



طراحی مدل کاهش اهمال کاری کارکنان؛ مورد مطالعه: شرکت ملی نفت ایران

رضا فرشیان^۱ - فرزین فرحبد^{۲*} - کرم‌اله دانشفرد^۳ - حمیدرضا رضایی کلیدبری^۴

چکیده

اهمال کاری به معنای ناکامی در خودتنظیمی و انجام وظایف کاری است و یکی از رفتارهایی است که در کاهش سطح خروجی سازمان نقش چشمگیری دارد. هدف این پژوهش طراحی مدل کاهش اهمال کاری کارکنان در شرکت ملی نفت ایران است. نوع پژوهش از نظر هدف، کاربردی و بنیادی، از لحاظ روش اجرا توصیفی - اکتشافی و از لحاظ نوع داده‌ها کیفی محسوب می‌شود. نمونه مشارکت‌کنندگان در پژوهش شامل خبرگان دانشگاهی و اجرایی شرکت ملی نفت ایران بودند که با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. گردآوری داده‌ها با ابزار مصاحبه انجام شد؛ انجام مصاحبه‌ها تا زمان دستیابی به مرحله اشباع نظری ادامه یافت و این اشباع بعد از ۱۸ مصاحبه به دست آمد. داده‌ها نیز با استفاده از رویکرد نظریه‌پردازی داده‌بنیاد، طی سه مرحله کدگذاری باز، محوری و انتخابی تحلیل شدند. تعداد ۱۱۰ مفهوم از کدهای باز مصاحبه‌ها در قالب ۱۹ مقوله فرعی و ۱۲ مقوله اصلی دسته‌بندی شدند که به صورت مدل پارادایمی در قالب پدیده محوری (اهمال کاری کارکنان)، شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، شرایط مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها طبقه‌بندی شدند که مدل کاهش اهمال کاری کارکنان را توصیف می‌نماید. شناخت عوامل مؤثر بر اهمال کاری کارکنان، راهبردها و پیامدهای آن با استفاده از مدل پیشنهادی، می‌تواند در مدیریت این پدیده مؤثر واقع شود.

۱. دانشجوی دکترا مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران (reza.farshyian@gmail.com)
۲. استادیار دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران، نویسنده مسئول، (farzinfarahbod@yahoo.com)
۳. استاد دانشکده مدیریت و اقتصاد، واحد علوم و تحقیقات، دانشگاه آزاد اسلامی، تهران، ایران، (daneshfard@srbiau.ac.ir)
۴. استادیار دانشکده مدیریت و حسابداری، دانشگاه آزاد اسلامی، رشت، ایران، (hrezae41@yahoo.com)

واژگان کلیدی: اهمال کاری کارکنان، مدیریت عملکرد و روش داده‌بنیاد.

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 هستند (Wallace, 2020, Biswakarma, 2016). اهمیت سرمایه انسانی سازمان در ارتقای رشد و بهره‌وری یکی از مهمترین موضوعاتی است که مورد توجه اندیشمندان قرار گرفته است. یکی از مهمترین متغیرهای مؤثر بر بهره‌وری و سلامت جسمی و روانی کارکنان، مقوله اهمال کاری (یا تعلل کاری) است (وهاب‌زاده و همکاران، ۱۴۰۰). برای دستیابی به بهره‌وری سازمانی، وجود تعهد سازمانی و کاهش میزان اهمال کاری کارکنان، یک الزام است (Fatima, 2013؛ Dhurup, 2016؛ Hanaysha, 2016؛ Siebens, 2020؛ Ranto, 2022).

اهمال کاری در کاهش عملکرد، بهره‌وری و سلامت کارکنان و سازمان، نقش مهمی دارد (نظری‌زاده، موغلی و عباسی، ۱۳۹۷). اهمال کاری را می‌توان به‌عنوان تأخیر در انجام یک اقدام تبیین کرد و این تأخیر در حالی رخ می‌دهد که شخص اهمال کار می‌داند موجب بدتر شدن وضعیت خود خواهد شد (کاس و متین، ۲۰۱۸) و یک راهبرد اصلی برای زمانی است که از پیامد آن کار، مطمئن نبوده و به اطلاعات بیشتر نیاز باشد. به‌زعم (Klingsieck, 2013) اهمال کاری شکلی مخرب از تأخیر است و به‌طور عمده همراه با وجدان پایین، احترام اندک به خود، بدبینی زیاد و اضطراب شایان توجه است. همچنین اهمال کاری را می‌توان اجتناب از انجام اقدامات مدنظر دانست (Van Eerde, 2003). اهمال کاری، هم بر بهره‌وری فردی و هم بر بهره‌وری سازمانی تأثیر می‌گذارد. از این‌رو، بررسی و شناسایی عوامل مؤثر بر آن اهمیت وافری دارد (Gupta, Hershey, Gaur, 2012). اهمال کاری، پدیده‌ای جهان‌شمول است و مشاهدات میدانی نیز نشان‌دهنده وجود و وفور این پدیده در سازمان‌های ایرانی، اعم از دولتی و خصوصی، است. اهمال کاری شغلی یکی از بحث‌های مهم است که نقش 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).

اهمال کاری در موقعیت‌های گوناگون زندگی فردی، خانوادگی، شغلی و اجتماعی رخ

می‌دهد و یکی از مشکلات رفتاری است که شیوع بسیار زیادی دارد. این پدیده به مانند اغلب پدیده‌های روانشناسی دیگر، معلول سایر متغیرهای روانشناختی است و خود نیز می‌تواند علت پدیده‌هایی باشد که بر آن‌ها اثر می‌گذارد. اهمال کاری پدیده‌ای وابسته به فرهنگ است و براساس ارزش‌ها و آموزه‌های فرهنگی می‌توان تعبیر و تفسیر کرد (رومنجان و یونسی، ۱۳۹۴).

اهمال کاری شکاف بین نیت انجام کار و رفتار است و از آن به تأخیر انداختن و جایگزین کردن تکالیف ضروری با انجام فعالیت‌های غیرضروری دیگر تعبیر می‌شود. اهمال کاری اجتناب از شروع و ادامه کار است (خدابخشی و همکاران، ۱۳۹۴). دو عنصر اساسی در تعریف اهمال کاری، متمایز هستند: اول اینکه اهمال کاری، سندر می‌است که به آسیب‌های فراوان جسمی و روحی برای فرد می‌انجامد و دوم آنکه، فرد به صورت غیرعقلایی از انجام کار یا وظیفه‌ای مشخص، اجتناب می‌کند. در مجموع اهمال کاری، به آینده محول کردن کاری است که به هر دلیل منطقی یا غیرمنطقی از زیر بار انجام آن شانه خالی می‌کنیم. به همین دلیل اغلب اهمال کاری با رنج و ناراحتی روانشناختی همراه است. مطالعات اخیر نیز نشان داده‌اند که اهمال کاری اثرات منفی بر سلامت جسمی، عادات غذایی و ورزش افراد بر جای می‌گذارد (Van Eerde, 2003). هدف از اهمال کاری ایجاد یک زندگی رضایت‌بخش است؛ اما آن تقریباً همیشه باعث افزایش استرس، به هم‌ریختگی و شکست می‌شود. اهمال کاری از فقدان یا کمبود انگیزش ایجاد می‌شود (Diaz-Morales, 2008). بسیار سخت است که در فردی که رفتار اهمال کاری از خود نشان می‌دهد و تا آخرین دقیقه بر این رفتار خود اصرار می‌ورزد، انگیزه ایجاد کنیم. به هر صورت، به سادگی می‌توان دریافت که انگیزش تأثیر معناداری بر اهمال کاری دارد (تاکمن، ۱۹۹۸ به نقل از خدابخشی و همکاران، ۱۳۹۴). از دیدگاه سازمانی، اهمال کاری دشمن سازمان و مانع رشد بهره‌وری و خلاقیت است. اهمال کاری سازمانی به تأخیر انداختن هدفمند شروع یا تکمیل تکالیف مختلف شغلی است (رئوف و همکاران، ۱۳۹۸). آنچه محقق را به انجام پژوهش در مورد اهمال کاری کارکنان در شرکت ملی نفت ایران ترغیب کرد، بروز اهمال کاری در بین برخی از کارکنان و پیامدهای منفی ناشی از آن همانند نارضایتی ذینفعان و استفاده‌کنندگان از خدمات شرکت است که جزء برخی از چالش‌های حوزه مدیریت منابع انسانی نیز است (میرسپاسی، ۱۳۸۸). همچنین ناکافی بودن شناخت موجود در خصوص عوامل علی، زمینه‌ای، مداخله‌گر، راهبردها و پیامدهای این پدیده و ابهامات فراوانی که در این زمینه وجود دارد، انجام پژوهش و گردآوری

داده‌های تجربی بیشتری را ضروری ساخته است. ضرورت نظری پژوهش حاضر از آن جهت است که علیرغم اهمیت نقش اهمال‌کاری کارکنان در بهره‌وری منابع انسانی، موضوع کمتر مورد توجه پژوهشگران قرار گرفته است و در حال حاضر در کشور به دلیل کم‌توجهی به آن در عرصه اجرایی و دانشگاهی، از فرصت‌های پیش‌رو به‌خوبی استفاده نشده و آسیب‌های ناشی از آن‌رو به گسترش است. بنابراین به نظر می‌رسد جهت به حداقل رساندن پیامدهای ناشی از اهمال‌کاری، نیاز به ارائه مدل مناسبی در این خصوص است؛ بنابراین در این پژوهش سعی شد تا مدل کاهش اهمال‌کاری کارکنان در شرکت ملی نفت ایران طراحی شود تا از این طریق خلأ پژوهشی مزبور پر شود.

اهمال‌کاری به تعویق انداختن اقدام مربوط به کار با درگیر شدن (از نظر رفتاری یا شناختی) در اقدامات غیرشغلی و جایگزین کردن تکالیف فردی با انجام فعالیت‌های غیرضروری دیگر، بدون اینکه قصد آسیب رساندن به کارفرما، کارمند، محل کار یا مشتری را داشته باشد، تعبیر شده است (Asio, Riego, 2021). در جدول ۱ تعاریف اهمال‌کاری آمده است.

جدول ۱. تعاریف اهمال‌کاری کارکنان

| ردیف | تعاریف | منبع |
|------|--|---------------------------|
| ۱ | اهمال‌کاری یک رفتار رایج با چندین پیامد منفی است که می‌تواند در محل کار، برای سازمان‌ها و کارکنان مضر باشد. | هن و همکاران، ۲۰۲۱ |
| ۲ | اهمال‌کاری و به تعویق انداختن کار بر تمام جنبه‌های زندگی تأثیر می‌گذارد. | مالوبابیک و همکاران، ۲۰۲۰ |
| ۳ | در اهمال‌کاری فرد اغلب کاری را انجام می‌دهد و خودش را مشغول نگه می‌دارد تا از انجام 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 | اهمال‌کاری، رفتاری رایج در جوامع امروزی است و مشکلی متداول با پیامدهای منفی بلندمدت و مزایای کوتاه‌مدت محسوب می‌شود. | چاوهران و همکاران، ۲۰۲۰ |
| ۶ | پیچیل ^۱ می‌گوید اهمال‌کاری در کار در واقع یک زخم خودزنی است که به تدریج ارزشمندترین منبع جهان یعنی زمان را از بین می‌برد. | پیچیل، ۲۰۱۶ |
| ۷ | اهمال‌کاری یک شکل رایج از شکست در خودنظم‌بخشی است که در | دراکویتکس، ۲۰۱۶؛ |

1. Pychyl

| | |
|--|--|
| | آن به طور معمول فرد، کاری را که انتظار می رود به موقع انجام دهد به صورت ارادی و عمدی به تأخیر می اندازد. |
|--|--|

در علم روانشناسی، برای بروز پدیده اهمال کاری، اسباب و علل مختلفی معرفی شده است. این عوامل را می توان به دو دسته کلی تقسیم کرد: عوامل درونی (احساس خودکم بینی، کوتاه بینی، توقع بیش از حد از خود، پایین بودن آستانه تحمل، کمال گرایی و سواس گونه، 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 هوس انگیز و سرگرم کننده و توقع بیش از حد از دیگران) (ساتن، ۲۰۰۹). به نقل از وهاب زاده و همکاران، (۱۴۰۰). برخی دیگر از عوامل شکل گیری اهمال کاری عبارتند از استرس، سلامت روان، اضطراب و افسردگی (خاکپور برازجانی و حشمتی جدا، ۱۳۹۵).

خلاصه ای از مطالعات انجام شده در خصوص اهمال کاری ارائه شده است.

جدول ۲. خلاصه مطالعات و تحقیقات داخلی انجام شده در ارتباط با موضوع پژوهش

| پژوهشگر و سال | عنوان پژوهش | نتایج |
|---|--|---|
| وهاب زاده مقدم، خائف الهی و دلخواه (۱۴۰۰) | کاهش اهمال کاری کارکنان با گونه شناسی مزاج | نوع مزاج بر اهمال کاری کارکنان مؤثر است. میانگین مزاج های چهارگانه در زمینه های ابعاد اهمال کاری با یکدیگر تفاوت دارد. میانگین اهمال کاری در «مزاج سودا» بیشتر از مزاج های «دم» و «صفرا» است. «مزاج دم» میانگین اهمال کاری بیشتری نسبت به «مزاج صفرا» و «مزاج بلغم» میانگین اهمال کاری بیشتری نسبت به «مزاج صفرا» دارد. اهمال کارترین مزاج، «سودا» است و «مزاج صفرا» کمترین اهمال کاری را دارد. کم انرژی ترین مزاج، «دم» و حواس پرت ترین مزاج «سودا» است. |
| قنبری و معجون (۱۴۰۰) | نقش رهبری مخرب در فرسودگی شغلی با میانجی گری عدالت سازمانی و اهمال کاری | رهبری مخرب رابطه مستقیم، مثبت و معناداری با فرسودگی شغلی و اهمال کاری معلمان دارد؛ و عدالت سازمانی به واسطه اهمال کاری رابطه غیرمستقیم و معنادار با فرسودگی شغلی دارد. |
| قاضی و رحیمی (۱۳۹۹) | تبیین اهمال کاری و بی تفاوتی سازمانی | بین ویژگی های شغلی و شخصیتی با اهمال کاری سازمانی و بی تفاوتی سازمانی کارکنان، رابطه منفی |

| پژوهشگر و سال | عنوان پژوهش | نتایج |
|--------------------------------|--|--|
| | براساس ویژگی‌های شخصیتی و ماهیت شغلی | و معنادار وجود دارد. هم ویژگی‌های شغلی و هم شخصیتی، قابلیت پیش‌بینی اهمال‌کاری و بی‌تفاوتی سازمانی کارکنان را دارند. |
| عسکری‌تبار و عسکری‌تبار (۱۳۹۹) | ارتباط بین اهمال‌کاری شغلی پرستاران با اخلاق حرفه‌ای و حمایت اجتماعی | اخلاق حرفه‌ای و حمایت اجتماعی بخش زیادی از واریانس اهمال‌کاری شغلی پرستاران را تبیین می‌کنند. |
| آذر و همکاران (۱۳۹۹) | تأملی بر پیش‌بینی رفتارهای انحرافی کارکنان با تأکید بر تعدیلگری شفافیت نقش در شرکت گاز استان سمنان | نظارت بر سرخوردگی شغلی تأثیر مثبت و معنادار و بر عدالت توزیعی تأثیر منفی و معناداری دارد. همچنین، سرخوردگی شغلی تأثیر مثبت و معناداری بر رفتارهای انحرافی کارکنان دارد. با این وجود، بین عدالت توزیعی و رفتارهای انحرافی کارکنان رابطه منفی و معناداری یافت شد. |
| برزگر بروبی و عارف‌منش (۱۳۹۸) | نقش ابعاد چشم‌انداز زمان و عوامل شخصیتی در اهمال‌کاری دانشجویان | بین چشم‌انداز آینده و اهمال‌کاری ارتباط منفی و معنادار و بین گذشته منفی و اهمال‌کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. همچنین ۳۰ درصد از واریانس تمایل به اهمال‌کاری از طریق ابعاد چشم‌انداز زمان تبیین شد و بین صفات شخصیتی و اهمال‌کاری تحصیلی نیز ارتباط معناداری وجود دارد. |
| حاجی‌حسینی و همکاران (۱۳۹۷) | سرسختی روانشناختی و اهمال‌کاری شغلی | بین اهمال‌کاری شغلی و سخت‌رویی روانشناختی رابطه معنادار وجود دارد. |

منبع: محقق

همانگونه که در جدول ۳ ملاحظه می‌شود، تاکنون تلاش‌هایی در زمینه شناخت اهمال‌کاری کارکنان انجام شده است؛ اما کاستی موجود در آن‌ها این است که همه عوامل علی، زمینه‌ای و مداخله‌گر و پیامدهای اهمال‌کاری را به صورت یک‌جا و متمرکز و براساس شرایط بومی سازمان مورد مطالعه قرار نداده و به تصویر نمی‌کشند و هر کدام از پژوهش‌ها به چند مورد از عوامل مؤثر یا پیامدها 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. براساس بررسی‌های پژوهشگر، پژوهشی با رویکرد تعامل‌گرایی اجتماعی به بررسی موضوع نپرداخته است. لذا با توجه به شکاف نظری موجود در پیشینه‌های تجربی در خصوص اهمال‌کاری کارکنان، می‌توان

استراتژی نظریه داده بنیاد را رویکردی مناسب برای بررسی جامع این مفهوم به شمار آورد؛

جدول ۳. خلاصه مطالعات و تحقیقات خارجی انجام شده در ارتباط با موضوع پژوهش

| پژوهشگر و سال | عنوان پژوهش | نتایج |
|------------------------------------|---|---|
| ژانگ ^۱ و همکاران (۲۰۲۲) | برای پایداری کارکنان وقت بگذارید: نقش‌های 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. |
| هن و همکاران ^۲ (۲۰۲۱) | چگونه اهمال کاری قاطع و عمومی با تعلل در کار ارتباط دارد؟ | شخصیت، تعلل در کار را به طور مثبت پیش بینی می کند. همچنین زمینه کاری، رابطه بین تعلل تصمیم گیری و تعلل در کار را تعدیل می کند که برای کارکنان دفتری این روابط قوی تر است. نتایج نشان داد که تعلل در کار تا حدودی با تمایل شخصیت به اهمال کاری رابطه دارد. |
| چی او و همکاران (۲۰۲۰) | به تعویق انداختن، وابستگی و طفره رفتن اجتماعی | اهمال کنندگان فعال ترجیح فشار، توانایی ضرب الاجل و قصد تأخیر بالاتری نسبت به تعویق کنندگان منفعل داشتند، اما با درجه مشابهی از کار ضدیت و ترس از شکست و با تعلل کنندگان منفعل، اهمال کنندگان منفعل با دید کمکار، به جای تعلل گران 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 منحصربه فرد | دلیل اصلی اهمال کاری معلمان، ابهام نقش حرفه‌ای با عوامل احساسی و عوامل موقعیتی است. |
| گونسو و همکاران (۲۰۱۸) | ارتباط سبک رهبری و تعلل در محل کار | سبک رهبری تحول آفرین، سبک رهبری سرپرست، تمایل به ترک سازمان و رفتار شهروندی سازمانی بر اهمال کاری فرد در محیط کار تأثیر دارند. |

منبع: محقق

بنابراین با تجزیه و تحلیل داده‌های کیفی حاصل از جمع‌آوری مصاحبه‌ها و شناسایی

1. Zhang
2. Hen

عوامل علی، الزامات و زیرساخت‌ها، راهبردها و پیامدها و دستاوردهای اهمال‌کاری سازمانی، به طراحی مدل در این زمینه پرداخته شد. نتایج این تحقیق می‌تواند به مدیران شرکت کمک کند تا درک درستی از چگونگی بروز اهمال‌کاری کارکنان و نتایج و پیامدهای آن داشته باشند. لذا سؤال اصلی تحقیق آن است که: «مدل کاهش اهمال‌کاری کارکنان در شرکت ملی نفت ایران شامل چه اجزایی است؟»؛ همچنین می‌توان سؤالات فرعی پژوهش را به شرح زیر مطرح نمود:

۱. ابعاد اهمال‌کاری کارکنان کدام‌اند؟
۲. شرایط علی اهمال‌کاری کارکنان چه هستند؟
۳. عوامل زمینه‌ای اهمال‌کاری کارکنان کدام‌اند؟
۴. عوامل مداخله‌گر اهمال‌کاری کارکنان کدام‌اند؟
۵. راهبردهای بهبود اهمال‌کاری کارکنان کدام‌اند؟
۶. پیامدهای بهبود اهمال‌کاری کارکنان کدام‌اند؟

روش تحقیق

پژوهش حاضر، از نظر هدف «کاربردی»، از نظر زمان «مقطعی»، از نظر مکان اجرا «میدانی» و از نظر نحوه گردآوری داده‌ها، کیفی بود. با توجه به اینکه پژوهشگران به دنبال درک عمیقی از ابعاد اهمال‌کاری و عوامل مؤثر و پیامدهای آن بودند؛ از رویکرد کیفی داده‌بنیاد استفاده نمودند. مشارکت‌کنندگان در پژوهش شامل خبرگان دانشگاهی و اجرایی شرکت ملی نفت ایران بودند که با روش نمونه‌گیری هدفمند انتخاب شدند. شایان ذکر است در این مرحله، نمونه‌گیری تا آنجا ادامه یافت که ابعاد اهمال‌کاری، عوامل مؤثر و پیامدهای آن موردشناسایی قرار گرفت و به‌نوعی داده‌های به‌دست آمده در مصاحبه‌ها به‌طور فراوانی با داده‌های قبلی مشابهت داشتند؛ به‌نحوی که انتخاب افراد جدید برای انجام مصاحبه، داده‌های بیشتری به پژوهش اضافه نکرد. به همین دلیل پژوهشگران بعد از انجام مصاحبه هجدهم به این نتیجه رسیدند که حجم زیادی از اطلاعات به‌دست آمده از مصاحبه‌های جدید، تکراری بوده و به عبارت دیگر به اشباع در داده‌های موردنظر رسیده‌اند؛ لذا فرایند مصاحبه با مصاحبه‌شونده هجدهم به اتمام رسید. مشارکت‌کنندگان در پژوهش شامل ۹ نفر عضو هیئت‌علمی دانشگاه و ۹ نفر مدیر اجرایی شرکت ملی نفت بودند؛ که ۱۳ نفر آقا و ۵ نفر خانم بودند. سطح تحصیلات ۱۳ نفر دکتری، ۵ نفر کارشناسی ارشد بود. برای گردآوری داده‌ها از ابزار مصاحبه استفاده شد و برای تحلیل داده‌ها، چارچوب نظریه داده‌بنیاد مدنظر

قرار گرفت. فرایند تحلیل داده‌ها در سه مرحله انجام شد؛ در مرحله نخست، یعنی کدگذاری باز، کدها و نشانه‌های اولیه احصا شدند. در مرحله دوم (کدگذاری محوری) با حذف و ادغام مفاهیم موجود، مقوله‌های سطح اول شکل گرفتند، در راستای تشکیل مقوله‌ها، تمام مفاهیم تشکیل شده از طبقه‌بندی نشانه‌ها با یکدیگر مقایسه شدند تا شباهت‌ها و تفاوت‌های موجود در مقوله‌ها شناسایی شوند. در این فرایند با ترکیب مفاهیم، مقوله‌ها شکل گرفتند. با تکرار این فرایند و ادغام مجدد مقوله‌ها در مرحله سوم کدگذاری (کدگذاری انتخابی)، دسته‌بندی مقولات شکل گرفت و درنهایت از دل مقوله‌ها مدل نهایی به‌دست آمد.

روش‌شناسان کیفی به‌جای استفاده از واژه پایایی و روایی کمی، از ملاک اعتمادپذیری یا قابلیت اعتماد برای ارجاع به ارزیابی کیفیت نتایج کیفی استفاده می‌کنند (صالحی، بازرگان، صادقی و شکوهی‌یکتا، ۱۳۹۴). تعیین اعتبار و پایایی یافته‌ها، مرحله‌ای حیاتی در فرایند مصاحبه است. پایایی به همسانی نتایج حاصل از مصاحبه و اعتبار به توانایی مصاحبه در سنجش اهداف مدنظر اطلاق می‌شود. اعتبار به میزانی گفته می‌شود که یک روش قادر است هدف مطالعه را بسنجد. در پژوهش حاضر، از روش توافق درون موضوعی (پایایی بین دو کدگذار/ارزیاب) برای محاسبه پایایی کدگذاری استفاده شد. برای این منظور، از یک مدرس دانشگاه که بر موضوع پژوهش اشراف داشت، درخواست شد تا به‌عنوان همکار پژوهش (کدگذار) در این پژوهش مشارکت کند. سپس محققان به همراه همکار پژوهش، سه متن را کدگذاری و درصد توافق درون‌موضوعی را که به‌عنوان شاخص پایایی پژوهش به‌کار می‌رود را محاسبه کردند که درنهایت ضریب پایایی ۸۷ درصد به‌دست آمد.

یافته‌های پژوهش

در این پژوهش به‌منظور شناسایی مفاهیم، در نخستین گام اقدام به جمع‌آوری مبانی نظری پیرامون موضوع شد. جامعه آماری مورداستفاده برای انجام نظریه داده‌بنیاد، ترکیبی از مبانی نظری موضوع و مصاحبه‌های انجام شده با خبرگان دانشگاهی و خبرگان اجرایی بود. نمونه‌گیری در پژوهش تا جایی ادامه یافت که همه دسته‌بندی‌ها اشباع شدند و نمونه‌های بعدی، مطالب تکمیل‌کننده‌ای به اجزای تشکیل‌دهنده مدل اضافه نمی‌کرد. برای استخراج داده‌ها از متون موردبررسی و تحلیل داده‌های کیفی از روش کدگذاری نکات کلیدی استفاده شده است. در مرحله کدگذاری باز متن مصاحبه‌ها در نظر گرفته شد و پس از مطالعه خط به خط، نکات مربوط به موضوع به‌صورت یادداشت‌هایی استخراج شد. حاصل این فرایند، یادداشت‌هایی هستند که به‌صورت داده‌های اولیه در نظر گرفته

شدند که مفاهیم از دل آن‌ها استخراج شد. در طول انجام مصاحبه مفاهیم اولیه استخراج شد که در جدول ۴ براساس کدگذاری باز^۱ نشان داده شده است.

جدول ۴. تحلیل نکات کلیدی مصاحبه‌ها

| کد مفاهیم | مفاهیم استخراجی اولیه | کد مصاحبه | گزاره‌های کلامی مصاحبه‌ها |
|-----------|--|------------------------------|---|
| A1 | وقت تلف کردن | M7, M8, M9, M12, M17, M18 | بیشتر وقت خودشان را صرف امور غیرضروری می‌کنند. |
| A2 | عدم تعهد به قول‌ها | M9, M11, M12, M14, M15, M17, | تعهد داشتن در کار بسیار حائز اهمیت است. افراد اهمال‌کار در تعهد به قول‌هایی که به دیگران داده‌اند جدی نیستند. |
| A3 | داشتن معیارهای غیرواقع‌گرایانه‌ای (خیلی بالا - غیرقابل دستیابی) برای انجام وظایف | M1, M5, M7, M9, M11, M12 | برخی از افراد اهمال‌کار به دلیل بلندپروازی زیاد و عدم توانایی در نیل به آرمان‌های خود اهمال‌کار می‌شوند. |
| A4 | تأخیر در تصمیم‌گیری و انجام وظایف از دست دادن فرصت‌های شغلی | M8, M10, M11, M12 | شانس فقط یکبار در خانه آدم را می‌زند. فرصت‌سوزی و از دست دادن فرصت‌های زیادی شغلی را به خاطر تأخیر در تصمیم‌گیری و انجام وظایف یکی از ویژگی‌های افراد اهمال‌کار است. |
| A5 | اولویت‌بندی نکردن کارها | M1, M2, M9, M15, M17 | اولویت‌بندی کارها برای افراد اهمال‌کار بسیار دشوار است. |
| A6 | عدم توانایی در تنظیم وقت و فعالیت‌ها | M1, M2, M5, M7, M12 | نمی‌توانند وقت و فعالیت خود را طوری تنظیم کنند که کارهای محوله را به‌موقع تمام کنند. |
| A7 | انداختن کار امروز به فردا | M1, M7, M9, M11 | 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. |
| A8 | انجام کارها با تأخیر | M2, M5, M7, M8, M11 | اگر بعضی از کارها را زودتر انجام می‌دادند، زندگی بهتری داشتند. گاهی هم دلشان می‌خواهد کارشان را به‌موقع تحویل دهند، اما فراموش می‌کنند یا نمی‌توانند. |
| A9 | از دست دادن فرصت‌های پیشرفت شغلی | M4, M8, M9, M11 | کارکنان اهمال‌کار، آنقدر از انجام کارها طفره می‌روند که فرصت‌های پیشرفت شغلی را از دست می‌دهند. |

1. Open code

| کد مفاهیم | مفاهیم استخراجی اولیه | کد مصاحبه | گزاره‌های کلامی مصاحبه‌ها |
|-----------|--|---------------------------------------|--|
| A10 | هدر دادن منابع | M3, M2, M4, M5, M6, M7, M9 | عدم انجام کار در زمانی طلایی منجر به هدر رفتن منابع و امکانات سازمان می‌شود. |
| A11 | بدقولی | M1, M5, M12, M14 | به دلیل بدقولی‌هایشان اغلب آرزو می‌کنند، قوی را که برای انجام کار به دیگران داده‌ام، فراموش کنند. |
| A12 | تأخیر در انجام کار | M4, M5, M7, M11, M13 | اغلب تمام کردن کارهای هرچند مهم را بی دلیل به تأخیر می‌اندازند. |
| A13 | حواس پرتی در زمان انجام کار | M2, M3, M4, M6, M8, M9, M10, M11, M14 | در هنگام انجام امور شغلی، مدام حواسشان پرت می‌شود. |
| A14 | تأخیر جهت حضور در جلسات | M1, M3, M5, M8, M9, M11, M12 | کارکنان و مدیران اهمال کار معمولاً با تأخیر به قرارهای ملاقات و جلسات می‌رسند. |
| A15 | شروع سخت جهت انجام کار | M8, M10, M11, M12, M14 | شروع کار، برایشان سخت است. |
| A16 | نگرانی ذهنی درمورد وظایف محوله | M1, M4, M5, M9, M10, M11, M13 | زمانی که در سازمان کاری به آن‌ها محول می‌شود، معمولاً نگرانی وجود دارد که مبادا وظیفه‌شان را به درستی انجام ندهند. |
| A17 | احساس غرق‌شدگی در کار | M3, M4, M7, M9, M12, M13 | برخی از افراد اهمال کار به دلیل به تأخیر انداختن کارهای خود، گاهی آنقدر کار دارند که نمی‌دانند از کجا باید شروع کنند و احساس غرق‌شدگی در کارهایشان را دارند. |
| A18 | احساس عدم تأثیرگذاری بر سازمان حس عدم ضرورت تلاش زیاد | M5, M9, M10, M11, M14 | احساس می‌کنند کسی برای کارشان ارزش قائل نیست و کارشان تأثیری بر خروجی سازمان ندارد لذا تلاش زیاد را ضروری نمی‌دانند |
| A19 | استرس کارهای عقب‌افتاده | M1, M4, M9, M15, M17, M18, | کارشان بیش از مدت‌زمانی که پیش‌بینی کرده‌اند، طول می‌کشد لذا همیشه دغدغه‌مند و پر استرس هستند. |
| A20 | خودبرتری و تصور سوءاستفاده دیگران | M3, M4, M7, M9, M12, M13 | اینگونه افراد خود را برتر و توانمندتر از سایرین می‌دانند و تصور می‌کنند در صورت انجام کار از تلاش آن‌ها سوءاستفاده خواهد شد. |
| A25 | عدم اتمام کار جهت پرهیز از پذیرش کار جدید | M4, M6, M7, M11, M12, M14 | معتقدند اگر در زمان معین شده کار را انجام دهم، فوراً کار دیگری به من واگذار می‌شود. |

مطابق با دیدگاه استراوس و کوربین (۲۰۰۸) هنگامی که مفاهیم ایجاد شدند، لازم است تحلیلگر، آن‌ها را تحت واژه‌هایی با قدرت تبیین بیشتر که مقوله نامیده می‌شوند، گروه‌بندی کند. از این‌رو در این مرحله، از طریق فرایند مقایسه‌ای، شباهت‌ها و تفاوت‌های

مفاهیم، استخراج و بررسی شده و مفاهیم شبیه یکدیگر در یک مقوله یا دسته‌بندی قرار داده شده‌اند؛ برای روایی و اعتبار تخصیص مفاهیم به زیرمقوله‌ها و مقوله‌ها از نظرات خبرگان بهره گرفته شده است. شکل‌گیری مقوله‌ها در کدگذاری باز راهنمای انتخاب پرسش‌ها در مصاحبه‌های بعدی شده و جهت‌گیری انتخاب سؤالات به سمت ترتیب و توالی مقوله‌ها سوق پیدا کرده است. مرحله دوم کدگذاری داده‌ها به کدگذاری محوری مرسوم است. در این مرحله، مقوله‌ها به صورت یک شبکه با هم در ارتباط قرار می‌گیرند. هدف این مرحله از کدگذاری، بازگرداندن نظم و انسجام به داده‌های کدگذاری شده، دسته‌بندی، ترکیب و سازماندهی میزان زیاد داده‌ها و باز جمع کردن آن‌ها به شیوه‌های جدید است. در این مرحله از فرایند تحلیل داده‌های کیفی با رویکرد داده‌بنیاد، با مقایسه‌ی مستمر و چندین‌باره‌ی مفاهیم تولید شده در مرحله قبل، کدگذاری محوری انجام شد. در فرایند طبقه‌بندی و کدگذاری ممکن است تشابه لغوی بین مفاهیم وجود داشته باشد که این امر در پژوهش‌های کیفی امری طبیعی است و یک مفهوم را براساس نزدیکترین ارتباط معنایی و مفهومی که با هر کدام از مقولات دارد می‌توان طبقه‌بندی کرد. ۱۹ مقوله فرعی از ۱۱۰ مفهوم شناسایی شده در مرحله کدگذاری باز استخراج شد. این مقولات از لحاظ انتزاعی بودن در سطح بالاتری نسبت به مفاهیم مرحله قبل قرار دارند. سپس براساس مقوله‌های فرعی، ۱۲ مقوله اصلی ایجاد شد که در جدول ۵ نشان داده شده است؛ و درنهایت، شاخص‌های اهمال‌کاری کارکنان به‌عنوان مقوله محوری انتخاب شد و سایر مفاهیم و مقوله‌ها نیز در قالب مدل پارادایمی داده‌بنیاد (شرایط علی، شرایط زمینه‌ای، عوامل مداخله‌گر، راهبردها و پیامدها) قرار گرفتند که در نمودار ۱ نشان داده شده است.

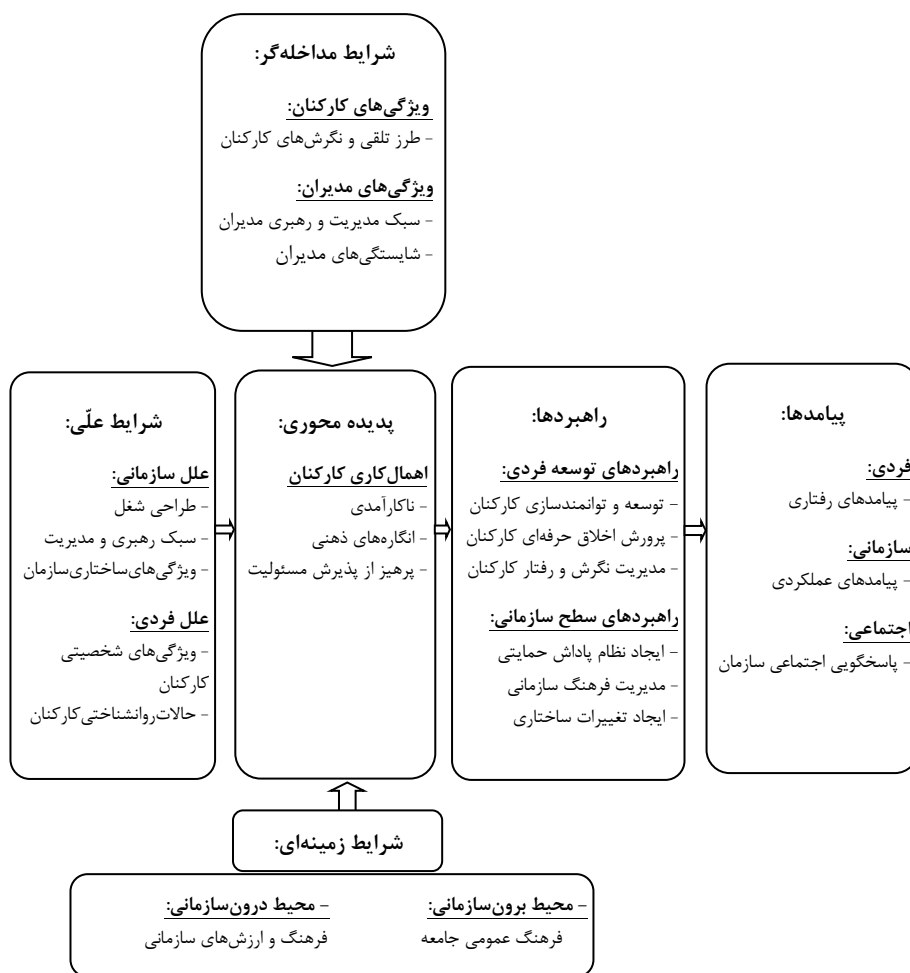
جدول ۵. کدگذاری محوری

| مفاهیم | مقوله‌ها | ابعاد |
|---|------------------------|-------------|
| وقت تلف کردن، عدم تعهد به قول‌ها، داشتن معیارهای غیرواقع‌گرایانه‌ای برای انجام وظایف، تأخیر در تصمیم‌گیری، اولویت‌بندی نکردن کارها، عدم توانایی در تنظیم وقت فعالیت‌ها، انداختن کار امروز به فردا، از دست دادن فرصت‌های پیشرفت شغلی، هدر دادن منابع، بدقولی، حواس‌پرتی در زمان انجام کار و شروع سخت جهت انجام کار | ناکارآمدی | پدیده محوری |
| نگرانی ذهنی درمورد وظایف محوله، احساس غرق‌شدگی در کار، احساس عدم تأثیرگذاری بر سازمان و عدم ضرورت تلاش زیاد، استرس کارهای عقب‌افتاده، خودبرتربینی و تصور سوءاستفاده دیگران و عدم باور به قابلیت‌های خود | انگاره‌های ذهنی | |
| پرهیز از عواقب کار، بیزاری از تعیین مهلت برای انجام کارها، عدم برنامه‌ریزی جهت وظایف شغلی، عدم اتمام کار جهت پرهیز از پذیرش کار جدید | پرهیز از پذیرش مسئولیت | |

| ابعاد | مقوله‌ها | مفاهیم |
|-----------------|---|---|
| شرایط علی | طراحی شغل | اهتمام نقش کارکنان، تعارض نقش کارکنان، سکون (فلات‌زدگی) شغلی، نبود استاندارد ارزیابی عملکرد شغلی، نبود استاندارد کاری، عدم تأمین نیازمندی‌ها و الزامات شغلی |
| | سبک مدیریت | وجود استرس شغلی بالا، عدم اعتقاد مدیریت به مشارکت کارکنان، عدم توجه مدیران به تلاش‌های کارکنان، عدم توانایی کنترل و نظارت مدیران، عدم اشراف مدیران به کم و کیف کار کارکنان و نبود استاندارد ارزیابی عملکرد شغلی |
| | ویژگی‌های ساختار سازمان | ضعف نظام آموزش و توانمندسازی کارکنان، رسمیت بالا، حیطه نظارت گسترده، تمرکز قدرت تصمیم‌گیری و عدم انعطاف و چابکی سازمانی |
| | ویژگی‌های شخصی کارکنان | نداشتن روحیه وظیفه‌شناسی و نداشتن روحیه همکاری |
| | حالات روانشناختی کارکنان | احساس ناکارآمدی، بی‌انگیزگی، فرسودگی شغلی، ادراک اهمال کاری همکاران، ادراک تبعیض و بی‌عدالتی، عزت‌نفس پایین، ادراک طردشدگی در محیط کار و بدبینی نسبت به سازمان |
| شرایط زمینه‌ای | فرهنگ و ارزش‌های سازمانی | عدم حاکمیت فرهنگ همکاری در سازمان، غالب بودن فرهنگ فردگرایی در سازمان، عدم اعتماد بین افراد، ارزشمند بودن سکوت در سازمان، فرهنگ تنبلی در سازمان و حاکمیت حسادت در محیط کار |
| | فرهنگ عمومی جامعه | ارزش‌ها و هنجارهای فرهنگی حاکم بر جامعه درخصوص کار و تلاش، بی‌توجهی به ارزش‌های دینی درخصوص کار و تلاش، غالب بودن فرهنگ فردگرایی در جامعه و فرهنگ عمومی مشوق کم‌کاری |
| شرایط مداخله‌گر | طرز تلقی و نگرش‌های کارکنان | رضایت شغلی کارکنان، وفاداری کارکنان به سازمان، تعهد سازمانی کارکنان، پایبندی سازمانی کارکنان تعلق خاطر کارکنان نسبت به سازمان |
| | سبک رهبری مدیران | مبادله رهبر عضو، رهبری اصیل (موتق)، توجه به تفاوت‌های فردی و عملکردی کارکنان و رهبری استراتژیک |
| | قابلیت‌های مدیران | هوشمندی، انعطاف‌پذیری و اعتمادبه‌نفس |
| راهبردها | توسعه و توانمندسازی کارکنان | واگذاری اختیار تصمیم‌گیری به کارکنان، تقویت مهارت‌های ارتباط مؤثر، آموزش هوش معنوی به کارکنان، تقویت سطح تاب‌آوری کارکنان، تقویت سرمایه روانشناختی کارکنان و مشارکت دادن کارکنان در امور |
| | پرورش اخلاق حرفه‌ای | پرورش وقت‌شناسی، پرورش صداقت و پرهیز از فعالیت‌های پنهانی و 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 و اصلاح نگرش‌های منفی و بدبینانه کارکنان |
| | ایجاد نظام پاداش حمایتی | استفاده از مشوق‌های مادی و معنوی، ارائه گزینه‌های مختلف پاداش جهت کارکنان و ارائه پاداش مبتنی بر عملکرد |
| | مدیریت فرهنگ سازمانی | تقویت فرهنگ انتقادپذیری در سازمان، ایجاد فرهنگ کار تیمی و تقویت آن در سازمان، از بین بردن جو عدم اطمینان در سازمان و توسعه جو سازمانی همکاری‌محور |
| تغییرات ساختاری | ارائه بازخورد به کارکنان، بازطراحی مشاغل و متناسب‌سازی حجم کار کارکنان، بهبود نظام ارزشیابی سازمان و تقویت انعطاف و چابکی سازمانی | |

| مفاهیم | مقوله‌ها | ابعاد |
|--|------------------|---------|
| افزایش سطح اضطراب و استرس شغلی کارکنان، افزایش میزان سکوت سازمانی، افزایش تمایل به ترک شغل کارکنان خیره و کاهش رفتارهای فراتر از نقش کارکنان | پیامدهای فردی | پیامدها |
| کاهش عملکرد سازمانی، کاهش ارزش‌آفرینی سازمان، کاهش خلاقیت و نوآوری در سازمان، کاهش انسجام سازمانی، افزایش میزان سکوت سازمانی و کاهش سلامت سازمانی | پیامدهای سازمانی | |
| عدم تأمین رضایت ذینفعان فراسازمانی، عدم پاسخگویی به انتظارات ذینفعان فراسازمانی، کاهش اعتماد عمومی نسبت به سازمان و عدم تأمین اهداف ذینفعان فراسازمانی | پیامدهای اجتماعی | |

نمودار ۱. مدل پارادایمی کاهش اهمال کاری کارکنان



کدگذاری انتخابی آخرین مرحله از فرایند نظریه پردازی داده بنیاد است که به توسعه یک تئوری نهایی می انجامد. طی فرایند کدگذاری انتخابی، یک مقوله محوری واحد انتخاب می شود و همه مقوله های دیگر به این مقوله محوری برمی گردند. بر مبنای این مقوله محوری، خط سیر واحدی شکل می گیرد که همه اطلاعات پیرامون آن ساماندهی می شوند. این مقوله محوری رابطه بین سه سطح کدگذاری را مفهوم پردازی کرده و به تشریح ویژگی های مقوله ها کمک می کند. در این مرحله از کدگذاری، نظریه پرداز از روابط بین مقوله های به دست آمده در کدگذاری محوری، نظریه ای به نگارش درمی آورد که پدیده مورد مطالعه را به گونه ای انتزاعی تشریح می کند (استراوس و کوربین، ۱۹۹۸).

شرح مدل کاهش اهمال کاری کارکنان به صورت روایت گونه و بر مبنای تئوری داده بنیاد بدین صورت است: یکی از مهمترین اقدامات لازم برای کاهش اهمال کاری کارکنان سازمان، شناسایی ناکارآمدی ها، انگاره های ذهنی و پرهیز از پذیرش مسئولیت است که زیربنای اهمال کاری کارکنان است. از این رو کاهش اهمال کاری کارکنان، نیازمند شناسایی علل فردی شامل ویژگی های شخصیتی کارکنان و حالات روانشناختی کارکنان و علل سازمانی شامل طراحی شغل، سبک رهبری و مدیریت و ویژگی های ساختاری سازمان است؛ که این عوامل در صورت میسر بودن بسترهای لازم می توانند، اهمال کاری کارکنان را مشخص و معین نمایند. در راستای اهمال کاری کارکنان بایستی بسترها و زمینه های لازم نیز در این خصوص بر مبنای شرایط محیط سازمانی (برون سازمانی و درون سازمانی) فراهم شود. همچنین به منظور کاهش اهمال کاری کارکنان لازم است از راهبردهایی چون توسعه و توانمندسازی فردی شامل توسعه و توانمندسازی کارکنان، پرورش اخلاق حرفه ای کارکنان و مدیریت نگرش و رفتار کارکنان و همچنین راهبردهای توسعه سطح سازمانی شامل طراحی نظام پاداش، مدیریت فرهنگ سازمانی و ایجاد تغییرات ساختاری بهره برد. شایان ذکر است؛ مداخله گرهایی در خصوص راهبردهای فوق می توانند تسهیل گر باشند که در این میان متغیرهای؛ خصوصیات کارکنان شامل طرز تلقی و نگرش های کارکنان و خصوصیات مدیران شامل سبک رهبری و مدیریت و قابلیت های مدیران را دارند. در صورت طی این فرایندها، پیامدهای مثبتی در سطح فردی، سازمانی و اجتماعی همچون پیامدهای رفتاری، عملکردی و تقویت پاسخگویی اجتماعی را می توان انتظار داشت.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف از این پژوهش، طراحی مدل کاهش اهمال کاری کارکنان بود. مسئله پژوهشگر بروز برخی از مظاهر اهمال کاری کارکنان در شرکت ملی نفت ایران و بروز پیامدهای منفی آن همچون نارضایتی ذینفعان شرکت و کم‌توجهی پژوهشگران عرصه سازمان و مدیریت به این حوزه مطالعاتی بود.

در پاسخ به سؤال اول پژوهش با توجه به نتایج بررسی مبانی نظری و تحلیل مصاحبه‌ها، ابعاد اهمال کاری به‌عنوان پدیده محوری به شرح زیر تعیین شد: ناکارآمدی، انگاره‌های ذهنی و پرهیز از پذیرش مسئولیت. وقت تلف کردن، عدم تعهد به قول‌ها، داشتن معیارهای غیرواقع‌گرایانه‌ای برای انجام وظایف، تأخیر در تصمیم‌گیری، اولویت‌بندی نکردن کارها، عدم توانایی در تنظیم وقت فعالیت‌ها، انداختن کار امروز به فردا، از دست دادن فرصت‌های پیشرفت شغلی، هدر دادن منابع، بدقولی و حواس‌پرتی در زمان انجام کار و شروع سخت جهت انجام کار، شاخص‌های شناسایی شده برای بعد ناکارآمدی بود. نگرانی ذهنی درمورد وظایف محوله، احساس غرق‌شدگی در کار، احساس عدم تأثیرگذاری بر سازمان و عدم ضرورت تلاش زیاد، استرس کارهای عقب‌افتاده، خودبرتربینی و تصور سوءاستفاده دیگران و عدم باور به قابلیت‌های خود شاخص‌های شناسایی شده برای بعد انگاره‌های ذهنی بود. پرهیز از عواقب کار، بی‌زاری از تعیین مهلت برای انجام کارها، عدم برنامه‌ریزی جهت انجام وظایف شغلی و عدم اتمام کار جهت پرهیز از پذیرش کار جدید به‌عنوان شاخص‌های بعد پرهیز از پذیرش مسئولیت شناخته شدند. شاخص‌های احصا شده در این تحقیق با نتایج مطالعات انجام شده درخصوص اهمال کاری از جمله جونز و رودوالد (۱۹۸۲)، سولومون و راث بلوم (۱۹۸۹)، تاکمن (۱۹۹۱) و صفاری نیا و امیرخانی رازلیقی (۱۳۹۰) و استیل (۲۰۰۲) همخوانی دارد. در تبیین نتایج به‌دست آمده باید گفت مدیریت اهمال کاری کارکنان مستلزم سنجش و پایش مستمر آن است تا از طریق کاهش اهمال کاری کارکنان عملکرد کارکنان تقویت شود.

در پاسخ به سؤال دوم پژوهش، شرایط علی اثرگذار بر اهمال کاری کارکنان شناسایی شد. به این صورت که با توجه به نتایج بررسی مبانی نظری و پیشینه تحقیق و تحلیل مصاحبه‌ها، «علل سازمانی و علل فردی» به‌عنوان عللی تلقی می‌شوند که نقش فعال در اهمال کاری کارکنان داشته و تا این عوامل مهیا نشوند مدل کاهش اهمال کاری کارکنان محقق نمی‌شوند. شرایط علی مدل اهمال کاری کارکنان عبارت‌اند از: علل فردی

(ویژگی‌های شخصیتی و حالات روانشناختی کارکنان) و علل سازمانی (طراحی شغل، سبک مدیریت در سازمان و ویژگی‌های ساختاری). بررسی پیشینه موجود درخصوص اهمال کاری کارکنان، مؤید همسویی نتایج به‌دست آمده با یافته‌های پژوهش‌های پیشین است. طبق نتایج مطالعه قنبری و معجونی (۱۴۰۰) بین عدالت سازمانی و اهمال کاری کارکنان رابطه مستقیم، منفی و معنادار وجود دارد. همچنین سبک رهبری مخرب بر اهمال کاری کارکنان تأثیر دارد. نتایج مطالعه سواری و همکاران (۱۳۹۹)، آذربادکان و همکاران (۱۳۹۷)، باقری شیخانگفشه و شباهنگ (۱۳۹۷) و سپهریان آذر (۱۳۹۰) مؤید ارتباط استرس افسردگی با اهمال کاری است. طبق نتایج مطالعه رئوف و همکاران (۱۳۹۸) نیز بین کمال‌گرایی منفی و اهمال کاری تحصیلی رابطه‌ی غیرمستقیم و معناداری وجود دارد و همچنین رابطه‌ی مستقیم خودکارآمدی تحصیلی با عزت‌نفس و خودناتوان‌سازی تحصیلی و اهمال کاری تحصیلی نیز معنادار است. براساس یافته‌های مطالعه برزگر بفرویی و عارف‌منش (۱۳۹۸) بین صفات شخصیتی و اهمال کاری تحصیلی ارتباط معناداری وجود دارد و تغییرات متغیر اهمال کاری تحصیلی توسط عوامل شخصیتی قابل تبیین است. طبق نتایج تحقیق تمدنی و همکاران (۱۳۹۸) بین خودکارآمدی 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 دانایی‌فرد و همکاران (۱۳۹۵) بی‌کفایتی مدیران بی‌تعهدی کارکنان، چندشغله بودن کارکنان، نظارت ضعیف، جبران بی‌عدالتی‌ها، روابط شخصی با مدیران و حقوق و مزایای ناکافی از مهمترین عوامل اثرگذار بر اهمال کاری کارکنان هستند. همچنین نتیجه مطالعه رضایی و همکاران (۱۳۹۵) و جهانگیری (۱۳۹۵) و یازچیوبلوت (۲۰۱۵)، تاکاکس (۲۰۱۰)، ون‌ارده (۲۰۰۳) نشان داد که عوامل فردی همچون شخصیت و عوامل سازمانی همچون سبک‌های مدیریت می‌تواند اهمال کاری شغلی مدیران را پیش‌بینی کند که با یافته‌های این تحقیق همسویی دارد. 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 تأثیر دارد. نتایج مطالعه گونسو و همکاران (۲۰۱۸) نشان داد که سبک رهبری تحول‌آفرین، سبک رهبری سرپرست و رفتارهای شهروندی سازمانی بر اهمال کاری کارکنان در محیط کار تأثیر دارند. مبتنی بر

نتایج تحقیق متین و همکاران (۲۰۱۸) عواملی همچون خستگی، جدایی روانی، استرس ناشی از شغل و درآمد کم، مکث طولانی یا انجام بازی‌های رایانه‌ای در ساعات کار، کمبود احساسات مثبت در محل کار، کسالت شغلی که حالت کم‌تحریک در کار، تحریک شناختی - جسمی، درگیر شدن در پیام‌های فوری یا استراحت‌های طولانی‌مدت، وظیفه‌شناسی با عملکرد تحصیلی با اهمال‌کاری کارکنان ارتباط دارد. بنابر عقیده لازاروس و فولکمن (۱۹۸۴) میان استرس و اهمال‌کاری رابطه وجود دارد که با عوامل شغلی شناسایی شده در این مطالعه همسویی دارد.

نظریه‌های رفتاری، اهمال‌کاری را یک مشکل رفتاری در نظر می‌گیرند و آن را بر حسب نظریه تقویت، نتیجه اثر تقویتی سریع‌تر و بیشتری که به تأخیر انداختن فعالیت‌ها دارد و فقدان مشوق برای تشویق و مشارکت در کسب اهداف و انجام وظایفشان تبیین می‌کنند به‌عنوان مثال طبق دیدگاه فروید (۱۹۵۳)، رفتارهای اجتنابی را می‌توان با توجه به نقش اضطراب که عاملی فردی است تشریح کرد چراکه 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 اهمال‌کاری به‌عنوان یک ابزار حفاظتی استفاده می‌کنند. طبق دیدگاه سولومون و روتبلوم (۱۹۸۴) افراد مبتلا به اضطراب شدید، به اهمال‌کاری می‌پردازند تا از اضطراب مرتبط با آن اجتناب کنند. آلیس و کناس هم به‌عنوان نظریه‌پردازان شناختی رفتاری در سال ۱۹۷۷ روی اثر ترس‌های غیرمنطقی و انتقاد از خود در اهمال‌کاری تأکید کردند. طبق استدلال آن‌ها، اهمال‌کاران به‌خاطر عدم اطمینان به توانایی خودشان در تکمیل یک تکلیف به اهمال‌کاری می‌پردازند. براساس نتایج مطالعات فراری (۲۰۰۸) و کامدن (۲۰۱۳) دیدگاه‌های خوش‌بینانه بر این باورند که خصوصیات چون رفتار، شناخت و انگیزش عامل اصلی بروز اهمال‌کاری هستند درحالی‌که دیدگاه‌های بدبینانه اهمال‌کاری را نوعی عادت یا اختلال شخصیت می‌دانند بنابراین علل فردی شناسایی شده در این تحقیق با نظریات موجود نیز همخوانی دارد.

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

ساختار سازمانی می‌توانند بر اهمال کاری کارکنان تأثیر بگذارند.

در پاسخ به سؤال سوم پژوهش، عوامل زمینه‌ای اثرگذار بر اهمال کاری کارکنان به شرح زیر شناسایی شد: فرهنگ و ارزش‌های سازمانی و فرهنگ عمومی جامعه. عوامل زمینه‌ای به‌عنوان عوامل بسترساز کنش‌ها و تعاملات سازمانی، شامل مجموعه عواملی است که برخلاف عوامل علی، به‌صورت غیرمستقیم بر اهمال کاری کارکنان تأثیر می‌گذارد. بررسی پیشینه پژوهش نشان داد که پژوهشگران زیادی همچون ماکس وبر و تالکوت پارسونز، جان گالبرایت، ابراهیمی حسنی نیاکی (۱۳۷۷) میرسپاسی (۱۳۶۱) و دانایی‌فرد و همکاران (۱۳۹۵) به تأثیر فرهنگ جامعه و سازمان بر کم‌کاری کارکنان اشاره کرده‌اند. فرهنگ جامعه بر فرهنگ سازمانی و فرهنگ سازمانی بر تمام جنبه‌های سازمان تأثیر می‌گذارد و در هر سازمان پدیده‌ای به دور از تأثیر فرهنگ نیست. متأسفانه در کشور ما فرهنگ از زیر کار در رفتن و پذیرفتن مسئولیت‌های آسان به فرهنگ کار، مسئولیت‌پذیری و وجدان کاری غالب شده است. نتیجه مطالعه عسکری تبار و عسکری تبار (۱۳۹۹) نشان داد که اخلاق حرفه‌ای و حمایت اجتماعی، واریانس اهمال کاری شغلی پرستاران را تبیین می‌کنند که با نتایج این تحقیق همسویی دارد. نتیجه مطالعه نظری‌زاده و همکاران (۱۳۹۷) نشان داد که مؤثرترین عامل پیش‌بینی‌کننده اهمال کاری سازمانی پویایی گروهی است. طبق نتایج مطالعه سلیمانی و همکاران (۱۳۹۶) استفاده‌ی 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 بی‌برنامگی) است. براساس نتایج تحقیق دانایی‌فرد و همکاران (۱۳۹۵) فرهنگ زیر کار در روی حاکم بر جامعه یکی از مهمترین عوامل تأثیرگذار بر اهمال کاری کارکنان است. رومنجان و اسدی‌یونسی (۱۳۹۴) نیز علل اهمال کاری افراد را در چهار حیطه روانی و شخصیتی، محیطی، شناختی و فراشناختی دسته‌بندی نموده‌اند که با نتایج این تحقیق همسویی دارد.

دلیل تأثیرگذاری عوامل زمینه‌ای بر اهمال کاری کارکنان را می‌توان در تعامل سازمان با محیط برون‌سازمانی نیز تبیین نمود چراکه سازمان‌ها در یک محیط بسته که هیچ رابطه‌ای با بیرون از خود ندارند، فعالیت نمی‌کنند. بلکه در یک بده‌بستان دائمی با محیط (فرهنگی، اقتصادی، اجتماعی، تکنولوژیک، زیست‌محیطی، قانونی و...) اطراف خود فعالیت دارند. هم محیط بر سازمان اثرگذار است و هم سازمان می‌تواند بر محیط اثرگذار باشد چراکه طبق نظریه نهادگرایی جدید پاول و دیماجیو هنجارها و ارزش‌های محیطی در کنار الزامات قانونی و تقلیدی می‌تواند بر اهمال کاری کارکنان تأثیرگذار باشد؛ از این رو

بی‌توجهی به این عوامل به‌عنوان مانع از مدیریت مناسب اهمال‌کاری کارکنان خواهد بود. در پاسخ به سؤال چهارم پژوهش، عواملی که در تحقیق حاضر در مدل کاهش اهمال‌کاری کارکنان نقش عوامل مداخله‌گر را ایفا می‌کنند عبارت‌اند از: ویژگی‌های کارکنان که دربرگیرنده طرز تلقی و نگرش‌های کارکنان هست و ویژگی‌های مدیران که شامل سبک مدیریت و رهبری مدیران و قابلیت‌های مدیران است. این یافته‌ها تا حدودی با نتایج پژوهش‌های پیشین همسویی دارد به‌عنوان مثال طبق نتایج تحقیق هاشمی‌پور و همکاران (۱۴۰۰) داشتن باورهای منفی درباره هیجان‌ها، منجر به اضطراب شده و نهایتاً اهمال‌کاری را بالا می‌برد. نتایج تحقیق قاضی و رحیمی (۱۳۹۹) نشان داد که ویژگی‌های شغلی و هم شخصیتی، قابلیت پیش‌بینی اهمال‌کاری کارکنان را دارند. براساس یافته‌های مطالعه خاکپور و قلی‌پور (۱۳۹۶) و خسروی (۱۳۸۸) و سادیا شاهین و همکاران (۲۰۲۱) ویژگی‌های فردی و ویژگی‌های شخصیتی، عوامل سازمانی و محیطی مانند رضایت شغلی، تعهد سازمانی، انگیزه شغلی، ویژگی‌های شغلی و سیستم حقوق و دستمزد بر تعلل کار و اهمال‌کاری تأثیر می‌گذارد. طبوسیان و برکت (۱۳۹۴) در مطالعه خود دریافتند که بین عدالت سازمانی، رضایت شغلی و اهمال‌کاری رابطه منفی وجود دارد؛ نتایج مطالعه هن و همکاران (۲۰۲۱) و رابین و همکاران (۲۰۲۱) نشان داد که تعلل در کار تا حدودی با تمایل شخصیت به تعویق انداختن رابطه دارد. علاوه‌براین کامکاجیز و همکاران (۲۰۱۴) نیز در مطالعه‌ای دریافتند که اهمال‌کاری رابطه منفی معناداری با رضایت شغلی دارد که با یافته‌های این تحقیق همسویی دارد.

طبق دیدگاه اسکینر که طرفدار رویکرد رفتاری اهمال‌کاری است نیز می‌توان این نتیجه را تبیین کرد چراکه به اعتقاد او، رفتار وجود دارد، چون تقویت می‌شود. طبق نظریه تقویت او، اهمال‌کاری حاصل سوابق اهمال‌کاری موفق است. فردی که در انجام کار اصلی اهمال می‌کند، سایر امور را تقویت‌کننده‌تر می‌داند. طبق رویکردهای شناختی - رفتاری نیز اهمال‌کاران به‌خاطر عدم اطمینان از توانایی انجام تکالیف به اهمال‌کاری پناه می‌برند. به گفته آلیس و کناس (۱۹۹۷)، اهمال‌کاری یک رفتار ناسازگار و حاصل تعامل فرایند شناختی ناکارآمد و اجتناب رفتاری است و سازوکار آن شامل: تصمیم برای به تأخیر انداختن، قول دادن برای انجام آن در آینده، مشارکت در فعالیت‌های جانبی، بهانه‌جویی به‌خاطر توجیه تأخیرها و تبرئه شدن از سرزنش است. به اعتقاد رفتارگرایان، اهمال‌کاری را عادت‌آموزته شده و حاصل ترجیح فعالیت‌های خوشایند و پاداش‌های کوتاه‌مدت در میان ابنای بشر می‌دانند. بندورا (۱۹۹۷) نیز بیان می‌کند که عقاید ما درباره خودمان

به طور نیرومندی انتخاب تکالیف، سطوح تلاش هایمان، ثبات و انعطاف پذیری و چگونگی تعقیب عملکردها و اهدافمان را متأثر می کند که با عوامل مداخله گر شناسایی شده در این تحقیق همسویی دارد؛ که مؤید تأثیر ویژگی های کارکنان و مدیران بر اهمال کاری است.

این نتیجه را می توان طبق نظریه سیستم همکاری بارنارد، تبیین کرد. چراکه وی تأکید داشت که سازمان ها اساساً سیستم های همکاری هستند که فعالیت های افراد را در خود منسجم می نمایند. بارنارد سازمان رسمی را نوعی همکاری آگاهانه و هدفمند بین افراد تعریف کرد. در نظریات بارنارد ایده هایی همچون پافشاری به مبانی غیرمادی، غیررسمی، روابط متقابل و در واقع زمینه های اخلاقی همکاری و سازمان غیررسمی مطرح شده است. طبق دیدگاه نهادی سلزنیک نیز نقش رهبری و مدیریت در اتخاذ تصمیمات حیاتی و تعریف ارزش های نهادی در زمینه توجه به معنی تصمیم گیری های استراتژیک و ایجاد فرهنگ سازمانی بسیار تعیین کننده است که با متغیرهای مداخله گر شناسایی شده در این مطالعه (ویژگی های کارکنان که دربرگیرنده رضایت شغلی کارکنان، وفاداری کارکنان به سازمان، تعهد سازمانی کارکنان، پایبندی سازمانی کارکنان و تعلق خاطر کارکنان نسبت به سازمان) همخوانی دارد.

در پاسخ به سؤال پنجم پژوهش، کنش ها و راهبردهای شناسایی شده برای بهبود اهمال کاری کارکنان عبارت بودند از: راهبردهای توسعه و توانمندسازی منابع انسانی که شامل توسعه و توانمندسازی کارکنان، پرورش اخلاق حرفه ای، مدیریت نگرش و رفتار کارکنان و ایجاد نظام پاداش حمایتی است. راهبردهای بهبود سازمانی نیز شامل مدیریت فرهنگ سازمانی و تغییرات ساختاری است. این نتایج تا حدودی با نتایج مطالعه بهاروند، احمدی و سراج خرمی (۱۳۹۸) و جلالی و پورشریفی (۱۳۹۶) همخوانی دارد. نتایج مطالعه آنان نشان داد که مصاحبه انگیزشی موجب کاهش اهمال کاری تحصیلی و افزایش انگیزه تحصیلی دانش آموزان می شود. طبق نتایج مطالعه زنتال (۲۰۲۰) اهمال کاری با تقویت مشروط ارتباط معنی داری دارد که با راهبرد توانمندسازی این تحقیق همخوانی دارد. نتیجه مطالعه علمی منش (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 آزادی دهبیدی (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 مؤثر است بر این اساس راهبردهای بهبود اهمال کاری کارکنان با تحقیقات پیشین همخوانی دارد.

مطابق با پاسخ سؤال ششم تحقیق، پیامدها عبارت است از آثار و نتایجی که در اثر راهبردهای اتخاذ شده توسط مدیران و برنامه‌ریزان به دست می‌آید. براساس نتایج تحلیل‌های مربوط به این سؤال، پیامدهای اهمال کاری کارکنان در سه دسته پیامدهای فردی، سازمانی و اجتماعی شناسایی شدند. در پژوهش حاضر، رخدادهای فردی، سازمانی و اجتماعی نتیجه کنش‌ها و تعاملات ایجاد شده و تأثیرپذیر از شرایط علی، مقوله محوری و بستر پدیده است. 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 به‌عنوان یکی از بزرگترین موانع کارایی نیروی انسانی، در کاهش عملکرد، بهره‌وری و سلامت کارکنان و سازمان نام برد. طبق نتایج مطالعه هوور (۲۰۰۵) اهمال کاری دارای تبعات منفی بسیاری از جمله، از دست دادن زمان، افزایش استرس، کاهش سلامت فرد، کاهش یادگیری در درازمدت و کاهش اعتماد به نفس می‌شود (زارع 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 می‌شود 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.

از آنجاکه در پژوهش‌های کیفی، پدیده‌ها در بستر وقوع‌شان مورد مطالعه قرار می‌گیرند، نتایج به‌دست آمده نیز منحصر به بستر مورد مطالعه بوده و امکان تعمیم‌پذیری نتایج و یافته‌ها به دیگر شرایط و موقعیت‌ها محدود است؛ از آنجاکه نتایج پژوهش حاضر با اتکا به دیدگاه‌ها و تجربیات خبرگان و مدیران شرکت ملی نفت ایران حاصل شده،

بنابراین به راحتی نمی توان نتایج پژوهش حاضر را به سایر شرکت ها و سازمان ها تعمیم داد. محققان در پژوهش های آینده می توانند نسبت به طراحی و تبیین مدل بومی کاهش اهمال کاری کارکنان، برای سازمان های تولیدی مشابه اقدام نموده و نتایج حاصل را با یافته های این تحقیق مقایسه نمایند.

منابع

- آذر، عادل. عینعلی، محسن. باقری قره بلاغ، هوشمند (۱۳۹۹). تأملی بر پیشایندهای رفتارهای انحرافی کارکنان با تأکید بر تعدیل گری شفافیت نقش در شرکت گاز استان سمنان. *مطالعات راهبردی در صنعت نفت و انرژی*. ۱۲ (۴۵): ۳-۲۴.
- برزگر فروبی، کاظم. عارف منش، مروارید. (۱۳۹۸). نقش ابعاد چشم انداز زمان و عوامل شخصیتی در اهمال کاری دانشجویان دانشگاه یزد. *فصلنامه پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی*، ۷ (۱) (پیاپی ۲۵)، ۵۹-۶۸.
- حاجی حسنی، مهرداد و محمدی، عاطفه. (۱۳۹۷). *سرسختی روانشناختی و اهمال کاری شغلی، ششمین همایش ملی مطالعات و تحقیقات نوین در حوزه علوم تربیتی، روانشناسی و مشاوره ایران، تهران*.
- خاکپور، عباس. قلی پور، میترا. (۱۳۹۶). نقش اهمال کاری شغلی در عدالت سازمانی ادراک شده (مطالعه موردی کارکنان دانشگاه پیام نور همدان). *فصلنامه جامعه شناسی کاربردی (مجله پژوهشی علوم انسانی دانشگاه اصفهان)*، ۲۸ (۴) (پیاپی ۶۸)، ۱۱۳-۱۲۲.
- خاکپور برازجانی، ساحل و حشمتی جدا، آرزو، (۱۳۹۵) بررسی اثر تعاملی استرس، سلامت روان، اضطراب و افسردگی با اهمال کاری تحصیلی. *همایش بین المللی استرس و بیماری های روانی*. تهران، دانشگاه علامه طباطبائی، ۷۵ و ۷۷ اردیبهشت.
- خدابخش زاده، سعید، و امیرزاده مرادآبادی، سمیرا، و خدابخش زاده، صادق، و بنی اسدی، محمد. (۱۳۹۴). بررسی عوامل مؤثر بر بهره وری منابع انسانی، موانع و راهکارها (مطالعه موردی: حوزه معاونت آموزشی دانشگاه علوم پزشکی بم). *مجله توسعه ی آموزش جندی شاپور*، ۶ (۴)، ۳۲۳-۳۳۱.
- خدابخشی، مهدی. سپهوندی، محمدعلی. شیخ الاسلامی، علی. حبیبی، الهام. (۱۳۹۴). پیش بینی اهمال کاری سازمانی و رضایت از زندگی براساس 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. *فصلنامه اندیشه‌های نوین تربیتی*، ۱۵ (۱)، ۲۰۷-۲۳۵.

رومنجان، محمد ابراهیم؛ اسدی‌یونسی، محمدرضا (۱۳۹۴). علل‌یابی اهمال‌کاری، سومین کنفرانس ملی توسعه پایدار در علوم تربیتی و روانشناسی، مطالعات اجتماعی و فرهنگی. تهران، ۴۵۳۰۷۵ / <https://civilica.com/doc/>

قنبری معجون، حسین. (۱۴۰۰). نقش رهبری مخرب در فرسودگی شغلی با میانجی‌گری عدالت سازمانی و اهمال‌کاری. *فصلنامه پژوهش‌های راهبردی مسائل اجتماعی ایران*، ۱۰ (۳)، ۹۸-۶۹.

عسکری‌تبار، طیبیه‌سادات و عسکری‌تبار، مرضیه‌سادات. (۱۳۹۹). بررسی ارتباط بین اهمال‌کاری شغلی پرستاران با اخلاق حرفه‌ای و حمایت اجتماعی، هشتمین همایش علمی پژوهشی علوم تربیتی و روانشناسی، آسیب‌های اجتماعی و فرهنگی ایران، تهران، <https://civilica.com/doc/1031025>

میرسپاسی، ناصر. (۱۳۸۸). برخی از چالش‌های حوزه مدیریت منابع انسانی صنعت نفت کشور، *فصلنامه مدیریت منابع انسانی در صنعت نفت*، ۳ (۷)، ۱۸-۷. نظری‌زاده، امیرعباس. موغلی، علیرضا. عباسی، نرگس. (۱۳۹۷). طراحی مدل اهمال‌کاری سازمانی در سازمان‌های دولتی ایران (مورد مطالعه: شرکت فرودگاه‌ها و نوابری هوایی ایران). *فصلنامه علمی مدیریت سازمان‌های دولتی*، ۶ (شماره ۳ (پیاپی ۲۳))، ۱۱-۳۰.

وهاب‌زاده‌مقدم، فاطمه‌سادات؛ خائف‌الهی، احمدعلی؛ دلخواه، جلیل (۱۴۰۰). کاهش اهمال‌کاری کارکنان با گونه‌شناسی مزاج، *فصلنامه مطالعات منابع انسانی*، ۱۱ (۱)، ۱۵۰-۱۲۷.

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 ctive/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. *Physics Today*, 69(2), 11-12.
- 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, rumination, and mindfulness. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 34, 169-186.
- 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*, 31, 195-211.
- 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.
- Kose, A.G., Metin, U. B. (2018). Linking leadership style and workplace procrastination: The role of organizational citizenship behavior and turnover intention. *Journal of Prevention & Intervention in the Community*. 46(3), 245-262. <https://doi.org/10.1080/10852352.2018.1470369>.
- Pychyl, T. A., & Flett, G. L. (2012). Procrastination and self-regulatory failure: An introduction to the special issue. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 30, 203-212.
- 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. *Journal of Scientific Theory*, 47, 1-16.
- 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.

Designing a model to reduce employee procrastination (Case study: National Iranian Oil Company)

Reza Farshyian¹ - Farzin Farahbod*²
Karamolah Daneshfard³- H. Rezaei Kalidbari⁴

Abstract

The present study aimed to designing a model to reduce employee procrastination in National Iranian Oil Company. The type of research is developmental in terms of purpose and Applied in terms of results, and qualitative and quantitative in terms of data type. The statistical population of the research in the qualitative section included 18 scientific experts and National Iranian Oil Company who were selected by probabilistic and purposeful non-probabilistic sampling method. In the quantitative section, there were 250 employees of National Iranian Oil Company, which according to Cochran formula, the sample size was 152 and were selected using random sampling. Data collection tools in the qualitative part included a semi-structured interview and in the quantitative part a researcher-made questionnaire. The validity of the interviews was confirmed by retesting. The content validity of the quantitative questionnaire was also confirmed by experts. The data analysis method in the qualitative part included the grounded theory and in the quantitative part the structural equation modeling was designed to validate the model. Findings indicate the model of employee procrastination reduce in National Iranian Oil Company include causal factors, contextual factors, intervening factors, central phenomena, strategies and consequences. The results of this research can be useful for to reduce employee procrastination and provide a good basis for other research.

Key words:

employee procrastination, performance management and grounded theory.

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

2*. Assistant Professor, Department of Management and Accounting, Islamic Azad University, Rasht, Iran., Corresponding Author, (farzinfarahbod@yahoo.com)

3. Professor, Department of Management and Economics, Science and Research Branch, Islamic Azad University, Tehran, Iran., (daneshfard@srbiau.ac.ir)

4. Assistant Professor, Department of Management and Accounting, Islamic Azad University, Rasht, Iran (hrezaee41@yahoo.com)