک سازمان برای تحقق اهداف آینده است

(فخرانی و همکاران، ۱۳۹۶). اهمال‌کاری 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. اهمال‌کاری اجتناب از شروع و ادامه کار است (هول^۲، ۲۰۱۰). اهمال‌کاری به عنوان یکی از بزرگ‌ترین آفت‌ها در کارآیی نیروی انسانی محسوب می‌گردد. اهمال‌کاری یکی از عمده‌ترین مفاهیمی است که امروزه در سازمان‌ها اهمیت زیادی پیدا کرده است. این اهمیت از یک سو به دلیل نقشی است که این مفهوم در پیشرفت و بهبود سازمان و نیز بهداشت و سلامت نیروی کار دارد و از دگر سو، به علت آن است که اهمال‌کاری علاوه بر تعاریف و مفهوم‌پردازی‌های متعدد و گاه پیچیده، محل تلاقی و نیز سازه مشترک بسیاری از حوزه‌های علمی مانند آموزش و پرورش، روان‌شناسی و مدیریت، جامعه‌شناسی، اقتصاد و حتی سیاست بوده است (لیبورن^۳، ۲۰۱۹). از جمله عواملی که می‌تواند باعث بروز اهمال‌کاری شغلی کارکنان در سازمان‌ها شود می‌توان به دو مورد عمده اشاره کرد: ۱. آسیب‌ها و ناهنجاری‌هایی که مربوط به روان شخص اهمال‌کار است: خودکم‌بینی، توقع بیش از حد از خود، پایین بودن سطح تحمل، کمال‌طلبی و سواس‌گونه، اشتیاق به لذت جویی کوتاه مدت، فقدان قاطعیت و عدم اعتماد به نفس از آن جمله‌اند. ۲. آسیب‌هایی که در ارتباط با دیگر اشخاص و با محیط اطراف خود را نشان می‌دهد، نظیر نارضایتی از وضع موجود، عدم تسلط بر کار، نگرش منفی به کار، نگرش غیر واقع‌بینانه از دیگران، احساس عدم مسئولیت و لجبازی با دیگران (آقا تهرانی، ۱۳۹۲). اهمال‌کاری، پیامدهای نامطلوب متعددی در زندگی فردی، خانوادگی و سازمانی کارکنان به دنبال دارد و همواره عوارض منفی بر سلامت جسمانی، روانی و نیز بهره‌وری فرد بر جا می‌گذارد. علاوه بر تأثیر گذاری منفی بر بهره‌وری سازمان، در سطح فردی بر شیوه رفتار کارکنان در محیط کار نیز مؤثر است. به طوری که کارکنان دیر سرکار حاضر می‌شوند. آمادگی کار ندارند. رفتارهای ناسازگارانه با همکاران دارند. زمان زیادی را صرف انجام پروژه می‌کنند و اغلب شکست می‌خورند (افشاری، ۱۳۹۷). همچنین

2. Howell
3. Laybourn

1. Procrastination

مشکل مدیریت زمانی، بلکه فرآیند پیچیده‌ای است که شامل مؤلفه‌های هیجانی، شناختی و رفتاری است (فی و تانگنی^۴، ۲۰۰۰).

از طرفی پیشرفت‌های عصر حاضر از فشارهای جسمی کاسته و بر فشارهای روانی افزوده است (باردین و فرگوس^۵، ۲۰۱۴) که منجر به پیامدهای ناگواری از قبیل ناکامی، کاهش کارایی و... شده است (کریمی افشار و همکاران، ۱۳۹۷). همان‌طور که محیط کار بیش از پیش متفاوت و متنوع می‌شود، سازمان‌ها نیز باید، توانمندی‌ها و شایستگی‌های کارکنان را تقویت کنند. لذا پیش‌بینی و بررسی عوامل تأثیرگذار بر بهبود عملکرد شغلی کارکنان نه تنها حائز اهمیت است بلکه ضرورت توجه به سلامت روان و سرمایه روان‌شناختی^۶ افراد سهم عمده‌ای در توسعه ابعاد مختلف فرهنگی، اجتماعی، اقتصادی کشور دارد (میرزایی، ۱۳۹۸).

در سال‌های اخیر، دیدگاه رفتار سازمانی پیشنهادی توسط رایت^۷ (۲۰۰۳) توجه زیادی را جلب کرده است. رفتار سازمانی از تئوری روان‌شناسی مثبت نشأت می‌گیرد. کارشناسان مفهوم سرمایه روان‌شناختی را مطرح و عنوان کردند که مفاهیم و معیارهای روان‌شناسی مثبت و کارکرد آنها برای مسائل محیط کار، نمی‌تواند نادیده گرفته شود (لوتانز و یوسف، ۲۰۰۷). سرمایه روان‌شناختی همچون سرمایه انسانی و اجتماعی از سرمایه‌های ناملموس سازمانی است (پهلوانی و جمالی روست، ۱۳۹۵) و می‌تواند نتایج و عواید درخور توجهی را در پی داشته باشد تا آنجا که سرمایه روان‌شناختی می‌تواند به عنوان حلقه پیوند بین سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی محسوب شود (جمشیدیان و همکاران، ۱۳۹۳). یافته‌های میاو^۸ (۲۰۲۰)، لوتانز^۹ و همکاران (۲۰۱۷)، نشان می‌دهد که ارتقای سرمایه روان‌شناختی می‌تواند به کاهش مشکلات شغلی و بی‌علاقگی به کار و کاهش تعلل و به تعویق انداختن وظایف بینجامد. کارمندان با سرمایه روان‌شناختی بالا در اهداف و استراتژی تجاری یک سازمان مثبت عمل می‌کنند

مطالعات نشان داده است که اهمال‌کاری، استرس و افسردگی را افزایش داده است (سنکا^۱، ۲۰۲۰). اهمال‌کاری پدیده‌ای پیچیده است و تشخیص و تمایز آن از سایر مفاهیم مشابه را تا حدودی دشوار می‌کند و اغلب به اشتباه با مفاهیمی از قبیل عدم توانایی مدیریت زمان یا تنبلی، یکسان تلقی می‌شود. همان‌طور که گفته شد اهمال‌کاری می‌تواند استرس‌زا و ناامید کننده باشد و برای برخی از افراد می‌تواند مشکل‌ساز شود، که در نتیجه آن اضطراب، مشکلات خلقی، شکایت جسمی و کاهش بهزیستی به وجود می‌آید (روزنتال^۲، ۲۰۱۹). سازمان‌هایی که افراد آن مبتلا به اهمال‌کاری باشند، خستگی، ناامیدی، ترک کار، غیبت از کار و عدم موفقیت و مشکلات جسمی و روانی از ویژگی کارکنان، افت عملکرد و کارایی از ویژگی‌های سازمانی آنان خواهد بود. در ادبیات سازمانی، افزایش عملکرد مستلزم کارایی و اثربخشی منابع (از جمله انسان) است. چنانچه منابع انسانی در انجام وظایف محول، اهمال‌کاری و تعلل داشته باشند، کیفیت کار کاهش می‌یابد و بدین ترتیب، سایر منابع نیز اتلاف خواهند شد (شراو^۳، ۲۰۰۷).

اهمال‌کاری یا تعلل‌ورزی یکی از رفتارهای مهم در روابط انسانی است که هم در حیطه فردی و هم در حیطه گروهی جلوه‌های گوناگونی دارد. برخی افراد آگاهانه و برخی ناآگاهانه این رفتار را برمی‌گزینند. بنابراین بروز و عدم بروز تعلل‌ورزی به عوامل شخصی و اجتماعی بسیاری مرتبط است که بسیاری اوقات به عنوان رفتاری دردرساز و گاهی به عنوان یک رفتار که ممکن است برای فرد سودمند باشد، تفسیر می‌شود. تعلل‌ورزی مشکل مربوط به دوره‌های مختلف بشری است و مختص یک دور خاص نیست ولی در هر دوره شدت و ضعف بروز این رفتار در اثر عواملی مانند محیطی که فرد در آن رشد پیدا کرده و باورهایی که در او شکل گرفته است. این باورها می‌تواند مربوط به نگرش شخص در مورد خودش، باور به توانایی‌هایش و باور ذهنی در مورد افراد مهم زندگی‌اش باشد (طلعتی دوغ آبادی، ۱۳۹۷). بررسی‌ها نشان داده‌اند که اهمال‌کاری نه تنها یک

4. Fee & Tangney
5. Bardeen, Joseph, R. & Fergus
6. Psychological capital
7. Wright
8. Miao
9. Luthans

1. Sanecka .
2. Rozentel
3. Schraw

افراد وقایع مثبت و منفی را تبیین می‌کنند و انتظار نتیجه مثبت دارند. خوش‌بینی مستلزم احساس کنترل بر رویدادهای احتمالی آینده است. در محیط‌های آشفته امروز، کارکنان انعطاف‌پذیر و خوش‌بین، به دلیل تمایل به پذیرش تغییر و شناخت امکانات جدید چنین تغییری را ترجیح می‌دهند (کیم^۴، ۲۰۱۹). تاب‌آوری، ظرفیت فرد برای پاسخ دادن و حتی شکوفا شدن در شرایط فشارزای مثبت یا منفی است و به معنای مقابله با سرسختی و ریسک صریح است (ژانگ، ۲۰۱۹). مفهوم تاب‌آوری سازمانی، اولین بار، برای توصیف نیاز سازمان‌ها به پاسخ به یک محیط کسب‌وکار به سرعت در حال تغییر استفاده شد (چوی^۵، ۲۰۱۹). سویل و همکاران اشاره می‌کنند که سازمانی تاب‌آور است که بتواند اهداف محوری‌اش را در حالت فاجعه محقق کند. این تنها به معنی کاهش اندازه و فراوانی بحران‌ها نیست، بلکه به معنای بهبود توانایی و سرعت سازمان در مدیریت بحران‌ها به طور اثربخش نیز هست (ریچنر^۶، ۲۰۱۴). تاب‌آوری در رفتار سازمانی مثبت نه تنها برای از بین بردن یا کاهش عملکرد منفی بلکه برای ارائه فرصت‌های بیشتر برای یادگیری، رشد و شکوفایی مفید است (کیم، ۲۰۱۹). خودکارآمدی به اطمینانی که افراد به توانایی‌های خود برای انجام یک تکلیف خاص دارند، اشاره می‌کند و پیش‌بینی کننده وقوع، شدت و تداوم رفتارهای فردی به ویژه در مواقع چالش‌برانگیز است (ژانگ، ۲۰۱۹). در محیط کار، خودکارآمدی، اعتماد به نفس فرد در مورد توانایی‌های خود در بسیج انگیزه، منابع شناختی و دوره‌های عملی لازم برای اجرای موفقیت‌آمیز یک کار خاص در یک زمینه معین است (کیم، ۲۰۱۹). در حالی که پژوهش‌های پیشین هر کدام از چهار مؤلفه تشکیل دهنده سازه سرمایه روان‌شناختی را به طور جدا از هم مورد بررسی قرار داده‌اند، اما مطالعات مربوط به رویکرد مثبت‌گرا این مؤلفه‌ها را در ارتباط با یکدیگر دیده و مشترکات این سازه‌ها را در نظر می‌گیرند (نورمن، نیمینیچت و پیژن^۷، ۲۰۱۰). با توجه به تحقیقات انجام شده افزایش امید و خوش‌بینی انگیزه و عملکرد را بهبود

(ویولت^۱، ۲۰۱۹). اخیراً محققان دریافته‌اند که سرمایه روان‌شناختی کارکنان، از پتانسیل بالایی در تقویت خلاقیت کارکنان برخوردار است و به وضعیت روان‌شناختی مثبت در توسعه فرد از نظر استفاده از منابع انگیزشی و شناختی خود برای دستیابی به سطح بالایی از عملکرد اشاره دارد (ونجینگ^۲، ۲۰۱۸).

مزایای سرمایه روان‌شناختی کارکنان در محل کار به خوبی مشخص است و شواهدی وجود دارد مبنی بر اینکه کفایت شغلی با نگرش مثبت کارمندان مرتبط است (میالو، ۲۰۲۰). عدم درک صحیح از سرمایه روان‌شناختی کارکنان منجر به عدم شناخت نیازها و خواسته‌های کارکنان و در نتیجه مشکل انتصاب افراد به شغل‌های متناسب با ویژگی‌ها و توانایی‌های آنها و کاهش عملکرد شغلی افراد می‌شود (لیو، ۲۰۱۳؛ به نقل از سوادکوهی و معتمدی، ۱۳۹۶). از طرف دیگر سرمایه روان‌شناسی به عنوان بستر مناسبی برای بهره‌وری سرمایه انسانی و راهی برای نیل به موفقیت قلمداد می‌شود که هماهنگی و همکاری برای بهره‌وری مضاعف کارکنان را تسهیل می‌کند. در واقع، لوتانز و همکارانش در توسعه چارچوب رفتار سازمانی مثبت‌گرا در سازمان‌ها، سرمایه روان‌شناختی مثبت‌گرا را به عنوان یک عامل ترکیبی و منبع مزیت رقابتی سازمان‌ها مطرح کرده‌اند. آنها بر این باورند که سرمایه روان‌شناختی، با تکیه بر متغیرهای روان‌شناختی مثبت‌گرا منجر به ارتقای ارزش سرمایه انسانی، دانش و مهارت‌های افراد و سرمایه اجتماعی (شبهه روابط میان آنها) در سازمان می‌شود. سرمایه روان‌شناختی شامل چهار بُعد است: خودکارآمدی، امید، خوش‌بینی و تاب‌آوری. این چهار بُعد نشان دهنده ماهیت شناختی و وضعیت روان‌شناختی توسعه مثبت هستند (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷).

سازه امید، توانایی شخص برای هدف‌گذاری، تجسم مسیرهای لازم برای رسیدن به هدف‌ها و داشتن انگیزه لازم در جهت رسیدن به آن هدف‌ها است. امید بهزیستی کارکنان را ترغیب می‌کند (ژانگ^۳، ۲۰۱۹). خوش‌بینی، به اسنادهای علی مثبت اشاره می‌کند و روشی است که در آن

4. Kim Minjung
5. Choi Woojae
6. Richtner
7. Norman, Steven, M.; Avey, James, B.; Nimmicht, James, L. & Pigeon, Nancy

1. Violet Alola
2. Wenjing
3. Zhang

تفکر انتقادی را شامل تجزیه و تحلیل، ارزشیابی و استنباط دانسته‌اند و تعبیر و تفسیر، تبیین و خودتنظیمی از جمله مؤلفه‌های محوری تفکر انتقادی قلمداد می‌شود (بیتنر^۵، ۲۰۱۰). بر این اساس مفهوم تفکر انتقادی به طور گسترده در حوزه‌های سازمانی مورد استفاده قرار گرفته است. مهارت‌های تفکر انتقادی عمدتاً دارای دامنه خاص هستند به این معنا که توانایی فرد در انجام آنها به شدت با دانش و نگرش او یا حوزه کاربردی خاص مرتبط است (هانسون، ۲۰۱۹). سازمان‌هایی که رشد تفکر کارکنان به ویژه تفکر انتقادی را از اهداف خود قرار می‌دهند، کارکنانی را تربیت خواهند کرد که از مهارت‌ها و راهبردهای شناختی‌شان به شیوه مؤثر استفاده کرده و در نتیجه از عملکرد شغلی بهتری برخوردار خواهند بود. از طرفی تفکر انتقادی و ابعاد آن با مؤلفه‌های سرمایه روان‌شناختی مانند شادکامی و باورهای خودکارآمدی، رابطه معناداری را در پژوهش‌های انجام شده توسط فوکس^۶ (۲۰۱۲)، آرتینو و استفنس^۷ (۲۰۰۶)، نشان داده است که به همین جهت به نظر می‌آید تفکر انتقادی نیز دارای تأثیرات واسطه‌ای بر اهمال کاری باشد. تفکر انتقادی استفاده از مهارت‌ها یا راهبردهای شناختی است که احتمال بروز رفتارهای مطلوب را افزایش می‌دهد. یکی از این رفتارهای مطلوب کاهش اهمال کاری در محیط کار می‌باشد. افراد برخوردار از تفکر انتقادی دارای ویژگی‌های پذیرندگی در برابر ایده‌های جدید، انعطاف‌پذیری، تمایل به تغییر، نوآوری، خلاقیت، تحلیلی بودن، جسارت، خستگی‌ناپذیری، اشتیاق، پراورزی بودن، خطرپذیری، برخورداری از معرفت، کاردانی، مشاهده‌گری و تفکر هستند (پوپیل^۸، ۲۰۱۰). نتایج تحقیقات لوییز و همکاران^۹ (۲۰۲۰)، نشان داد که رضایت شغلی با خودکارآمدی، امید، خوش‌بینی و تاب‌آوری همراه است و رابطه مستقیمی بین رضایت و سرمایه روان‌شناختی در محیط کار وجود دارد. همچنین مولیان^{۱۰} (۲۰۲۰) رابطه اهمال کاری پرستاران با سطح استرس آنها را سنجید و به این نتیجه رسید که بین اهمال کاری پرستاران با سطح استرس پرستاران رابطه

می‌بخشد و در نتیجه از میزان ناکارآمدی و بیزاری از تکلیف که از مؤلفه‌های اهمال کاری هستند، کاسته می‌شود (آدامز، ۲۰۰۲؛ کامکاجیز و همکاران^۱، ۲۰۱۴؛ لیورن، ۲۰۱۹؛ لوتانز و همکاران، ۲۰۱۷). همچنین تأثیر افزایش خودکارآمدی در کاهش اهمال کاری نیز در تحقیقات مختلفی ثابت شده است (ژانگ، ۲۰۱۹؛ فاتحی، ۱۳۹۱؛ استیل^۲، ۲۰۰۷). رابطه منفی میزان تاب‌آوری افراد با اهمال کاری نیز در پژوهش‌هایی نشان داده شده است (اعتباریان، ۱۳۹۴؛ اوکسز و گیون^۳، ۲۰۱۴). به همین ترتیب یافته‌های دیگری نشان می‌دهد که ارتقای سرمایه روان‌شناختی می‌تواند به کاهش مشکلات شغلی و افزایش کفایت شغلی و کاهش بی‌علاقگی به کار و کاهش تعلل و به تعویق انداختن وظایف بینجامد (صدوقی و زرجینی، ۱۳۹۶؛ میاوا، ۲۰۲۰؛ لوتانز و همکاران، ۲۰۱۷).

از طرفی گسترش اطلاعات و پیچیدگی مشاغل، نیازمند افرادی با قوه درک و قضاوت بالا است. روش‌های شغلی و سازمانی امروزه به نحوی است که به جای انباشتن اطلاعات علمی در ذهن، کارکنان می‌بایست بیاموزند چگونه بیندیشند، تصمیم بگیرند و درباره امور قضاوت کنند. به نظر می‌رسد، آنچه امروزه سازمان‌ها و تا حدودی زندگی انسان‌ها را تهدید می‌کند، فقدان دانش نیست، بلکه ضعف و کاستی در عقلانیت و به کارگیری آن در شئون مختلف زندگی از جمله سازمان‌ها است. یکی از ویژگی‌های اساسی انسان آگاهی از رفتار خود و برخورداری از نیروی تفکر است. به عبارت دیگر، انسان می‌تواند از رفتار خود آگاه باشد و در برخورد با مسائل و امور متفاوت از نیروی تفکر خود استفاده کند. آلبرت انیشتین خاطر نشان می‌کند که تفکر علمی «چیزی بیشتر از اصلاح هر روز تفکر» نیست (هانسون^۴، ۲۰۱۹). تفکر بر حسب ویژگی‌هایی که از آن برخوردار است، به انواعی از قبیل: تفکر خلاق، تفکر انتقادی، تفکر حل مسئله و... تقسیم‌بندی شده است (فرداودی، ۱۳۹۶). در دهکده جهانی، تفکر انتقادی یکی از مهارت‌های زندگی برای درست زیستن هر انسانی است و در همه رشته‌های علمی و فنی آموزش و سنجش توان تفکر و حل مسئله ضروری است. متخصصان امر و نظریه‌پردازان، به طور کلی

5. Bitner NP

6. Fox

7. Artino, A. R., & Stephens

8. Popil

9. Luiz et.al

10. Mulian Rizki

1. Kumcagiz & et.al

2. Steel

3. Öksüz, Y., & Güven

4. Hanson

در تحقیقی که بر روی دانشجویان دانشگاه انجام دادند، رابطه معناداری را بین تفکر انتقادی و باورهای خودکارآمدی گزارش کرده‌اند. همچنین فان در تحقیق خود نشان داد که بین راهبردهای تفکر انتقادی و باورهای خودکارآمدی رابطه مثبت و بالایی وجود دارد. فوکس (۲۰۱۲) رابطه متوسطی بین تفکر انتقادی و باورهای خودکارآمدی گزارش کرده است. به عقیده وی باورهای خودکارآمدی یکی از تعیین کننده‌های مهم در اکتساب مهارت‌های تفکر انتقادی محسوب می‌گردد.

در ایران نیز تحقیقاتی مرتبط با متغیرهای تحقیق و ارتباط احتمالی آنها انجام شده است. برای مثال، سوادکوهی و معتمدی (۱۳۹۶) به بررسی رابطه ابعاد سرمایه روان‌شناختی با عملکرد شغلی پرداختند و نتایج نشان داد که بین تمام ابعاد سرمایه روان‌شناختی با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. خسروی (۱۳۹۴) به بررسی جایگاه تفکر انتقادی در سازمان‌های غیر انتفاعی پرداخت و به این نتیجه رسید که بین ابعاد تمایل به تفکر انتقادی با پست سازمانی و سابقه کار تفاوت معناداری وجود دارد. همچنین عبدالهی عدل انصاری (۱۳۹۴) در تحقیق خود به بررسی ارتباط تفکر انتقادی با خلاقیت، باورهای خودکارآمدی و عملکرد تحصیلی دانشجویان معلم پرداخت و دریافت که بین تفکر انتقادی و عملکرد تحصیلی دانشجومعلمان رابطه معنادار وجود ندارد و متغیرهای خلاقیت و خودکارآمدی تفکر انتقادی را در جهت مثبت پیش‌بینی می‌کنند. اعتباریان، توکلی و ابزاری (۱۳۹۴) در پژوهش خود متوجه شدند که بین سرمایه روان‌شناختی کاهش مشکلات کاری، نارضایتی از کار، تعلل ورزیدن و تعهد کاری رابطه وجود دارد و با افزایش سرمایه روان‌شناختی می‌توان تأثیر مثبت در آنها ایجاد کرد. فاتحی (۱۳۹۱) به بررسی رابطه کمال‌گرایی و خودکارآمدی با اهمال‌کاری در کارکنان پرداخت و نتایج نشان داد که بین خودکارآمدی و اهمال‌کاری رابطه منفی معنادار وجود دارد. همچنین نتایج رگرسیون حاکی از آن بود که کمال‌گرایی و خودکارآمدی جمعاً ۳۷ درصد از واریانس اهمال‌کاری را تبیین می‌کنند.

اگر چه ادبیات غنی در مورد سازه‌های اهمال‌کاری، سرمایه روان‌شناختی و تفکر انتقادی وجود دارد، اما بیشتر از مباحث تحلیلی به جنبه‌های نظری پرداخته شده و در سطح

مثبتی وجود دارد. نتایج تحقیق اس شات^۱ (۲۰۲۰) فرضیه‌هایی را ارائه می‌دهد که ذهن آگاهی با توانایی بهتر در حفظ توجه و تمایل کمتر به اهمال‌کاری همراه است. همچنین لینگ چن^۲ (۲۰۲۰)، با بررسی رابطه سرمایه روان‌شناختی مدیران با سرمایه روان‌شناختی، تعامل شغلی و عملکرد شغلی کارمندان نشان داد که سرمایه روان‌شناختی رهبران و سرمایه روان‌شناختی کارکنان رابطه مستقیمی با عملکرد شغلی آنها دارد. میاوا (۲۰۲۰) در تحقیقی با استفاده از تحلیل مسیر داده‌ها دریافت که سرمایه روان‌شناختی بر رضایت شغلی و کفایت شغلی اثر مستقیم دارد. همچنین چوی^۳ (۲۰۱۹)، نشان داد سرمایه روان‌شناختی از طریق یادگیری غیررسمی تأثیر غیرمستقیم بر عملکرد شغلی دارد. یولی لی^۴ (۲۰۱۹) روابط بین سرمایه روان‌شناختی، گرایش خلاقانه و فرسودگی شغلی در پرستاران را بررسی کرد و دریافت که رابطه مستقیم بین این متغیرها وجود دارد. لیبورن (۲۰۱۹) نیز در پژوهشی کیفی به بررسی اهمال‌کاری معلمان و احساسات و استرس ناشی از آن پرداخت و نتیجه گرفت که تعلل و اهمال‌کاری باعث ایجاد طیف وسیعی از احساسات منفی برای معلمان، به ویژه خشم و همچنین احساس گناه و ناامیدی و استرس می‌شود. نتایج تحقیقات ونجینگ^۵ (۲۰۱۸)، رابطه مثبت و مستقیم سرمایه‌های روان‌شناختی با خلاقیت کارکنان و نقش تعدیل‌کنندگی ویژگی‌های شغلی را نشان داد. وارشا^۶ (۲۰۱۸) در تحقیق خود نشان داد که خلاقیت، پیش‌بینی کننده معناداری برای اهمال‌کاری نیست. از نظر یازکا و بال^۷ (۲۰۱۵)، نیز بین اهمال‌کاری معلمان با ویژگی‌های کمال‌گرایانه شخصیتی آنان ارتباط معناداری وجود دارد. متاتالیزها همچنین همبستگی منفی معناداری متوسط بین خودکارآمدی و اهمال‌کاری را نشان داده است. پژوهش لوتانز و همکاران (۲۰۱۰)، نشان داد که با افزایش امید و خوش‌بینی انگیزه و عملکرد بهبود می‌یابد و در نتیجه از میزان ناکارآمدی و بی‌زاری از تکلیف کاسته می‌شود. آرتینو و استفنس (۲۰۰۶)

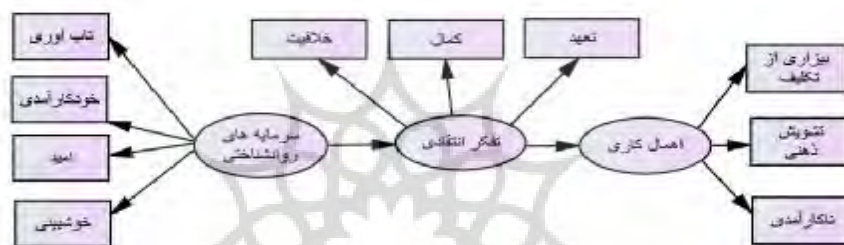
1. S. Schutte
2. Ling Chen Shu
3. Choi
4. Yuli Li
5. Wenjing
6. Warsaw
7. Yazca, H. & Bulutb, R

شد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان بانک پارسیان به تعداد ۲۶۰۰ نفر بود که در سال ۱۳۹۹-۱۴۰۰ در تهران مشغول به کار بودند و با توجه به حجم جامعه و رعایت احتیاط، تعداد ۳۰۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند و سپس از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای استفاده شد و از کارکنان شعب مناطق مختلف بانک نمونه مورد نظر انتخاب شد.

ابزار پژوهش

پرسش‌نامه اهمال‌کاری شغلی SOP: تهیه شده توسط مجید صفاری نیا و زهرا امیر خانی راز لیقی (۱۳۹۰): این فرم دارای ۲۵ گویه و ۳ زیر مقیاس است. شیوه نمره‌گذاری

عملیاتی نیز از حد توصیف ضرورت و اهمیت این موضوعات فراتر نرفته است. بر این اساس انجام تحقیقاتی جامع که این کاستی‌ها را مرتفع نمایند، ضروری به نظر می‌رسند. شکافی که در مطالعات پیشین وجود دارد، عدم بررسی سازوکار اثرگذاری این متغیرها بر اهمال‌کاری است؛ به عبارتی معلوم نیست که این متغیرها در چارچوب چه مدل ارتباطی بر اهمال‌کاری اثر دارند. بنابراین در راستای ارتقای سلامت روان سرمایه‌های حیاتی یک جامعه، توجه به اهمال‌کاری کارکنان و عوامل مؤثر بر آن بسیار مهم است. لذا در ذیل مدل علی مفروض اهمال‌کاری ترسیم شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

بر اساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای ارائه شده است. حداقل و حداکثر نمره کسب شده از این پرسش‌نامه به ترتیب برابر با ۲۵ و ۱۲۵ است. اعتبار این مقیاس از دو روش بازآزمایی و ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده است. با استفاده از روش بازآزمایی برابر با ۰/۷۵ و برای کل آزمون و همچنین ضریب هم‌هنگی درونی (آلفای کرونباخ) برای کل مقیاس ۰/۸۹۲ به دست آمد. مقیاس ناکارآمدی (با پایایی ۰/۸۱) و بیزاری از تکلیف (با پایایی ۰/۸۵) و تشویش ذهنی (با پایایی ۰/۷۶) است. روایی محتوایی ابزار با نظر استادان روان‌شناسی و علوم تربیتی تأیید شد. همچنین روایی ملاکی و سازه نیز برآورد شده است. با استفاده از پرسش‌نامه سهل‌انگاری اجتماعی، ضریب روایی هم‌زمان وابسته به ملاک بیرونی برای کل نمونه برابر ۰/۶۳ محاسبه گردید و جهت روایی سازه از روش تحلیل عاملی استفاده شده است (افشاری، ۱۳۹۷).

انجام پژوهش‌های نوین و بنیادین می‌تواند گام مؤثری برای استفاده از راهبردهای مناسب در جهت کاهش مشکلات پیش رو بردارد. بنابراین با توجه به اهمیت کاهش اهمال‌کاری و افزایش عملکرد شغلی و بهزیستی روانی در کارکنان و خلاء تحقیقاتی نظام‌دار پیرامون این موضوع، نتایج این مطالعه می‌تواند در بهبود برنامه ریزی‌های خرد و کلان آموزشی، اجتماعی، فرهنگی و بهداشتی و در نهایت اعتلای سلامت جامعه مؤثر باشد. بنابراین پژوهش حاضر با هدف تدوین مدل اهمال‌کاری کارکنان بر اساس میزان سرمایه‌های روان‌شناختی (تاب‌آوری، خودکارآمدی، امید و خوش‌بینی) با اثر تعدیل‌کنندگی تفکر انتقادی در کارکنان انجام شد.

روش تحقیق

روش پژوهش حاضر از نوع همبستگی بود و از روش معادلات ساختاری برای تعیین رابطه بین متغیرها استفاده

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای اهمال‌کاری، سرمایه روان‌شناختی و تفکر انتقادی و مؤلفه‌هایشان

متغیر	خرده مقیاس	میانگین	انحراف کمترین بیشترین	
			معیار	نمره
ناکارآمدی	۳۳/۸۴	۷/۷۵	۲۱	۵۵
تشویش ذهنی	۱۳/۸۹	۳/۱۷	۵	۲۱
بیزاری از تکلیف	۹/۱۳	۲/۶۳	۴	۱۷
نمره کل	۵۶/۸۷	۹/۹۱	۳۲	۸۷
خودکارآمدی	۲۷/۷۶	۴/۰۵	۱۶	۳۶
امیدواری	۲۷/۶۱	۳/۷۱	۱۷	۳۵
تاب‌آوری	۲۶/۵۱	۳/۷۰	۱۸	۳۶
خوش‌بینی	۲۳/۵۵	۳/۱۵	۱۴	۳۱
نمره کل	۱۰۵/۴۵	۱۱/۳۰	۷۵	۱۲۹
خلاقیت	۴۴/۶۱	۳/۸۵	۳۵	۵۴
بالیدگی	۳۳/۹۸	۳/۲۷	۲۶	۴۳
تعهد	۴۶/۴۶	۳/۵۳	۳۶	۵۷
نمره کل	۱۲۵/۰۷	۸/۷۹	۱۰۳	۱۴۴

مقیاس سرمایه روان‌شناختی لوتانز و اولیو (۲۰۰۷):
 (PCQ)، شامل ۲۴ سوال و ۴ خرده مقیاس امیدواری،

دست آمده است (لوتانز و اولیو، ۲۰۰۷). همچنین در پژوهشی هاشمی نصرت آباد، باباپورخیرالدین و بهادری خسروشاهی (۱۳۹۰) نتایج روایی و پایایی این پرسش‌نامه را این گونه گزارش کرده‌اند: نتایج تحلیل عاملی تأییدی حاکی از این بود که این آزمون دارای عوامل و سازه‌های مورد نظر سازندگان آزمون است. در حقیقت نتایج تحلیل عاملی روایی سازه آزمون را تأیید کردند. میزان پایایی این پرسش‌نامه بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آمده است.

پرسش‌نامه تفکر انتقادی ریکتس (۲۰۰۳): این پرسش‌نامه استاندارد در سال ۲۰۰۳، شامل ۳۳ گویه و ۳ خرده مقیاس تهیه شده است. آزمودنی باید در یک مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای (از شدیداً مخالفم = تا شدیداً موافقم = ۵) میزان مخالفت یا موافقت خود با هریک از عبارات را مشخص کند. ریکتس (۲۰۰۳) به منظور هنجاریابی پرسش‌نامه گرایش به تفکر انتقادی آن را بر روی ۶۰ نفر از دانشجویان سال دوم رشته کشاورزی اجرا کرد. ضریب

جدول ۲. ضرایب همبستگی مؤلفه‌های متغیر سرمایه روان‌شناختی و تفکر انتقادی با متغیر اهمال‌کاری

مؤلفه‌ها	اماره	ناکارآمدی	تشویش ذهنی	بیزاری از تکلیف	اهمال‌کاری
خودکارآمدی	همبستگی I	۰/۳۲*	۰/۷۹	۰/۳۷*	۰/۳۹*
تاب‌آوری	همبستگی I	۰/۰۷	۰/۲۰*	۰/۱۵*	۰/۱۶*
خوش‌بینی	همبستگی I	۰/۱۹*	۰/۲۸*	۰/۱۵*	۰/۰۲
امیدواری	همبستگی I	۰/۰۸	۰/۱۴*	۰/۲۱*	۰/۱۷*
سرمایه روان‌شناختی	همبستگی I	۰/۱۱*	۰/۳۳*	۰/۳۹*	۰/۲۴*
خلاقیت	همبستگی I	۰/۱۲*	۰/۱۳*	۰/۱۱*	۰/۰۸*
بالیدگی	همبستگی I	۰/۱۸*	۰/۰۱	۰/۱۹*	۰/۱۹*
تعهد	همبستگی I	۰/۳۲*	۰/۲۱*	۰/۲۰*	۰/۳۷*
تفکر انتقادی	همبستگی I	۰/۲۵*	۰/۰۲	۰/۲۰*	۰/۲۶*

**p < ۰,۰۱ * p < ۰,۰۵

پایایی خرده مقیاس‌های این آزمون بدین شرح گزارش شد: خلاقیت = ۰/۷۵، بالیدگی = ۰/۵۷ و تعهد = ۰/۸۶ (۳۷). همچنین دریکوندی (۱۳۹۳) ضریب پایایی این مقیاس را ۰/۹۱ گزارش کرد.

تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی است که هر خرده مقیاس ۶ گویه دارد. آزمودنی به هر گویه در مقیاس ۶ درجه‌ای (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) لیکرت پاسخ می‌دهد. پایایی پرسش‌نامه بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به

یافته‌ها

داده‌های تحقیق توسط نرم‌افزار SPSS-۲۵ و نرم‌افزار لیزرل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. یافته‌های توصیفی این پژوهش شامل شاخص‌های آماری مانند میانگین، انحراف معیار و بیشترین و کمترین نمرات و تعداد آزمودنی‌های نمونه برای هر یک از متغیرها و مؤلفه‌های (خرده‌مقیاس‌ها) آنها در جدول شماره ۱ ارائه می‌گردد.

فرضیه تحقیق: مدل اهمال‌کاری کارکنان بر اساس میزان سرمایه‌های روان‌شناختی (تاب‌آوری، خودکارآمدی، امید و خوش‌بینی) و با اثر تعدیل‌کنندگی تفکر انتقادی دارای برازش می‌باشد.

با استفاده از مدل معادلات ساختاری روابط بین متغیرهای پنهان با یکدیگر و نیز گویه‌های سنجش هر متغیر پنهان با متغیر مربوط قابل بررسی است. قبل از تحلیل داده‌ها به یاری روش آماری الگویابی معادلات ساختاری، همسو با پیشنهاد کلاین^۱ (۲۰۰۵) و میرز، گامست و گورین^۲ (۲۰۰۶)، مفروضه‌های بهنجاری تک‌متغیری، بهنجاری چندمتغیری و مقادیر پرت با روش فاصله مالاانونیس، آزمون و تأیید شدند. علاوه بر این، نتایج مربوط به پراکندگی مشترک بین متغیرهای مشاهده شده که در جدول همبستگی ارائه شده است، نشان می‌دهند که مفروضه‌های خطی بودن و هم خطی چندگانه رعایت شده است.

همان‌طور که از نتایج به دست آمده در جدول شماره ۲، استنباط می‌شود، مؤلفه خودکارآمدی، تاب‌آوری و امیدواری، همبستگی معنادار و منفی با متغیر اهمال‌کاری داشتند که ضرایب همبستگی آنها به ترتیب برابر با ۰/۳۹ و ۰/۱۶ و ۰/۱۷، می‌باشد ($p < 0/05$). مؤلفه خودکارآمدی با نمره کل این متغیر و همه مؤلفه‌های اهمال‌کاری به جز تشویش ذهنی، همبستگی معنادار و منفی داشت، به این معنی که با افزایش خودکارآمدی میزان اهمال‌کاری کارکنان و مؤلفه‌های مربوط به آن کاهش خواهد داشت. مؤلفه تاب‌آوری نیز با نمره کل اهمال‌کاری و همه مؤلفه‌های آن به جز ناکارآمدی، همبستگی معنادار و منفی داشت؛ بدین معنی که با افزایش تاب‌آوری میزان اهمال‌کاری

کارکنان و مؤلفه‌های مربوط به آن کمتر خواهد شد. مؤلفه خوش‌بینی نیز با مؤلفه ناکارآمدی همبستگی معنادار و مثبتی داشت و با مؤلفه تشویش ذهنی و بی‌زاری از تکلیف دارای همبستگی آماری منفی و معنادار بود اما با نمره کل اهمال‌کاری همبستگی آن به لحاظ آماری معنادار نشد ($p > 0/05$).

همچنین همبستگی مؤلفه امیدواری و متغیر سرمایه روان‌شناختی به جز مؤلفه ناکارآمدی با همه مؤلفه‌ها و نمره کل متغیر اهمال‌کاری معنادار و منفی نشان داده شد ($p < 0/05$). مؤلفه خلاقیت نیز با مؤلفه تشویش ذهنی همبستگی آماری معنادار منفی داشت ($p < 0/05$)، اما با نمره کل اهمال‌کاری همبستگی معناداری نداشت ($p > 0/05$). همچنین بین مؤلفه بالیدگی با ۲ مؤلفه ناکارآمدی و بی‌زاری از تکلیف و نمره کل اهمال‌کاری همبستگی منفی معناداری وجود داشت. مؤلفه تعهد با همه ابعاد متغیر اهمال‌کاری دارای همبستگی آماری منفی و معناداری بود. متغیر تفکر انتقادی با همه مؤلفه‌های اهمال‌کاری به جز تشویش ذهنی رابطه آماری معنادار و منفی داشت ($p < 0/05$).

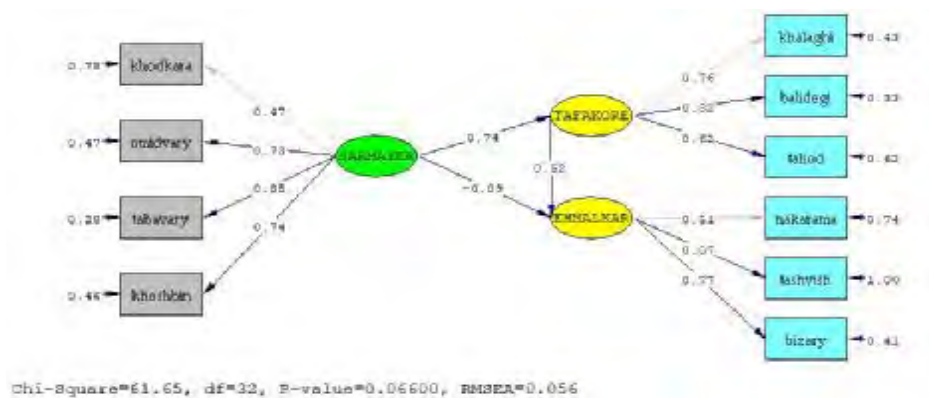
شاخص‌های برازندگی

از شاخص‌های برازندگی برای تعیین برازندگی و اعتبار مدل‌های طراحی شده استفاده می‌شود. معمولاً برای تأیید مدل، استفاده از سه تا ۵ شاخص کافی است. از مهم‌ترین این شاخص‌ها عبارتند از: AGFI, NFI, NNFI, CFI, RMR, GFI. شاخص اصلی که بسیار مورد تأکید است و در خروجی لیزرل به وضوح مشاهده می‌شود، شاخص‌های

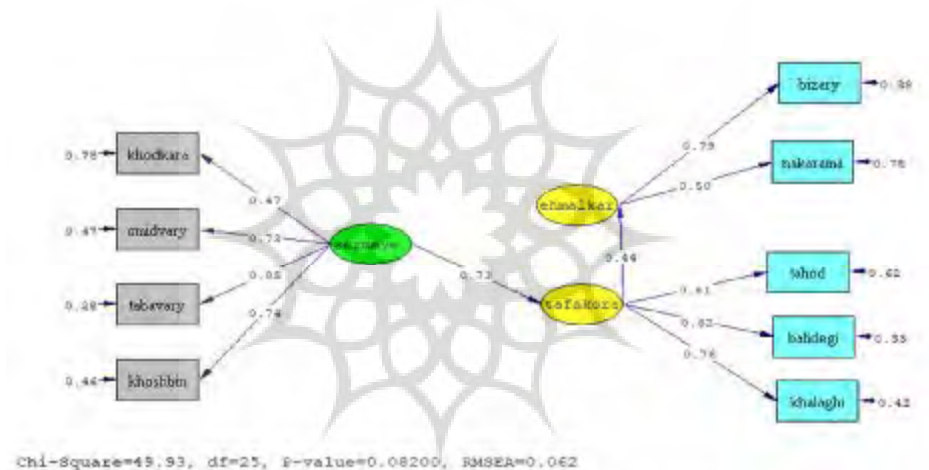
جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل معادلات ساختاری اصلاح شده پژوهش

شاخص	مقدار قابل قبول	مقدار به دست آمده
آماره خی دو و معناداری آن	-	۴۹/۹۳
خی دو به درجه آزادی	کمتر از ۵	۱/۹۹
ریشه خطای میانگین مجزورات تقریبی RMSEA	≤ 0.1	۰/۰۶۲
NFI (شاخص برازش هنجار شده)	≥ 0.9	۰/۹۳
CFI (شاخص برازش تطبیقی)	≥ 0.9	۰/۹۵
GFI (شاخص نیکویی برازش)	≥ 0.9	۰/۹۴

1. Kline
2. Meyers, Gamest & Goarin



شکل ۲. الگوی آزمون شده پژوهش در حالت ضرایب استاندارد



شکل ۳. مدل اصلاح شده پژوهش در حالت ضرایب استاندارد

یکی دیگر از شاخص‌های عمومی برای به حساب آوردن پارامترهای آزاد در محاسبه شاخص‌های برازش شاخص‌ی-دو بهنجار است که از تقسیم ساده‌ی-دو بر درجه آزادی مدل محاسبه می‌شود. چنانچه این مقدار بین ۱ تا ۵ باشد، مطلوب است (حبیبی، ۱۳۹۶). همان‌طور که از نتایج به دست آمده در جدول شماره ۳ مشخص است، ی-دو بهنجار نیز در دامنه قابل قبول به دست آمده است. به منظور تبیین الگوی ارتباطی بین سرمایه روان‌شناختی و اهمال‌کاری سازمانی با میانجی‌گری تفکر انتقادی از روش الگویابی معادلات ساختاری استفاده شد. شکل ۲ الگوی

دو بهنجار و شاخص RMSEA است. براساس دیدگاه مک‌کالوم، براون و شوگاوارا (۱۹۹۶) اگر مقدار این شاخص کوچک‌تر از ۰/۱ باشد، برازندگی مدل بسیار عالی است. اگر بین ۰/۱ و ۰/۵ باشد، برازندگی مدل خوب است و اگر بین ۰/۵ و ۰/۸ باشد، برازندگی مدل متوسط است (حبیبی، ۱۳۹۶). با توجه به نتایج به دست آمده، شاخص RMSEA برابر با ۰/۰۵۴ است. این شاخص کوچک‌تر از ۰/۱ به دست آمده، بنابراین برازش مدل مطلوب است.

معنادار نشد، اما با میانجی‌گری متغیر تفکر انتقادی این مسیر معنادار شد. به همین جهت به اصلاح مدل پرداخته شد و مسیریابی که بار عاملی آنها غیر معنادار بود، حذف گردید. مدل اصلاح شده بعد از حذف مسیرهای غیر معنادار دارای برازش مطلوب و مناسبی بود که در این مدل همه مسیرها و بارهای عاملی معنادار و بالاتر از ۰/۳ بودند که البته به جز بار عاملی ناکارآمدی متغیر اهمال کاری که مقدار آن ۰/۵ بود، بار عاملی همه متغیرها از ۰/۶ بالاتر است و نشان دهنده رابطه قوی بین متغیرهای مشاهده شده و متغیرهای مکنون می‌باشد. به عبارت دیگر مدل مفهومی پژوهش تا میزان زیادی منطبق بر داده‌های مشاهده شده بود و به این ترتیب فرضیه دوم تحقیق تأیید گردید.

اعتباریان، توکلی و ابزاری (۲۰۱۲) در پژوهش خود متوجه شدند که بین سرمایه روان‌شناختی، کاهش مشکلات کاری، نارضایتی از کار و اهمال کاری رابطه وجود دارد و با افزایش سرمایه روان‌شناختی می‌توان تأثیر مثبت در آنها ایجاد کرد و این یافته‌ها نیز در راستای نتایج به دست آمده در تحقیق حاضر هستند. همچنین پژوهش‌های لوتانز و همکاران (۲۰۱۵) نشان می‌دهد که افزایش سرمایه روان‌شناختی در کاهش بی‌علاقگی به کار و کاهش اهمال کاری و به تعویق انداختن وظایف تأثیر مثبت دارد و با افزایش امید و خوش‌بینی انگیزه و عملکرد بهبود می‌یابد؛ در نتیجه از میزان ناکارآمدی و بی‌زاری از تکلیف کاسته می‌شود. نتایج به دست آمده از تحقیقات نورمن، آوی، نیمینکت و پی گون (۲۰۱۰)، اونیل، لی بالانس و اسکافیل^۱ (۲۰۱۳)، سرویک و کاواسیک^۲ (۲۰۱۶)، نیز تأییدی بر نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر است.

همچنین با بررسی‌های صورت گرفته در توان محقق، این طور به نظر می‌رسد که گرچه هر یک از این دو متغیر به طور جداگانه مورد بررسی قرار گرفته‌اند، اما تاکنون به بررسی تأثیر متغیر تفکر انتقادی بر اهمال کاری کارکنان پرداخته نشده است تا امکان مقایسه با نتایج آن وجود داشته باشد. لذا به بیان تعدادی از پژوهش‌های انجام

آزمون شده پژوهش در حالت ضرایب استاندارد را نشان می‌دهد.

همان طور که در شکل شماره ۲ مشاهده می‌شود، بار عاملی مسیر مستقیم تأثیر متغیر سرمایه روان‌شناختی بر متغیر اهمال کاری معنادار نیست (مقدار کمتر از ۰/۳). مدل اصلاح شده بعد از حذف مسیرهای غیر معنادار به صورت شکل شماره ۳ درآمد که در این مدل همه مسیرها و بارهای عاملی معنادار و بالاتر از ۰/۳ هستند که نشان دهنده رابطه قوی بین متغیرهای مشاهده شده و متغیرهای مکنون است. نتایج به دست آمده از برازش مدل طراحی شده و شاخص‌های برازش در جدول شماره ۳ قابل مشاهده است.

با بررسی نتایج به دست آمده، RMSEA و همچنین شاخص‌های GFI, CFI, NFI که همگی بالاتر از ۰/۹ هستند و نسبت خوبی دو به درجه آزادی که برابر است با ۱/۹۹، نشان می‌دهد که مدل حاصل بعد از انجام اصلاحات و حذف مسیرهای غیر معنادار، دارای برازش مطلوب و مناسبی است؛ به عبارت دیگر مدل مفهومی پژوهش تا میزان زیادی منطبق بر داده‌های مشاهده شده است.

نتیجه‌گیری و بحث

با پیچیده شدن جوامع امروزی رسالت سازمان‌ها برای برآوردن انتظارات جوامع، حساس‌تر و مهم‌تر می‌شود. افراد شاغل در هر سازمان با تنش‌ها و فشارهای مختلفی روبه‌رو هستند و از عوارض آن رنج می‌برند. فشار روانی ناشی از شغل می‌تواند سبب عوارض جسمی، روانی و رفتاری در فرد شود و در نهایت منجر به کاهش عملکرد فرد و دوری و سازمان از رسیدن به اهدافش گردد. از جمله اثرات این فشارها بروز اهمال کاری در میان کارکنان سازمان‌ها است که نیاز به بررسی و واکاوی دارد. از این رو در پژوهش حاضر به تدوین مدل اهمال کاری کارکنان بر اساس میزان سرمایه‌های روان‌شناختی (تاب‌آوری، خودکارآمدی، امید و خوش‌بینی) با اثر تعدیل‌کنندگی تفکر انتقادی در کارکنان و بررسی برازش آن با استفاده از روش الگویابی معادلات ساختاری پرداخته شد.

طبق نتایج به دست آمده بار عاملی مسیر مستقیم تأثیر متغیر سرمایه روان‌شناختی بر متغیر اهمال کاری

1. Ouweneel, E. Le Blanc, P. M. & Schaufeli
2. Cerovic & Kvasic.

همکاران (۲۰۱۰)، همسو است. نتایج این پژوهش‌ها نشان می‌دهد که افزایش سرمایه روان‌شناختی در کاهش بی‌علاقگی به کار و کاهش تعلل و به تعویق انداختن وظایف تأثیر مثبت دارد. لوتانز، لوتانز و آوی (۲۰۱۴) بیان داشتند که افزایش سرمایه روان‌شناختی برای تغییر نگرش مثبت و عملکرد کارکنان مناسب است. همچنین القاسمی^۲ و همکاران (۲۰۱۵) و پترسون، لوتانز، آویلو، ولمبو و ژانگ^۳ (۲۰۱۱)، سرمایه روان‌شناختی را در بهبود عملکرد مناسب دانستند. با افزایش امید، خوش‌بینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری، سرمایه روانی افزایش یافته و توان فرد برای تلاش و فعالیت بیشتر می‌شود (دلروسو^۴، ۲۰۱۵). با توجه به معناداری رابطه سرمایه روان‌شناختی و تفکر انتقادی با اهمال‌کاری، باید اذعان داشت که یافتن راهکارهای مناسب جهت افزایش سرمایه روان‌شناختی کارکنان و بهبود بخشیدن به تفکر انتقادی در کارکنان، برای سازمان‌هایی که در جستجوی ایجاد و تقویت ویژگی‌های مثبت کارکنان برای کسب مزیت رقابتی هستند، موجب کاهش میزان اهمال‌کاری سازمانی آنان می‌شود و متعاقباً به توسعه و پیشرفت سازمانی منجر می‌شود که این راهکار نسبت به راهکارهای دیگر بسیار کم هزینه‌تر، ساده‌تر و در ضمن انسانی‌تر است.

تفکر انتقادی نیز یکی از مهم‌ترین مهارت‌ها و توانایی‌هایی است که تأثیر مستقیمی بر موفقیت فرد و سازمان دارد. مطالعه سلرز و همکاران^۵ نیز ارزش تفکر انتقادی را به عنوان مهارت پیشرو قرن بیست و یکم برای موفقیت در تحصیل، زندگی و کار تأیید می‌کند. مجمع جهانی اقتصاد^۶ (۲۰۱۸) از ده مهارت مورد نیاز در بازار کار سال ۲۰۲۰، تفکر انتقادی را در رتبه دوم و پس از حل مسئله قرار داده است. طبق نظرسنجی مهارت‌های انتقادی انجمن مدیریت آمریکا^۷ (AMA، ۲۰۱۰، ۲۰۱۲) نیز کارفرمایان و کارمندان باید انتقادی فکر کنند؛ مشکلات را حل کنند؛ نوآوری کنند؛ همکاری کنند و ارتباط مؤثرتری

گرفته در زمینه هر یک از متغیرهای تفکر انتقادی در کار و اهمال‌کاری که به موضوع پژوهش حاضر نزدیک باشد، می‌پردازیم که نشان می‌دهد اثر معنادار تفکر انتقادی بر اهمال‌کاری کارکنان دور از ذهن به نظر نمی‌رسد. طبق نتایج به دست آمده از تحقیق وارشا (۲۰۱۸)، خلاقیت پیش‌بینی کننده معناداری برای اهمال‌کاری نیست و این یافته‌ها با نتایج به دست آمده از تحقیق حاضر همخوان هستند. اما نتایج تحقیقات وی لیم، یی پانگ و یان لو^۱ (۲۰۱۷) که نشان دادند اهمال‌کاری با خلاقیت رابطه منفی دارد، با نتایج این تحقیق هم‌سو نیست.

نتایج پژوهش حاضر نشان داد که متغیر سرمایه روان‌شناختی به صورت غیرمستقیم با میانجی‌گری تفکر انتقادی با اهمال‌کاری سازمانی رابطه معنادار و منفی دارد. در راستای تبیین نتایج مشاهده شده، می‌توان گفت از جمله رفتارهایی که برای نیل به توسعه مورد نیاز است، برخورداری کارکنان از سلامت روان‌شناختی است. به علاوه، پیچیدگی رفتار انسان در سازمان و نقش آن در تحقق اهداف سازمانی، دیرزمانی است که توجه مدیران را به خود جلب کرده است. با گذشت سال‌ها، مدیران به این نتیجه رسیده‌اند که دستیابی به اهداف سازمانی زمانی امکان‌پذیر است که منابع انسانی با دانش، تجربه، تخصص و انگیزه کافی در به کارگیری منابع لازم وجود داشته باشد. پدیده‌هایی مانند عدم وجود سرمایه روان‌شناختی، تاب‌آوری، خودکارآمدی و خوش‌بینی و تفکر انتقادی در سازمان موجب بی‌اعتنایی نسبت به اهداف، منابع و آینده سازمان می‌شود و بروز این پدیده‌ها، در یک سازمان، اثر مستقیمی بر اهمال‌کاری و متعاقباً بهره‌وری سازمان خواهد داشت. بدیهی است که حادث شدن پدیده‌های نامساعدی همچون اهمال‌کاری، عوارض منفی و نامطلوبی در سازمان بر جای می‌گذارد که کاهش بهره‌وری، نارضایتی مراجعان، کاهش انگیزه کارکنان و افزایش غیبت و جابه‌جایی از جمله آنهاست (شیخ‌السلامی، ۱۳۹۸). به عبارت دیگر افزایش و بهبود بخشیدن سرمایه روان‌شناختی و تفکر انتقادی بر کاهش اهمال‌کاری تأثیر داشته و آن را کاهش خواهد داد. این یافته با نتایج پژوهش‌های لوتانز و همکاران (۲۰۱۵)، لوتانز و همکاران (۲۰۱۴) و لوتانز و

2. Alqasmi
3. Peterson, Avolio & Zhang
4. Dello Russo
5. Sellars
6. The World Economic Forum
7. American Management Association

1. Wei Lim, Yee, Phang, Yan Low

است نقش تعدیل‌کنندگی داشته باشند. لذا در تعمیم نتایج آن باید جانب احتیاط رعایت شود. همچنین این پژوهش فقط از طریق پرسش‌نامه که از دسته ابزارهای خودسنجی است، گردآوری شده است که تکمیل این پرسش‌نامه‌ها احتمال دارد تا اندازه زیادی تحت تأثیر علایق فردی پاسخ‌دهندگان قرار گیرد.

با توجه به یافته‌های پژوهش که نشان دهنده رابطه منفی سرمایه روان‌شناختی و تفکر انتقادی با اهمال‌کاری سازمانی بود، پیشنهاد می‌شود دوره‌هایی مانند برنامه مداخلاتی لوتانز و آموزش‌هایی جهت افزایش میزان تاب‌آوری، امید و خوش‌بینی و خودکارآمدی کارکنان و بهبود و افزایش تفکر انتقادی در آنها، در محیط‌های کاری برگزار شود تا بدین وسیله بتوان از طریق ارتقاء سرمایه روان‌شناختی و تفکر نقادانه در سازمان‌ها، مشکلاتی مانند اهمال‌کاری را کاهش داد. از نظر پژوهشی به پژوهشگران علاقه‌مند توصیه می‌شود که این پژوهش را در میان کارکنان سازمان‌ها در رده‌های مختلف به تفکیک متغیرهایی مانند جنسیت، سن و میزان تحصیلات، تأهل و رشته تحصیلی انجام دهند.

منابع

افشاری، ب (۱۳۹۷). بررسی رابطه عوامل برون سازمانی (اقتصادی، اعتقادی فرهنگی و سیاسی) مؤثر بر اهمال‌کاری در مدیریت آموزش و پرورش با توجه به نقش واسطه‌گر رضایت شغلی و فرسودگی شغلی. نشریه علمی پژوهشی مدیریت فردا، سال هفدهم.

آقاتهرانی، م (۱۳۹۲). اهمال‌کاری (بررسی علل و راهکارهای درمان)، قم: مرکز انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.

اعتباریان، ا. عشقی خوزانی، م (۱۳۹۴). رابطه اهمال‌کاری؛ تاب‌آوری و رضایت شغلی در بین پرسنل بیمارستان دکتر شریعتی اصفهان، اولین کنفرانس بین‌المللی حسابداری و مدیریت در هزاره سوم، رشت، شرکت پیشگامان پژوهش‌های نوین.

پهلوانی، ا. جمالی روش، س (۱۳۹۵). سنجش سرمایه روان‌شناختی کارکنان در دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی. همایش ملی مدیریت توسعه (چالش‌ها و راهکارها در سازمان‌های دولتی و خصوصی). ۱-۱۴.

داشته باشند. آنها باید در چهارحوزه (چهار C) برتری داشته باشند: تفکر انتقادی، ارتباط، همکاری و خلاقیت (ایندراژین^۲ و همکاران، ۲۰۲۰).

انجمن ملی کالج‌ها و کارفرمایان NACE^۳ (۲۰۱۹) به طور مداوم «تفکر انتقادی» را به عنوان یک شایستگی کلیدی برای آمادگی شغلی قرار می‌دهد و بنیاد جوانان استرالیایی FYA^۴ (۲۰۱۷)، تخمین می‌زند در سال ۲۰۳۰، کارمندان ۴۱٪ زمان بیشتری را در محل کار خود برای تفکر انتقادی و قضاوت صرف می‌کنند. در حالی که سازمان همکاری اقتصادی و توسعه (OECD^۵) پیش‌بینی می‌کند که تفکر انتقادی برای یادگیری نحوه ایجاد ارزش جدید، آستی دادن تنش‌ها و دوراهی‌ها و مسئولیت‌پذیری لازم است. با توجه به اینکه نقش واسطه‌ای تفکر انتقادی در پژوهش حاضر نیز تأیید شد، نتایج تحقیقات ذکر شده هم تأییدی بر یافته‌های مطالعه حاضر و اهمیت تفکر انتقادی در سازمان‌ها است.

در پایان می‌توان گفت از آنجا که رابطه سرمایه روان‌شناختی و تفکر انتقادی با اهمال‌کاری سازمانی به تازگی در متون علمی مطرح شده پژوهش‌های بسیاری نیاز است تا بتوان نتایج بهتری ارائه داد اما به طور کلی یافته‌های این پژوهش شواهدی فراهم کرد که نشان داد مدل ساختاری اهمال‌کاری کارکنان بر اساس میزان سرمایه‌های روان‌شناختی (تاب‌آوری، خودکارآمدی، امید و خوش‌بینی) با اثر تعدیل‌کنندگی تفکر انتقادی در کارکنان، دارای برزش است؛ به عبارتی، افزایش و بهبود بخشیدن سرمایه روان‌شناختی و تفکر انتقادی بر کاهش اهمال‌کاری تأثیر داشته و آن را کاهش خواهد داد.

در حوزه محدودیت‌های پژوهش باید به این مسئله اشاره کرد که نتایج حاصل از این پژوهش صرفاً مربوط به کارکنان بانک پارسیان است که در سال ۹۹ مشغول به کار بودند. علاوه بر این به عواملی مانند جنسیت، سن، مقطع تحصیلی و تأهل توجه نشده است در صورتی که ممکن

1. Critical Thinking, Communication, Collaboration, and Creativity
2. Indrašienė
3. National Association of Colleges and Employers
4. Foundation for Young Australians
5. Organization for Economic Co-Operation and Development's

- طلعتی دوغ آبادی، م. احمدی گل، ع (۱۳۹۷). غلبه بر تعلل‌ورزی بر مبنای نظریه رفتار برنامه ریزی شده. انتشارات جالبیز.
- عبداللهی عدلی انصار و فتحی آذر، ا. عبداللهی، ن (۱۳۹۴). ارتباط تفکر انتقادی با خلاقیت، باورهای خودکارآمدی و عملکرد تحصیلی. نشریه پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی، زمستان ۱۳۹۳ شماره ۷.
- فلاحی، ی (۱۳۹۱). بررسی رابطه کمال‌گرایی و خودکارآمدی با اهمال‌کاری در کارکنان بیمارستان دولتی شهر فراه‌بند، فصلنامه پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی. دوره ۲ شماره ۶.
- فخرانی، ع، غراباق زندی، ج، عباسی م (۱۳۹۶). بررسی ارتباط بین مؤلفه‌های روان‌شناختی سرمایه انسانی و چابکی سازمانی. اداره کل ورزش و جوانان خراسان شمالی. دوره ۴، شماره ۲، تابستان ۱۳۹۶، صفحه ۸۹-۹۹.
- کریمی افشار، ع، شعبانیان، گ، تالشی، س، توکلی، و (۱۳۹۷). اثربخشی مداخله تنظیم هیجان بر تاب‌آوری و اضطراب مرگ زنان مبتلا به سرطان پستان. فصلنامه علمی پژوهشی روان‌شناسی سلامت. ۷ (۲۵) ۹۵-۱۰۵.
- مرزبانی، ف، نبی بستان، م (۱۳۹۵). نقش حمایت اجتماعی ادراک شده در پیش‌بینی بهزیستی روان‌شناختی معلمان زن. دوره ۱۸، ویژه‌نامه سومین کنفرانس بین‌المللی روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علوم پزشکی مشهد. صفحه ۵۳۷-۵۴۱.
- میرزایی، ز. گل پرور، م (۱۳۹۸). تأثیر سرمایه روان‌شناختی بر عملکرد شغلی یا نقش واسطه‌ای رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان شرکت مخابرات. دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی. ۲۰ (۱) ۱-۱۲.
- جمشیدیان، ع. فروهر، م. و محمدی، ن (۱۳۹۳). کاربرد سرمایه روان‌شناختی در بهبود فعالیت‌های پلیس، توسعه سازمانی پلیس. ۵۱. ۹۳-۱۱۶.
- حسن زاده پسیخانی، م. باقرزاده خداهشهری، ر (۱۳۹۷). تأثیر سرمایه اجتماعی بر توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان، بررسی نقش میانجی بهزیستی ذهنی. مدیریت سرمایه اجتماعی. ۱۱۱-۱۳۴.
- حبیبی، آ. و عدن ور، م (۱۳۹۶). مدل‌یابی معادلات ساختاری، انتشارات جهاد دانشگاهی، چاپ اول.
- حسینی آذر، ا. رحمانی، ع (۱۳۹۶). بررسی ارتباط دارایی‌های نامشهود با گزارشگری سرمایه انسانی: فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری تجربی. زمستان ۱۳۹۶ - شماره ۲۶. ۷۳-۹۱.
- خسروی، ع (۱۳۹۴). بررسی رابطه رضایت شغلی کارکنان و اهمال‌کاری آنان در بخش آموزش سازمان توسعه تجارت ایران، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی. ۲، ۱۲۵-۱۴۱.
- سوادکوهی، ع. و معتمدی، ا (۱۳۹۶). رابطه ابعاد سرمایه روان‌شناختی با عملکرد شغلی. مجله مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی. ۱ (۴) ۷۴-۵۹.
- شیخ الاسلامی، ع (۱۳۹۸). پیش‌بینی قصد کارآفرینی دانشجویان براساس سرمایه روان‌شناختی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی. نشریه پژوهش در نظام‌های آموزشی. ۱ (۱) ۱۳-۴۴.
- صدوقی، م. زرچینی ز (۱۳۹۶). رابطه هوش هیجانی و سرمایه روان‌شناختی با فرسودگی شغلی معلمان. مجله روان‌شناسی اجتماعی. ۱۲-۱۲-۱.
- صفاری نیا، م. امیرخانی رازلیقی، ز (۱۳۹۱). تحلیل مسیر ارتباط اهمال‌کاری سازمانی با برانگیختگی شناختی و فرسودگی شغلی کارکنان اداره‌های دولتی استان تهران. فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، دوره ۲، شماره ۴ زمستان ۱۳۹۱.
- Alqasmi, T.; Manzoor, S. R. & Hassan, S. (2015). "Psychological Capital Intervention towards Controlling Counterproductive Work Behavior". *Abasyn University Journal of Social Sciences*. 8 (1), 62-73.
- AMA. (2010). *Critical Skills Survey*. Retrieved from <https://docplayer.net/14250237-Ama-2010-critical-skills-survey.html>
- AMA. (2012). *Critical Skills Survey*. Retrieved from <https://docplayer.net/23395874-Critical-skills-survey.html>
- Artino, A. R., & Stephens, J. M. (2006). Learning online: motivated to selfregulate? *Academic Exchange Quarterly*. 10 (4), 176-182
- Bardeen, J. R. & Fergus, Thomas, A. (2014). An examination of the incremental contribution of emotion regulation difficulties to health anxiety beyond specific emotion regulation strategies. *Journal of anxiety disorders*. 28 (4). 39-401.

- Bitner NP, Tobin D. (2011). Critical thinking: strategies of critical practice. *J Nurses Staff Dev.*; 14 (6): 267-272.
- Cerovic, Z. & Kvasic, S. G. (2016). "Managing employee's psychological capital. In an Enterprise Odyssey. *International Conference Proceedings* (p.49)". University of Zag.
- Chen Q, D. Liu, Ch, Zhou, S T. (2020). Relationship between critical thinking disposition and research competence among clinical nurses: A cross-sectional study, *Journal of Clinical Nursing Accepted Articles*, First published: 23 January.
- Choi W, Raymond N, Cho Y. (2019). What is responsible for the psychological capital-job performance relationship? An examination of the role of informal learning and person-environment fit, *Journal of Managerial Psychology*, ISSN: 0268-3946, Publication date: 17 December.
- Dello Russo, S. & Stoykova, P. (2015). "Psychological capital intervention (PCI): A replication and extension". *Human Resource Development Quarterly*. 26 (3), 329-347.
- Fee, R.L. & Tangney, J.P. (2000). Procrastination: A means of avoiding shame or guilt? *Journal of Social Behavior and Personality*, (15), 167-184
- Fox, S., Spector, P. E., Goh, A., & Bruursema, K. (2012). The deviant citizen: Measuring potential positive relations between counterproductive work behaviour and organizational citizenship behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85, 199-220.
- Hansson S O. (2019). Critical thinking, *Editorial Volume* 85, Issue1 Pages 3-7. <https://doi.org/10.1111/theo.12179>.
- Howell. A.H., Watson, D.C. (2010). Procrastination: Associations with achievement goal orientation and leavening strategies, *Personality and Individual Differences* 43, 167-178. www.sciencedirect.com.
- Indrašienė, V.; Jelelevičienė, V.; Merfeldaitė, O.; Penkauskienė, D.; Pivorienė, J.; Railienė, A.; Sadauskas, J.; Valavičienė, N. (2020). The critically thinking employee: employers' point of view, *Entrepreneurship and Sustainability Issues* 7 (4): 2590-2603. <https://doi.org/10.9770/jesi.2020.7.4> (2)
- Kim M, Amy Chan H, AmyJoshua I. N, Gerald R. Ferris, Pamela. Perrewé. (2019). Organizational behavior: The role of psychological capital for promoting employee well-being in sport organizations, *Sport Management Review*, Volume 22, Issue 1, February, Pages 108-125, <https://doi.org/10.1016/j.smr.04.003>.
- Kumcagiz, H., Ersanli, E., & Alakus, K. (2014). Hopelessness, procrastination and burnout in predicting job satisfaction: a reality among public school teachers. *International Journal of Academic Research*, 6 (1).
- Laybourn S, C. Frenzel A, Fenzl Th. (2019). Teacher Procrastination, Emotions, and Stress: A Qualitative Study, Department of Psychology, University of Munich, *Munich, Germany Psychology School*, Faculty of Economics and Media, Fresenius University of Applied Sciences, Munich, Germany.
- Luiz P, Salles Fagner PT, MSc. Marcia J, d' Angelo. (2020). Assessment of psychological capital at work by physiotherapists. *Physiotherapy Research International Early View*. First published: 06 January.
- Luthans, F. (2010). Psychological capital: Implications for HRD, retrospective analysis, and future directions. *Human Resource Development Quarterly*, 23 (1), 1-8.
- Luthans, F., & Youssef-Morgan, C. M. (2017). Psychological capital: An evidence-based positive approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4, 339-366. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-032516-113324>.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., Norman, S.M. (2007). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Pers. Psychol.* 60 (3), 541-572.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., Norman, S.M. (2015). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Pers. Psychol.* 60 (3), 541-572
- Luthans, F., Youssef, C & Avolio, B. J. (2007). *"Psychological Capital: Developing the human competitive edge"*, Oxford University Press.
- Luthans, F.; Carlyn, M. & Bruce, J. (2015). *Psychological capital and beyond*. Oxford University Press.
- Miao. R, Bozionelos. N, Zhou. W & Newman. A. (2020). High-performance work systems

- and key employee attitudes: the roles of psychological capital and an interactional justice climate, *Published online*: 15 *Jan. Psychological Treatments: A Systematic Review and Meta-Analysis*.
- Muliani R, Imam H, Dendiawan E. (2020) Relationship between stress level and academic procrastination among new nursing students, *The Malaysian Journal of Nursing (MJN)*, 63-67.
- Norman, S. M.; Avey, J. B.; Nimnicht, J. L. & Pigeon, N. G. (2010). The interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee organizational citizenship and deviance behavior. *Journal of leadership and organizational studies* .17 (4): 380-391.
- Öksüz, Y. & Güven, E. (2014). The relationship between psychological resilience and procrastination levels of teacher candidates. *Social and Behavioral Sciences*, 11 (6), 3189– 3193.
- Ouweneel, E. Le Blanc, P. M. & Schaufeli, W. B. (2013). *Do-it-yourself*: An online positive psychology intervention to promote positive emotions, self-efficacy, and engagement at work. *Career Devel.*
- Peterson, S. J.; Luthans, F.; Avolio, B. J.; Walumbwa, F. O. & Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64, 427-450.
- Popil I. (2010). Promotion of critical thinking by using case studies as teaching method. *Nurse Educ Today*; 31 (2):204-7.
- Richtnér, A., & Löfsten, H. (2014). Managing in turbulence: how the capacity for resilience influences creativity. *R&D Management*, NO 2.
- Rozental, A. Bennett, S. Forsström, D. (2019). Ebert, David. Relationships among psychological capital, creative tendency, and job burnout among Chinese nurses. Targeting Procrastination Using University, Faculty of Social Sciences, Department of Psychology, *Clinical psychology*. ORCID iD: 0000-0003-2004-2366.
- S. Schutte N & Del P, de Bolger A. (2020). Greater Mindfulness is linked to Less Procrastination, *International Journal of Applied Positive Psychology*.
- Sanecka, E. (2020). Psychopathy and procrastination: Triarchic conceptualization of psychopathy and its relations to active and passive procrastination. *Curr Psychol* <https://doi.org/10.1007/s12144-020-00604-8>
- Schraw, G.; Wadkins, T. & Olafson, L. (2007). "Doing the things, we do: A grounded theory of academic procrastination". *Journal of Educational Psychology*. 99 (1), 12-25.
- Sellars, M., R. Fakirmohammad, L. Bui, J. Fishetti, S. Niyosov, R. Reynolds, N. Thapliyal, Y. Smith, and N. Ali. (2018). "Conversations on Critical Thinking: Can Critical Thinking Find Its Way Forward as the Skill Set and Mindset of the Century?" *Education Sciences*. 8 (205): 1–29.
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential selfregulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133, 65–94.
- Violet A, Uju. Atsa'am, D, Douglas. (2019). Measuring employees' psychological capital using data mining approach. *Journal of Public Affairs* Early View. First published: 10 November.
- Warshaw, R. (2018). "Redeeming Procrastination: Self-Compassion and Creativity". *Wharton Research Scholars*. 166. https://repository.upenn.edu/wharton_research_scholars/166.
- Wei Lim, J, Yee Ph, Joo, Yan Low, M, Seng T, Ch. (2017). Procrastination is Detrimental to Undergraduate Students' Self-Rated Creativity: The Mediating Role of State Anxiety. January, *Creativity Theories – Research – Applications* 4 (1), DOI: 10.1515/ctra--0005, Project: *Creativity Research in Malaysia*.
- Wenjing C. Wenjing Ca. Evgenia I. Lysova. Bart A. G. Bossink. Svetlana N. Khapova. (2018). Psychological capital and self-reported employee creativity: *The moderating role of supervisor support and job characteristics*. First published: 30 July. <https://doi.org/10.-1111/caim.12277>.
- Wright, T.A. (2003). Positive organizational behavior: an idea whose time has truly come. *J. Organ. Behav.* 24, 437. 442.
- Yazca, H. & Bulutb, R. (2015). Investigation into the academic procrastination of teacher candidates' social studies with regard to their personality traits. *Social and Behavioral Sciences*, Issue 174.

Yuli Li PhD, Wu MD, Qiong. Yan Li. Chen MD, MD. Lijun. Wang MD, RN, Xiuli. (2019). Relationships among psychological capital, creative tendency, and job burnout among Chinese nurses, *Nursing Volume*, First published.

Zhang, Sh. Liu, P. Feng, T. (2019). To do it now or later: The cognitive mechanisms and neural substrates underlying procrastination. *Wiley Interdisciplinary Reviews: Cognitive Science Volume* 10, Issue 4. First published: 14 January.

