



Identification and modeling of antecedents and consequences of reducing employee procrastination in the National Khazar Exploration and Production Oil Company

Reza Farshiyani¹, Farzin Farahbod², Karamolah Daneshfard³, Hamidreza Rezaee Kelidbari⁴

Abstract

Purpose: Identification and modeling of predecessors and consequences of reducing employees' Procrastination have been carried out at the National Khazar Exploration and Production Oil Company

Method: This practical research is conducted with a consecutive exploration approach. Identification of predecessors and consequences is done with a qualitative approach using the content analysis method. Participants at this stage included faculty members and experts selected by the National Khazar Exploration and Production Oil Company, who have used a semi-structural interview to navigate their views. Structural equation modeling methods were used to validate the identified factors in a small stage. To this end, a questionnaire was designed based on the factors and was purposefully distributed among selected experts to evaluate the relationships between indicators and categories. Little step data was analyzed using Smart PLS software version 3.

Findings: The findings showed that the antecedents of reducing employee procrastination in the National Khazar Exploration and Production Oil Company included the management of employee job conditions, management of contextual factors, and strategies. The consequences were also classified into three categories of individual, organizational, and social consequences. Quantitative analyses also confirmed the significance of the relationship between the indicators and the desired components. The results of this study can provide useful insights for managing employee procrastination at the National Khazar Exploration and Production Oil Company.

Consequences: Considering that the National Khazar Oil Exploration and Production Company uses specialized manpower in vessels, offshore and onshore facilities with other highly sensitive and dangerous requirements for oil exploration and production in the depths of the Khazar Sea, and to increase productivity and prevent accidents, the importance of reducing employee procrastination is effective, and the findings, the results of this study can provide useful knowledge for managing employee procrastination. Simultaneous identification of the antecedents of reducing employee procrastination in the National Khazar Oil Company as well as its individual, organizational, and social consequences can help increase the knowledge of company managers in managing this phenomenon. Simultaneous attention to job antecedents, contexts, and reduction strategies, and its individual, organizational, and social consequences is a prominent distinction of this study.

Keywords: Reducing procrastination, managing job, managing underlying factors, strategies and consequences of reducing procrastination.

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

² Assistant Professor, Department of Public Administration, Management and Accounting, Rasht Branch, Islamic Azad University, Rasht, Iran

³ Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management and Economics, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran

⁴ Assistant Professor, Department of Public Administration, Faculty of Management and Accounting, Rasht Branch, Islamic Azad University, Rasht, Iran

Journal of Maritime management sciences studies, 2025, vol. 6, No 20, pp.39-61

Doi : [10.22034/mmr.2025.316820.1194](https://doi.org/10.22034/mmr.2025.316820.1194)

Article Type: Research-based Published by Faculty of Management and Marine Commissary

Received: 2025/04/17

Accepted: 2025/09/05



شناسایی و ارائه مدل پیشایندها و پیامدهای کاهش اهمال کاری کارکنان در شرکت ملی اکتشاف و تولید

نفت خزر

رضا فرشیان^۱، فرزین فرحید^۲، کرم اله دانشفرد^۳، حمید رضا رضایی کلیدبری^۴

چکیده

هدف: این پژوهش با هدف شناسایی و ارائه مدل پیشایندها و پیامدهای کاهش اهمال کاری کارکنان در شرکت ملی اکتشاف و تولید نفت خزر انجام شده است.

روش: این پژوهش کاربردی با رویکرد آمیخته متوالی اکتشافی انجام شده است. شناسایی پیشایندها و پیامدها با رویکرد کیفی و با استفاده از روش تحلیل مضمون انجام شده است. مشارکت کنندگان این مرحله شامل اعضای هیئت علمی و خبرگان منتخب شرکت ملی اکتشاف و تولید نفت خزر بوده‌اند که برای پیمایش دیدگاه آنان، از مصاحبه نیمه ساختاریافته استفاده شده است. برای اعتبارسنجی مدل از روش مدل سازی معادلات ساختاری استفاده شده است. به این منظور پرسشنامه‌ای براساس عوامل احصاء شده طراحی و در میان خبرگان منتخب به صورت هدفمند توزیع شد تا روابط بین شاخص‌ها و مقوله‌ها ارزیابی شود. داده‌های مرحله کمی با استفاده از نرم افزار Smart PLS نسخه ۳ مورد تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد پیشایندهای کاهش اهمال کاری کارکنان در شرکت ملی اکتشاف و تولید نفت خزر شامل مدیریت شرایط شغلی کارکنان، مدیریت عوامل زمینه‌ای، و راهبردها بوده است. همچنین پیامدها نیز به سه دسته پیامدهای فردی، سازمانی و اجتماعی طبقه‌بندی شدند. تحلیل‌های کمی نیز معنی‌داری ارتباط بین شاخص‌ها و مولفه‌های مورد نظر را تایید کردند

نتیجه‌گیری: با توجه به اینکه شرکت ملی اکتشاف و تولید نفت خزر با استفاده از نیروی انسانی متخصص در شناورها، تاسیسات دریایی و خشکی با سایر ملزومات بسیار حساس و خطرناک برای اکتشاف و تولید نفت در اعماق دریای خزر اقدام می‌نمایند و برای افزایش بهره‌وری و جلوگیری از بروز حوادث، اهمیت کاهش اهمال کاری کارکنان موثر بوده و یافته‌ها، نتایج این پژوهش می‌تواند برای مدیریت نمودن اهمال کاری کارکنان در، شناخت مفیدی فراهم سازد. شناسایی همزمان پیشایندهای کاهش اهمال کاری کارکنان در شرکت ملی اکتشاف و تولید نفت خزر و همچنین پیامدهای فردی، سازمانی و اجتماعی آن می‌تواند به افزایش دانش مدیران شرکت در جهت مدیریت این پدیده کمک نماید. توجه همزمان به پیشایندهای شغلی، زمینه‌ها و راهبردهای کاهش و پیامدهای فردی، سازمانی و اجتماعی آن وجه تمایز برجسته این پژوهش به شمار می‌رود.

کلمات کلیدی: کاهش اهمال کاری، مدیریت شغل، مدیریت عوامل زمینه ساز، راهبردها و پیامدهای کاهش اهمال کاری

استناد: رضا فرشیان، فرزین فرحید، کرم اله دانشفرد، حمید رضا رضایی کلیدبری (۱۴۰۴) شناسایی و ارائه مدل پیشایندها و پیامدهای کاهش اهمال کاری

کارکنان در شرکت ملی اکتشاف و تولید نفت خزر، مطالعات علوم مدیریت دریایی (۲) ۶ ص. ۳۹-۶۱

۱. دانشجوی دکتری مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران
۲. استادیار، گروه مدیریت دولتی، مدیریت و حسابداری، واحد رشت، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران. نویسنده مسئول رایانامه: farzinfarahbod1344@gmail.com
۳. استاد دانشکده مدیریت و اقتصاد دانشگاه آزاد اسلامی، واحد علوم و تحقیقات تهران، ایران
۴. استادیار دانشکده مدیریت دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رشت، ایران

نوع مقاله: علمی و پژوهشی

ناشر: دانشکده مدیریت و کامیوسر دریایی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره)

Doi: [10.22034/mmr.2025.316820.1194](https://doi.org/10.22034/mmr.2025.316820.1194)

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۴/۰۶/۱۴

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۴/۰۱/۲۸

مقدمه

در عصر تکنولوژی، نیروی انسانی از مهم‌ترین و پرارزش‌ترین منابع تولید و اداره سازمان محسوب می‌شود. امروزه سازمان‌ها حتی اگر دارای بهترین فناوری بوده و از بهترین امکانات بهره‌مند باشند، ولی از نیروی انسانی متخصص و کارآمد برخوردار نباشند؛ قادر نیستند بر محیط خود اثر گذاشته و در عرصه رقابت موفق عمل کنند. امروزه کارکنان سازمان‌ها، یکی از مهمترین عوامل مؤثر در راستای ایجاد تحول و رشد حرفه‌ای سازمانی می‌باشند (بیسواکارما، ۲۰۱۶ و ولاس و همکاران، ۲۰۲۰) اهمیت سرمایه انسانی سازمان در ارتقاء رشد و بهره‌وری یکی از مهم‌ترین موضوعاتی است که مورد توجه اندیشمندان قرار گرفته است. یکی از مهمترین متغیرهای مؤثر بر بهره‌وری و سلامت جسمی و روانی کارکنان، مقوله اهمال‌کاری (یا تعلل‌کاری) است (وهاب‌زاده و همکاران، ۱۴۰۰). برای دستیابی به بهره‌وری سازمانی، وجود تعهد سازمانی و کاهش میزان اهمال‌کاری کارکنان، یک الزام است (راتنو و همکاران، ۲۰۲۲، سیبیز، ۲۰۲۰؛ هانایشا، ۲۰۱۶؛ دیهوراپ و همکاران، ۲۰۱۶؛ فاتیما و همکاران، ۲۰۱۳)

اهمال‌کاری در کاهش عملکرد، بهره‌وری و سلامت کارکنان و سازمان، نقش مهمی دارد (نظری‌زاده، موعلی و عباسی، ۱۳۹۷). تعلل‌کاری را می‌توان به عنوان تأخیر در انجام یک اقدام تبیین کرد و این تأخیر در حالی رخ می‌دهد که شخص اهمال‌کار می‌داند موجب بدتر شدن وضعیت خود خواهد شد (کاس و متین، ۲۰۱۸) و یک راهبرد اصلی برای زمانی است که از پیامد آن کار، مطمئن نبوده و به اطلاعات بیشتر نیاز باشد. به زعم کلینگسیک (۲۰۱۳) اهمال‌کاری شکلی مخرب از تأخیر است و به‌طور عمده همراه با وجدان پایین، احترام اندک به خود، بدبینی زیاد و اضطراب شایان توجه است. همچنین اهمال‌کاری را می‌توان اجتناب از انجام اقدامات مد نظر دانست (ونارده، ۲۰۰۳). اهمال‌کاری، هم بر بهره‌وری فردی و هم بر بهره‌وری سازمانی تأثیر می‌گذارد. از این رو، بررسی و شناسایی عوامل مؤثر بر آن اهمیت وافری دارد (گوپتا و همکاران، ۲۰۱۲). اهمال‌کاری، پدیده‌ای جهان‌شمول است و مشاهدات میدانی نیز نشان‌دهنده وجود و وفور این پدیده در سازمان‌های ایرانی، اعم از دولتی و خصوصی، مشاهده شده است. اهمال‌کاری شغلی یکی از بحث‌های مهم است که نقش به‌سزایی در میزان کارایی، اثربخشی و همچنین سلامت جسمی و روانی افراد دارد؛ اما متأسفانه در سازمان‌ها و مؤسسات به‌ویژه سازمان‌ها و مؤسسات ایرانی، توجه کافی به آن مبذول نشده است (خاکپور و قلی‌پور، ۱۳۹۶).

آنچه محقق را به انجام پژوهش در مورد اهمال‌کاری کارکنان در شرکت ملی اکتشاف و تولید نفت خزر ترغیب کرد، بروز اهمال‌کاری در بین برخی از کارکنان و پیامدهای منفی ناشی از آن همانند نارضایتی ذینفعان و مدیران شرکت می‌باشد. اهمیت و ضرورت انجام تحقیق از چند جنبه قابل تبیین است: شناسایی پیشایندهای کاهش اهمال‌کاری می‌تواند منجر به افزایش بهره‌وری، بهبود کیفیت کار و تحقق اهداف سازمانی در زمان مقرر شود؛ در صنعت نفت و گاز، که پروژه‌ها عموماً پیچیده و پرهزینه هستند، هرگونه تأخیر ممکن است خسارت‌های مالی و فنی قابل توجهی به همراه

داشته باشد. از سوی دیگر مطالعات نشان می‌دهند که اهمال کاری با افزایش استرس، اضطراب و کاهش رضایت شغلی مرتبط است. شناسایی راهکارهای کاهش آن می‌تواند به بهبود سلامت روانی کارکنان کمک کند. همچنین با وجود مطالعات گسترده در زمینه اهمال کاری در محیط‌های کاری، تحقیقات محدودی به صورت ویژه در شرکت‌های نفتی ایران، به‌ویژه شرکت ملی اکتشاف و تولید نفت خزر، انجام شده است. این تحقیق می‌تواند به پر کردن این شکاف پژوهشی کمک کند و در نهایت این که شناسایی پیشایندها (عوامل مؤثر بر کاهش اهمال کاری) و پیامدها (نتایج حاصل از کاهش آن) به مدیران این شرکت کمک می‌کند تا با اتخاذ سیاست‌های مناسب، رفتارهای کارکنان را به سمت کارایی بیشتر هدایت کنند. بنابراین شناخت پیشایندها و پیامدهای اهمال کاری می‌تواند برای مدیریت مؤثر آن مساعدت ارزشمندی ارائه کند. بنابراین در این پژوهش سعی شد تا مدل پیشایندها و پیامدهای کاهش اهمال کاری کارکنان در شرکت ملی اکتشاف و تولید نفت خزر طراحی و اعتبارسنجی شود تا از این طریق خلاء پژوهشی مزبور پر شود. لذا سوال اصلی تحقیق آن است که: «مدل پیشایندها و پیامدهای کاهش اهمال کاری کارکنان در شرکت ملی اکتشاف و تولید نفت خزر چگونه است؟»

پیشینه پژوهش

شرکت نفت خزر به عنوان یکی از شرکت‌های تابعه شرکت ملی نفت ایران در دی ماه ۱۳۷۶ تاسیس شد. این شرکت وظایف اکتشاف، توسعه و تولید منابع هیدروکربنی در حوضه خزر جنوبی و سه استان ساحلی مازندران، گلستان و گیلان را به عهده دارد. نظارت بر اجرای کلیه قراردادهای منعقد شده بین شرکت ملی نفت ایران و شرکت‌های بین‌المللی جهت مطالعه و توسعه میادین نفتی در دریای خزر و همچنین نظارت بر مسائل زیست محیطی مرتبط با عملیات اکتشاف و توسعه ذخایر نفت و گاز در دریای خزر نیز به عهده شرکت نفت خزر می‌باشد.

اهمال کاری به تعویق انداختن اقدام مربوط به کار با درگیر شدن (از نظر رفتاری یا شناختی) در اقدامات غیر شغلی و جایگزین کردن تکالیف فردی با انجام فعالیت‌های غیر ضروری دیگر، بدون اینکه قصد آسیب رساندن به کارفرما، کارمند، محل کار یا مشتری را داشته باشد، تعبیر شده است (آسیو و همکاران، ۲۰۲۱). در جدول ۱ تعاریف اهمال کاری آمده است.

جدول ۱ تعاریف اهمال کاری کارکنان

ردیف	تعاریف	منبع
۱	اهمال کاری یک رفتار رایج با چندین پیامد منفی است که می‌تواند در محل کار، برای سازمان‌ها و کارکنان مضر باشد.	هن و همکاران، ۲۰۲۱
۲	به تعویق انداختن کار بر تمام جنبه‌های زندگی تأثیر می‌گذارد.	مالوبابیک و همکاران، ۲۰۲۰
۳	در اهمال کاری فرد اغلب کاری را انجام می‌دهد و خودش را مشغول نگه می‌دارد تا ازا نجام تکلیفی که باید در آن زمان انجام شود و اولویت دارد، اجتناب کند.	فلت و همکاران، ۲۰۲۰
۴	یک راهبرد اصلی برای زمانی است که از پیامد آن کار، مطمئن نبوده و به اطلاعات بیشتر نیاز باشد.	میلر و میلن، ۲۰۲۰

۵	اهمال کاری، رفتاری رایج در جوامع امروزی است و مشکلی متداول با پیامدهای منفی بلندمدت و مزایای کوتاه مدت محسوب می‌شود.	چاوهران و همکاران، ۲۰۲۰
۶	پیچیل ^۱ می‌گوید اهمال کاری در کار در واقع یک زخم خودزنی است که به تدریج ارزشمندترین منبع جهان یعنی زمان را از بین می‌برد.	پیچیل، ۲۰۱۶
۷	اهمال کاری یک شکل رایج از شکست در خود نظم بخشی است که در آن به طور معمول فرد کاری را که انتظار می‌رود به موقع انجام دهد به صورت ارادی و عمدی به تأخیر می‌اندازد.	دراکویتکس، ۲۰۱۶؛

در علم روان‌شناسی، برای بروز پدیده اهمال کاری، اسباب و علل مختلفی معرفی شده است. این عوامل را می‌توان به دو دسته کلی تقسیم کرد: عوامل درونی (احساس خودکمبینی، کوتاه‌بینی، توقع بیش از حد از خود، پایین بودن آستانه تحمل، کمال‌گرایی و سواس‌گونه، فقدان قاطعیت، گناه یا شرم‌ساری، افسردگی و اضطراب) و عوامل بیرونی (نارضایتی از وضع موجود، احساس نداشتن مسئولیت در برابر دیگران، لجبازی با دیگران، تلاش برای جلب رضایت همگان، اهمال کاری و پرخاش‌گری انفعالی، هم‌نشینی و دوستی با همکاران، عوامل هوس‌انگیز و سرگرم‌کننده و توقع بیش از حد از دیگران (ساتن، ۲۰۰۹، به نقل از وهابزاده و همکاران، ۱۴۰۰). برخی دیگر از عوامل شکل‌گیری اهمال کاری عبارتند از استرس، سلامت روان، اضطراب و افسردگی (خاکپور برازجانی و حشمتی‌جدا، ۱۳۹۵).

پیشینه تجربی

در این بخش به مرور پژوهش‌های گذشته پیرامون مسئله پژوهش در سطح داخل و خارج از کشور پرداخته‌ایم

جدول ۲ خلاصه مطالعات و تحقیقات داخلی انجام شده در ارتباط با موضوع پژوهش (منبع: محقق)

پژوهشگر و سال	عنوان پژوهش	نتایج
وهاب زاده مقدم، خائف الهی و دلخواه (۱۴۰۰)	کاهش اهمال کاری کارکنان با گونه‌شناسی مزاج	نوع مزاج بر اهمال کاری کارکنان مؤثر است. میانگین مزاج‌های چهارگانه در زمینه‌های ابعاد اهمال کاری با یکدیگر تفاوت دارد. میانگین اهمال کاری در «مزاج سودا» بیشتر از مزاج‌های «دم» و «صفرا» است. «مزاج دم» میانگین اهمال کاری بیشتری نسبت به «مزاج صفرا» و «مزاج بلغم»، میانگین اهمال کاری بیشتری نسبت به «مزاج صفرا» دارد. اهمال‌کارترین مزاج، «سودا» است و «مزاج صفرا» کمترین اهمال کاری را دارد. کم‌انرژی‌ترین مزاج، «دم» و حواس‌پرت‌ترین مزاج «سودا» است.
قنبر—ری و معجونی (۱۴۰۰)	نقش رهبری مخرب در فرسودگی شغلی با میانجی‌گری عدالت سازمانی و اهمال کاری	رهبری مخرب رابطه مستقیم، مثبت و معناداری با فرسودگی شغلی و اهمال کاری معلمان دارد. و عدالت سازمانی به واسطه اهمال کاری رابطه غیرمستقیم و معنادار با فرسودگی شغلی دارد.

قاضی و رحیمی (۱۳۹۹)	تبیین اهمال کاری و بی تفاوتی سازمانی بر اساس ویژگی‌های شخصی و ماهیت شغلی	بین ویژگی‌های شغلی و شخصیتی با اهمال کاری سازمانی و بی تفاوتی سازمانی کارکنان، رابطه منفی و معنا دار وجود دارد. هم ویژگی‌های شغلی و هم شخصیتی، قابلیت پیش‌بینی اهمال کاری و بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان را دارند.
عسکری تبار و عسکری تبار (۱۳۹۹)	ارتباط بین اهمال کاری شغلی پرستاران با اخلاق حرفه‌ای و حمایت اجتماعی	اخلاق حرفه‌ای و حمایت اجتماعی بخش زیادی از واریانس اهمال کاری شغلی پرستاران را تبیین می‌کنند.
برزگر بفرویی و عارف منش (۱۳۹۸)	نقش ابعاد چشم انداز زمان و عوامل شخصی در اهمال کاری دانشجویان	بین چشم انداز آینده و اهمال کاری ارتباط منفی و معنا دار و بین گذشته منفی و اهمال کاری رابطه مثبت و معنا داری وجود دارد. همچنین ۳۰ درصد از واریانس تمایل به اهمال کاری از طریق ابعاد چشم انداز زمان تبیین شد و بین صفات شخصیتی و اهمال کاری تحصیلی نیز ارتباط معنا داری وجود دارد.
حاجی حسنی و همکاران (۱۳۹۷)	سرسختی روان شناختی و اهمال کاری شغلی	بین اهمال کاری شغلی و سخت رویی روان شناختی رابطه معنا دار وجود دارد.

جدول ۳ خلاصه مطالعات و تحقیقات خارجی انجام شده در ارتباط با موضوع پژوهش (منبع: محقق)

پژوهشگر و سال	عنوان پژوهش	نتایج
ژانگ ^۱ و همکاران (۲۰۲۲)	برای پایداری کارکنان وقت بگذارید: نقش های رهبری موقت، اهمال کاری کارکنان و هنجارهای زمانی سازمانی	بین در دسترس بودن طولانی مدت کارکنان، اهمال کاری و هنجارهای زمان سازمانی رهبری موقت و هنجارهای زمانی سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.
همکاران ^۲ (۲۰۲۱)	چگونه اهمال کاری قاطع و عمومی با تعلل در کار ارتباط دارد؟	شخصیت، تعلل در کار را به طور مثبت پیش‌بینی می‌کند. همچنین زمینه کاری، رابطه بین تعلل تصمیم‌گیری و تعلل در کار را تعدیل می‌کند که برای کارکنان دفتری این روابط قوی‌تر است. نتایج نشان داد که تعلل در کار تا حدودی با تمایل شخصیت به تعویق انداختن رابطه دارد.
چی‌او و همکاران (۲۰۲۰)	به تعویق انداختن، وابستگی و طفره رفتن اجتماعی	اهمال‌کنندگان فعال ترجیح فشار، توانایی ضرب‌الاجل و قصد تأخیر بالاتری نسبت به تعویق‌کنندگان منفعل داشتند، اما با درجه مشابهی از کار ضدیت و ترس از شکست و با تعلل‌کنندگان منفعل. اهمال‌کنندگان منفعل با دید کم کار، به جای تعلل‌گران فعال، منجر به پدیده‌ی طفره رفتن اجتماعی بالاتری شدند.
زنتال (۲۰۲۰)	آیا تقویت شرطی در اهمال کاری نقش دارد؟	نتایج به دست آمده نشان داد که اهمال کاری با تقویت شرطی ارتباط معنی داری دارد.
هن (۲۰۱۸)	علل اهمال کاری در یک محل کار آموزشی	دلیل اصلی اهمال کاری معلمان، ابهام نقش حرفه‌ای با عوامل احساسی و عوامل موقعیتی است.

1.Zhang
2.Hen

منحصر به فرد

گونسو و همکاران ارتباط سبک رهبری و سبک رهبری تحول آفرین، سبک رهبری سرپرست، تمایل به ترک سازمان و رفتار تعلل در محل کار (۲۰۱۸) شهروندی سازمانی بر اهمال کاری فرد در محیط کار تأثیر دارند.

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

روش شناسی پژوهش

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

مرحله کیفی: در این مرحله، با توجه به اینکه پژوهش‌گران به دنبال درک عمیقی از کاهش اهمال کاری کارکنان در شرکت ملی اکتشاف و تولید نفت خزر بودند؛ از رویکرد کیفی از نوع تحلیل مضمون استفاده نمودند و به این منظور از راهبرد نمونه‌گیری غیراحتمالی هدفمند استفاده کردند. بر این اساس، تعداد ۱۶ نفر از خبرگان دانشگاهی و اجرایی که از تجارب لازم در خصوص پدیده مورد بررسی، برخوردار بودند، انتخاب شدند. لازم به ذکر است در این مرحله، نمونه‌گیری تا آنجا ادامه یافت که به نوعی داده‌های به دست آمده در مصاحبه‌ها به طور فراوانی با داده‌های قبلی مشابهت داشتند و بعد از انجام مصاحبه شانزدهم به اشیاع نظری در داده‌های مورد نظر حاصل شد؛ لذا فرآیند مصاحبه با مصاحبه‌شونده شانزدهم به اتمام رسید. پژوهشگران سوالات مصاحبه را پیرامون پیشایندها و پیامدهای کاهش اهمال کاری کارکنان آن مطرح نموده و متناسب با پاسخ آنها اقدام به مطرح کردن سؤال‌های جزئیتری کردند. در پژوهش حاضر جهت تحلیل داده‌های کیفی، از روش هفت مرحله‌ای تحلیل محتوای کولایزی استفاده شده است. یافته‌های نهایی حاصل از تحلیل داده‌ها، به‌منظور اطمینان از اعتبار آن‌ها با مراجعه به مشارکت‌کنندگان و پرسیدن پیرامون یافته‌ها مورد تأیید قرار گرفتند. در این پژوهش برای اعتباریابی یافته‌های داده‌های کیفی، از راهبردهای اعتباریابی کرسول (۲۰۰۹) استفاده شد که شامل (۱) بررسی توسط اعضاء یا مشارکت‌کنندگان، (۲) بررسی توسط هم‌تایان یا همکاران، (۳) ممیزی بیرونی، (۴) بازتاب پذیری و (۵) به‌هم‌تنیدگی یا مثلث سازی است. با توجه به اینکه پژوهش‌گران از دو منبع (اعضای هیئت‌علمی و

مدیران اجرایی) اقدام به جمع‌آوری یافته‌ها کردند، از راهبرد به‌هم‌تنیدگی منابع در پژوهش استفاده کردند. افزون بر این، با توجه به اینکه در پایان هر مصاحبه، پژوهش‌گران اقدام به ارائه برداشت‌های خود از صحبت‌های مصاحبه‌شونده‌ها می‌کردند تا از این طریق صحت و درستی یافته‌ها مورد تأیید آنها قرار بگیرد، از راهبرد بررسی توسط مشارکت‌کنندگان نیز بهره بردند. درنهایت با در نظر گرفتن این نکته که پژوهش‌گران بعد از انجام فرایند تحلیل محتوای کولایزی، یافته‌های به‌دست‌آمده را در اختیار دو فرد مطلع نسبت به روش کیفی قرار داده و تأیید ایشان را نسبت به یافته‌های به‌دست‌آمده، گرفتند، لذا آنها از راهبرد بررسی توسط هم‌تایان نیز به‌عنوان یکی دیگر از راهبردهای اعتباربخشی در این مرحله از پژوهش استفاده کردند.

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

یافته‌های پژوهش

مشخصات جمعیت شناختی مصاحبه‌شوندگان بخش کیفی در جدول ۴ نشان داده شده است.

جدول ۴ ویژگی‌های افراد شرکت‌کننده در پژوهش

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

یافته‌های به‌دست‌آمده از مرحله کیفی پژوهش در راستای پاسخ به سؤال پژوهش (پیشایندهای کاهش اهمال کاری کارکنان و پیامدهای آن کدام‌اند؟) نشان داد که از مجموع ۹۸ کد استخراج‌شده از مصاحبه با مشارکت‌کنندگان در پژوهش، ۲۲ کد به اهمال کاری، ۲۲ کد به مدیریت شرایط شغلی، ۱۶ کد به مدیریت متغیرهای زمینه‌ای، ۲۵ کد به راهبردها و ۱۳ کد به پیامدها اختصاص داشت. در جدول ۵ نمونه‌ای از مفاهیم استخراج‌شده از گزاره‌های کلامی مصاحبه‌ها آمده است.

جدول ۵ نمونه‌ای از متن مصاحبه‌ها و مفاهیم احصا شده

دسته مفهومی	متن مصاحبه
پرهیز از عواقب کار	این افراد به دلیل کاهش پیامدهای احتمالی کار نامناسب یا ضعیف خودشان، از کار کردن اجتناب می‌کنند.
عدم باور به قابلیت‌های خود	فرد توانایی و قابلیت‌های خود را دست کم می‌گیرد و لذا تلاش زیادی نمی‌کند.
عدم تعهد به قول‌ها	تعهد داشتن در کار بسیار حائز اهمیت است. افراد اهمال‌کار در تعهد به قول‌هایی که به دیگران داداند جدی نیستند.
انداختن کار امروز به فردا	در سازمان‌ها اگر به میز کار افراد اهمال‌کار نگاه کنید، اغلب کارهایی روی میزشان وجود دارد که می‌خواستند در روزهای قبل آنها را انجام بدهند اما به روز دیگری موکول نموده‌اند.

در ادامه تحلیل داده‌های حاصل از مصاحبه‌ها، مفاهیم استخراج‌شده از مصاحبه‌ها براساس شباهت معنایی و قرابت محتوایی با هم ترکیب و تلفیق شدند و مقولات فرعی را شکل دادند. همچنین مقوله‌های فرعی نیز برهمین اساس دسته‌بندی و تلفیق شدند و مقولات اصلی شکل گرفتند. جدول ۶ فرایند استخراج و تلفیق مقوله‌ها را نشان می‌دهد.

جدول ۶ کدها، مقوله‌های اصلی و فرعی پیشایندها و پیامدهای کاهش اهمال کاری

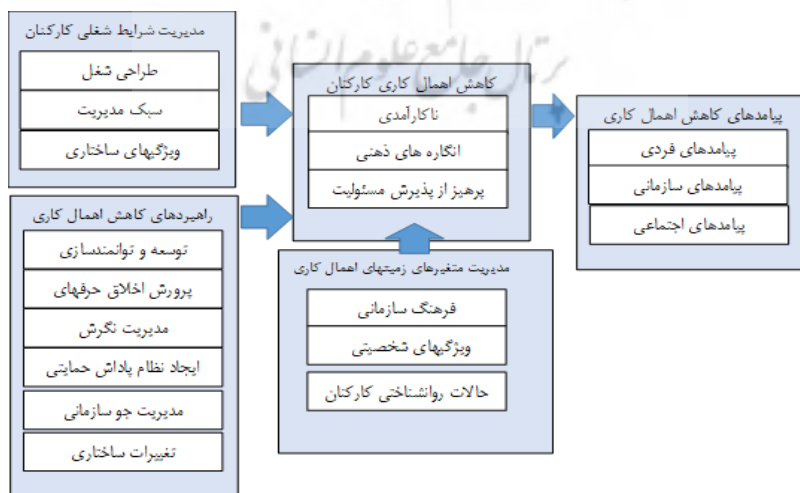
مقولات اصلی	مقولات فرعی	مفاهیم (کدها)
		وقت تلف کردن
		عدم تعهد به قول‌ها
		داشتن معیارهای غیرواقع‌گرایانه‌ای (خیلی بالا-غیرقابل دستیابی) برای انجام وظایف
		تاخیر در تصمیم‌گیری و انجام وظایف و از دست دادن فرصت‌های شغلی
		اولویت‌بندی نکردن کارها
		عدم توانایی در تنظیم وقت و فعالیت‌ها
		انداختن کار امروز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

مقولات اصلی	مقولات فرعی	مفاهیم (کدها)
اهمال کاری		از دست دادن فرصت‌های پیشرفت شغلی
		هدر دادن منابع
		بد قولی
		تاخیر در انجام کار
		حواس پرتی در زمان انجام کار
		تاخیر جهت حضور در جلسات
		شروع سخت جهت انجام کار
		نگرانی ذهنی در مورد وظایف محوله
		احساس غرق شدگی در کار
		احساس عدم تاثیرگذاری بر سازمان و عدم ضرورت تلاش زیاد
انگاره‌های ذهنی		استرس کارهای عقب افتاده
		خودبرتری‌بینی و تصور سو استفاده دیگران
		عدم باور به قابلیت‌های خود
		پرهیز از عواقب کار
		بیزاری از تعیین مهلت برای انجام کارها
پرهیز از پذیرش مسئولیت		عدم برنامه‌ریزی جهت وظایف شغلی.
		عدم اتمام کار جهت پرهیز از پذیرش کار جدید
طراحی شغل		کاهش ابهام نقش کارکنان
		مدیریت تعارض نقش‌های کارکنان
		کاهش سکون (فلات زدگی) شغلی
		تدوین استاندارد ارزیابی عملکرد شغلی
		مشخص نمودن استانداردهای کاری
مدیریت شرایط شغلی کارکنان		تامین نیازمندی‌ها و الزامات شغلی
		مدیریت استرس شغلی کارکنان
		اعتقاد مدیریت به مشارکت کارکنان
		توجه مدیران به تلاش‌های کارکنان
		تقویت توانایی کنترل و نظارت مدیران
سبک مدیریت		افزایش میزان اشراف مدیران به کم و کیف کار کارکنان
		تقویت نظام آموزش و توانمندسازی کارکنان
		رسمیت بالای
		حیطه نظارت محدود
		عدم تمرکز قدرت تصمیم‌گیری
ویژگی‌های ساختاری		انعطاف و چابکی سازمانی
		تقویت فرهنگ همکاری در سازمان
		غالب نمودن فرهنگ جمع‌گرایی در سازمان
		اعتمادسازی بین افراد

مقولات اصلی	مقولات فرعی	مفاهیم (کدها)	
	فرهنگ و ارزش‌های سازمانی	مدیریت سکوت در سازمان مدیریت فرهنگ تنبلی در سازمان	
		مدیریت حسادت در محیط کار	
مدیریت عوامل زمینه‌ساز اهمال کاری	ویژگی‌های شخصیتی کارکنان	تقویت روحیه وظیفه‌شناسی تقویت روحیه همکاری احساس ناکارآمدی بی‌انگیزگی فرسودگی شغلی	
	حالات روانشناختی	ادراک اهمال کاری همکاران ادراک تبعیض و بی‌عدالتی عزت نفس پایین ادراک طردشدگی در محیط کار بدبینی نسبت به سازمان	
	توسعه و توانمندسازی کارکنان	واگذاری اختیار تصمیم‌گیری به کارکنان	تقویت مهارت‌های ارتباط موثر آموزش هوش معنوی به کارکنان تقویت سطح تاب‌آوری کارکنان تقویت سرمایه روانشناختی کارکنان مشارکت دادن کارکنان در امور
		پرورش اخلاق حرفه‌ای	پرورش وقت‌شناسی پرورش صداقت و پرهیز از فعالیت‌های پنهانی تقویت فرهنگ همکاری در سازمان
		مدیریت نگرش و رفتار کارکنان	اصلاح نگرش‌های منفی و بدبینانه کارکنان تقویت انگیزه کارکنان حمایت از کارکنان تقویت تعهد کارکنان
		اصلاح نگرش‌های منفی و بدبینانه کارکنان	اصلاح نگرش‌های منفی و بدبینانه کارکنان
		ایجاد نظام پاداش حمایتی	استفاده از مشوق‌های مادی و معنوی ارائه گزینه‌های مختلف پاداش جهت کارکنان ارائه پاداش مبتنی بر عملکرد
		تغییر در جو سازمانی	تقویت جو انتقادپذیری در سازمان تقویت جو کار تیمی و تقویت آن در سازمان از بین بردن جو عدم اطمینان در سازمان توسعه جو سازمانی همکارانه ارائه بازخورد به کارکنان
	راهبردهای توسعه فردی		
	راهبردهای توسعه سازمانی		

مقولات اصلی	مقولات فرعی	مفاهیم (کدها)
	تغییرات ساختاری	بازطراحی مشاغل و متناسب‌سازی حجم کار کارکنان بهبود نظام ارزشیابی سازمان تقویت انعطاف و چابکی سازمانی
	پیامدهای فردی	کاهش سطح اضطراب و استرس شغلی کارکنان کاهش میزان سکوت سازمانی کاهش تمایل به ترک شغل کارکنان خیره افزایش رفتارهای فراتر از نقش کارکنان بهبود عملکرد سازمانی ارزش آفرینی سازمان
پیامدها	پیامدهای سازمانی	تقویت خلاقیت و نوآوری در سازمان تقویت انسجام سازمانی افزایش سلامت سازمانی تامین رضایت ذینفعان فراسازمانی
	پیامدهای اجتماعی	پاسخگویی به انتظارات ذینفعان فراسازمانی افزایش اعتماد عمومی نسبت به سازمان تامین اهداف ذینفعان فراسازمانی

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

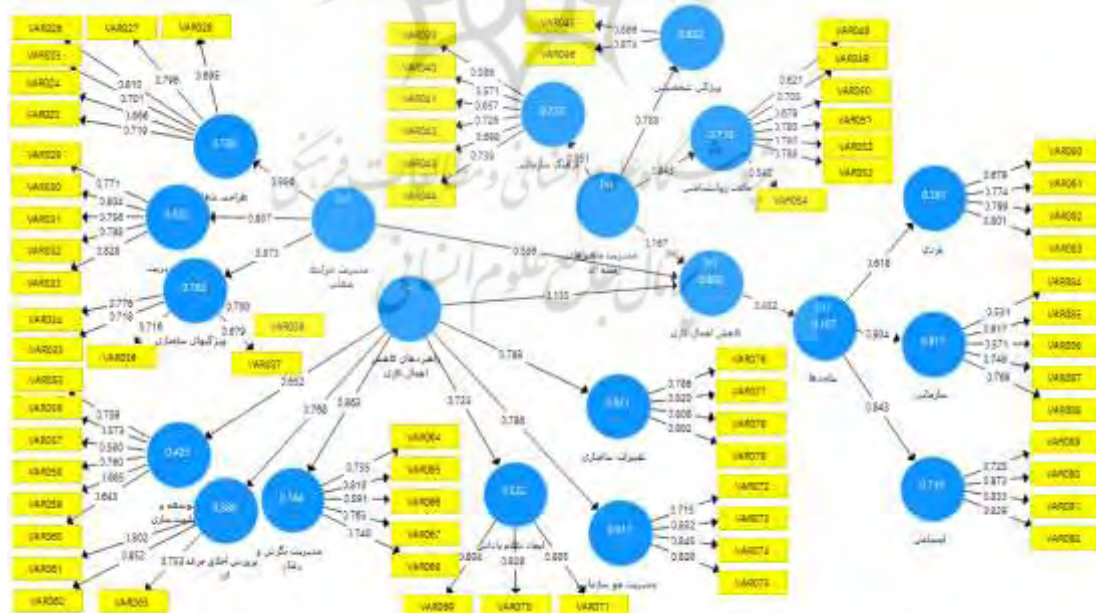


نمودار ۱ شبکه مضامین پیشایندها و پیامدهای کاهش اهمال کاری کارکنان

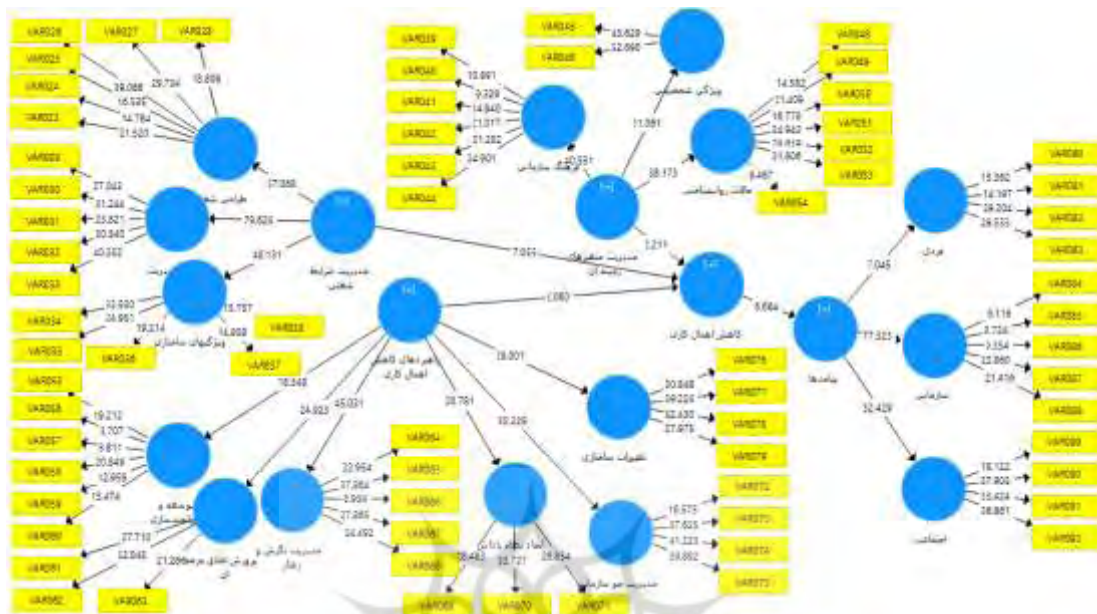
شرح مدل پیشایندها و پیامدهای کاهش اهمال کاری کارکنان به صورت روایت گونه و بر مبنای تحلیل مضمون بدین صورت است: کاهش اهمال کاری کارکنان شامل کاهش ناکارآمدی، انگاره های ذهنی و پرهیز از پذیرش مسئولیت است که تحت تأثیر مدیریت شرایط شغلی شامل طراحی شغل، سبک مدیریت و ویژگی های ساختاری و راهبردهای کاهش اهمال کاری شامل توسعه و توانمندسازی، پرورش اخلاق حرفه ای، مدیریت نگرش ها، ایجاد نظام پاداش حمایتی، مدیریت جو سازمانی و تغییرات ساختاری ظهور و بروز پیدا می کند و منجر به پیامدهای فردی، سازمانی و اجتماعی می گردد.

مرحله کمی:

تحلیل توصیفی نمونه آماری نشان داد که ۳۴.۲ درصد اعضای نمونه زن و ۶۵.۸ درصد نیز مرد بودند. مدرک تحصیلی ۱۵.۵ درصد از اعضای نمونه کارشناسی، ۷۲.۴ درصد کارشناسی ارشد و ۱۲.۱ درصد نیز دکتری بود و سابقه کاری ۲۵.۴ درصد از پاسخ دهندگان بین ۱ تا ۵ سال، ۴۶.۱ درصد بین ۶ تا ۱۰ سال و ۲۸.۶ درصد نیز بیش از ۱۰ سال بود. تحلیل استنباطی داده های کمی پژوهش در راستای پاسخ به سؤال دوم پژوهش (میزان اعتبار مدل پیشایندها و پیامدهای کاهش اهمال کاری کارکنان چگونه است؟) از طریق مدل سازی معادلات ساختاری به کمک نرم افزار Smart PLS نسخه ۳ به دست آمد که خروجی آن در نمودارهای ۲ و ۳ نشان داده شده است.



نمودار ۲ خروجی نرم افزار در حالت تخمین استاندارد



نمودار ۳ خروجی نرم افزار در حالت ضرایب معناداری

بررسی خروجی نرم افزار در حالت تخمین استاندارد و ضرایب معنی‌داری نشان داد که پیشایندهای مدیریت شرایط شغلی با ضریب استاندارد ۰/۵۳۶ و عدد معناداری ۷/۰۵۵، راهبردهای کاهش اهمال کاری با ضریب استاندارد ۰/۱۳۵ و عدد معنادار ۲/۰۶۰، مدیریت متغیرهای زمینه با ضریب استاندارد ۰/۱۶۷ و عدد معناداری ۲/۲۱۱ و پیامدهای کاهش اهمال کاری با ضریب استاندارد ۰/۴۳۳ و عدد معناداری ۶/۶۶۴ تأیید شدند و این ضرایب نشان می‌دهد که مقوله‌های شناسایی شده همبستگی بالایی با کاهش اهمال کاری کارکنان دارند و به خوبی توانسته‌اند آن را تبیین نمایند. همچنین تمامی ضرایب بدست آمده معنا دارند. زیرا مقدار آنها از عدد ۱/۹۶ بزرگتر و از عدد ۱-۱/۹۶ کوچکتر است. براساس نتایج این تحلیل، همه شاخص‌های به دست آمده نیز، تأیید شدند. در جدول ۷ شاخص‌ها و مقادیر مربوط به پیشایندها و پیامدهای مدل کاهش اهمال کاری کارکنان نشان داده شده است. بررسی ضریب آلفای کرونباخ جهت سنجش پایایی و ارزیابی پایداری درونی (سازگاری درونی) نشان داد که مقادیر آلفای کرونباخ برای تمامی متغیرها از مقدار ۰/۷ بیشتر بوده که بیانگر پایایی پرسشنامه است.

جدول ۷ شاخص‌ها و مقادیر پیشایندها و پیامدهای کاهش اهمال کاری

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

بررسی شاخص پایایی ترکیبی مدل اندازه‌گیری نشان داد مقادیر هر سازه بالای ۰/۷ می‌باشد که نشان از پایداری درونی مناسب برای مدل اندازه‌گیری دارد. همچنین بررسی معیار پایایی اشتراکی نیز نشان داد که مقادیر به دست آمده برای هر سازه بیشتر از ۰/۵ بود که نشان دهنده قابلیت تعمیم‌پذیری مدل در یک نمونه دیگر از همان جامعه است. معیار ضریب تعیین (R^2) متغیرهای مکنون درون‌زای مدل محاسبه شد و نتایج با سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضریب تعیین ضعیف، متوسط و قوی مقایسه شد با توجه به جدول ۸، متوسط مقادیر ضریب تعیین متغیرها برابر با ۰/۳۹ بود که بزرگتر از مقدار ۰/۳۳ بوده و موید برازش مناسب مدل است.

جدول ۸ میزان پایایی اشتراکی و ضریب تعیین متغیرها

متغیر	پایایی اشتراکی	ضریب تعیین
مدیریت شرایط شغلی	۰/۵۳	-
مدیریت شرایط زمينه‌ای	۰/۵۴	-
کاهش اهمال کاری	۰/۵۵	۰/۶۰
راهبردها	۰/۵۱	-
پیامدها	۰/۵۵	۰/۱۸
میانگین	۰/۵۴	۰/۳۹
GOF	۰/۴۶	$\sqrt{AveR2 \times (Ave\ of\ communalities)}$

برازش کلی مدل نیز از طریق معیار GOF بررسی شد. این معیار طبق فرمول زیر محاسبه می‌گردد:

$$\sqrt{AveR2 \times (Ave\ of\ communalities)} \quad \text{فرمول (۱)}$$

میانگین 'Communalities' نشانه میانگین مقادیر اشتراکی هر سازه بوده و Ave R2 سازه‌های درون‌زای مدل است. با توجه به مقادیر جدول ۸ و سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۵ به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای GOF و حصول عدد ۰/۴۶، نشان از برازش بسیار مناسب نتایج تحقیق است.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش، شناسایی و ارائه مدل پیشایندها و پیامدهای کاهش اهمال کاری کارکنان در شرکت ملی اکتشاف و تولید نفت خزر بود. مساله پژوهش‌گر بروز برخی از مظاهر اهمال کاری کارکنان در شرکت ملی تولید و اکتشاف نفت خزر و بروز پیامدهای منفی آن همچون ناراضایتی ذینفعان شرکت و کم توجهی پژوهش‌گران عرصه سازمان و مدیریت به این حوزه مطالعاتی بود. در پاسخ به سوال‌های پژوهش با توجه به نتایج بررسی مبانی نظری و تحلیل مصاحبه‌ها، ابعاد و مولفه‌های پیشایندها و پیامدهای کاهش اهمال کاری به شرح زیر تعیین شد: در مجموع ۱۸ مقوله برای پیشایندها و پیامدهای کاهش اهمال کاری کارکنان تعیین شد. اولین بعد شامل کاهش اهمال کاری کارکنان شامل سه

مولفه کاهش ناکارآمدی، بهبود انگاره‌های ذهنی و پرهیز از پذیرش مسئولیت می‌باشد. دومین بعد شامل مدیریت شرایط شغلی اهمال‌کاری کارکنان مشتمل بر سه مولفه طراحی شغل، سبک مدیریت و ویژگی‌های ساختاری می‌باشد. سومین بعد شامل مدیریت عوامل زمینه‌ساز اهمال‌کاری کارکنان است که شامل سه مولفه مدیریت فرهنگ و ارزش‌های سازمانی، ویژگی‌های شخصیتی کارکنان و حالات روان‌شناختی کارکنان است. بعد راهبردهای کاهش اهمال‌کاری کارکنان شامل شش مولفه توسعه و توانمندسازی کارکنان، پرورش اخلاق حرفه‌ای کارکنان، مدیریت نگرش و رفتار کارکنان، ایجاد نظام پاداش حمایتی، مدیریت جو سازمانی و تغییرات ساختاری، جزو چهارمین بعد مدل بوده و در نهایت بعد پنجم مدل پیامدهای کاهش اهمال‌کاری کارکنان است که شامل سه مولفه پیامدهای فردی، سازمانی و اجتماعی می‌باشد.

براساس نتایج تحقیق و شاخص‌های احصا شده برای هر کدام از مولفه‌ها، در راستای کاهش اهمال‌کاری از طریق مدیریت شرایط شغلی، کاهش ابهام نقش کارکنان، مدیریت تعارض نقش‌های کارکنان، کاهش سکون (فلات‌زدگی) شغلی، تدوین استاندارد ارزیابی عملکرد شغلی، مشخص نمودن استانداردهای کاری، تامین نیازمندی‌ها و الزامات شغلی، سبک مدیریت و ویژگی‌های ساختاری ضروری می‌باشد. همچنین مدیریت استرس شغلی کارکنان، اعتقاد مدیریت به مشارکت کارکنان، توجه مدیران به تلاش‌های کارکنان، تقویت توانایی کنترل و نظارت مدیران، افزایش میزان اشراف مدیران به کم و کیف کار کارکنان از طریق سبک مدیریت ضرورت دارد. علاوه بر این، کاهش اهمال‌کاری کارکنان از طریق مدیریت ویژگی‌های ساختاری از طریق تقویت نظام آموزش و توانمندسازی کارکنان، افزایش میزان رسمیت، محدود نمودن حیطه نظارت، عدم تمرکز قدرت تصمیم‌گیری و تقویت انعطاف و چابکی سازمانی باید مورد توجه قرار گیرد.

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

طبق نتایج مطالعه قنبری و معجونی (۱۴۰۰) بین عدالت سازمانی و اهمال‌کاری کارکنان رابطه مستقیم، منفی و معنادار وجود دارد. همچنین سبک رهبری مخرب بر اهمال‌کاری کارکنان تاثیر دارد. نتایج مطالعه سواری و همکاران (۱۳۹۹)، آذربادکان و همکاران (۱۳۹۷)، باقری شیخان‌گفشه و شباهنگ (۱۳۹۷) و سپهریان آذر (۱۳۹۰) موید ارتباط استرس افسردگی با اهمال‌کاری می‌باشد. طبق نتایج مطالعه رئوف و همکاران (۱۳۹۸) نیز بین کمال‌گرایی منفی و اهمال‌کاری تحصیلی رابطه‌ای غیر مستقیم و معناداری وجود دارد و همچنین رابطه‌ای مستقیم خودکارآمدی تحصیلی با عزت نفس و خودناتوان‌سازی تحصیلی و اهمال‌کاری تحصیلی نیز معنادار است. براساس یافته‌های مطالعه برزگر برفروبی و عارف‌منش (۱۳۹۸) بین صفات شخصیتی و اهمال‌کاری تحصیلی ارتباط معناداری وجود دارد و تغییرات متغیر اهمال‌کاری

تحصیلی توسط عوامل شخصیتی قابل تبیین است. طبق نتایج تحقیق تمدنی و همکاران (۱۳۹۸) بین خودکار آمدی عمومی و اهمال کاری تحصیلی و پیشرفت تحصیلی رابطه منفی معنادار وجود دارد. جعفری و سیدخراسانی (۱۳۹۷) نشان داد که بین هوش هیجانی و سرمایه روان‌شناختی و اهمال کاری رابطه معنی‌دار وجود دارد. طبق نتایج تحقیق دانایی فرد و همکاران (۱۳۹۵) بی‌کفایتی مدیران بی‌تعهدی کارکنان، چندشغله‌بودن کارکنان، نظارت ضعیف، جبران بی‌عدالتی‌ها، روابط شخصی با مدیران و حقوق و مزایای ناکافی از مهمترین عوامل اثرگذار بر اهمال کاری کارکنان می‌باشند. همچنین نتیجه مطالعه رضایی و همکاران (۱۳۹۵) و جهانگیری (۱۳۹۵) و یازچیپولوت (۲۰۱۵)، تاکاکس (۲۰۱۰)، ونارده (۲۰۰۳) نشان داد که عوامل فردی همچون شخصیت و عوامل سازمانی همچون سبک‌های مدیریت می‌تواند اهمال کاری شغلی مدیران را پیش‌بینی کند که با یافته‌های این تحقیق همسویی دارد. براساس نتایج مطالعه دردارا و المخالد (۲۰۲۰) سن، جنسیت، افسردگی، استرس، اضطراب و بهزیستی پیش‌بینی‌کننده اهمال کاری هستند که با عوامل فردی شناسایی شده در این مطالعه همسویی دارد. هن (۲۰۱۸) در مطالعه خود دریافت که ابهام نقش حرفه‌ای با عوامل احساسی و عوامل موقعیتی بر اهمال کاری کارکنان تاثیر دارد. نتایج مطالعه گونسو و همکاران (۲۰۱۸) نشان داد که سبک رهبری تحول‌آفرین، سبک رهبری سرپرست، و رفتارهای شهروندی سازمانی بر اهمال کاری کارکنان در محیط کار تأثیر دارند. مبتنی بر نتایج تحقیق متین و همکاران (۲۰۱۸) عواملی همچون خستگی، جدایی روانی، استرس ناشی از شغل و درآمد کم، مکث طولانی یا انجام بازی‌های رایانه‌ای در ساعات کار، کمبود احساسات مثبت در محل کار، کسالت شغلی، که حالت کم تحرک در کار، تحریک شناختی جسمی، درگیر شدن در پیام‌های فوری یا استراحت‌های طولانی مدت، وظیفه‌شناسی با عملکرد تحصیلی با اهمال کاری کارکنان ارتباط دارد. بنا بر عقیده لازاروس و فولکمن (۱۹۸۴) میان استرس و اهمال کاری رابطه وجود دارد که با عوامل شغلی شناسایی شده در این مطالعه همسویی دارد.

نظریه‌های رفتاری، اهمال کاری را یک مشکل رفتاری در نظر می‌گیرند و آن را برحسب نظریه تقویت، نتیجه اثر تقویتی سریع‌تر و بیشتری که به تأخیر انداختن فعالیت‌ها دارد و فقدان مشوق برای تشویق و مشارکت در کسب اهداف و انجام وظایف‌شان تبیین می‌کنند به عنوان مثال طبق دیدگاه فروید (۱۹۵۳)، رفتارهای اجتنابی را می‌توان با توجه به نقش اضطراب که عاملی فردی است تشریح کرد چرا که طبق دیدگاه وی انسان با تأخیر در انجام امور، سعی دارد تا از خود در برابر خطرات احتمالی محافظت نماید. براساس دیدگاه بورکا و یوئن (۱۹۸۳) افراد دارای عزت‌نفس شکننده از اهمال کاری به‌عنوان یک ابزار حفاظتی استفاده می‌کنند. طبق دیدگاه سولومون و روتبلوم (۱۹۸۴) افراد مبتلا به اضطراب شدید، به اهمال کاری می‌پردازند تا از اضطراب مرتبط با آن اجتناب کنند. آیس و کناس هم به‌عنوان نظریه‌پردازان شناختی رفتاری در سال ۱۹۷۷ روی اثر ترس‌های غیرمنطقی و انتقاد از خود در اهمال کاری تأکید کردند. طبق استدلال آن‌ها، اهمال‌کاران به خاطر عدم اطمینان به توانایی خودشان در تکمیل یک تکلیف به اهمال کاری می‌پردازند. براساس نتایج مطالعات فراری (۲۰۰۸) و کامدن (۲۰۱۳) دیدگاه‌های خوش‌بینانه براین باورند که خصوصیات چگونگی رفتار، شناخت و

انگیزش عامل اصلی بروز اهمال کاری هستند در حالی که دیدگاه‌های بدبینانه اهمال کاری را نوعی عادت یا اختلال شخصیت می‌دانند بنابراین مدیریت علل فردی و سازمانی اهمال کاری با نظریات موجود نیز همخوانی دارد.

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

در راستای مدیریت متغیرهای زمینه‌ای اهمال کاری، مدیریت فرهنگ سازمانی، توجه به ویژگی‌های شخصیتی و حالات روان‌شناختی کارکنان ضرورت دارد. تقویت فرهنگ همکاری در سازمان، غالب نمودن فرهنگ جمع‌گرایی، اعتمادسازی بین افراد، مدیریت نمودن سکوت در سازمان، مدیریت فرهنگ تنبلی در سازمان و مدیریت حسادت در جهت مدیریت فرهنگ سازمانی ضروری است. همچنین تقویت روحیه وظیفه‌شناسی و تقویت روحیه همکاری، ایجاد احساس کارآمدی، ایجاد انگیزه، مدیریت فرسودگی شغلی، کاهش ادراک اهمال کاری همکاران، مدیریت ادراک تبعیض و بی‌عدالتی، تقویت عزت نفس کارکنان، ایجاد ادراک عدم طردشدگی در محیط کار و خوش‌بینی نسبت به سازمان در جهت مدیریت ویژگی‌های شخصیتی و حالات روان‌شناختی کارکنان و کاهش اهمال کاری از آن طریق اجتناب‌ناپذیر است.

عوامل زمینه‌ای به عنوان عوامل بسترساز کنش‌ها و تعاملات سازمانی، شامل مجموعه عواملی است که به صورت غیرمستقیم بر اهمال کاری کارکنان تاثیر می‌گذارد. بررسی پیشینه پژوهش نشان داد که پژوهش‌گران زیادی همچون ماکسوبر و تالکوت پارسونز، جان گالبرایت، ابراهیمی حسنی نیکی (۱۳۷۷) میرسپاسی (۱۳۶۱) و دانایی فرد و همکاران (۱۳۹۵) به تاثیر فرهنگ جامعه و سازمان بر کم کاری کارکنان اشاره کرده‌اند. فرهنگ جامعه بر فرهنگ سازمانی و فرهنگ سازمانی بر تمام جنبه‌های سازمان تاثیر می‌گذارد و در هر سازمان پدیده‌ای به دور از تاثیر فرهنگ نیست. متأسفانه در کشور ما فرهنگ از زیر کار در رفتن و پذیرفتن مسئولیت‌های آسان به فرهنگ کار، مسئولیت‌پذیری و وجدان کاری غالب شده است. نتیجه مطالعه عسکری تبار و عسکری تبار (۱۳۹۹) نشان داد که اخلاق حرفه‌ای و حمایت اجتماعی، واریانس اهمال کاری شغلی پرستاران را تبیین می‌کنند که با نتایج این تحقیق همسویی دارد. نتیجه مطالعه نظری زاده و همکاران (۱۳۹۷) نشان داد که موثرترین عامل پیش‌بینی کننده اهمال کاری سازمانی پویایی گروهی است. طبق نتایج مطالعه سلیمانی و همکاران (۱۳۹۶) استفاده بیش از اندازه از اینترنت بدون فرهنگ‌سازی یکی از علل اهمال کاری و انواع آن (اهمال کاری عمدی، اهمال کاری ناشی از خستگی جسمانی روانی، اهمال کاری ناشی از بی برنامه‌گی) می‌باشد.

براساس نتایج تحقیق دانایی فرد و همکاران (۱۳۹۵) فرهنگ زیرکار در روی حاکم بر جامعه یکی از مهمترین عوامل تاثیر- گذار بر اهمال کاری کارکنان می‌باشد. رومنجان و اسدی یونسی (۱۳۹۴) نیز علل اهمال کاری افراد را در چهار حیطه روانی و شخصیتی، محیطی، شناختی و فراشناختی دسته‌بندی نموده‌اند که با نتایج این تحقیق همسویی دارد. براین اساس

کاهش اهمال کاری کارکنان از طریق مدیریت متغیرهای زمینه‌ای ضروری است. چرا که سازمان‌ها به عنوان یک سیستم باز در یک بده بستان دائمی با محیط (فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی، تکنولوژیک، زیست محیطی، قانونی و...) خود فعالیت دارند. هم محیط بر سازمان اثرگذار است و هم سازمان می‌تواند بر محیط اثرگذار باشد چرا که طبق نظریه نهادگرایی جدید پاول و دیماجیو هنجارها و ارزش‌های محیطی در کنار الزامات قانونی و تقلیدی می‌تواند بر اهمال کاری کارکنان تاثیرگذار باشد؛ از این رو کاهش اهمال کاری کارکنان، بدون توجه به متغیرهای زمینه‌ای محقق نخواهد شد.

توسعه و توانمندسازی کارکنان از واگذاری اختیار تصمیم‌گیری به آنان، تقویت مهارت‌های ارتباط موثر، هوش معنوی کارکنان، تقویت سطح تاب‌آوری کارکنان، توسعه سرمایه روانشناختی کارکنان و مشارکت دادن کارکنان در امور به عنوان یکی از مهمترین راهبردهای کاهش اهمال کاری کارکنان می‌باشد. مضاف بر آن پرورش وقت‌شناسی، صداقت و پرهیز از فعالیت‌های پنهانی و تقویت فرهنگ همکاری در جهت پرورش اخلاق حرفه‌ای کارکنان ضروری است. راهبرد بعدی کاهش اهمال کاری کارکنان مدیریت نگرش و رفتار کارکنان از طریق اصلاح نگرش‌های منفی و بدبینانه آنان، تقویت انگیزه کارکنان، حمایت از کارکنان، تقویت تعهد سازمانی کارکنان، اصلاح نگرش‌های منفی و بدبینانه کارکنان می‌باشد. همچنین استفاده از مشوق‌های مادی و معنوی، ارائه گزینه‌های مختلف پاداش جهت کارکنان و ارائه پاداش مبتنی بر عملکرد نیز در جهت توسعه ایجاد نظام پاداش حمایتی از دیگر راهبردهای موثر در این زمینه می‌باشد. انجام تغییرات ساختاری از طریق ارائه بازخورد به کارکنان، بازطراحی مشاغل و متناسب‌سازی حجم کار کارکنان، بهبود نظام ارزشیابی سازمان و تقویت انعطاف و چابکی سازمانی نیز از دیگر راهبردهای موثر در این زمینه می‌باشد. این نتایج تا حدودی با نتایج مطالعه بهاروند احمدی و سراج خرمی (۱۳۹۸) و جلالی و پورشریفی (۱۳۹۶) همخوانی دارد. نتایج مطالعه آنان نشان داد که مصاحبه انگیزشی موجب کاهش اهمال کاری تحصیلی و افزایش انگیزه تحصیلی دانش‌آموزان می‌گردد. طبق نتایج مطالعه زنتال (۲۰۲۰) اهمال کاری با تقویت مشروط ارتباط معنی‌داری دارد که با راهبرد توانمندسازی این تحقیق همخوانی دارد. نتیجه مطالعه علمی‌منش (۱۳۹۷) اصفا و همکاران (۱۳۹۶)، آخوندی (۱۳۹۶)، صالحی (۱۳۹۶) و اظهاری و همکاران (۱۳۹۶) نشان داد که تقویت سرمایه روانشناختی بر کاهش اهمال کاری مؤثر است. همچنین اصفا و همکاران (۱۳۹۶) در مطالعه خود نشان دادند که اثر مستقیم بهزیستی روان‌شناختی بر اهمال کاری معنادار است. طبق نتایج تحقیق خرمایی و آزادیده بیدی (۱۳۹۶) سازه دینی- اخلاقی صبر بر اهمال کاری دانشجویان است. براساس نتایج مطالعه زارع و همکاران (۱۳۹۴) آموزش شناختی ارتقا امید بر کاهش اهمال کاری کارکنان موثر است بر این اساس راهبردهای بهبود اهمال کاری کارکنان با تحقیقات پیشین همخوانی دارد.

براساس نتایج تحقیق، رخداد پیامدهای فردی، سازمانی و اجتماعی نتیجه کنش‌ها و تعاملات ایجاد شده و کاهش اهمال کاری کارکنان می‌باشد که کاهش سطح اضطراب و استرس شغلی، سکوت سازمانی، میزان تمایل به ترک شغل کارکنان خبره و افزایش رفتارهای فراتر از نقش کارکنان می‌باشد که در سطح فردی بروز می‌نماید. علاوه بر این بهبود

عملکرد سازمانی، ارزش آفرینی برای سازمان، تقویت خلاقیت و نوآوری سازمانی و تقویت انسجام و سلامت سازمانی جزو پیامدهای سازمانی است که در نهایت به تامین اهداف ذینفعان فراسازمانی و پاسخگویی به انتظارات آنان و افزایش اعتماد عمومی نسبت به سازمان می‌گردد. مطالعه انجام شده توسط رضایی و همکاران (۱۳۹۵) نشان داد که اهمال کاری کارکنان می‌تواند تأثیرات منفی را هم بر کارکنان و هم بر بازدهی سازمان بر جای بگذارد و می‌توان از آن به عنوان یکی از بزرگترین موانع کارایی نیروی انسانی، در کاهش عملکرد، بهره‌وری و سلامت کارکنان و سازمان نام برد. طبق نتایج مطالعه هوور (۲۰۰۵) اهمال کاری دارای تبعات منفی بسیاری از جمله، از دست دادن زمان، افزایش استرس، کاهش سلامت فرد، کاهش یادگیری در درازمدت و کاهش اعتماد به نفس می‌شود (زرع و همکاران، ۱۳۹۴). نتایج تحقیقات اوزر و ساکز (۲۰۱۱) نشان می‌دهند که اهمال کاری تأثیر منفی روی سلامتی و بهداشت و رضایت از زندگی اقشار مختلف دارد (ذراتی و خیر، ۱۳۹۳). طبق نتایج مطالعه ون‌ارده (۲۰۰۳) و تیس و فراری (۲۰۰۰) اهمال کاری کارکنان تأثیر منفی بر نتایج عملکرد فردی و سازمانی دارد. طبق نتایج مطالعه قنبری و معجونی (۱۴۰۰) اهمال کاری معلمان رابطه مستقیم، مثبت و معنادار با فرسودگی شغلی آنان دارد. مطالعه صفاری نیا و امیرخانی رازلیق (۱۳۹۵) نشان داد که اهمال کاری سازمانی با فرسودگی شغلی در کارکنان ارتباط دارد. طبق نتایج تحقیق چی‌او و همکاران (۲۰۲۰) اهمال کاری کارکنان منجر به پدیده‌ی طفره رفتن اجتماعی بالاتری می‌گردد که با پیامدهای فردی شناسایی شده در این مطالعه همسویی دارد. نتایج مطالعه داوتوو (۲۰۲۰) نشان داد که بین میزان اهمال کاری و عملکرد رابطه منفی وجود داشت که با پیامدهای فردی اهمال کاری شناخته شده در این مطالعه همسویی دارد.

پیشنهادها

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

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

از آنجایی که مدیریت شرایط شغلی و سازمانی، به عنوان یکی از اجزای مهم پیشایندها و پیامدهای کاهش اهمال کاری کارکنان می‌باشد، لذا پیشنهاد می‌گردد از طریق اقداماتی همچون بازطراحی مشاغل، همچنین آموزش مدیران نسبت به مدیریت استرس شغلی، جلب مشارکت کارکنان، توجه به تلاش‌های کارکنان و تقویت توانایی کنترل و

نظارت مدیران و افزایش میزان انعطاف‌سازمانی و چابکی سازمانی از طریق حذف فرایندهای زاید و دست و پاگیر، زمینه‌های کاهش اهمال‌کاری کارکنان فراهم شود.

از آنجا که مدیریت عوامل زمینه‌ای اهمال‌کاری کارکنان، در کاهش آن تاثیرگذار است، پیشنهاد می‌شود از طریق مکانیزم‌های فرهنگ‌سازی، آموزش و توانمندسازی کارکنان، به کارگیری افراد تاثیرگذار و گروه‌های مرجع در سازمان و الگوسازی افراد شاخص، نسبت به تقویت فرهنگ سازمانی همسو و کارکردی همچون حاکمیت فرهنگ همکاری در سازمان، صداقت و شفافیت و اعتماد بین افراد اقدام گردد.

شاخص‌های اهمال‌کاری احصا شده در این تحقیق به صورت مستمر مورد ارزیابی و پایش قرار گیرد و از طریق به کارگیری آنها در کانون‌های ارزیابی و سنجش عملکرد و شناسایی کارکنان ساعی و پرتلاش نسبت به ایجاد بانک اطلاعات کارکنان شایسته اقدام شود. وجود چنین سیستمی سبب می‌گردد حسب مورد و نیاز، از طریق مراجعه به بانک اطلاعاتی موجود و بررسی پروفایل هر فرد، تصمیم‌گیری مناسب در خصوص ارتقا، انتصاب، اعطای پاداش و مزایا و... اتخاذ نمود.

منابع

- برزگر فریوی، کاظم، عارف منش، مروارید. (۱۳۹۸). نقش ابعاد چشم انداز زمان و عوامل شخصیتی در اهمال‌کاری دانشجویان دانشگاه یزد. پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی، ۱۷ (پیاپی ۲۵)، ۵۹-۶۸.
- حاجی حسنی، مهرداد و محمدی، عاطفه. (۱۳۹۷). سرسختی روان شناختی و اهمال‌کاری شغلی، ششمین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم تربیتی، روانشناسی و مشاوره ایران، تهران.
- خاکپور، عباس، قلی پور، میترا. (۱۳۹۶). نقش اهمال‌کاری شغلی در عدالت سازمانی ادراک شده (مطالعه موردی کارکنان دانشگاه پیام نور همدان). جامعه‌شناسی کاربردی (مجله پژوهشی علوم انسانی دانشگاه اصفهان)، ۲۸ (پیاپی ۶۸)، ۱۱۳-۱۲۲.
- خاکپور برازجانی، ساحل و حشمتی جدا، آرزو، (۱۳۹۵) بررسی اثر تعاملی استرس، سلامت روان، اضطراب و افسردگی با اهمال‌کاری تحصیلی. همایش بین‌المللی استرس و بیماریهای روانی. تهران، دانشگاه علامه طباطبائی، ۷۵ و ۷۷ اردیبهشت.
- خدابخش‌زاده، سعید، و امیرزاده مرادآبادی، سمیرا، و خدابخش‌زاده، صادق، و بنی‌اسدی، محمد (۱۳۹۴). بررسی عوامل موثر بر بهره‌وری منابع انسانی، موانع و راهکارها (مطالعه موردی: حوزه معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی بم). توسعه‌ی آموزش جندی شاپور، ۶ (۴)، ۳۲۳-۳۳۱.
- خدابخشی، مهدی، و سپهوندی، محمدعلی، شیخ‌الاسلامی، علی، حبیبی، الهام (۱۳۹۴). پیش‌بینی اهمال‌کاری سازمانی و رضایت از زندگی بر اساس فرسودگی شغلی و سابقه خدمت. مجله طب نظامی، ۱۷ (۴)، ۲۰۷-۲۱۳.
- رئوف، کوثر؛ خادمی، ملوک، و نقش، زهرا. (۱۳۹۸). رابطه‌ی کمال‌گرایی با اهمال‌کاری: نقش واسطه‌ای متغیرهای خودکارآمدی تحصیلی، عزت‌نفس و خودناتوان‌سازی تحصیلی. اندیشه‌های نوین تربیتی، ۱۵ (۱)، ۲۰۷-۲۳۵.
- رومنجان، محمد ابراهیم؛ اسدی یونسی، محمدرضا (۱۳۹۴). علل یابی اهمال‌کاری، سومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی. تهران، ۴۵۳۰۷۵/ <https://civilica.com/doc/>
- قنبری معجونی، حسین. (۱۴۰۰). نقش رهبری مخرب در فرسودگی شغلی با میانجی‌گری عدالت سازمانی و اهمال‌کاری.

پژوهش های راهبردی مسائل اجتماعی ایران، ۱۰(۳)، ۶۹-۹۸.

- عسکری تبار، طیبه سادات و عسکری تبار، مرضیه سادات، ۱۳۹۹، بررسی ارتباط بین اهمال کاری شغلی پرستاران با اخلاق حرفه ای و حمایت اجتماعی، هشتمین همایش علمی پژوهشی علوم تربیتی و روانشناسی، آسیب های اجتماعی و فرهنگی ایران، تهران، <https://civilica.com/doc/1031025>

- نظری زاده، امیرعباس؛ موعلی، علیرضا و عباسی، نرگس. (۱۳۹۷). طراحی مدل اهمال کاری سازمانی در سازمانهای دولتی ایران (مورد مطالعه: شرکت فرودگاهها و ناوبری هوایی ایران). فصلنامه علمی مدیریت سازمانهای دولتی، ۶(شماره ۳ (پیاپی ۲۳))، ۱۱-۳۰.

- وهاب زاده مقدم، فاطمه سادات؛ خائف الهی، احمدعلی؛ دلخواه، جلیل (۱۴۰۰). کاهش اهمال کاری کارکنان با گونه شناسی مزاج، مطالعات منابع انسانی، ۱۱ (۱)، ۱۲۷-۱۵۰.

- Asio, J. M. R., & Riego de Dios, E. (2021). Demographic Profiles and Procrastination of Employees: Relationships and Determinants
- Biswakarma, G. (2016). Organizational Career Growth and Employees' Turnover Intentions: An empirical evidence from Nepalese Private Commercial Banks. *Human Resource Management*, 3(2), 10-26.
- Chiu, S.-I., Chen, T.-Y., Chang, T.-L., & Chen, C. J. I. J. o. P. R. (2020). Procrastination, dependence and social loafing: comparison in High/low task visibility between active/passive procrastinators. *International Journal Psychiatry Research*, 3(2), 1-11. doi: 10.33425/2641-4317.1058
- Dhurup, M., Surujlal, J., & Kabongo, D. M. (2016). Finding Synergic Relationships in Teamwork, Organizational Commitment and Job Satisfaction: A Case Study of a Construction Organization in a Developing Country. *Procedia Economics and Finance*, 35, 485-492.
- Diaz-Morales JF, Cohen JR, Ferrari JR. An integrated view of personality styles related to avoidant procrastination. *Personality and Individual Differences*. 2008; 45:554-558.
- Durakiewicz, T. (2016). A universal law of procrastination. In *Physics Today*, 69 (2), 11-12. DOI: 10.1063/PT.3.3064.
- Fatima, A., Iqbal, M. Z., & Imran, R. (2013). Organizational Commitment and Counterproductive Work Behavior: Role of Employee Empowerment. In *Proceedings of the Sixth International Conference on Management Science and Engineering Management* (pp. 665-679). Springer London.
- Flett, A. L., Haghbin, M., & Pychyl, T. A. (2016). Procrastination and Depression from a Cognitive Perspective: An Exploration of the Associations Among Procrastinatory Automatic Thoughts, umination,
- Göncü Köse, A., & Metin, U. B. (2018). Linking leadership style and workplace procrastination: The role of organizational citizenship behavior and turnover intention. *Journal of prevention & intervention in the community*, 46(3), 245-262.
- Gupta, R., Hershey, D., A. Gaur, J. (2012). Time Perspective and Procrastination in the Workplace: An Empirical Investigation. *Current psychology* (New Brunswick, N.J.) (CURR PSYCHOL), 31(2), 195-211. doi: <https://doi.org/10.1007/s12144-012-9136-3>.

- Hanaysha, J. (2016). Examining the Effects of Employee Empowerment, Teamwork, and Employee Training on Organizational Commitment. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 229, 298-306.
- Hen, M., Goroshit, M., & Viengarten, S. (2021). How decisional and general procrastination relate to procrastination at work: An investigation of office and non-office workers. *Personality and Individual Differences*, 172, 110581.
- Hen, M. (2018). Causes for procrastination in a unique educational workplace. *Journal of prevention & intervention in the community*, 46(3), 215-227.
- Klingsieck, K. B. (2013). Procrastination in different life-domains: Is procrastination domain specific? *Current Psychology*, 32, 175–185. <https://doi:10.1007/s12144-013-9171-8>.
- Kose, A.G., Metin, U. B. (2018). Linking leadership style and workplace procrastination: The role of organizational citizenship behavior and turnover intention. *Journal of Prevention & Intervention in the Community*. 46(3), 245–262. [https://doi:org/10.1080/10852352.2018.1470369](https://doi.org/10.1080/10852352.2018.1470369).
- Pychyl, T. A., & Flett, G. L. (2012). Procrastination and self-regulatory failure: An introduction to the special issue. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 30, 203-212.
- Ranto, D. W. P., Tjahjono, H. K., Muafi, M., & Prajogo, W. (2022). The Influence of Organizational Justice on Interpersonal and Organizational Deviance: A Conceptual Paper. *International Journal of Marketing & Human Resource Research*, 3(2), 87-97.
- Siebens, H. (2020) Grand Theory of Antisocial and Destructive Behavior. *VODENJE*, 47.
- Van Eerde, W. (2003). A meta-analytically derived nomological network of procrastination. *Personality and individual differences*, 35(6), 1401-1418.
- Wallace, D. M., Luning, C. R., Rosenstein, J. E., Ledford, A., & Cyr-Roman, B. (2020). A culture of respect: Leader development and preventing destructive behavior. *Industrial and Organizational Psychology*, 13(2), 225-229.
- Zentall, T. R. (2020). Does conditioned reinforcement play a role in procrastination: A pigeon model: *Behavioural processes*, 178, 104139.
- Zhang, J., Zhang, S., Liu, F., & Chen, W. (2022). Make Time for Employees to Be Sustainable: The Roles of Temporal Leadership, Employee Procrastination, and Organizational Time Norms. *Sustainability*, 14(14), 8778.