

Research Article

The Impact of Career Plateauing on Organizational Procrastination Mediated by Job Satisfaction in Cooperatives, Labor & Social Welfare Offices

Seyyed Samad Beheshti¹ 

Associate Professor, Department of Social Science, Yasouj University, Yasouj, Iran.

Rahmatollah Torkan 

PhD Student, Department of Social Science, Yasouj University, Yasouj, Iran.

Received: 2024/02/29 Accepted: 2024/04/23

<https://doi.org/10.22034/jis.2025.721528> 

Extended Abstract

Introduction: In order to meet organizational objectives, it is essential to utilize human resources effectively; however, procrastination, which acts as a harmful delay in completing tasks, serves as a significant barrier to the effectiveness of these resources within the organization. As a global phenomenon, procrastination is increasingly prevalent in organizations and can decrease overall productivity. Evidence suggests that procrastination is present and rising among Iranian workers in both the public and private sectors. This issue can have numerous negative consequences for organizations, particularly those that experience a significant influx of referrals and interactions, such as Cooperative, Labor, and Social Welfare (CLSW) offices. While procrastination in organizations is influenced by numerous factors, this study aims to investigate the effect of career plateauing on organizational procrastination, mediated by job satisfaction.

Method: This research was conducted within a quantitative framework using a survey method. The population comprised employees of the Cooperative, Labor, and Social Welfare offices in Isfahan province. A total of 217 participants were selected through a multi-stage random sampling method to collect the necessary information. To measure procrastination and job satisfaction, the questionnaires developed by Baran Metin et al. (2020) and Panigrahi and Al-Nashash (2019) were utilized, respectively. Additionally, a researcher-designed questionnaire was employed to assess career plateauing. The research instruments were validated through construct and face validity, and their reliability was assessed by measuring internal consistency with Cronbach's alpha coefficient. SPSS and AMOS software were used for data analysis.

Findings: The results of the direct and indirect effects test of the research model indicated that job satisfaction partially mediates the relationship between content plateauing and procrastination in the form of refusing to complete organizational tasks on time. Moreover, job satisfaction fully mediates the relationship between structural plateauing and dimensions of organizational procrastination. However, job satisfaction could not mediate the relationship between comprehensive plateauing and dimensions of organizational procrastination. Additionally, there was no statistically significant difference between the average level of organizational procrastination in terms of employment type, alignment of job field with organizational position, place of service, education, and organizational position. In contrast, a significant difference in the average level of organizational procrastination was found based on gender, marital status, alignment of education with job roles, and field of activity.

Conclusion: Based on the findings, this research concludes by controlling the level of career plateau organizational procrastination among employees can be minimized. An effective strategy to achieve this is to enhance job satisfaction within the workforce.

Keywords: Employees, Job plateau, Job satisfaction, Procrastination, Organization.

Citation: Beheshti, S.S. & Torkan, R. (2024). The Impact of Career Plateauing on Organizational Procrastination Mediated by Job Satisfaction in Cooperatives, Labor & Social Welfare Offices. *Journal of Industrial Sociology*, 1(1), 111-132.

1. Corresponding author, E-mail: Sbeheshty@yu.ac.ir

مقاله پژوهشی

تأثیر فلات‌زدگی شغلی بر اهمال‌کاری سازمانی با میانجی رضایت شغلی در ادارات تعاون، کار و

رفاه اجتماعی

سید صمد بهشتی¹

دانشیار، گروه علوم اجتماعی، دانشگاه یاسوج، یاسوج، ایران.

رحمت الله ترکان

دانشجوی دکتری، گروه علوم اجتماعی، دانشگاه یاسوج، یاسوج، ایران.

دریافت: 1402/12/10 پذیرش: 1403/02/04

چکیده مبسوط

مقدمه: تحقق اهداف سازمانی مستلزم کارآمدی نیروی انسانی است اما اهمال‌کاری به عنوان شکل مخرب تأخیر در انجام فعالیت‌ها، یک مانع بزرگ در اثربخشی نیروی انسانی در سازمان است. اهمال‌کاری به عنوان پدیده‌ای جهانی، در سازمان‌ها در حال گسترش است و این امر می‌تواند بهره‌وری سازمانی را تقلیل دهد. حسب شواهد، اهمال‌کاری در بین کارکنان ایرانی چه در بخش دولتی و چه در بخش خصوصی وجود دارد و در حال افزایش است. این عارضه می‌تواند در سازمان‌هایی که با حجم عظیم مراجعات و تعاملات مواجه هستند مانند ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی، عوارض و پیامدهای منفی زیادی از خود به جا بگذارد. اهمال‌کاری در سازمان، متأثر از عوامل متعددی است اما این پژوهش به دنبال آن است که تأثیر فلات‌زدگی شغلی را بر اهمال‌کاری سازمانی با نقش میانجی رضایت شغلی، مورد بررسی قرار دهد.

روش: این پژوهش در چارچوب روش‌شناسی کمی و با استفاده از روش پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری تحقیق، کارکنان ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی در استان اصفهان هستند که 217 نفر از آنان به روش نمونه‌گیری تصادفی چندمرحله‌ای، انتخاب و اطلاعات مورد نیاز از آنان جمع‌آوری شد. جهت سنجش اهمال‌کاری و رضایت شغلی، به ترتیب از پرسش‌نامه‌های باران متین و همکاران (2020)، و پانیگرایی و الناشاش (2019) استفاده شد و برای سنجش فلات‌زدگی شغلی از پرسشنامه پژوهشگر ساخته استفاده گردید. جهت سنجش اعتبار ابزار تحقیق از اعتبار سازه‌ای و اعتبار صوری و برای سنجش پایایی آنها از همسانی درونی به روش ضریب آلفا کراباخ استفاده گردید. جهت تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها از نرم افزارهای SPSS و AMOS استفاده گردید.

یافته‌ها: نتایج آزمون اثرات مستقیم و غیرمستقیم مدل تحقیق نشان داد، رضایت شغلی به طور جزئی، میانجی‌گر رابطه بین فلات‌زدگی محتوایی، و اهمال‌کاری از نوع سرباز زدن از انجام به موقع وظایف سازمانی است. به علاوه، رضایت شغلی، میانجی‌گر کامل رابطه بین فلات‌زدگی ساختاری و ابعاد اهمال‌کاری سازمانی است. اما این متغیر نتوانست میانجی رابطه فلات‌زدگی فراگیر و ابعاد اهمال‌کاری سازمانی باشد. همچنین، تفاوت آماری معنادار بین میانگین میزان اهمال‌کاری سازمانی بر حسب نوع استخدام، تطابق حوزه فعالیت با پست سازمانی، محل خدمت، سطح تحصیلات، و پست سازمانی وجود ندارد. در حالی که میانگین میزان اهمال‌کاری سازمانی بر حسب جنسیت، وضعیت تأهل، تطابق تحصیلات با شغل، و حوزه فعالیت متفاوت است.

نتیجه‌گیری: براساس یافته‌های به دست آمده، نتیجه‌گیری این پژوهش این است که با کنترل سطح فلات‌زدگی شغلی می‌توان میزان اهمال‌کاری سازمانی کارکنان را به حداقل رسانید. یک راهکار عمده برای تحقق این مهم، بالا بردن سطح رضایت شغلی کارکنان است.

کلیدواژه‌ها: کارکنان، اهمال‌کاری، رضایت شغلی، فلات‌زدگی شغلی، سازمان.

ارجاع: بهشتی، سیدصمد، ترکان، رحمت الله. (1403). تأثیر فلات‌زدگی شغلی بر اهمال‌کاری سازمانی با میانجی رضایت شغلی در ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی. مجله جامعه‌شناسی صنعتی، 1(1)، 111-132.

مقدمه

اهمال‌کاری پدیده‌ای جهان‌شمول و به عنوان یکی از بزرگترین آفت‌ها در اثربخشی نیروی انسانی است. اهمال‌کاری یا تعلل کاری را می‌توان به عنوان تأخیر در انجام یک اقدام تعریف کرد. تأخیری که شخص می‌داند موجب بدتر شدن وضعیت خود خواهد شد. اهمال‌کاری، شکلی مخرب از تأخیر است و به طور عمده همراه با وجدان پایین، احترام اندک به خود، بدبینی زیاد و اضطراب شایان توجه است. اهمال‌کاری سازمانی، به معنای ناکامی در خودتنظیمی و انجام وظایف کاری است. این نوع اهمال‌کاری ممکن است به پدیده دیگری به نام اهمال‌کاری دست دوم¹ منجر شود. بدین معنا که سایر کارکنان باید سخت‌تر کار کنند تا نقصان بهره‌وری ناشی از تعلل همکار اهمال‌کار خود را جبران کنند. حسب مستندات، تعلل برای 15 تا 20 درصد افراد، همیشگی و به عنوان یک مشکل مطرح است (خائف الهی و همکاران، 1400). به علاوه، برآورد می‌شود، اهمال‌کاری حدود یک چهارم از ساعات کاری یک کارمند را تشکیل می‌دهد و سالانه هزینه‌ای بالغ بر ده هزار دلار به ازای هر کارمند به بار می‌آورد (هن²، 2018). از سویی، یکی از دلایل نداشتن توجه کافی به اهمال‌کاری سازمانی، نبود ابزاری برای سنجش اختصاصی اهمال‌کاری در سازمان‌های امروزی است (متین³ و همکاران، 2016). حسب شواهد، اهمال‌کاری در بین کارکنان ایرانی اعم از دولتی و خصوصی وجود دارد و در حال افزایش است (قاضی و رحیمی، 1398؛ رضایی و همکاران، 1395). این عارضه می‌تواند در سازمان‌هایی که با حجم عظیم مراجعات و تعاملات مواجه هستند مانند ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی، عوارض و پیامدهای فردی، سازمانی و اجتماعی منفی زیادی از خود به جا

بگذارد. ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی از سازمان‌های مهم کشور هستند که در پی گستره‌ای از اهداف کلان‌اند. ارتقای بهره‌وری، ارتقای شاخص‌های فرهنگی و اجتماعی کارگران و کارفرمایان، ایجاد تعادل در بازار کار، توسعه شاخص‌های رفاه اجتماعی، ارتقای بیمه‌های اجتماعی و ارتقای کارآمدی نظام اداری، برخی از مهمترین اهداف کلان این سازمان است که بدون تردید، تحقق آنها با کارکنان اهمال‌کار غیرممکن است. اهمال‌کاری سازمانی اثرات مهم بسیاری بر سازمان‌ها دارد. به نحوی که بسیاری از سازمان‌ها، از رفتارهای نامناسب برخی از کارکنان با همکاران و ارباب‌رجوع‌ها، کم‌کاری، نقض هنجارهای سازمانی و موضوعاتی از این قبیل شکایت دارند که این رفتارهای مخرب علاوه بر اینکه سازمان‌ها را در رسیدن به اهداف خود دچار مشکل می‌کند، می‌تواند به روحیات دیگر کارکنان صدمه وارد کرده، در نهایت، به سازمان شوک شدیدی وارد نماید و سلامت کارکنان را تهدید کند (عباسی رستمی و همکاران، 1400). هایکاک و همکاران⁴ (1998)، معتقدند، اهمال‌کاری باعث از دست رفتن فرصت‌ها و ایجاد روابط تجاری پرتنش می‌شود. اهمال‌کاری نه تنها بر فردی که چنین رفتاری را از خود نشان می‌دهد، بلکه بر سایر کارکنان نیز تأثیر می‌گذارد و در نتیجه باعث کاهش کارایی، وقفه در کار و استرس زیاد می‌شود. حسب مستندات، اهمال‌کاری با مجموعه‌ای از شرایط منفی سلامت روان، مانند اضطراب، افسردگی و استرس بالا مرتبط است (یوزل و ییلماز⁵، 2020). در نقطه مقابل، اهمال‌کاری متأثر از گستره‌ای از عوامل است. ناتوانی در تعیین ضرب‌الاجل و پیروی از جدول زمانی، ناتوانی در کار بر اساس اولویت، استفاده از شبکه‌های اجتماعی، وظایف چندگانه، عدم علاقه، نارضایتی از انجام کار

4. Haycock et al.
5. Uysal & Yilmaz

1. Second-hand Procrastination
2. Hen
3. Metin

کاهش عملکرد شغلی و حرفه‌ای و افزایش ترک خدمت و اهمال‌کاری سازمانی را نتیجه آن می‌داند.

در بخش تحقیقات خارجی، یوزل و ییلماز (2020) در پژوهشی به بررسی نقش فلات ساختاری در اهمال‌کاری در محیط کار پرداخته و نشان داده‌اند؛ رابطه مثبت و معناداری بین فلات ساختاری و اهمال‌کاری وجود دارد. همچنین، نتایج این پژوهش نشان داد؛ تفاوت آماری معناداری بین میانگین میزان اهمال‌کاری بر حسب متغیرهای جمعیت‌شناختی همچون سن، جنس، سطح تحصیلات، سطح درآمد، بخش و تجربه کاری وجود ندارد. جیانگ⁴ و همکاران، (2018) اذعان می‌کنند برای کاهش فلات شغلی، مدیران در زمانی که فرصت برای ایجاد و یا افزایش سازگاری شغلی در سازمان ایجاد می‌شود، به کارمندان با دوره تصدی طولانی اولویت دهند. به علاوه، سای و همکاران (2015) نیز، تناسب فرد- شغل می‌تواند اثرات منفی فلات سلسله مراتبی را بر روی کارمندان کاهش دهد. و بالآخره نتایج تحقیق دراکر-گودارد⁵ و همکاران (2015) تأثیر فلات‌زدگی شغلی بر رضایت شغلی، تعهد سازمانی، تعهد شغلی و قصد ترک را نشان می‌دهد.

مروری بر پژوهش‌های موجود بیانگر آن است که بخش عمده پژوهش‌های موجود، مربوط به اهمال‌کاری عمومی و تحصیلی و آموزشی است و اهمال‌کاری در سازمان کمتر مطرح نظر بوده است. به علاوه، پژوهش جامعی در موضوع تحقیق حاضر در ایران به ویژه با تأکید بر ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی وجود ندارد.

چاقوب نظری

اگرچه، نظرات مختلفی در مورد اهمال‌کاری وجود دارد، دو نوع عامل مؤثر بر اهمال‌کاری در محل کار عبارتند از عوامل شخصی و عوامل موقعیتی. عوامل شخصی، عوامل

(فراری و جوزف¹، 2005)، ویژگی‌های کارکنان، و ویژگی‌های شغل (یوزل و ییلماز، 2020) برخی از این عوامل هستند. اما یک عامل مهم در بروز اهمال‌کاری در سازمان‌ها، فلات‌زدگی شغلی است که بیانگر نقطه‌ای در شغل فرد است که احتمال ارتقاء سلسله مراتبی بسیار کم یا غیرممکن است (اونگوری و آگولا²، 2009) و می‌تواند در انواع متعددی ظهور یابد (حیدری و همکاران، 1398؛ سای³ و همکاران، 2015). به علاوه، یک عامل مهم دیگر، رضایت شغلی است که نشان می‌دهد، فرد تا چه اندازه کار خود را دوست دارد (میرزاده کوهشاهی، 1401). با این تفصیل، پژوهش حاضر درصدد است، تأثیر انواع فلات‌زدگی شغلی بر اهمال‌کاری سازمانی و ساز و کار این تأثیرگذاری را با نقش میانجی رضایت شغلی، بررسی کند.

پیشینه پژوهش

در موضوع پژوهش حاضر مطالعات زیادی وجود ندارد. با این حال، می‌توان به برخی از تحقیقات داخلی و خارجی که مرتبط با این موضوع هستند، به شرح ذیل اشاره نمود. قاضی و رحیمی (1398) در پژوهش خود با بررسی کارکنان آموزش و پرورش نشان داده‌اند، بین ویژگی‌های شغلی و شخصیتی با اهمال‌کاری سازمانی و بی‌تفاوتی سازمانی رابطه منفی و معناداری وجود دارد. رضایی و همکاران (1395) با بررسی کارکنان بیمارستان‌ها نشان دادند، میزان اهمال‌کاری برحسب بیمارستان محل خدمت متفاوت است. به علاوه، نرخ اهمال‌کاری بین مردان، متاهلین، و کارکنان بخش‌های اورژانس، جراحی، رده شغلی ماما، و کارکنان رسمی، بیشتر از دیگران بود. بهشتی‌فر (1396) به پیامدهای فلات شغلی پرداخته و مصادیقی چون کاهش رضایت شغلی و تعهد کارکنان،

4. Jiang
5. Drucker-Godard

1. Ferrari & Joseph
2. Ongori & Agolla
3. Xie

و کار برنامه‌ریزی شده؛ فرسودگی شغلی؛ فقدان دانش و مهارت در انجام وظیفه و عدم تصمیم‌گیری؛ عدم اعتماد به نفس؛ اعتماد به نفس بالا از دلایل دیگر اهمال‌کاری است (یوزل و ییلماز، 2020). ادبیات موجود به طور گسترده‌ای فلات شغلی را به عنوان دو بُعد عملیاتی می‌کند؛ یعنی فلات سلسله مراتبی و فلات محتوای شغلی. فلات سلسله مراتبی به عنوان نقطه‌ای در حرفه یک کارمند تعریف می‌شود که در آن ترفیعات آینده بعید است (فرنس¹ و همکاران، 1977). مدل سه بعدی (مخروطی) شاین² (1971) پیشنهاد می‌کند که پیشرفت شغلی یک کارمند در سازمان را می‌توان به سه طریق انجام داد: الف) حرکت عمودی که باعث افزایش یا کاهش رتبه یا سطح یک کارمند در سازمان می‌شود، ب) حرکت افقی که عملکرد یا بخش کاری یک کارمند در سازمان تغییر می‌کند، و ج) شمول یا مرکزیت. از نظر شاین، مرکزیت به میزانی اشاره دارد که کارکنان کم و بیش «در درون» یک سازمان هستند. زمانی که کارکنان دسترسی به اطلاعات مهم‌تر و حساس‌تر، قدرت و اختیار بیشتر برای تصمیم‌گیری داشته باشند، در سازمان خود به عنوان افراد مرکزی پذیرفته می‌شوند. یک مطالعه تجربی توسط آهارا³ و همکاران (1994) نشان داده که شمول یا مرکزیت، یک بعد متمایز از حرکت عمودی یا افقی در یک سازمان است. با در نظر گرفتن مدل مخروطی شاین (1971) و تحقیقات مربوطه توسط آهارا و همکاران (1994)، کارکنان نه تنها ممکن است به صورت عمودی (سطوح سلسله مراتبی) و افقی، همچنین ممکن است به طور فراگیر دچار فلات‌زدگی شوند. فلات فراگیر به عنوان نقطه‌ای در حرفه یک کارمند تعریف می‌شود که احتمال کسب مرکزیت متوقف شده است (سای و همکاران، 2015). در اصل، سازمان و کارمند بخشی از یک رابطه تبادل اجتماعی هستند. کارمند موافقت می‌کند که در ازای

درونی و روان‌شناختی هستند که بر اساس تفاوت‌های شخصی از خود فرد ناشی می‌شوند. به عبارتی؛ عوامل درونی و روان‌شناختی عواملی هستند که از خود فرد ناشی می‌شوند. این عوامل به هشت گروه به شرح ذیل تقسیم می‌شوند. 1) روان رنجوری: اضطراب مداوم و تأثیر منفی، 2) باورهای غیرمنطقی: ترس از شکست، کمال گرایی، خودتنظیمی و اضطراب ارزیابی، 3) خودکارآمدی پایین، عزت نفس پایین و خود ناتوانی، 4) افسردگی، انرژی، درماندگی آموخته شده، بدبینی، 5) برون‌گرایی: تأثیر مثبت، تکانش‌گری، بی‌احتیاطی و حس‌طلبی (احساس جویی)، 6) ناسازگاری: شورش و مخالفت، 7) گشودگی به تجربه، هوش/توانایی و 8) خودکنترلی (خود انضباط): سازمان‌دهی، انگیزه موفقیت و خودتنظیمی. جدای از اینها، عوامل درونی و روان‌شناختی را می‌توان به دلایلی مانند دوران‌اندیشی، توقع بیش از حد، آستانه تحمل پایین و احساس گناه برشمرد. عامل اصلی دیگر تأخیر در کار، عامل موقعیتی است که شامل زیرگروه‌هایی مانند: ویژگی‌های سازمانی کار و عوامل بیرونی می‌شود. عامل تعیین‌کننده در اینجا این است که آیا تعویق با توجه به شرایط (موقعیت) انجام می‌شود یا نه. از آنجایی که بسیاری از عوامل موقعیتی هم در به تعویق انداختن کار و هم در به تعویق انداختن عمومی مشترک هستند، همبستگی بالایی بین اهمال‌کاری در محیط کار و اهمال‌کاری در فعالیت‌های روزانه یافت شده است. ترس از شکست، اجتناب از وظایف و عدم اطمینان است؛ بی میلی به وظایف یا کنش‌ها؛ عدم تمرکز؛ عوامل شخصیتی مانند حسادت و جلب توجه؛ کمال‌گرایی افراطی، اضطراب، دشواری در تصمیم‌گیری، ناراحتی در کنترل، ترس از نتایج موفقیت، احساس بی میلی و شایستگی در انجام کار؛ حجم کار بیش از حد؛ مدیریت بد زمان، فقدان عاداتی مانند اولویت‌بندی

3. O'hara

1. Ference

2. Schein

پاداش‌هایی مانند حقوق، امنیت شغلی و پیشرفت شغلی، زمان و تلاش را برای سازمان فراهم کند (گروسکی¹، 1966). یکی از نیازهای مهم کارمند به دست آوردن فرصت‌هایی برای پیشرفت شغلی در سازمان است، مانند پیشرفت، افزایش مهارت‌های شغلی، و غیره. همچنین، ادبیات موفقیت شغلی نشان می‌دهد مرکزیت سازمانی می‌تواند تجربه شغلی مثبت کارکنان مانند: رشد حقوق، انتظارات کاری و رضایت شغلی را افزایش دهد اورپن² (1986). نظریه تبادل اجتماعی معمولاً برای توضیح نگرش‌ها و رفتار کارکنانی که دچار فلات‌زدگی شغلی می‌شوند به کار می‌رود. فلات‌زدگی در هر صورت موجب به هم خوردن تعادل (توازن) در عمل متقابل بین کارکنان و کارفرمایان در سازمان می‌شود. بلاو³ مثالی از چگونگی سازگاری مجدد کارکنان از عدم تعادل ناشی از برهم خوردن انتظارات تعامل متقابل بین کارکنان و کارفرمایان در محیط کار ارائه می‌دهد: در ابتدا، نارضایتی از دستاوردها و پاداش‌ها احتمالاً انگیزه‌ای برای تلاش بیشتر است، اما ناتوانی مداوم در دستیابی به اهداف مهم منجر به استعفا و ناراحتی می‌شود (بلاو⁴، 2017). به عبارت دیگر، نتایج اولیه نسبت به عدم تعادل، از جمله احساس ناامیدی یا نارضایتی، تأثیرگذارتر به نظر می‌رسد، در حالی که واکنش متقابل در طول زمان منجر به نتایج رفتاری بیشتری می‌شود؛ بنابراین، هرچه مبادله مطلوب‌تر از سوی کارمند درک شود، تعهد عاطفی به سازمان بیشتر می‌شود. فلات‌زدگی در هر صورت موجب به هم خوردن تعادل (توازن) در عمل متقابل بین کارکنان و کارفرمایان در سازمان می‌شود. با در نظر گرفتن فلات‌زدگی سلسله مراتبی، به خوبی ثابت شده است، ترفیع یکی از عوامل اصلی افزایش انگیزه کاری است. افراد در محل کار با این انتظار مشارکت می‌کنند که

خدمات آنها با پاداش‌هایی مانند ترفیعات متقابل جبران شود (آیزنبرگر و همکاران⁵، 1986). بنابراین هنگامی که کارکنان به فلات‌زدگی سلسله مراتبی دچار می‌شوند، پیامی منفی دریافت می‌کنند مبنی بر اینکه سازمان از آنها حمایت لازم نمی‌کند یا تلاش‌های آنها را به رسمیت نمی‌شناسد، که این امر باعث عدم تعادل در روابط متقابل می‌شود. در مورد فلات‌زدگی محتوایی نیز، تئوری استرس زا مانع چالش استدلال می‌کند که کارکنان انتظار دارند کار چالش برانگیزی دریافت کنند (به عنوان مثال، کاری که از پیچیدگی و مسئولیت بالایی برخوردار است و نیاز به تکمیل با مقداری فشار زمانی دارد) زیرا، علی‌رغم استرس زا بودن، چنین کاری را سودمند دانسته و برای رشد شخصی ضروری می‌دانند. با پیوند دادن انتظار مذکور با نظریه تبادل اجتماعی، اگر کارکنان سطح فلات‌زدگی محتوایی را به دلیل فقدان کار چالش برانگیز ارائه شده توسط سازمان درک کنند، هنجار تعامل متقابل خدشه‌دار شده و کارکنان احساس می‌کنند که از سوی سازمان خود حمایت نمی‌شوند؛ بنابراین هر دوی این نوع فلات‌زدگی شغلی مواردی را به لحاظ نظری نشان می‌دهند که در آن کارفرما مطابق با تلاش‌های کارکنان متقابلاً عمل نمی‌کند که منجر به پیامدهای تأثیرگذار کوتاه‌مدت مانند نارضایتی یا رفاه ضعیف‌تر یا حتی اهمال‌کاری در محیط کار می‌شود. در حالی که کارمندان ممکن است در ابتدا برای ارتقاء یا کارهای چالش برانگیزتر تلاش بیشتری از خود نشان دهند، در این صورت اگر همچنان با عدم برخورد متقابل از سوی کارفرمایان خود مواجه شوند، تلاش خود را کاهش داده و در نهایت پیامدهای رفتاری مانند تعهد سازمانی کمتر، قصد ترک سازمانی بیشتر و عملکرد شغلی ضعیف‌تر و نیز اهمال‌کاری در انجام وظایف سازمانی از خود بروز

4. Blau
5. Eisenberger et al

1. Grusky
2. Orpen
3. Blau

کار و روابط بین فردی مناسب با همکاران برخوردار باشند، نسبت به وضعیت و ارضای نیازهای شغلی خود احساس رضایت دارند. مطالعه لی⁴ (2003) شواهدی مبنی بر منفی بودن سلسله مراتب و محتوای شغلی با رضایت شغلی یافت و نشان داد کارکنان از نظر سلسله مراتبی و محتوای شغلی، رضایت شغلی کمتری را گزارش می‌کنند. در حالی که بخش بزرگی از تحقیقات تجربی بر تأثیر فلات‌زدگی بر رضایت شغلی متمرکز شده‌اند و رضایت شغلی را به عنوان یک پیامد فلات‌زدگی شغلی در نظر گرفته‌اند، برخی از محققان این موضع را گسترش داده‌اند و استدلال می‌کنند که اثرات فلات‌زدگی شغلی بر رضایت ممکن است به توضیح اینکه چرا فلات‌زدگی شغلی همچنان پیامدهای منفی (همچون اهمال‌کاری سازمانی) دارد کمک کند. چنین ادعاهایی ناشی از شواهدی است که نشان می‌دهد رضایت، به شدت عملکرد شغلی و سایر متغیرهای نگرشی مانند قصد ترک شغل و اهمال‌کاری در سازمان را پیش‌بینی می‌کند. برای مثال، (آرمسترانگ-استاسن و اورسل⁵، 2009) و سای و همکاران (2015) دریافتند که رضایت شغلی میانجی رابطه‌ی بین فلات‌زدگی محتوایی، و اما نه فلات‌زدگی سلسله مراتبی، بر قصد ماندن در سازمان است. به همین ترتیب، شواهد ثابتی وجود دارد که نشان می‌دهد فلات‌زدگی ناشی از محتوای شغل به طور منفی با رضایت شغلی مرتبط است (به عنوان مثال، سلامی⁶ (2010) اگرچه شواهد تجربی برای نقش واسطه‌ای رضایت شغلی در ارتباط فلات‌زدگی - اهمال‌کاری کمتر بررسی شده است، مدل‌های رضایت-نیاز (آلدرفر، 1977) از جنبه نظری از این پیشنهاد ما حمایت می‌کنند که احتمالاً رضایت شغلی از عوامل واسطه‌ای هستند؛ بنابراین در مجموع مطابق مبانی نظری پژوهش و در راستای نظریه تبادل اجتماعی در مورد

می‌دهند؛ بنابراین متأثر از نظریه تبادل اجتماعی، تبیین نگرش‌ها و رفتارهای کارکنان فلات زده در سازمان از دو مسیر متوالی امکان‌پذیر است: ابتدا ادراک عدم حمایت از سازمان آنها به عنوان یک مسیر اولیه برای توضیح پیامدهای تأثیرگذار منفی کارکنان (مانند رضایت شغلی کمتر یا رفاه ضعیف‌تر) و دومین مسیر که ناشی از این فقدان حمایت درک شده است باعث از دست دادن تعهد کارکنان نسبت به سازمان شده منجر به کاهش ورودی به شرکت می‌شود که نمونه آن عملکرد شغلی ضعیف‌تر، تعهد سازمانی کمتر و قصد به ترک خدمت بیشتر است (یانگ¹ و همکاران، 2019). مدل‌های رضایت-نیاز² بیان می‌کنند نگرش‌ها و انگیزه‌های فردی، ناشی از تعامل ویژگی‌های برآورده‌کننده نیاز و ناامیدکننده موقعیت‌ها و نقاط قوت نیاز فردی است. زمانی که ویژگی‌های شغلی با نیازهای کارمند سازگار باشد، راضی می‌شود و این به نگرش‌ها و رفتارهای شغلی مثبت منجر می‌شود (به عنوان مثال، تعهد عاطفی، هویت سازمانی، درگیری کاری و...). اگر شغل دارای ویژگی‌هایی باشد که با نیازهای کارمند سازگار نیست، او راضی نمی‌شود و نگرش‌ها و رفتارهای شغلی منفی خواهد داشت (آلدرفر³، 1977؛ سای و همکاران، 2015). همچنین، بر اساس نظریه نیازها، میزان رضایت شغلی هر فرد که از اشتغال حاصل می‌شود، به دو عامل بستگی دارد: (1) چه مقدار از نیازها و به چه میزان از طریق کار و احراز موقعیت مورد نظر تأمین می‌شود؟ (2) چه مقدار از نیازها و به چه میزان از طریق اشتغال به کار مورد نظر تأمین نشده باقی می‌ماند؟ نتیجه‌ای که از بررسی عوامل دسته اول و دوم حاصل می‌شود، میزان رضایت شغلی فرد را معین می‌کند. بر این اساس اگر افراد و کارکنان از نیازهای مرتبه بالا همانند تفریحات مناسب، ارتباطات متقابل سالم در محیط

4. Lee

5. Armstrong-Stassen & Ursel

6. Salami

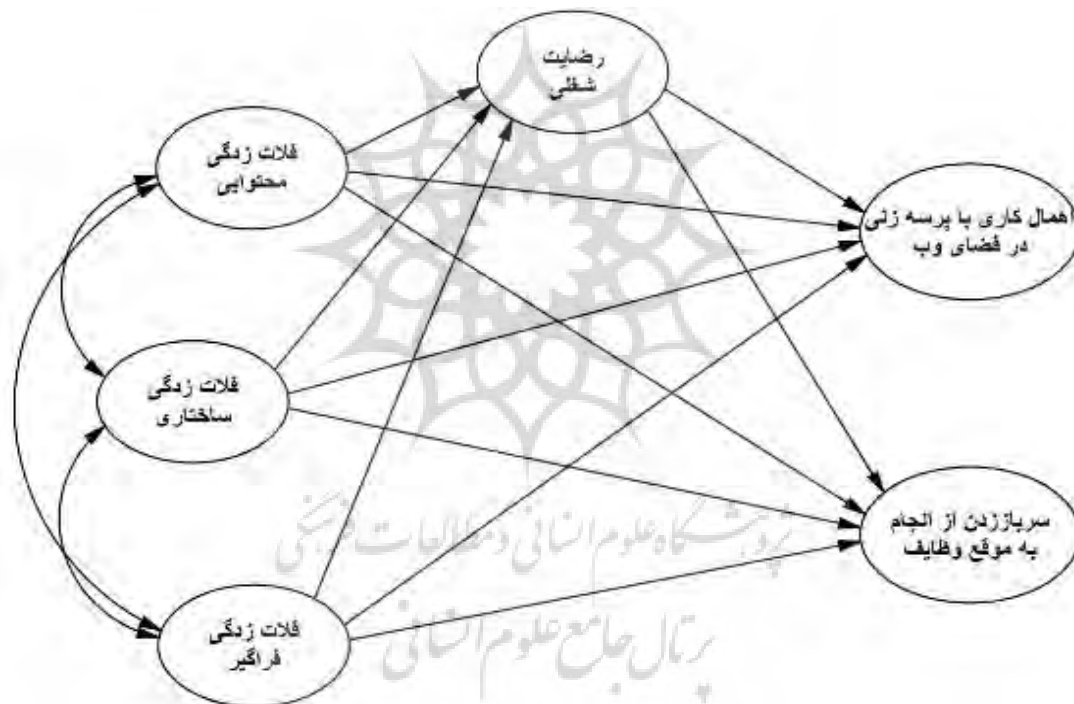
1. Yang

2. Need-satisfaction models

3. Alderfer

سازمانی ضعیف‌تر و عملکرد شغلی و اهمال‌کاری سازمانی منجر می‌شود. به این ترتیب، مدل نظری و فرضیه‌های پژوهش به شرح ذیل است. فلات‌زدگی محتوایی، ساختاری، و فراگیر اثر مثبت و معنادار بر اهمال‌کاری سازمانی (پرسه‌زنی در فضای وب و سرباززدن از انجام موقع وظایف) دارد. به علاوه، رضایت شغلی، میانجی‌گر رابطه بین فلات‌زدگی محتوایی، ساختاری، فراگیر و اهمال‌کاری (پرسه‌زنی در فضای وب و سرباززدن از انجام به موقع وظایف) است.

نحوه واکنش کارکنان به عدم تعادل در روابط مبادله، نارضایتی، واکنشی اولیه به عدم تعادل است و در صورتی که کارکنان به طور مداوم به اهداف خود نرسند، پیامدهای شدیدتری مانند جابه‌جایی و عملکرد ضعیف‌تر به دنبال دارد. با توجه به این موضوع، کارکنانی که دچار فلات‌زدگی شغلی می‌شوند ابتدا رضایت شغلی کمتری را تجربه می‌کنند و اگر تلاش‌های آنها برای خروج از رکود مکرراً با رد ارتقای شغلی و یا وظایف چالش برانگیز مواجه شود، نارضایتی آنها احتمالاً افزایش می‌یابد و در نهایت به نتایج طولانی‌مدت کاری مانند افزایش قصد جابه‌جایی، تعهد



شکل 1. الگوی نظری روابط علی میان متغیر وابسته اهمال سازمانی و متغیرهای مستقل و میانجی

با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی چند مرحله‌ای، 217 نفر در حوزه‌های مختلف سازمان به عنوان نمونه انتخاب و داده‌های مورد نیاز از آنان جمع‌آوری گردید. برای سنجش فلات‌زدگی شغلی و ابعاد آن، از ترکیبی از مقیاس‌های طراحی شده به وسیله حیدری و همکاران (1398) و سای و همکاران (2015)، براساس سطح سنجش رتبه‌ای از نوع

روش پژوهش

پژوهش حاضر به روش کمی و به شیوه پیمایشی انجام شده است. جامعه آماری تحقیق، 529 نفر از کارکنان ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان اصفهان هستند.

ایران استفاده نشده بود، ابتدا، مقیاس فوق به فارسی برگردانده و بر روی طیف 5 درجه‌ای لیکرت از (هرگز با نمره 1، به ندرت با نمره 2، گاهی با نمره 3، معمولاً با نمره 4، همیشه با نمره 5) قرار گرفت. سپس اعتبار سازه و پایایی درونی گویه‌ها به روش آلفای کرانباخ برآورد شد. نتایج تحلیل عاملی بدون حذف هیچ یک از آیتم‌ها منجر به استخراج 2 عامل سرباززدن از وظایف مهم، و اهمال‌کاری به صورت پرسه‌زنی در فضای وب شد. این عامل‌ها قادرند بیش از 0/49 واریانس سازه اهمال‌کاری را تبیین نمایند. و بالآخره، جهت سنجش رضایت شغلی از طریق فرم کوتاه‌شده رضایت شغلی پانیراهی و الناشاش⁴ (2019) استفاده گردید. این ابزار مشتمل بر 6 سوال است که بر روی طیف پنج درجه‌ای لیکرت از (کاملاً مخالفم با امتیاز 1 تا کاملاً موافقم با امتیاز 5) سنجیده می‌شود. میزان آلفای کرانباخ به دست آمده برای این سازه برابر با 0/71 است.

لیکرت استفاده شد. از آن‌جا که این مقیاس تاکنون با ابعاد سه‌گانه آن در ایران استفاده نشده بود و نیاز به اعتباریابی داشت، بعد از ترکیب مقیاس، اعتبار سازه و نیز پایایی درونی آن با استفاده از روش آلفای کرانباخ بررسی شد. جدول زیر نتایج به دست آمده را نشان می‌دهد. نتایج تحلیل عاملی با حذف دو آیتم منجر به استخراج سه عامل فلات‌زدگی سلسله‌مراتبی، فلات‌زدگی فراگیر/شمولیت، و فلات‌زدگی محتوایی گردید. جهت سنجش تعلل در محیط کار، از مقیاس توسعه یافته اهمال‌کاری در محیط کار (باران متین¹ و همکاران، 2020) استفاده شد. این مقیاس مرکب از 12 سوال (8 سوال مربوط به سرباززدن از وظایف مهم² و 4 سوال مربوط به اهمال‌کاری به صورت پرسه‌زنی در فضای وب³ بود) بر اساس یک طیف 7 درجه‌ای (از هرگز با امتیاز صفر تا همیشه با امتیاز 7) سنجیده می‌شود. به مانند پرسشنامه فلات‌زدگی از آن‌جایی که این مقیاس تاکنون در

جدول 1. نتایج تحلیل عوامل مقیاس فلات‌زدگی شغلی

عامل سوم	عامل دوم	عامل اول	جمله‌بندی سوالات
		0/86	فرصت‌ها برای ارتقاء من در این سازمان محدود است.
		0/78	من در این سازمان نمی‌توانم به مشاغل مختلف ارتقاء یافته و پیشرفت کنم.
		0/76	احساس می‌کنم در سازمان جایی برای ارتقاء افرادی مثل من وجود ندارد.
		0/73	احتمال اینکه در سازمان پیشرفت کنم محدود است.
		0/73	در جایی که کار می‌کنم، دیگران نمی‌گذارند افراد ارتقاء پیدا کنند.
		0/68	در این سازمان به شرط عملکرد درست، می‌توان سلسله مراتب ارتقاء را طی کرد.
		0/60	من انتظار ندارم در آینده نزدیک به مناصب بالاتری در سازمان دست یابم.
		0/58	تلاش‌های من تأثیر چندانی در پیشرفت سازمانی‌ام ندارد.
		0/56	من فرصت‌هایی برای به دست آوردن منابع سازمانی بیشتر دارم.
	0/78		سرپرست (ما فوقم) به من اختیار عمل بیشتری می‌دهد.
	0/73		سرپرست (ما فوقم) همیشه من را مسئول کار مهم می‌کند.
	0/69		فرصت برای اینکه آزادانه نظرات خود را اظهار کنم، دارم.
	0/55		من این فرصت را دارم که در تصمیم‌گیری‌های سازمان مشارکت کنم.
	0/50		همیشه کارهای را انجام می‌دهم که مسئولیت بیشتری را بر دوشم می‌گذارد.
	0/80		من برای یادگیری و رشد زیاد در شغل کنونی‌ام تلاش زیادی خواهم کرد.
	0/78		شغل فعلی من باعث می‌شود به طور مستمر دانش و توانایی‌های خود را ارتقاء دهم.

0/77			وظایف و فعالیت‌های شغلی کنونی‌ام هیچ وقت برایم رنگ کهنگی پیدا نخواهد کرد.
0/58			انگیزه لازم برای ارتقاء و فعالیت در سازمان را دارم.
0/906			مقدار KMO
$(X^2_{(153)}=1953/438, P<0/001)$			مقدار آزمون بارتلت
1/29	1/93	7/44	ویژه مقدار
7/16	10/74	41/41	درصد واریانس تبیین شده
59/32	52/15	41/41	واریانس تجمعی
0/82	0/78	0/89	آلفای کرونباخ

جدول 2. نتایج تحلیل عوامل مقیاس اهمال کاری در محیط کار

عامل دوم		عامل اول	جمله‌بندی سوالات
	0/78		وقتی یک کاری خسته‌کننده است، به جای تمرکز بر آن، رویاپردازی می‌کنم.
	0/69		وقتی کارهای زیادی برای انجام دارم، از برنامه‌ریزی وظایف اجتناب و متوجه میشوم کاری بی‌ربط انجام می‌دهم.
	0/68		حتی در شروع کاری که باید انجامش بدهم، تأخیر دارم.
	0/68		وقتی کار می‌کنم، حتی پس از تصمیم‌گیری، انجام آن را به تأخیر می‌اندازم.
	0/65		زمان‌های استراحت‌م (هدررفت و قتم) زمانبر هستند؛ مثل چای یا قهوه خوردن و...
	0/64		من به کارهای کوچک‌تر اولویت می‌دهم، حتی اگر کارهای مهم دیگری هم باید انجام شوند.
	0/63		فکرکردن به چیزهای دیگر هنگام کار چنان فکرم رو مشغول می‌کند که بازگشت به وظایفم برایم سخت است.
	0/54		من برخی از کارهایم را به تعویق می‌اندازم فقط به این دلیل که از انجام آنها لذت نمی‌برم.
	0/48		چشم بهم می‌زنم ساعات کاری تمام شده و باید به خانه برگردم در حالیکه برخی از وظایفم برای روز بعد می‌ماند.
0/78		از پیام‌رسان‌های فوری (مثل واتساپ، اسکایپ، وایبر...) در محل کار برای کاربردهای شخصی نیز استفاده می‌کنم. به صورت آنلاین اخبار را دنبال می‌کنم. تقریباً بیش از نیم ساعت از وقتم را در شبکه‌های اجتماعی مجازی (مانند واتساپ، اینستاگرام، و ...) می‌گذرانم.	
0/73			
0/69			
0/856			مقدار KMO 0/856
P<0/001) (X ² ₍₆₆₎ =775/360			مقدار آزمون بارتلت
1/37	4/52		ویژه مقدار
11/43	37/68		درصد واریانس تبیین شده
49/11	37/68		واریانس تجمعی
0/70	0/83		آلفای کرونباخ

یافته‌ها

هستند. بیشترین نسبت نمونه‌ای را افراد با تحصیلات لیسانس و یا فوق‌لیسانس به خود اختصاص داده‌اند و سهم مابقی در مجموع کمتر از 10 درصد از نمونه را در بر می‌گرفت. بیش از نیمی از پاسخ‌گویان کارمند رسمی بودند و مقداری بیشتر از یک سوم نمونه در وضعیت استخدامی غیررسمی (اعم از پیمانی، قراردادی، و...) بودند. همچنین بیش از نیمی از نمونه مورد مطالعه در پست سازمانی

نتایج حاصل از یافته‌های توصیفی نشان می‌دهد نزدیک به دو سوم از نمونه مورد مطالعه را مردان و مابقی را زنان تشکیل می‌دهند. میانگین سنی پاسخ‌گویان برابر با 40/26 با انحراف معیار 6/95 است. به همین ترتیب میانگین سابقه کار آنان برابر با 14/54 سال با انحراف معیار 6/79 است. بیش از سه چهارم نمونه مورد مطالعه متأهل و مابقی مجرد

کارشناس و حدود یک چهارم در مجموع کارشناس مسئول و رئیس اداره بودند. کمتر از 3 درصد از آنها در جایگاه مدیر یا معاون بودند. از میان کارکنان نمونه مورد مطالعه، بالغ بر یک سوم در حوزه روابط کار انجام وظیفه می‌کردند و حدود یک پنجم در حوزه تعاون، و کمتر از یک سوم در حوزه‌های اشتغال و کارآفرینی، فرهنگی و اجتماعی و پشتیبانی و توسعه منابع انسانی بودند. به علاوه بالغ بر دوسوم از نمونه مورد مطالعه در حوزه اجرایی (صف) قرارداداشند و مابقی (یک پنجم) در حوزه ستادی مشغول بودند. و بالغ بر نیمی از آنها سطح تحصیلاتشان را با وظایف شغلی محوله همخوان ندانسته و تنها کمتری از نیمی از ایشان در وظایف شغلی همخوان با سطح تحصیلی‌شان قرار داشتند. میانگین میزان اهمال‌کاری بر روی طیف 1-5 به طور کلی برابر با $2/25$ و انحراف معیار $0/71$ است. این مقدار برای ابعاد اهمال‌کاری یعنی سرباززدن از وظایف اصلی برابر با $2/07$ و انحراف معیار $0/74$ است و برای سستی در فضای مجازی برابر با $2/80$ و انحراف معیار $1/13$ است، یعنی هر سه مقدار پایین‌تر از ز حد متوسط طیف نمرات (عدد 3) است. همچنین، میانگین میزان فلات شغلی ساختاری برابر با $3/20$ و انحراف معیار $1/01$ ، میانگین فلات محتوایی برابر با $2/53$ و انحراف یافته‌های جدول 5 نشان می‌دهد یک رابطه همبستگی مثبت و معنادار بین دو بعد فلات‌زدگی ساختاری و محتوایی و اهمال‌کاری سازمانی در سطح اطمینان 99 درصد، وجود دارد. همبستگی فلات فراگیر با اهمال‌کاری نیز مثبت است، اما در سطح اطمینان 95 درصد و به لحاظ آماری معنادار نیست. نتایج همبستگی مرتبه صفر ابعاد فلات‌زدگی شغلی با ابعاد اهمال‌کاری نشان می‌دهد؛ رابطه مثبت و معناداری بین ابعاد سه‌گانه فلات شغلی و ابعاد دوگانه اهمال‌کاری وجود دارد، نتایج همبستگی مرتبه صفر ابعاد فلات‌زدگی شغلی با ابعاد اهمال‌کاری نشان می‌دهد که رابطه مثبت و معناداری بین ابعاد سه‌گانه فلات شغلی و

ابعاد دوگانه اهمال‌کاری وجود دارد، اما این رابطه تنها در بُعد سربازدن از انجام به موقع وظایف مهم در سطح اطمینان 99 درصد معنادار است. همچنین، نتایج جدول نشان می‌دهد، یک رابطه منفی و معنادار بین سه بعد فلات‌زدگی شغلی با رضایت شغلی در سطح اطمینان 99 درصد وجود دارد. از سویی، یک رابطه منفی و معنادار بین رضایت شغلی و سربازدن از انجام به موقع وظایف مهم در سطح اطمینان 99 درصد وجود دارد. این رابطه با بُعد دیگر اهمال‌کاری سازمانی، یعنی اهمال‌کاری با پرسه زنی در فضای وب نیز معکوس است اما به لحاظ آماری معنادار نیست. در مجموع نیز یک رابطه همبستگی منفی و معنادار بین رضایت شغلی و اهمال‌کاری سازمانی در سطح اطمینان 99 درصد وجود دارد. به این ترتیب می‌توان گفت نتایج همبستگی مرتبه صفر متغیرهای اصلی پژوهش حمایت‌گر فرضیه‌های تحقیق است. معیار $0/99$ و میانگین فلات فراگیر برابر با $3/18$ و انحراف معیار $0/84$ است. در مطالعه حاضر از تحلیل رگرسیونی با استفاده از نرم افزار SPSS برای ارزیابی اثرات مستقیم استفاده شده است. بدین ترتیب، نتایج جدول 6 روابط مستقیم بین متغیرهای اصلی پژوهش را نشان می‌دهد. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه نشان داد که فلات‌زدگی محتوایی تأثیر مثبت و معناداری بر اهمال‌کاری از نوع سربازدن از انجام به موقع وظایف در سازمان دارد. همچنین، فلات‌زدگی محتوایی تأثیر مثبت و ضعیفی بر اهمال‌کاری از نوع پرسه‌زنی در فضای وب دارد. اما این رابطه در سطح اطمینان 95 درصد در نمونه مورد مطالعه معنادار نیست. از سویی، فلات‌زدگی ساختاری بر ابعاد اهمال‌کاری سازمانی (سربازدن از انجام به موقع وظایف مهم در سازمان و پرسه زنی در فضای وب) تأثیر مثبت و ضعیف دارد اما این رابطه در سطح اطمینان 95 درصد در نمونه مورد مطالعه معنادار نیست. فلات‌زدگی فراگیر نیز تأثیر مثبت و ضعیفی بر ابعاد اهمال‌کاری دارد، اما این رابطه در سطح اطمینان 95 درصد

درصد و سطح معناداری 5 درصد دیده می‌شود. در صورتی که عدد صفر در فاصله اطمینان (کران و پایین و بالا) قرار نگیرد می‌توان نتیجه گرفت که اثر میانجی برقرار است چنان که اثر کل با حضور متغیر میانجی² (که حال این اثر به نام اثر مستقیم شناخته می‌شود) معنادار نباشد، اثر میانجی کامل اتفاق می‌افتد. اما، در صورتی که معناداری اثر مستقیم در حضور متغیر میانجی در مدل حفظ شود با میانجی‌گری جزئی روبه‌رو هستیم.

در نمونه مورد مطالعه معنادار نبود. با بررسی نتایج روابط مستقیم بین متغیر میانجی رضایت شغلی با متغیرهای پیش بین فلات‌زدگی شغلی و متغیر ملاک اهمال‌کاری سازمانی پی می‌بریم برد که می‌توان از تحلیل میانجی و سنجش روابط غیرمستقیم استفاده کرد. در ادامه، جهت سنجش مدل میانجی از مدل سازی معادله ساختاری با نرم افزار AMOS 24 از فرآیند دو مرحله‌ای پیشنهادی بارون کنی¹ (1986) استفاده شد. جدول 7 نتایج تحلیل میانجی را نشان می‌دهد که در آن اثرات غیرمستقیم، فاصله اطمینان 95

جدول 3. توصیف متغیرهای اصلی تحقیق

متغیر	میانگین مجموع نمرات	میانگین طیف	انحراف معیار
اهمال‌کاری سازمانی	2/25	3	0/71
اهمال‌کاری با پرسه زنی در فضای وب	2/80	3	1/13
سرباززدن از انجام به موقع وظایف مهم	2/70	3	0/74
فلات‌زدگی محتوایی	2/53	3	0/99
فلات‌زدگی ساختاری (سلسله مراتبی)	3/20	3	1/01
فلات‌زدگی فراگیر	3/18	3	0/84
رضایت شغلی	2/97	3	0/75

جدول 4. میانگین، و ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

میانگین	1	2	3	4	5	6	7	8
سن	40/3	-						
سابقه کار	14/5	0/79**	-					
فلات‌زدگی ساختاری	3/2	0/22**	0/07	-				
فلات‌زدگی محتوایی	2/5	0/04	-0/03	0/53**	-			
فلات‌زدگی فراگیر	3/2	0/14*	0/14*	0/56**	0/54**	-		
رضایت شغلی	2/9	-0/15*	-0/07	-0/71**	-0/59**	-0/60**	-	
سرباززدن از انجام وظایف مهم	2/1	0/02	0/06	0/22**	0/31**	0/17*	-0/28**	-
پرسه زنی در فضای وب	2/8	-0/09	-0/07	0/11	0/04	0/02	-0/11	0/40**
اهمال‌کاری کل	2/3	-0/02	0/02	0/21**	0/25**	0/13	-0/26**	0/93**

** p<0/001 ; * p<0/05

جدول 5. نتایج تحلیل رگرسیون چندگانه بر روی متغیرهای اصلی پژوهش

مسیر	وزن‌های رگرسیونی استاندارد	t-value
فلات‌زدگی محتوایی ---> پرسه زنی در فضای وب	0/005	0/059
فلات‌زدگی محتوایی ---> سرباززدن از انجام بموقع وظایف	0/227	2/83***

10/66***	-0/588	فلات‌زدگی محتوایی <--- رضایت شغلی
1/39	0/13	فلات‌زدگی ساختاری <--- پرسه زنی در فضای وب
0/905	0/082	فلات‌زدگی ساختاری <--- سرباززدن از انجام بموقع وظایف
13/73***	-0/684	فلات‌زدگی ساختاری <--- رضایت شغلی
1/09	0/097	فلات‌زدگی فراگیر <--- پرسه زنی در فضای وب
0/051	0/004	فلات‌زدگی فراگیر <--- سرباززدن از انجام بموقع وظایف
13/34***	-0/644	فلات‌زدگی فراگیر <--- رضایت شغلی
2/33**	-0/210	رضایت شغلی <--- سرباززدن از انجام بموقع وظایف
0/331	-0/031	رضایت شغلی <--- پرسه زنی در فضای وب

** p<0/001 ; * p<0/05

جدول 6. نتایج اثرات مستقیم و غیرمستقیم با استفاده از تکنیک بوت استرپ و فاصله اطمینان 95 درصد

Sig	کران بالا	کران پایین	برآورد استاندارد	اثرات مستقیم
0/691	0/292	-0/231	0/05	فلات‌زدگی محتوایی <--- پرسه زنی در فضای وب
0/001	0/565	0/057	0/30	فلات‌زدگی محتوایی <--- سرباززدن از انجام بموقع وظایف
0/001	0/486	0/068	-0/19	فلات‌زدگی محتوایی <--- رضایت شغلی
0/089	0/462	-0/201	0/17	فلات‌زدگی ساختاری <--- پرسه زنی در فضای وب
0/396	0/337	-0/285	0/002	فلات‌زدگی ساختاری <--- سرباززدن از انجام بموقع وظایف
0/003	-0/171	-0/657	-0/34	فلات‌زدگی ساختاری <--- رضایت شغلی
0/069	1/02	-0/052	0/47	فلات‌زدگی فراگیر <--- پرسه زنی در فضای وب
0/122	0/423	-0/200	0/25	فلات‌زدگی فراگیر <--- سرباززدن از انجام به موقع وظایف
0/005	-0/171	-0/751	-0/51	فلات‌زدگی فراگیر <--- رضایت شغلی
0/001	0/206	0/164	-0/34	رضایت شغلی <--- پرسه زنی در فضای وب
0/001	0/320	1/77	-0/32	رضایت شغلی <--- سرباززدن از انجام بموقع وظایف
				اثرات غیرمستقیم
0/009	-0/057	-0/072	0/061	فلات‌زدگی محتوایی-رضایت شغلی-سرباززدن از انجام وظایف
0/109	0/383	-0/032	0/066	فلات‌زدگی محتوایی-رضایت شغلی-سستی در فضای وب
0/003	0/406	0/102	0/11	فلات‌زدگی ساختاری-رضایت شغلی-سرباززدن از انجام وظایف
0/003	0/406	0/076	0/12	فلات‌زدگی ساختاری-رضایت شغلی-سستی در فضای وب
0/069	0/240	-0/611	0/161	فلات فراگیر-رضایت شغلی-سرباززدن از انجام وظایف
0/067	0/182	-0/748	0/174	فلات فراگیر-رضایت شغلی-سستی در فضای وب

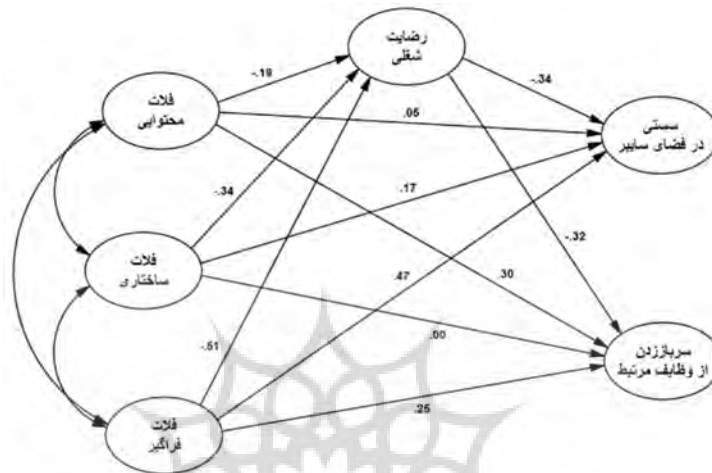
همچنین، اثر فلات‌زدگی محتوایی بر اهمال‌کاری سازمانی (سرباززدن از انجام به موقع وظایف مهم) از طریق رضایت شغلی به طور جزئی میانجی می‌شود. اطلاعات جدول 8 نشان می‌دهد اثر مستقیم و غیرمستقیم فلات محتوایی بر اهمال‌کاری سازمانی از لحاظ آماری معنادار بوده $ab=0/061$, $p<0/05$ و $c'=0/30p(<0/05)$ و صفر در

نتایج جدول 6 نشان می‌دهد اثر غیرمستقیم فلات‌زدگی ساختاری بر اهمال‌کاری (ابعاد آن) در سطح اطمینان 95 درصد و فاصله اطمینان بوت استرپ معنادار است. اما اثر مستقیم آن بر ابعاد اهمال‌کاری سازمانی معنادار نیست. لذا می‌توان گفت اثر میانجی فلات‌زدگی ساختاری بر ابعاد اهمال‌کاری سازمانی از طریق رضایت شغلی کامل است.

فاصله اطمینان 95 درصد پوت استرپ قرار نمی‌گیرد. اما نمی‌توان گفت رضایت شغلی میانجی‌گر رابطه بین فلات‌زدگی فراگیر و ابعاد اهمال‌کاری سازمانی است.

جدول 7. برخی شاخص‌های کلی برازش مدل ساختاری پژوهش

شاخص برازش	CMIN	CMIN/df	P-value	CFI	TLI	PNFI	RMSEA
مدل مفروض	1057/208	1/634	0/000	0/90	0/91	0/680	0/054



نمودار 1. دیاگرام تحلیل مسیر عوامل موثر بر اهمال‌کاری سازمانی

جدول 8. مقایسه میانگین اهمال‌کاری بر حسب متغیرهای زمینه‌ای و جمعیتی

کل	اهمال‌کاری با پرسه زنی در وب		سربازدن از انجام به موقع وظایف مهم			
	Sig	میانگین	Sig	میانگین		
جنسیت	0/005*	2/34	0/04**	2/95	0/030*	2/14
		2/05		2/48		1/90
وضعیت تأهل	0/028*	1/97	0/12	2/48	0/040*	1/80
		2/29		2/84		2/11
نوع استخدام	0/27	2/29	0/92	2/79	0/14	2/12
		2/18		2/81		1/97
تطابق فعالیت با پست سازمانی	0/086	2/19	0/45	2/76	0/067	2/00
		2/37		2/89		2/20
محل خدمت	0/25	2/14	0/63	2/73	0/22	1/95
		2/28		2/82		2/10
تطابق تحصیلات با شغل	0/076	2/17	0/97	2/801	0/023*	1/97
		2/35		2/806		2/20

** p<0/01 ; * p<0/05

در انتها میزان اهمال‌کاری کارکنان بر حسب متغیرهای زمینه‌ای جنس، وضعیت تأهل، نوع استخدام، تطابق حوزه فعالیت با پست سازمانی، محل خدمت، و تطابق سطح تحصیلات با وظیفه شغلی مورد بررسی قرار گرفته است که نتایج به شرح جدول 8 و 9 می‌باشند. رابطه میانگین میزان اهمال‌کاری سازمانی و هر یک از ابعاد آن با جنسیت که از طریق تی استیودنت آزمون شده است، نشان می‌دهد تفاوت آماری معناداری در سطح اطمینان 95 درصد و خطای 5 درصد، بین جنسیت و اهمال‌کاری سازمانی و ابعاد آن وجود دارد، به طوری که میانگین اهمال‌کاری در کل و اهمال‌کاری بصورت سرباز زدن از انجام وظایف مرتبط و سستی کردن در فضای وب در بین مردان بالاتر از زنان است. بنابراین، می‌توان مدعی بود؛ فرضیه «تأثیر جنسیت افراد سبب تفاوت در میزان اهمال‌کاری می‌شود»، در این مطالعه تأیید شده و به جامعه آماری تعمیم‌پذیر است. همچنین، نتایج ستون اول (نتیجه آزمون تی استیودنت مربوط به اهمال‌کاری از نوع سرباز زدن از وظایف مرتبط) و نتایج ستون سوم (نتیجه آزمون تی استیودنت مربوط به اهمال‌کاری در مجموع) نشان می‌دهد که بین وضعیت تأهل و اهمال‌کاری تفاوت آماری معناداری در سطح اطمینان 95 درصد و خطای 5 درصد وجود دارد، به طوری که میانگین اهمال‌کاری متأهلین بالاتر از مجردها است. بنابراین می‌توان مدعی بود که فرضیه «تأثیر وضعیت تأهل از حیث مجرد و متأهل بودن سبب تفاوت در میزان اهمال‌کاری می‌شود»، در این مطالعه تأیید شده و به جامعه آماری تعمیم‌پذیر است. از

سویی، نتایج ستون اول (نتیجه آزمون تی استیودنت مربوط به اهمال‌کاری از نوع سرباز زدن از وظایف) نشان می‌دهد؛ بین همخوانی سطح تحصیلات با شغل فعلی کارکنان در سازمان و اهمال‌کاری تفاوت آماری معناداری در سطح اطمینان 95 درصد وجود دارد؛ یعنی در صورتی که سطح تحصیلات با فعالیت در شغل فعلی در سازمان همخوانی نداشته باشد، میزان اهمال‌کاری بالاتر می‌رود. مشاهده نتایج آزمون تی استیودنت مربوط به سایر متغیرهای زمینه‌ای شامل: نوع استخدام، همخوانی حوزه فعالیت با پست سازمانی، و محل خدمت فعلی در سازمان نشان می‌دهد؛ میانگین میزان اهمال‌کاری و ابعاد آن بر حسب این متغیرها در سطح اطمینان 95 درصد معنادار نبوده و میانگین میزان اهمال‌کاری بر حسب این متغیرها بالنسبه یکسان است. رابطه سطح تحصیلات و پست سازمانی با اهمال‌کاری سازمانی و ابعاد آن که از طریق آزمون آنالیز واریانس یک راه انجام شده، نشانگر نبود تفاوت معنادار آماری میان متغیرهای سطح تحصیلات پست سازمانی با اهمال‌کاری و هر یک از ابعاد آن است. رابطه حوزه فعالیت سازمانی با اهمال‌کاری و ابعاد آن که از طریق آزمون آنالیز واریانس یک راه انجام شده نشانگر تفاوت آماری معنادار در سطح اطمینان 95 درصد بین میانگین اهمال‌کاری سازمانی و هر یک از ابعاد آن (سرباز زدن از وظایف مرتبط با شغل و سستی در فضای سایبری) از لحاظ حوزه فعالیت است، به طوری که میانگین اهمال‌کاری و هر یک از ابعاد آن در حوزه پشتیبانی بالاتر از سایر حوزه‌ها است.

جدول 9. مقایسه میانگین اهمال‌کاری بر حسب مقطع تحصیلی و پست سازمانی

کل		سستی کردن در فضای وب		سرباز زدن از انجام وظایف مهم			
Sig.	میانگین	Sig.	میانگین	Sig.	میانگین		
0/15	1/44	0/35	1/88	0/11	1/29	دیپلم	تحصیلات
	2/47		2/58		2/44	فوق دیپلم	
	2/18		2/73		2/00	لیسانس	

	2/30		2/89		2/11	فوق لیسانس	
	2/43		3/33		2/11	دکتری	
0/88	2/24	0/16	3/35	0/29	1/87	متصدی	پست سازمانی
	2/23		2/72		2/07	کارشناس	
	2/36		2/64		2/26	کارشناس مسئول	
	2/19		3/02		1/91	رئیس اداره	
	2/38		2/73		2/26	مدیر (معاون)	
0/016	2/15	0/016	2/78	0/027	1/92	روابط کار	حوزه فعالیت
	2/15		2/82		1/93	تعاون	
	2/13		2/40		2/04	کارآفرینی و اشتغال	
	2/41		2/68		2/32	اجتماعی و فرهنگی	
	2/70		3/53		2/43	پشتیبانی	
	2/32		2/75		2/18	سایر	

بحث و نتیجه‌گیری

شغلی است. فلات‌زدگی سلسله مراتبی و فلات‌زدگی محتوایی در طبقه بندی باردویک¹ (1986) و مقیاس دو بعدی پرکاربرد میلیمان² (1992) به ترتیب با تحرک عمودی و افقی در مسیرهای شغلی سازمانی انطباق دارند. به این معنا، تحرک شغلی ناشی از مرکزیت سازمانی در این مقیاس نادیده گرفته شده بود. هدف این پژوهش پُر کردن این شکاف با تکمیل ابزار فلات شغلی با اضافه کردن بُعدی دیگر است که منعکس‌کننده رکود فرد در گنجاندن خود در تصمیم‌گیری‌های سازمان است. اگرچه اضافه کردن این بُعد در یک زمینه فرهنگی غیرغربی تأیید شده است، اما پژوهش‌های پیشین نشان داده‌اند فلات فراگیر در سازمان‌های غربی نیز وجود دارد. به عنوان مثال، مطالعه اوهارا و همکاران (1994) مرکزیت را به عنوان بعد سوم تحرک شغلی درون سازمانی با نمونه‌ای از کارکنان غربی نشان داد. در واقع می‌توان گفت، کارکنان زمانی که به مرکز قدرت و منابع دسترسی دارند، ممکن است قدرت و نفوذ غیررسمی بیشتری داشته باشند (شاین، 1971؛ پیرس و رندل³، 2004). با این حال، در

در راستای مدل تحرک سازمانی مخروطی شکل شاین (1971)، این پژوهش، فلات‌زدگی فراگیر (مرکزیت/شمولیت) را به عنوان بُعد سوم مقیاس فلات‌زدگی شغلی پیشنهاد می‌کند که اعتبار آن با تحقیق بر روی نمونه‌ای از کشور و فرهنگی متفاوت از فرهنگ غرب که در ابتدا این مقیاس در آن‌جا توسعه یافته است مورد بررسی و آزمون قرار گرفت و به این نتیجه دست یافت که فلات فراگیر (مرکزیت/شمولیت) می‌تواند به عنوان بُعد معتبری از فلات‌زدگی شغلی باشد که در ترکیب با دو بُعد دیگر، مقیاس سه عاملی فلات‌زدگی شغلی شامل فلات‌زدگی ساختاری، فلات‌زدگی محتوایی، و فلات‌زدگی فراگیر را تشکیل می‌دهند. برای بررسی مکانیسم تأثیرگذاری فلات‌زدگی شغلی بر اهمال‌کاری سازمانی، به آزمون نقش میانجی رضایت شغلی با توجه به نظریه تبادل اجتماعی و مدل‌های رضایت-نیاز پرداخته شد. از این رو، یافته‌های ما بیش‌جديدي در مورد فلات شغلی ارائه می‌دهد: اول، نتایج نشان داد، فلات‌زدگی فراگیر بُعد معتبری از فلات

3. Pearce & Randel

1. Bardwick
2. Milliman

مطالعات پیشین تصور می‌شد که عوامل دموگرافیک بر اهمال‌کاری سازمانی تأثیر دارند، و این پژوهش به آزمون این فرضیه پرداخت که آیا اهمال‌کاری سازمانی با توجه به این عوامل تفاوت معنی‌داری نشان می‌دهد یا خیر. نتایج به دست آمده از این پژوهش نشان داد که اهمال‌کاری سازمانی در مردان بیشتر از زنان است که با نتایج مطالعات استیل⁴ (2007)، (پاکسوی⁵ و همکاران، 2019) همخوان، و برخلاف نتایج پژوهش یوزل و ییلماز، (2020)، است. همچنین، اهمال‌کاری سازمانی در افراد متأهل بیشتر از مجردهاست که با نتایج پژوهش آیدمیر⁶ (2018) و یوزل و ییلماز، (2020) ناهمخوان است. رفتار به تعویق انداختن با افزایش سن کاهش می‌یابد که در راستای نتایج پژوهش‌های آیدمیر (2018) است. همچنین، اگر بین سطح تحصیلات و شغل سازمانی تطابق وجود نداشته باشد، میزان اهمال‌کاری سازمانی افزایش می‌یابد. بر اساس حوزه فعالیت نیز تفاوت آماری معناداری بین میزان اهمال‌کاری سازمانی در حوزه‌های پشتیبانی با حوزه‌های روابط کار، تعاون، و کارآفرینی و اشتغال وجود دارد و سطح اهمال‌کاری سازمانی در حوزه پشتیبانی در مقایسه با سایر حوزه‌ها بیشتر است. از نتایج دیگر این پژوهش، عدم وجود تفاوت معنادار آماری میزان اهمال‌کاری سازمانی بر حسب سطح تحصیلات، پست سازمانی، نوع استخدام، محل خدمت، و تطابق حوزه فعالیت با پست سازمانی کارکنان است. این در حالی است که نتایج پژوهش‌های پیشین نشان می‌دهد با ارتقای سطح تحصیلات، اهمال‌کاری سازمانی بیشتر می‌شود (فراری و جوزف⁷، 2005)، (هامر و فراری⁸، 2002)؛ پاکسوی و همکاران (2019). ممکن است یکی از دلایل

نظر گرفتن فلات فراگیر به عنوان بعد سوم فلات‌زدگی شغلی نیاز به تکرار با نمونه‌های دیگر دارد. دوم، این پژوهش به طور هم‌زمان به بررسی رابطه بین سه بعد فلات‌زدگی شغلی و اهمال‌کاری سازمانی پرداخت. مطالعات اندک پیشین که در رابطه با موضوع این پژوهش انجام شده‌اند نشان داده‌اند که فلات‌زدگی ساختاری رابطه مثبت و معناداری با اهمال‌کاری سازمانی دارد (به عنوان مثال؛ یوزل و ییلماز، 2020). با این حال می‌توان گفت؛ نتایج تحقیقات پیشین مربوط به رابطه فلات ساختاری و اهمال‌کاری در غیاب سایر ابعاد فلات شغلی به دست آمده است و نتایج به دست آمده در این پژوهش ماهیت واقعی ارتباط فلات شغلی بر اهمال‌کاری در محیط کار را روشن می‌سازد. سوم، با وجود شواهد فراوانی که رابطه منفی بین فلات‌زدگی ساختاری و نگرش‌های کاری منفی را اثبات می‌کند (چائو¹، 1990؛ لنتز و آلن²، 2009؛ ترمبلی و راجر³، 2004)، خروجی مهم این تحقیق این است که فلات‌زدگی شغلی عامل جدیدی در ایجاد اهمال‌کاری کارکنان در محیط کارشان است. با وجود این، هنوز اطلاعات کمی درباره مکانیسم این تأثیرگذاری و وقوع آن وجود دارد. بر اساس تئوری تبادل اجتماعی و مدل‌های رضایت-نیاز، مکانیسم تأثیر فلات شغلی و ابعاد آن بر اهمال‌کاری کارکنان مورد بررسی قرار گرفت. یافته‌ها نشان می‌دهد که رضایت شغلی متغیر مهمی است که می‌تواند رابطه بین فلات‌زدگی محتوای شغلی و همچنین فلات‌زدگی ساختاری با اهمال‌کاری سازمانی را تحت تأثیر قرار دهد. به عبارتی، با افزایش فلات‌زدگی در سازمان، کارکنان با نمایش اهمال‌کاری به طور مستقیم یا غیرمستقیم به این موضوع واکنش نشان می‌دهند. بنابر

6. Paksoy
7. Aydemir
8. Ferrari & Joseph
9. Hammer & Ferrari

1. Chao
2. Lentz & Allen
4. Tremblay & Roger
5. Steel

نگرش‌های شغلی مانند رضایت شغلی و اهمال‌کاری سازمانی داشته باشد. با تکیه بر این یافته‌ها، پیشنهاد می‌شود که مدیران بر ماهیت چند وجهی فلات‌زدگی شغلی کارکنان، به ویژه بر جنبه‌های فلات‌زدگی محتوای شغلی و فلات‌زدگی ساختاری و فلات‌زدگی ناشی عدم شمولیت سازمانی تمرکز کنند. همچنین، این پژوهش از نظر حفظ جو سازمانی بهینه در سازمان‌ها، به حداقل رساندن رفتار کاری ناخواسته در کارکنان، و در نظر گرفتن عامل جدید تأثیرگذار بر اهمال‌کاری سازمانی در ادبیات مربوط به این موضوع از اهمیت بالایی برخوردار است.

ملاحظات اخلاقی

در انجام این پژوهش، موازین اخلاقی مدنظر بوده اند. تمامی نمونه‌ها با آگاهی و رضایت خاطر در تحقیق شرکت کرده اند و طبق تعهد، اطلاعات آنان، نزد نویسندگان، محرمانه و به امانت نگه داشته شده‌اند.

تقدیر و تشکر

نویسندگان این مقاله بر خود لازم می‌دانند از کارکنان ادارات تعاون، کار و رفاه اجتماعی استان اصفهان که با مشارکت و همدلی خود ما را در انجام این پژوهش یاری کردند، کمال تقدیر و تشکر کنند.

تضاد منافع

نویسندگان مقاله، هیچ‌گونه تضاد منافع ندارند.

این ناهمخوانی نتایج، ناشی از تفاوت نمونه تحقیق باشد. کلام آخر اینکه، یافته‌های این تحقیق بینش‌هایی عملی در اختیار مدیران قرار می‌دهد. اول، نشان می‌دهد که توسعه مسیر شغلی کارکنان در سازمان، دارای جنبه‌های بسیاری مانند ارتقای عمودی، یادگیری دانش، افزایش مهارت و شمولیت سازمانی است. همچنین نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که علاوه بر فرصت‌های ترفیع محدود و کهنگی محتوای شغلی، فقدان مرکزیت سازمانی درک‌شده¹ نیز شکل مهمی از فلات شغلی است. مدیران می‌توانند اقداماتی مانند توانمندسازی، استقلال شغلی، مشارکت در تصمیم‌گیری و غیره را برای افزایش قدرت غیررسمی درک شده کارکنان در سازمان انجام دهند. اگر ساختارهای سازمانی به گونه‌ای طراحی شوند که کارکنان احساس کنند که به افکارشان اهمیت داده می‌شود، افراد می‌توانند خود را دارای قدرت تصور کنند و اهمال‌کاری ممکن است پایین بیاید. با این حال، از آنجایی که کارکنان در یک ساختار اقتدارگرا احساس ناتوانی می‌کنند، اهمال‌کاری احتمالاً رخ می‌دهد. دوم، وقتی صحبت از فلات‌زدگی شغلی به میان می‌آید، مدیران بلافاصله به فلات‌زدگی ساختاری فکر می‌کنند. این پژوهش به مدیران یادآوری می‌کند که به فلات‌زدگی محتوایی و فلات ساختاری و فلات فراگیر (مرکزیت/شمولیت سازمانی) هم‌زمان توجه کنند، زیرا یافته‌های این پژوهش نشان می‌دهد که حضور هم‌زمان ابعاد فلات‌زدگی شغلی می‌تواند تأثیرات متفاوتی بر

منابع فارسی

بهشتی فر، ملیکه. (1396). رابطه سکون زدگی و فرسودگی شغلی پرستاران بیمارستان‌های خصوصی شهر کرمان در سال 1393. پیاورد سلامت، 11(3)، 75-84.

<https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.20085745.1390.22.4.7.9>

حیدری، آرمان، بهشتی، سی صمد، شهریاری، مرضیه، نواح، عبدالرضا. (1398). مقایسه میزان فلات‌زدگی شغلی و عوامل مرتبط با

آن در بین اعضای هیئت علمی گروه علوم پایه و علوم انسانی دانشگاه‌های ایران. *مطالعات برنامه‌ریزی آموزشی*، 8(15)، 175-148.

<https://doi.org/10.22080/eps.2019.2497>

خائف الهی، احمد، وهاب‌زاده مقدم، فاطمه، دلخواه، جلیل. (1400). کاهش اهمال‌کاری کارکنان با گونه‌شناسی مزاج. *مطالعات منابع انسانی*، 11(1)، 127-150.

<https://doi.org/10.22034/jhrs.2021.130508>

رضایی، بهروز، یارمحمدیان، محمدحسین، محمودزاده اردکانی، حسین. (1395). بررسی شیوع اهمال‌کاری سازمانی و عوامل فردی و شغلی مرتبط با آن در کارکنان پرستاری و مامایی. *مدیریت پرستاری*، 15(1)، 17-28.

<http://dx.doi.org/10.29252/ijnv.5.1.17>

عباسی رستمی، نجیبه، صفری شاد، فرانک، رحیمی، ابراهیم. (1400). تحلیلی بر سایش اجتماعی و اهمال‌کاری در زندگی سازمانی. *تأملات اخلاقی*، 2(1)، 86-100.

قاضی، سمیرا، رحیمی، حمید. (1398). تبیین اهمال‌کاری و بی‌تفاوتی سازمانی براساس ویژگی‌های شخصیتی و ماهیت شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهر قدس. *فصلنامه توسعه حرفه‌ای معلم*، 4(3)، 27-44.

<https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.24765600.1398.4.3.3.6>

میرزاده کوهشاهی، لیلا. (1401). بررسی تأثیر تعلق سازمانی و انگیزش شغلی کارکنان بر بهره‌وری نیروی انسانی: تبیین نقش تعدیل‌گری رضایت شغلی. *حکمرانی و توسعه*، 2(3)، 89-110.

<https://doi.org/10.22111/jipaa.2023.388614.1101>

References

- Abbasi Rostami, N., Safari Shad, F. & Rahimi, A. (2011). Aalysis of social deterioration and procrastination in organizational life. *Ethical Reflections*, 2(1), 100-86. [In Persian]
- Alderfer, C.P. (1977). A critique of salancik and pfeffer's Examination of need-satisfaction theories. *Administrative Science Quarterly*, 22(4), 658.
- <https://doi.org/10.2307/2392407>
- Armstrong-Stassen, M. & Ursel, N.D. (2009). Perceived organizational support, career satisfaction, and the retention of older workers. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(1), 201-220.
- <https://doi.org/10.1348/096317908X288838>
- Aydemir, S. (2018). Çalışanlarda erteleme davranışı (İşyeri Prokrastinasyonu) gelişiminde zaman tuzaklarının etkisi. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(6), 1031-1040.
- <https://doi.org/10.18506/anemon.411753>
- Baran Metin, U., Taris, T.W., Peeters, M.C.W., Korpinen, M., Smrke, U., Razum, J., Kolářová, M., Baykova, R. & Gaioshko, D. (2020). Validation of the procrastination at work scale a seven-language study. *European Journal of Psychological Assessment*, 36(5), 767-776.
- <https://doi.org/10.1027/1015-5759/a000554>
- Bardwick, M. (1986). The plateauing trap. New York: American Management Association.
- Baron, R. M. & Kenny, D.A. (1986). The moderator-mediator variable distinction in social psychological research. Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Beheshtifar, M. (2017). Relationship between job plateau and job burnout in Kerman private hospitals in 2014. *Payavard Salamat*, 11(3), 84-75. [In Persian]
- Blau, P. M. (2017). Exchange and power in social life. *Exchange and Power in Social Life*, 1-352.

<https://doi.org/10.4324/9780203792643>

Chao, G.T. (1990). Exploration of the conceptualization and measurement of career plateau: A comparative analysis. *Journal of Management*, 16(1), 181-193.

<https://doi.org/10.1177/014920639001600113>

Drucker-Godard, C., Fouque, T., Gollety, M. & Le Flanchec, A. (2015). Career plateauing, job satisfaction and commitment of scholars in French Universities. *Public Organization Review*, 15(3), 335-351.

<https://doi.org/10.1007/s11115-014-0280-0>

Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507.

<https://doi.org/10.1037/0021-9010.71.3.500>

Ference, T. P., Stoner, J. A. F. & Warren, E. K. (1977). Managing the career plateau. *Academy of Management Review*, 2(4), 602-612.

<https://doi.org/10.5465/amr.1977.4406740>

Ferrari, J. R. & Joseph, N. (2005). Exploring procrastination in corporate settings: Sex, status, and settings for arousal and avoidance types. *Individual Differences Research*, 3(2), 140-149.

<https://psycnet.apa.org/record/2005-09422-007>

Ghazi, S. & Rahimi, H. (2019). Determining organizational procrastination and indifference based on personality traits and job nature in employees of education office in Qods city. *Teacher Professional Development*, (3)4, 27-44. [In Persian]

<https://dor.isc.ac/dor/20.1001.1.24765600.1398.4.3.3.6>

Grusky, O. (1966). Career mobility and organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 10(4), 488.

<https://doi.org/10.2307/2391572>

Hammer, C.A. & Ferrari, J.R. (2002). Differential incidence of procrastination between blue and white-collar workers. *Current Psychology*, 21(4), 333-338.

<https://doi.org/10.1007/s12144-002-1022-y>

Haycock, L.A., McCarthy, P. & Skay, C.L. (1998). Procrastination in college students: The role of self-efficacy and anxiety. *Journal of Counseling and Development*, 76(3), 317-324.

<https://doi.org/10.1002/j.1556-6676.1998.tb02548.x>

Hen, M. (2018). Causes for procrastination in a unique educational workplace. *Journal of Prevention and Intervention in the Community*, 46(3), 215-227.

<https://doi.org/10.1080/10852352.2018.1470144>

Heydari, A., Beheshti, S.S., Shahriari, M. & Navah, A. (2019). Comparison career plateau and its related factors among faculty members of sciences and humanities universities in Iran. *Journal of Educational Planning Studies*, 8(15), 175-148. [In Persian]

<https://doi.org/10.22080/eps.2019.2497>

Jiang, Z., Hu, X. & Wang, Z. (2018). Career adaptability and plateaus: The moderating effects of tenure and job self-efficacy. *Journal of Vocational Behavior*, 104, 59-71.

<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.10.006>

Khaef Elahi, A., Vahabzadeh Moghadam, F.S. & Delhaq, J. (2012). Reducing employee procrastination with temperament typology. *Journal of Human Resources Studies*, 11(1), 150-127. [In Persian]

<https://doi.org/10.22034/jhrs.2021.130508>

Lee, P. C. B. (2003). Going beyond career plateau: Using professional plateau to account for work outcomes. *Journal of Management Development*, 22(5-6), 538-551.

<https://doi.org/10.1108/02621710310478503>

- Lentz, E. & Allen, T.D. (2009). The role of mentoring others in the career plateauing phenomenon. *Group and Organization Management*, 34(3), 358-384.
<https://doi.org/10.1177/1059601109334027>
- McCleese, C. S. & Eby, L.T. (2006). Reactions to job content plateaus: Examining role ambiguity and hierarchical plateaus as moderators. *Career Development Quarterly*, 55(1), 64-76.
<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.2006.tb00005.x>
- Metin, U.B., Taris, T. W. & Peeters, M.C.W. (2016). Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects. *Personality and Individual Differences*, 101, 254-263.
<https://doi.org/10.1016/j.paid.2016.06.006>
- Milliman, J.F. (n.d.). *University of Southern California - Causes, consequences, and moderating factors of career plateauing*. Unpublished Doctoral Dissertation. University of Southern California. Retrieved February 23, 2024, from <https://impa.usc.edu/archive/Causes--consequences--and-moderating-factors-of-career-plateauing-2A3BF17YB9ZS.html>
- Mirzadeh Koohshahi, L. (2014). Investigating the effect of organizational belonging and employee job motivation on human resource productivity: *Explaining the moderating role of job satisfaction*. *Governance and Development*, 2(3), 110-89. [In Persian]
<https://doi.org/10.22111/jipaa.2023.388614.1101>
- O'hara, K.B., Beehr, T.A. & Colarelli, S.M. (1994). Organizational centrality: A third dimension of intraorganizational career movement. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 30(2), 198-216.
<https://doi.org/10.1177/0021886394302004>
- Ongori, H. & Agolla, J.E. (2009). Paradigm shift in managing career plateau in organisation : The best strategy to minimize employee intention to quit. *African Journal of Business Management*, 3(6), 268-271.
<https://doi.org/10.5897/AJBM.9000452>
- Orpen, C. (1986). The relationship between perceived task attributes and job satisfaction and performance among plateaued and nonplateaued managers. *Human Systems Management*, 6(1), 15-20.
<https://doi.org/10.3233/HSM-1986-6104>
- Paksoy, M., Bozkurt, S. & Kumral, T. (2019). Kontrol odağı ve işyeri prokrastinasyonu arasındaki ilişkinin incelenmesi: Tekstil sektöründe bir araştırma. *Dokuz Eylul Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(2), 499-515.
<https://doi.org/10.24988/deuiibf.2018332757>
- Panigrahi, S. K. & Al-Nashash, H. M. (2019). Quality work ethics and job satisfaction: An empirical analysis. *Quality - Access to Success*, 20(168), 41-47.
<https://doi.org/10.2139/ssrn.3515072>
- Rezaei, B., Yarmohammadian, M.H. & Mahmoudzadeh Ardakani, H. (2016). Assessing the prevalence of organizational procrastination and the associated factors among nursing and midwifery staff. *Journal of Nursing Management*, (1)15, 17-28. [In Persian]
<http://dx.doi.org/10.29252/ijnv.5.1.17>
- Salami, S. O. (2010). Career plateauing and work attitudes: Moderating effects of mentoring others with Nigerian employees. *Europe's Journal of Psychology*, 6(4), 499-508.
<https://doi.org/10.5964/ejop.v6i4.224>
- Schein, E. H. (1971). The individual, the organization, and the career: A conceptual scheme. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 7(4), 401-426.
<https://doi.org/10.1177/002188637100700401>
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of

- quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133(1), 65-94.
<https://doi.org/10.1037/0033-2909.133.1.65>
- Tremblay, M. & Roger, A. (2004). Career plateauing reactions: The moderating role of job scope, role ambiguity and participation among Canadian managers. *International Journal of Human Resource Management*, 15(6), 996-1017.
<https://doi.org/10.1080/09585190410001677287>
- Uysal, H.T. & Yilmaz, F. (2020). Procrastination in the workplace: The role of hierarchical career plateau. *Upravlenets*, 11(3), 82-101.
<https://doi.org/10.29141/2218-5003-2020-11-3-7>
- Xie, B., Lu, X. & Zhou, W. (2015). Does double plateau always lead to turnover intention? Evidence from China with indigenous career plateau scale. *Journal of Career Development*, 42(6), 540-553.
<https://doi.org/10.1177/0894845315580642>
- Yang, W. N., Niven, K. & Johnson, S. (2019). Career plateau: A review of 40 years of research. *Journal of Vocational Behavior*, 110(Part B), 286-302.
<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2018.11.005>

