

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش میانجی‌گری انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی در رابطه‌ی عوامل برون سازمانی (اقتصادی، اعتقادی، فرهنگی و سیاسی) موثر بر اهمال‌کاری در مدیریت آموزش و پرورش انجام گرفته است. پژوهش از نظر هدف کاربردی است. روش تحقیق آن به صورت توصیفی-همبستگی بود. نمونه‌ی پژوهش شامل 400 نفر از مدیران، دبیران و کارشناسان اداری مدیریت آموزش و پرورش شهر اصفهان بودند که با استفاده از فرمول کوکران (1977)، و با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شدند. شرکت کنندگان در این پژوهش به پرسشنامه محقق ساخته‌ی عوامل موثر بر اهمال‌کاری در سازمان (1395)، پرسشنامه‌های استاندارد انگیزش شغلی رایت (2004)، اهمال‌کاری سازمانی صفاری نیا و رازلیقی (1390) و پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش و جکسون (1985) پاسخ دادند. روایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روایی محتوایی و پایایی آن‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ مورد تایید قرار گرفت. ارزیابی الگوی پیشنهادی و آزمون اثر میانجی‌گری از طریق الگویابی تحلیل معادلات ساختاری، آزمون سوبل و رگرسیون انجام شد. نتایج پژوهش بیانگر تطابق و برآزش الگوی پیشنهادی با داده‌های واقعی بود. مدل تایید شده نشان داد عوامل برون سازمانی، انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی با اهمال‌کاری رابطه‌ی معناداری دارند. همچنین نقش میانجی‌گری انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی در رابطه بین عوامل برون سازمانی (اقتصادی، اعتقادی، فرهنگی و سیاسی) با اهمال‌کاری در سازمان مورد تایید قرار گرفت. براساس یافته‌های به دست آمده پیشنهاد می‌شود که به منظور کاهش اهمال‌کاری در سازمان‌ها و جلوگیری از فرسودگی شغلی، برنامه‌ریزی‌های مدیران برپایه انگیزش شغلی کارکنان طراحی و اجرا گردد.

کلید واژه:

مدیریت آموزش و پرورش، اهمال‌کاری، انگیزش شغلی، فرسودگی شغلی، برون سازمانی

مقدمه

مسئله اهمال‌کاری 1 یک آسیب روانی است که از حالات نفس آدمی سرچشمه می‌گیرد و در موقعیت‌های مختلف زندگی فردی، خانوادگی، شغلی و اجتماعی رخ می‌دهد. در منابع اسلامی نیز از دیر باز مورد توجه بوده و در روایات و ادعیه درباره آن سخن به میان آمده است. بطوری که امام سجاد (ع) در مناجات به درگاه خداوند در دعای ابوحمزه ثمالی این گونه از نفس خود گلایه دارند: خدایا از نفسم شکوه دارم که توبه امروزم را به فردا می‌افکنند [1]. این موضوع ناخوشایند، یکی از موانع پیشرفت و سعادت جوامع بشری است.

در حال حاضر به دلیل تنوع گسترده محیط و تغییرات مداوم، مدیریت 2 موثر در محیط‌های کار با چالش‌های فراوانی روبه‌رو شده است. در چنین شرایطی سرعت عمل، نقش تعیین‌کننده‌ای در کارایی و اثربخشی محیط‌های کار یافته است. یکی از

بررسی رابطه‌ی عوامل برون

سازمانی (اقتصادی، اعتقادی،

فرهنگی و سیاسی) موثر بر اهمال-

کاری در مدیریت آموزش و پرورش

با توجه به نقش واسطه‌گری

رضایت شغلی و فرسودگی شغلی

بهرام افشاری

دانشجوی دکتری دانشگاه اصفهان

bahar.bahram@gmail.com

سید علی سیادت (نویسنده مسئول)

استاد دانشگاه اصفهان

s.a.siadat@edu.ui.ac.ir

حسینعلی مهربانی کوشکی

استادیار دانشگاه اصفهان

h.mehrabi@edu.ui.ac.ir

محیط‌هایی که می‌تواند باعث رشد، پیشرفت و بالندگی انسان‌ها شود، در واژه‌ای تحت عنوان سازمان 3 شکل می‌گیرد و بی‌تردید سازمان‌ها نیز از اهمال‌کاری مستثنی نبوده و به شدت در معرض این آسیب قرار دارند. بنابراین مدیریت هر سازمان نقش اساسی و

اجتناب ناپذیری در کاهش یا افزایش اهمال کاری بر عهده خواهد داشت. اهمال کاری، پیامدهای نامطلوب متعددی در زندگی فردی، خانوادگی و سازمانی کارکنان به دنبال دارد و همواره عوارض منفی بر سلامت جسمانی، روانی و نیز بهره وری فرد برجا می‌گذارد. اهمال کاری علاوه بر تاثیر گذاری منفی بر بهره وری سازمان، در سطح فردی بر شیوه رفتار کارکنان در محیط کار موثر است. به طوری که کارکنان دیر سرکار حاضر می‌شوند، آمادگی کار ندارند، رفتارهای ناسازگارانه با همکاران دارند، زمانی زیادی را صرف پروژه می‌کنند و اغلب شکست می‌خورند [2]. سازمان‌هایی که افراد آن مبتلا به اهمال کاری باشند، خستگی، ناامیدی، ترک کار، غیبت از کار و عدم موفقیت و مشکلات جسمی و روحی از ویژگی کارکنان، افت عملکرد و کارایی از ویژگی‌های سازمانی آنان خواهد بود [3].

مسئله اصلی این است که مدیریت نظام آموزشی برای نیل به آرمان‌های خود، باید مسائل پیش رو را رصد، شناسایی و حل و فصل نماید. از مهم ترین مشکلات مدیران به ویژه مدیریت آموزش و پرورش را می‌توان اهمال کاری در محیط کار سازمانی نام برد. زیرا اهمال کاری در مدیریت آموزش و پرورش می‌تواند بهره‌وری سازمانی آن را تحت الشعاع قرار دهد. خلاء موجود در نظام آموزشی ناشی از کم توجهی برنامه ریزان و مدیران به این مسئله بسیار مهم است. با توجه به این که شناسایی عوامل موثر بر اهمال کاری در بخش دولتی به ویژه در آموزش و پرورش ایران کمتر مورد توجه نظر قرار گرفته است؛ پژوهش‌هایی در این زمینه ضروری به نظر می‌رسد. زیرا موضوع اهمال کاری مستقیماً به عملکرد نیروی انسانی شاغل در سازمان بر می‌گردد. نیروی انسانی کارآمد بی شک به عنوان مهمترین سرمایه سازمانی به شمار می‌آیند و می‌تواند با بهره گیری از زمان برای سازمان فرصت‌های مطلوب در دستیابی به اهداف ایجاد کنند. بطوری که هرسی بلانچارد (1993)، موفقیت مدیران و محیط‌های کاری را کاملاً وابسته به استفاده کارآمد از منابع نیروی انسانی دانسته است [4]. یکی از عناصری که می‌تواند موفقیت مدیران را با مشکل مواجه کند، اهمال کاری است. اهمال کاری در سازمان به تاخیر انداختن هدفمند شروع یا تکمیل تکالیف شغلی بر می‌گردد [4]. از دیدگاه سازمانی؛ اهمال کاری، دشمن سازمان و مانع رشد بهره وری و خلاقیت است [5]. برخی از متغیرها نیز دارای تاثیر و نقش واسطه‌ای بر افزایش یا کاهش اهمال کاری دارند. از مهم ترین متغیرهایی که به نظر می‌رسد دارای نقش واسطه‌گری بین رابطه‌ی عوامل موثر بر اهمال کاری به ویژه در مدیریت آموزش و پرورش می‌باشد، متغیرهای انگیزش شغلی 5 و فرسودگی شغلی 6 است که در این مقاله مورد بررسی قرار گرفته است.

بنابراین مسئله پژوهش حاضر به مشخص کردن متغیرهای گوناگونی می‌پردازد که ممکن است خارج از کنترل شخصی باشد که موجب اهمال کاری در محیط سازمان می‌گردد. بدین منظور از نظرات جامع کارکنان یعنی معلمان، کارشناسان و مدیران برای نظرسنجی استفاده شده است. این موضوع می‌تواند برای مسئولین نظام آموزشی به ویژه مدیران قابل استفاده و بهره برداری باشد. مدیرانی که می‌خواهند سازمان بالنده و کارآمد داشته باشند، می‌توانند از نتایج این موضوع استفاده کنند. جنبه نوآورانه این پژوهش به این نکته اشاره دارد که عوامل برون سازمانی (اعتقادی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی) به طور خاص در این پژوهش مورد بررسی قرار گرفته است. چرا که عوامل برون سازمانی دخالت جامع تری بر اهمال کاری در سازمان دارند. اینکه این استدلال تا چه میزان می‌تواند صحیح باشد، به صورت بندی فرضیه‌های محقق منجر گردید. به عبارت دیگر مسائل اقتصادی، زمینه‌های فرهنگی، آموزه‌های اعتقادی و جریان‌های سیاسی خارج از محیط سازمان که در این پژوهش مطرح شده است جنبه نوآوری آنست زیرا براساس مطالعات انجام شده تقریباً می‌توان گفت: هیچ پژوهشی بدین صورت به ابعاد اهمال کاری در سازمان نپرداخته است. انتخاب این موضوع می‌تواند ضمن توجه به عوامل برون سازمانی موثر بر اهمال کاری نقش واسطه‌گری دو متغیر انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی در این رابطه را نیز اندازه گیری نماید. بنابراین موضوع این پژوهش ناظر بر تعیین رابطه‌ی عوامل برون سازمانی (اعتقادی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی) موثر بر اهمال کاری در مدیریت آموزش و پرورش با میانجی‌گری انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی مورد مطالعه قرار گرفته است.

اهمال کاری مبین تأخیر در آغاز یا ادامه کاری است که فرد احساس خوشایندی نسبت به آن ندارد [6]؛ [7]. تأخیر در امور مرتبط با شغل و فرصت‌های اجتماعی [8]، تأخیر عمدی در انجام وظایف محول شده علیرغم آگاهی از پیامدهای منفی آن و تأخیر در انجام تکلیف، اتلاف وقت و نگرش منفی است [9]. اهمال کاری انجام ندادن کاری است که فرد فرصت انجام آن را دارد [10]، و به گونه‌های متفاوتی از



جمله حیرت و سرگردانی [1]، پرخاشگری، حواس پرتی، بی‌زاری از تکلیف، ابهام و سردرگمی در انجام امور، در محیط کار تجلی پیدا می‌کند [9]؛ [8]؛ [11]. اهمال‌کاری در سازمان تمرکز دارد بر جنبه‌هایی در موقعیت‌های مهم سازمان به طوری که از تکمیل وظیفه مشخص خود اجتناب می‌کنند [12]. وظایف تکمیل نشده ناشی از اهمال کاری بلافاصله ممکن است هم موجب کاهش عملکرد فردی و هم کاهش اثربخشی در سازمان گردد و همچنین آنها ممکن است منبعی برای ایجاد استرس و فشارهای روانی برای اعضای سازمان شود [13]. مدیریت آموزش و پرورش از جمله نهاد های اجتماعی بسیار حساس است که در معرض آسیب هایی چون اهمال کاری قرار دارد. در واقع اهمال کاری، بخشی جدا ناپذیر از سرشت آدمی است که هیچ کس آن را دوست ندارد؛ اما با پیامدها و عوارض منفی آن در زندگی فردی و سازمانی دست به گریبان است [14]. اهمال‌کاری در مدیریت آموزش و پرورش می‌تواند از طریق مولفه‌ها یا کارکردهای آن مانند: تصمیم گیری، ارتباطات، قوانین، رهبری، سیستم اطلاعات، روش‌ها، برنامه ریزی، ساختار، فرهنگ، استراتژی و امثالهم نمود پیدا کرده و باعث ایجاد اختلال و آسیب به سازمان متبوع گردد.

واژه لاتین اهمال‌کاری، مرکب از دو کلمه «پرو» و «کراسینوس» به معنی «به تعویق انداختن تا صبح» به معنی «جلو»، «پیش» و «در حمایت از» است. این واژه معادل تعلق ورزی 7، سهل انگاری 8، به تعویق انداختن 9، آسان گیری 10، مسامحه 11، دودلی 12، به تاخیر اندازی 13، به وبژه به علت عادت در بی دقتی یا تنبلی، تاخیر غیر ضروری 14، سبک گرفتن امور 15 و این دست و آن دست کردن 16 است [15]؛ [16]؛ [17]. فرد اهمال‌کار دائماً شروع کار را به آینده محول می‌کند، آینده‌ای که نامعلوم است و همین عامل سبب می‌شود که فرد اهمال‌کار به نتیجه مطلوب خود نرسد. در واقع اهمال کاری غاصب زمان است و باعث می‌شود فرد عمدتاً انجام کارها را به تعویق اندازد و زمان را از دست بدهد [18].

اهمال‌کاری در سازمان‌ها را در سه دسته از عوامل سازمانی می‌توان بیان کرد [12]؛ الف) سیستم مقررات: یک سری قوانین و هنجارهای سازمانی دارد که گاهاً اهمال‌کاری را در برخی وظایف تشویق و در برخی وظایف تنبیه می‌کند. مثلاً برخی دانشگاه‌ها به عنوان یک سازمان، در دانشجویان تحصیلات تکمیلی، اهمال‌کاری در انجام امور دینی را تقویت، در حالی که اهمال‌کاری در انجام تحقیق و پژوهش را تنبیه می‌کند. ب) سیستم اطلاعاتی: سازمان، اطلاعات لازم را در مورد شرح وظایف و چگونگی انجام آن‌ها به روشنی ارائه دهد و اگر این گونه نباشد باعث می‌شود یک وظیفه برای فرد غیرقابل فهم، غیر قابل کنترل و غیر قابل پیش بینی کردن و همین امر موجب استرس برای همه اعضای یک سازمان می‌شود. ج) ویژگی های سازمان: عاملی است جهت برقرار ماندن هنجارهای سازمان، آن دسته از وظایفی که وابسته به تشویق نیستند، احتمال بیشتری دارد مورد اهمال‌کاری قرار بگیرد. این ویژگی سازمان برگرفته از مدل تقویت و تنبیه رفتار گرای است.

اهمال کاری در مدیریت آموزش و پرورش از طریق متغیر های مختلف می‌تواند تحت الشعاع قرارگیرد. از آنجایی که یکی از مهم ترین وظایف مدیران در سازمان آموزش و پرورش انگیزش کارکنان است، به نظر می‌رسد مهم ترین بستر برای بروز اهمال کاری نیز انگیزش شغلی باشد. به عبارت دیگر اگر مدیران نظام آموزشی در انجام این وظیفه کوتاهی یا قصور نمایند، می‌توانند زمینه های اهمال کاری را در سازمان آموزش و پرورش فراهم آورند. مفهوم انگیزش عبارت است از نتیجه رابطه متقابل (تعامل) فرد با موقعیت یا وضعیتی است که در آن قرار می‌گیرد. به عبارت دیگر میل به کوشش فراوان در جهت تامین هدف‌های سازمان به گونه‌ای که این تلاش در جهت ارضای برخی از نیازهای فردی سوق داده می‌شود. بنابراین زمانی که فرد در سازمان انگیزه بالایی داشته باشد سخت کار می‌کند و اهمال‌کاری به شدت کاهش می‌یابد [19]. روان شناسان صنعتی سازمانی نظریه‌های مختلفی را برای انگیزش پیشنهاد کرده‌اند [20]. برخی معتقدند، یک فرد با انگیزه شغلی بالا ممکن است هنوز اهمال کاری کند، با وجود این که برای کارش ارزش و اهمیت قائل است. اما بیشتر اهمال‌کاران اعتقاد دارند که اگر انگیزه‌ای برای شروع کار نداشته باشند، یک جای کار عیب دارد [16]. فرد از یک شغل نامطبوع، خسته کننده یا مشکل تا زمانی که امکان پذیر است، اجتناب می‌کند [21]. بنابراین یکی از دلایل عمده‌ای که باعث می‌شود افراد از انجام وظایف خود طفره روند، این است که فاقد انگیزه لازم برای کنترل اهداف و حتی زندگی روزمره خود هستند. تعیین هدف و کنترل

درونی برای ایجاد انگیزه و غلبه بر اهمال‌کاری از اهمیت بسیار زیادی برخوردار است [16]؛ [22]؛ [23]. نداشتن انگیزه برای انجام کار (پاداش)، ایجاد استرس برای انجام کارها در دقیقه نود (برخی افراد در فشار بهتر کار می‌کنند و عملکرد بالاتری دارند)، جزء ریشه‌های اهمال‌کاری است. افرادی که مشکل جدی در اهمال‌کاری داشته‌اند، تمایل دارند مشکل خودشان را به کاستی‌های شخصیتی نسبت دهند، اما پژوهش‌های تجربی نشان داده‌اند که اهمال‌کاری مشکل انگیزشی است [24].

با اینکه به نظر می‌رسد یکی از راه‌های بهره‌وری سازمانی و کاهش اهمال‌کاری انگیزش‌شغلی کارکنان در مدیریت نظام آموزشی است، اما همچنان کار می‌تواند منبع عمده فشار روانی باشد، همچنین ممکن است یک شغل رضایت‌بخش به مرور به منبع نارضایتی تبدیل شود و فرد را به سوی فرسودگی شغلی سوق دهد [25]. ایجاد فرسودگی شغلی یک وضعیت فشار آور است که با نشانه‌هایی نظیر فرسودگی ذهنی و خستگی جسمی، کناره‌گیری از کار، کاهش کارآمدی و... اتفاق می‌افتد [26]. همپنین سطح فشار روانی، نوع فشار روانی، شخصیت فرد، ماهیت شغل یا نقش فرد، نوع زندگی فرد در خارج از محیط کار، سبک زندگی فرد، سبک‌هایی که فرد برای مقابله با فشار روانی به کار می‌گیرد، باعث ایجاد فرسودگی شغلی در کار می‌شود [27].

عوامل متعددی در ایجاد فرسودگی شغلی موثرند که در اینجا به شش عامل سازمانی اشاره می‌شود: حجم زیاد کار، میزان مهارت عملکرد بر کار، پاداش کم، نداشتن ارتباط اجتماعی، تبعیض در محیط کار، تضاد بین ارزش‌های فرد و محیط کار [28]. از جمله اقتضاری که فرسودگی شغلی به عنوان تجربه‌های ناخوشایند در آن‌ها بررسی شده است معلمان هستند. پژوهش‌هایی که در کشورهای مختلف در مورد فرسودگی شغلی صورت گرفته، بر روی معلمان بیشتر از گروه‌های شغلی دیگر بوده است [29]؛ [30]. به گزارش شینوکاتزل و کورمانولون 17، معلمان سه برابر بیشتر احتمال دارد شغلشان را ترک کنند و حتی آن‌هایی که سابقه حرف‌های بیشتری دارند، بیشتر احتمال دارد شغل خود را ترک کنند [31].

طبق گزارش کاپوتو 18، فرسودگی شغلی در تعریف فرودنبرگر 19 عبارت است از: پیگیری خستگی ناپذیر اهداف بدون داشتن منابع کافی که منجر به دگرگونی تعهد، وضعیت خسته‌کننده برای متخصصان دلسوز و یکه تازی غیر دلسوزان می‌شود [32]. فرسودگی شغلی تنها خستگی و فشار ناشی از کار مداوم نیست، بلکه آسیب‌های روانی مرتبط با کار [33]، به سبک زندگی فرد و ساعت‌های خارج از کار او نیز سرایت می‌کند [34]، و با تاثیر منفی که بر نگرش شغلی کارکنان دارد؛ منجر به رفتارهای نامطلوب مانند: بدبینی، نارضایتی، کم‌کاری، کاهش عملکرد شغلی و افزایش انگیزه مالی می‌شود [35]؛ [36]. در واقع فرسودگی شغلی یک فرایند روانشناختی است که تحت استرس شغلی شدید حادث می‌شود و خود را به صورت خستگی هیجانی/عاطفی، مسخ شخصیت 20، کاهش انگیزه و پسرقت (تضعیف عملکرد) نشان می‌دهد [37]. خستگی هیجانی؛ که به پاسخ دهندگان اجازه می‌دهد احساسات مربوط به ضعف بیش از اندازه و خستگی عاطفی در برابر مددجویان و محیط کار را بیان نمایند. مسخ شخصیت؛ نیز به پاسخ دهندگان اجازه می‌دهد که نگرش‌های خود را به شکل بی‌علاقگی و بی‌تفاوتی نسبت به مددجویان بیان نمایند. احساس کفایت شخصی؛ هم به پاسخ دهندگان اجازه می‌دهد که میزان احساس شایستگی و رسیدن به موفقیت در ارتباط با مراقبت از مددجویان خود را بیان نمایند [38].

1. بررسی پیشینه تحقیق

با وجود تحقیقات انجام گرفته در باره هریک از متغیرها به طور مجزا، تاکنون پژوهش تجربی که به طور مستقیم رابطه این مولفه‌ها را بررسی کند، مشاهده نشد. با وجود این، مبانی نظری و تحقیقات از وجود رابطه بین این متغیرها حکایت دارد، که به چند پژوهش در این زمینه اشاره می‌شود:

درخصوص عوامل برون سازمانی موثر بر اهمال‌کاری در مدیریت آموزش و پرورش می‌توان به پژوهش‌هایی چون: کوته 21 (1987) که بیان می‌کند؛ به نظر ناظرین مستقیم کارمندان، اختلاف موجود در میزان اهمال‌ورزی کارکنان ناشی از زمینه‌های فردی بوده است. همچنین حقوق پایین یا سطح بسیار بالا نیز اهمال‌کاری ایجاد می‌کند [39]. بلانک استین و مارتین 22 (1995) و تاکمن 23 (2001) که علل

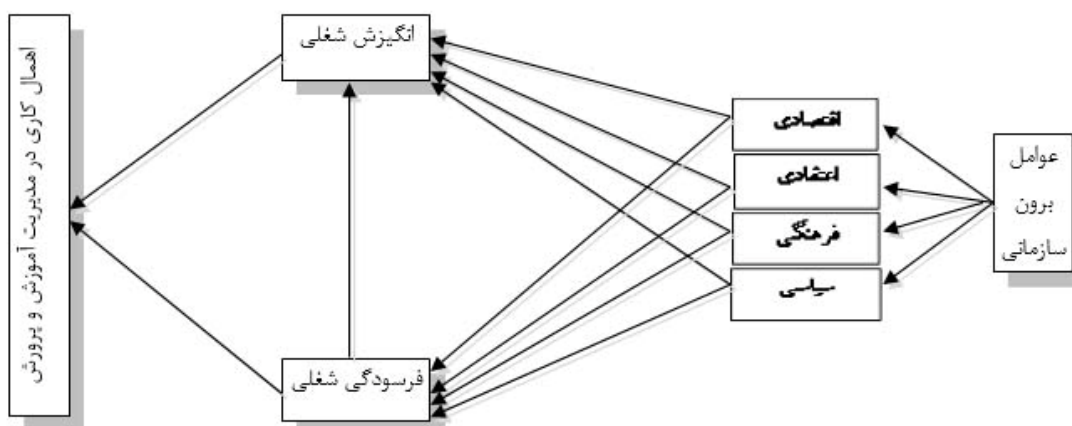


اهمال کاری را به باور نداشتن افراد به توانایی شان برای انجام کاری، به تاخیر انداختن پاداش و نوع منبع بیرونی گزارش کردند [15]. ریچا میشر 24 (2013) و سعادی و نعیم 25 (2013) نشان دادند؛ روش ها و رویه های سازمانی با اهمال کاری رابطه معنادار دارند [40]. [41]. خسروی (1388)، دریافت که بین اهمال کاری و حقوق و مزایا و ارتقا کارکنان رابطه معکوس برقرار است [42]. کاظمی، فیاضی و کاوه (1389)، دریافته اند که عوامل موثر بر اهمال کاری سه دسته اند، که این دسته بندی عبارتند از: فردی، محیطی و سازمانی. آن ها گزارش کردند: پس از عوامل فردی، عوامل سازمانی و محیطی در رتبه دوم و سوم قرار دارند [5].

مرور بر مطالعات و تحقیقات دانشمندان همچنین بیانگر این است که انگیزش شغلی می تواند رابطه‌ی معکوس با اهمال کاری داشته باشد. به طور مثال حسن شاهی (1392) در پژوهش خود با عنوان نقش واسطه‌ای انگیزش شغلی در رابطه بین ویژگی‌های شغلی و اهمال کاری شغلی نشان داد همه ابعاد ویژگی‌های شغلی پیش بینی کننده معنادار و معکوس اهمال کاری شغلی می باشند [43]. شهنی بیلاق و همکاران (1385) و بورکا و یوئن (2008) دریافته اند که اهمال کاری یک مشکل انگیزشی است و همچنین اذعان داشته اند که برخی محققان نیز این موضوع را مورد تاکید قرار داده اند [44]، [24].

از طرف دیگر تحقیقات کم و بیش متعددی در زمینه فرسودگی شغلی با اهمال کاری انجام گرفته است که می توان از تحقیقاتی چون: سایروس 26 (2007) دریافت که اهمال کاری موجب فرسودگی شغلی می شود [45]. استید، آر. شاناهان، ام. جی. نیوفلد، آر. دبلیو جی 27 (2010) نشان دادند اهمال کاری با فرسودگی شغلی رابطه معنادار دارد [46]. امیرخانی رازلیقی (1391) نشان داد که اهمال کاری سازمانی با برانگیختگی شناختی و فرسودگی شغلی کارکنان ارتباط معنادار دارد [4]. صفاری نیا و همکاران (1391) ابراز کردند ارتباط اهمال کاری و فرسودگی شغلی رابطه مستقیم است [47]. خدابخشی، سپهوندی، شیخ الاسلامی و حبیبی (1394) گزارش دادند که بین اهمال کاری و فرسودگی شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد [48]. محمدی، زاهد بابلان و معینی کیا (1395) دریافته اند فرسودگی شغلی و تمام مولفه های آن غیر از مولفه فقدان موفقیت فردی با اهمال کاری رابطه مثبت و معنادار دارد [49].

براساس پیشینه پژوهش رابطه معنادار و منفی بین اهمال کاری و انگیزش شغلی و نیز رابطه معنادار و مثبت بین اهمال کاری و فرسودگی شغلی را تایید کرده اند. بنابراین مطالعه حاضر با هدف تعیین رابطه‌ی عوامل برون سازمانی موثر بر اهمال کاری با نقش واسطه گری انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی کارکنان مدیریت آموزش و پرورش شهر اصفهان انجام گرفته شده است. با توجه به پیشینه پژوهش، الگوی مفهومی پژوهش در قالب شکل 1 طراحی و ترسیم گردید.



شکل شماره (1): الگوی مفهومی پژوهش

در این پژوهش برای بررسی متغیر اهمال کاری در مدیریت آموزش و پرورش سعی شده است ضمن بررسی و تجزیه و تحلیل آن در بعد عوامل برون سازمانی که شامل: عوامل سیاسی، اعتقادی، اقتصادی و فرهنگی می‌باشند، با نقش میانجی گری انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی کارکنان مورد بررسی قرار گرفته تا امکان ریشه یابی بیشتر و توان ترکیب نظرات و دیدگاه‌های کارکنان فراهم گردیده و پشتیبانی‌های لازم برای آموزش و بهسازی منابع انسانی در جهت کاهش اهمال کاری و افزایش انگیزش شغلی کارکنان در مدیریت آموزش و پرورش شهراصفهان ایجاد گردد. همچنین بتوان از طریق عوامل برون سازمانی موثر بر اهمال کاری، از کاهش انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی پیشگیری نمود. بدین منظور با توجه به پیشینه پژوهش و الگوی مفهومی پژوهش، فرضیه‌های زیر مطرح گردید:

2. فرضیه های پژوهش

- فرضیه 1: بین عوامل برون سازمانی (اقتصادی، اعتقادی، سیاسی و فرهنگی) با میزان انگیزش شغلی کارکنان آموزش و پرورش رابطه‌ی معنادار وجود دارد. (a)
- فرضیه 2: بین عوامل برون سازمانی (اقتصادی، اعتقادی، سیاسی و فرهنگی) با میزان فرسودگی شغلی کارکنان آموزش و پرورش رابطه‌ی وجود دارد. (b)
- فرضیه 3: بین انگیزش شغلی با اهمال کاری در مدیریت آموزش و پرورش رابطه وجود دارد. (c)
- فرضیه 4: بین فرسودگی شغلی با اهمال کاری در مدیریت آموزش و پرورش رابطه وجود دارد. (d)
- فرضیه 5: بین عوامل برون سازمانی (اقتصادی، اعتقادی، سیاسی و فرهنگی) و اهمال کاری به واسطه‌ی انگیزش شغلی در سازمان رابطه وجود دارد. (e)
- فرضیه 6: بین عوامل برون سازمانی (اقتصادی، اعتقادی، سیاسی و فرهنگی) و اهمال کاری به واسطه‌ی فرسودگی شغلی در سازمان رابطه وجود دارد. (f)
- فرضیه 7: الگوی مفهومی با داده های پژوهش برازش دارد.



3. روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر دارای ماهیت ترکیبی یا آمیخته 1 می باشد. چراکه دو روش کیفی و کمی در آن مورد استفاده قرار گرفته است. طرح پژوهش در این بررسی، از نوع طرح های همبستگی به روش توصیفی، تحلیلی از طریق مدل یابی مبتنی بر الگوی معادلات ساختاری 28 است. در این نوع طرح ها همبستگی یا روابط چندین متغیر با یکدیگر مورد بررسی قرار می گیرد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه دبیران، مدیران و کارشناسان اداری آموزش و پرورش نواحی شش گانه شهر اصفهان در سال 1395 بود. با استفاده از فرمول تعیین حجم نمونه کوکران 29 (1977) و با استفاده از روش نمونه گیری طبقه‌ای متناسب با حجم، تعداد 400 نفر به ترتیب (280، 28 و 92 نفر) انتخاب شدند و پرسشنامه ها توزیع و بعلت عدم پاسخگویی بعضی نمونه‌ها، تعداد 394 پرسشنامه در تحلیل استفاده گردید.

3.1. ابزار پژوهش

در این پژوهش، از ابزارهای مصاحبه و پرسشنامه استفاده شده است. در ابزار کمی علاوه بر پرسشنامه، ویژگی های دموگرافیک شامل سوابق هم چون (سن، جنس، مدرک تحصیلی، سابقه خدمت، دوره تحصیلی و محل خدمت)، نیز استفاده گردید.

3.1.1. مصاحبه:

برای شناسایی عوامل موثر بر اهمال کاری در سازمان آموزش و پرورش بهترین روش کاربردی در این زمینه مصاحبه نیمه ساختار مند [50] با استفاده از تماس مستقیم با افراد مورد مطالعه [51] و یا به اعتقاد خلیلی شورینی [52] نامنظم، باز و غیر ساختاری از صاحب نظران آموزش و پرورش (خبرگان و پیشکسوتان) در هر گروه آموزشی است که پژوهشگر با تدوین سوالات باز مصاحبه و تعیین وقت قبلی و به روش نمونه گیری هدفمند و شبکه ی متخصصان به اجرای مصاحبه پژوهشگر ساخته مبادرت ورزیده است. زیرا محقق علاقه مند است برخی ابعاد زندگی کاری و شخصی مصاحبه شنونده را بررسی کند تا برداشت های خود را به شیوه ای که می خواهد بیان کند [53]. به طور میانگین هر مصاحبه ای تقریباً 60-120 دقیقه طول کشیده است. روایی و پایایی مصاحبه ها از طریق اعتبار یابی توسط مصاحبه شونده‌گان و مرور همتا [54] بدست آمد.

3.1.2. پرسشنامه عوامل موثر بر اهمال کاری در سازمان

برای سنجش اهمال کاری در سازمان (عوامل موثر بر اهمال کاری) از پرسشنامه‌ی محقق ساخته 100 سئوالی، بود که از طریق مصاحبه با 20 نفر (تا حد اشباع) از صاحب نظران آموزش و پرورش بودند، به دست آمد. زیرا عوامل اهمال کاری در سازمان آموزش و پرورش ناشناخته بود که نیاز به گسترش، توسعه و تکمیل ابزار داشت. بنابراین پرسشنامه مقدماتی که 160 سوال بود، بین 40 نفر از کارکنان سازمان توزیع شد. پس از آن مولفه هایی که دارای بار عاملی کمتر از (0/3) بودند، با نظر استاد راهنما و مشاور حذف گردید و به یک پرسشنامه 100 سئوالی تبدیل شد. این سازه محقق ساخته شامل 12 خرده مقیاس در دو بعد دسته بندی شد. عوامل درون سازمانی با 8 خرده مقیاس ساختار (11 ماده)، سبک مدیریت (11 ماده)، فرهنگ سازمانی (10 ماده)، کیفیت زندگی کاری (9 ماده)، طرح سازمانی (7 ماده)، نظام ارتقا (6 ماده)، فضا و تکنولوژی (6 ماده)، آموزش نیروی انسانی (5 ماده) و عوامل برون سازمانی شامل 4 خرده مقیاس اقتصادی (9 ماده)، اعتقادی (6 ماده)، فرهنگی (7 ماده)، سیاسی (7 ماده). پاسخ ها روی مقیاس 5 درجه ای لیکرت از 1 (خیلی کم) تا 5 (خیلی زیاد) تنظیم شده است. روایی آن توسط استاد راهنما و مشاور و روایی محتوایی تایید شد. ضریب پایایی این سازه نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ جدول (1) به دست آمد. ($p < 0/001$)



3.1.3. پرسشنامه اهمال کاری سازمانی

در پژوهش حاضر برای سنجش میزان اهمال کاری نیز از پرسشنامه اهمال کاری سازمانی [55]؛ این مقیاس دارای 25 ماده و 3 زیر مقیاس است که، اهمال کاری سازمانی آزمودنی را در طیفی 5 درجه از یک (هرگز) تا پنج (همیشه) ارزیابی می کند. خرده مقیاس ها شامل ناکارآمدی (16 ماده)، تشویش ذهنی (5 ماده)، بیزاری از تکلیف (4 ماده)، بود. اعتبار این مقیاس از دو روش بازآزمایی و ضریب آلفای کرونباخ بدست آمده است. با استفاده از روش بازآزمایی برابر 0/750 برای کل آزمون و همچنین ضریب همبستگی درونی (آلفای کرونباخ) برای کل مقیاس 0/892 جدول (1) محاسبه شد. روایی آن نیز از دو طریق ملاکی و سازه برآورد شده است. با استفاده از پرسشنامه سهل انگاری اجتماعی [56]؛ ضریب روایی همزمان وابسته به ملاک بیرونی برای کل نمونه برابر 0/633 ($p < 0/001$) محاسبه گردید و جهت روایی سازه از روش تحلیل عاملی داده ها استفاده شده است.

4.1.3. پرسشنامه انگیزش شغلی

برای سنجش انگیزش شغلی از پرسشنامه‌ی انگیزش شغلی رایت 30 (2004) استفاده شد [57]. این مقیاس دارای 6 ماده بود که پاسخ ها روی یک مقیاس 6 درجه ای از 1 (کاملاً مخالفم)، تا 6 (کاملاً موافقم) تنظیم شده است. اولین بار چچن، پلز و آلن (1965) یک مقیاس کلی برای سنجش انگیزش شغلی تهیه و اعتباریابی نمودند. این پرسشنامه یک مجموعه 4 ماده ای روی یک مقیاس 5 درجه ای بود، که بالدوین 32 (1990) ماده ای را جهت سنجش مداومت رفتار به آن اضافه کرد و در نهایتاً رایت (2004) نیز آن را تکمیل و 6 ماده ای با ضریب پایایی 0/71 گزارش نمود [58].

5.1.3. پرسشنامه فرسودگی شغلی

پرسشنامه فرسودگی شغلی برای معلمان توسط مسلش و جکسون (1985) ساخته شده است [3]. این ابزار، پرسشنامه ای است که برآورد جدیدی از پدیده ی تنیدگی یا فرسودگی، مبتنی است. این پرسشنامه دارای 22 ماده با 3 خرده مقیاس می باشد. خرده مقیاس های آن شامل خستگی عاطفی (9 ماده)، مسخ شخصیت (5 ماده)، عملکرد فردی (8 ماده)، است. پاسخ ها بر روی طیف 7 درجه ای از صفر (هرگز) تا 6 (همیشه) تنظیم شده است. اعتبار این پرسشنامه توسط مسلش و جکسون بر اساس خرده مقیاس ها به ترتیب 0/79، 0/92 و 0/71 محاسبه شد. که این پرسشنامه در ایران چندبار اعتبارسنجی ش. خالدی (1375) ضریب 0/91، نظریان (1376) ضریب 0/93 و بدری (1379) ضریب خرده مقیاس ها را به ترتیب 0/90، 0/79 و 0/71 گزارش کرده است [59].

برای بررسی روایی ابزارها با توجه به تعداد ابعاد و حجم نمونه، علاوه بر روایی محتوایی، از نرم افزارهای ایموس 33 نسخه 18 واس پی اس اس 34 نسخه 23 استفاده گردید. در جدول (1) ضریب آزمون کفایت حجم نمونه 35 و ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه‌ها آمده است.



جدول (1): ضریب آزمون کفایت حجم نمونه و آلفای کرونیباخ

متغیر	ضریب آزمون	سطح معنا داری	آلفای کرونیباخ
عوامل موثر بر اهمال کاری	0/791	0/001	0/823
اهمال کاری سازمانی	0/882	0/001	0/892
انگیزش شغلی	0/702	0/001	0/71
فرسودگی شغلی	0/899	0/001	0/93

برای تجزیه و تحلیل اطلاعات و داده‌های حاصل از اجرای پرسشنامه‌ها در دو سطح توصیفی و استنباطی صورت گرفت. در سطح آمار توصیفی از درصد، فراوانی، میانگین، انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی از تحلیل مسیر، رگرسیون چندگانه و برای تعیین روابط بین متغیرها و میزان رابطه از مدل یابی ساختاری و برای آزمون اثر میانجی‌گری متغیرها، از آزمون سوبل [60] استفاده شده است.

4. یافته‌های پژوهش

هدف پژوهش حاضر این است که آیا عوامل برون سازمانی (اعتقادی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی) بر میزان اهمال کاری افراد تاثیر دارد و اگر جواب مثبت است آیا این تاثیر می‌تواند به علت نقش میانجی‌گری انگیزش و یا فرسودگی شغلی باشد؟ بدین جهت فرضیه‌های پژوهش مورد بررسی قرار گرفت و نتایج آن بصورت زیر است:

جدول (2). بررسی معناداری ضرایب مسیر مستقیم و نتیجه آزمون فرضیات

ردیف	رابطه مورد بررسی	ضرایب مسیرها				ضریب تعیین	سطح معناداری	نتیجه آزمون
		اعتقادی	اقتصادی	سیاسی	فرهنگی			
1	عوامل برون سازمانی → انگیزش شغلی	0/13	2/26	-0/4	-0/98	0/114	0/00	تایید
2	عوامل برون سازمانی → فرسودگی شغلی	-0/33	-0/15	1/05	0/13	0/88	0/00	تایید
3	عوامل برون سازمانی → اهمال کاری	-6,46	-21,5	26,01	1,02	0/10	0/00	تایید
4	انگیزش شغلی → اهمال کاری	-1/56				0/02	0/00	تایید
5	فرسودگی شغلی → اهمال کاری	1/10				0/12	0/00	تایید

اگر $P < 0/05$ باشد، مسیر مورد نظر با اطمینان 0/95 معنادار است. بنابراین براساس جدول (2):

فرضیه اول: با توجه به ضریب مسیر (0/13، 2/26، -0/41، -0/98، $\beta = -0/98$) در سطح معناداری 0/05 می‌توان نتیجه گرفت داده‌های تجربی گردآوری شده فرضیه اول را تایید کرده و با توجه به ضریب تعیین (R2) بطور کلی 11/4 درصد تغییرات انگیزش شغلی افراد مربوط به تغییرات عوامل برون سازمانی می‌باشد.

فرضیه دوم: با توجه به ضریب مسیر (-0/33، -0/15، 1/05، 0/13، $\beta = 0/13$) در سطح معناداری 0/05 می‌توان نتیجه گرفت داده‌های تجربی گردآوری شده فرضیه دوم را نیز تایید کرده و با توجه به ضریب تعیین (R2) بطور کلی 0/88 درصد تغییرات فرسودگی شغلی افراد مربوط به تغییرات عوامل برون سازمانی است.

فرضیه سوم: با توجه به ضریب مسیر (-1/56، $\beta = -1/56$) در سطح معناداری 0/05 می‌توان نتیجه گرفت داده‌های تجربی گردآوری شده فرضیه سوم را نیز تایید کرده و ضریب تعیین (R2) نشان می‌دهد 0/02 درصد تغییرات اهمال کاری کارکنان مربوط به انگیزش شغلی است.

فرضیه چهارم: با توجه به ضریب مسیر (1/10، $\beta = 1/10$) در سطح معناداری 0/05 می‌توان نتیجه گرفت داده‌های تجربی گردآوری شده فرضیه چهارم را نیز تایید کرده و ضریب تعیین (R2) نشان می‌دهد 0/12 درصد تغییرات اهمال کاری کارکنان ناشی از فرسودگی شغلی است. بنابراین فرسودگی شغلی نسبت به انگیزش شغلی درصد بیشتری از تغییرات اهمال کاری را تبیین می‌کند.



جدول (3): بررسی معناداری ضرایب مسیرهای غیرمستقیم و نتیجه آزمون فرضیات

فرضیه	مسیر مورد مطالعه	ضرایب مسیر β	معناداری P.value	نتیجه آزمون	
5	برون سازمانی << انگیزش شغلی	0/13	2/26	-0/41	تایید
	برون سازمانی << اهمال کاری	-5/03	-22/43	25/43	تایید
	انگیزش شغلی << اهمال کاری	37/-1			تایید
6	برون سازمانی << فرسودگی شغلی	-0/33	-0/06	1/25	تایید
	برون سازمانی << اهمال کاری	-5/15	-26/10	31,65	تایید
	فرسودگی شغلی << اهمال کاری	5,23			تایید

همچنین براساس جدول (3):

فرضیه پنجم: ضریب مسیر عوامل برون سازمانی (اعتقادی، اقتصادی، سیاسی، فرهنگی) به انگیزش شغلی برابر (0/13، 2/26، -0/41)، در سطح خطای $P=0/001$ معنادار می‌باشد. به طوری که رابطه‌ی عامل‌های اقتصادی و اعتقادی مثبت و معنادار و عامل‌های فرهنگی و سیاسی معکوس و معنادار است. همچنین ضریب مسیر انگیزش شغلی به اهمال کاری برابر ($\beta = -1/37$) نشان از رابطه معکوس و معنادار دارد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت داده‌های تجربی گردآوری شده، فرضیه پنجم را تایید کرده و با توجه به ضرایب تعیین ($R^2 = 0/114$) و ($R^2 = 0/17$) بطور کلی 11/4 درصد تغییرات انگیزش شغلی افراد مربوط به تغییرات عوامل برون (اعتقادی، اقتصادی، سیاسی، فرهنگی) و 17 درصد اهمال کاری ناشی از انگیزش شغلی کارکنان می‌باشد.

فرضیه ششم: ضریب مسیر عوامل برون سازمانی (اعتقادی، اقتصادی، سیاسی، فرهنگی) به فرسودگی شغلی برابر (-0/33، -0/06، 1/25، 0/16) در سطح معناداری $P=0/00$ می‌باشد. به طوری که رابطه‌ی عامل‌های اقتصادی و اعتقادی معکوس و معنادار و عامل‌های فرهنگی و سیاسی مثبت و معنادار است. همچنین ضریب مسیر فرسودگی شغلی به اهمال کاری برابر ($\beta = 5/23$)، حاکی از رابطه مثبت و معنادار است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت؛ داده‌های گردآوری شده فرضیه ششم را نیز تایید کرده و با توجه به ضرایب تعیین ($R^2 = 0/89$) و ($R^2 = 0/15$) بطور کلی 89 درصد فرسودگی شغلی کارکنان مربوط به عوامل برون سازمانی (اعتقادی، اقتصادی، فرهنگی، سیاسی) و 15 درصد اهمال کاری ناشی از فرسودگی شغلی آنان می‌باشد.

مطابق مسیرهای مستقیم و غیر مستقیم در جدول‌های (3) و (4)، عوامل برون سازمانی (اعتقادی، اقتصادی، فرهنگی، سیاسی) بر انگیزش شغلی و فرسودگی تاثیر دارند همچنین انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی نیز بر اهمال کاری کارکنان آموزش و پرورش تاثیر دارد. بنابراین انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی در این مدل می‌توانند نقش میانجی‌گری داشته باشند. رابطه‌ی میانجی‌گرانه انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی از طریق آزمون سوبل بررسی می‌شود و نتایج در جدول (5) خلاصه می‌شود.

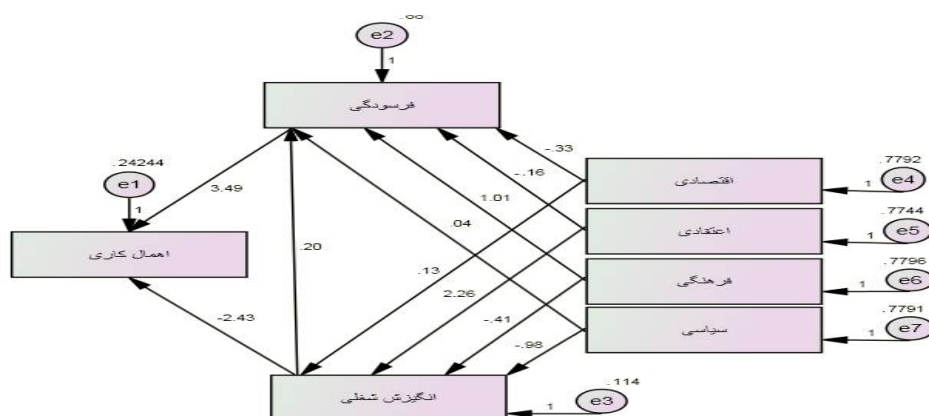


جدول (4): نقش میانجی‌گری انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی در تاثیر عوامل برون سازمانی بر اهمال کاری

مسیرها در مدل	ضرایب استاندارد	خطای استاندارد	آزمون سوایل S	معنی داری p	نتیجه آزمون
اقتصادی < انگیزش شغلی	.134	.029	-4,33	0,00	تایید
	-0.793	.064			
اعتقادی < انگیزش شغلی	2,255	.029	-2,23	0,00	تایید
	-0.793	.064			
فرهنگی < انگیزش شغلی	-.415	.029	9,37	0,00	تایید
	-0.793	.064			
سیاسی < انگیزش شغلی	-.981	.029	11,63	0,00	تایید
	-0.793	.064			
اقتصادی < فرسودگی شغلی	-.335	.021	3-2,9	000,	تایید
	5,375	1,805			
اعتقادی < فرسودگی شغلی	-.063	.021	-2,11	0,034	تایید
	5,375	1,805			
فرهنگی < فرسودگی شغلی	1,233	.021	2,97	0,003	تایید
	5,375	1,805			
سیاسی < فرسودگی شغلی	.156	.021	2,77	0,005	تایید
	5,375	1,805			

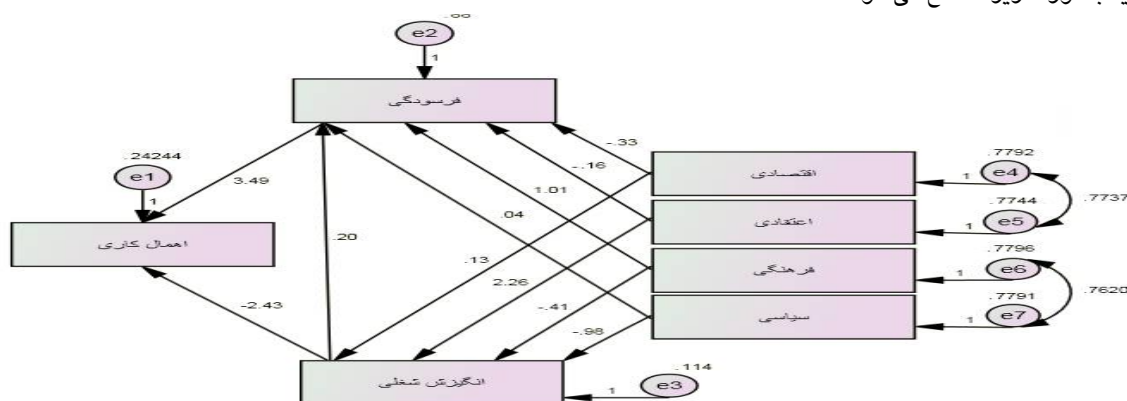
در صورتی که قدر مطلق آماره آزمون سوایل بزرگتر از 1/96 باشد، میانجی‌گری عامل مورد نظر با اطمینان 0/95 معنادار است. براساس جدول (4) بین عوامل برون سازمانی (اقتصادی، اعتقادی، فرهنگی، سیاسی) بواسطه فرسودگی شغلی و یا انگیزش شغلی با اهمال کاری کارکنان آموزش و پرورش رابطه معنادار وجود دارد و نقش میانجی‌گری فرسودگی شغلی و انگیزش شغلی در تاثیر عوامل برون سازمانی بر اهمال کاری پذیرفته می‌شود، و معنادار نبودن ارتباط عامل سیاسی بر اهمال کاری حاکی از میانجی‌گری کامل انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی در این ارتباط است و معنادار بودن ارتباط سایر عوامل برون سازمانی بر اهمال کاری حاکی از میانجی‌گری مکمل انگیزش و فرسودگی شغلی در ارتباط سایر عوامل برون سازمانی با اهمال کاری است.

فرضیه 7: الگوی مفهومی با داده‌های پژوهش برآزش دارد.



شکل (2): برازش مدل اولیه

در شکل (2) مدل اولیه پژوهش به همراه ضرایب غیر استاندارد مسیر (مقادیر بتا غیر استاندارد) و ضریب تعیین دیده می‌شود. به عنوان مثال ضریب تعیین متعلق به اهمال کاری ($R^2 = 0/242$) است و این بیانگر آن است که عوامل برون سازمانی، انگیزش و فرسودگی شغلی تنها 24 درصد قدرت توصیف و تبیین اهمال کاری را دارند. از آن جا که شاخص‌های برازش در مدل اولیه چندان مناسب نیست، مدل اولیه بصورت زیر اصلاح می‌شود.



شکل (3): برازش مدل اصلاح شده

بررسی سطوح معناداری برای مسیرهای بالا، نشان می‌دهد که رابطه‌ی عوامل سیاسی، اعتقادی و انگیزش شغلی با فرسودگی شغلی معنادار نیست. براساس جدول (3) مدل پژوهش مدل نسبتاً قابل قبولی است و فرضیه هفتم پذیرفته می‌شود زیرا " زمانی که مقادیر حداقل سه شاخص برازش مطلوب باشند می‌توانیم ادعا کنیم که برازش مدل خوب و قابل قبول است " [61]. بنابراین الگوی مفهومی با داده‌های پژوهش برازش دارد.

نتیجه گیری

با توجه به نقش شناسایی عوامل موثر بر اهمال کاری در مدیریت آموزش و پرورش به دلیل پیامدهای سیاسی و اقتصادی و فرهنگی جبران ناپذیر آن به منظور کاربست مداخله‌های لازم جهت کاهش آن، هدف پژوهش حاضر تعیین نقش میانجی‌گری انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی در رابطه بین عوامل برون سازمانی (اعتقادی، اقتصادی، فرهنگی، سیاسی) بر اهمال کاری در مدیریت آموزش و پرورش بوده است. در پژوهش حاضر عوامل برون سازمانی شامل: عوامل اقتصادی، اعتقادی، فرهنگی و سیاسی می‌باشد، با توجه به مطالعات کم و بیشی که در حوزه‌ی شناسایی عوامل موثر بر اهمال کاری در مدیریت آموزش و پرورش و متغیرهای مداخله‌گر آن انجام گرفته است، تقریباً این دسته بندی یکی از سازه‌های جدیدی است که توسط محقق در این پژوهش انجام شده است. براساس نتایج



حاصل از انجام این پژوهش که در بخش یافته‌ها ذکر شد، یکی از دلایل یافته‌های این پژوهش می‌تواند این باشد که به طور معمول در مدیریت آموزش و پرورش اهمال‌کاری می‌تواند در اثر عوامل برون سازمانی مانند: مسائل اقتصادی حاکم بر جامعه، اعتقادات و باورهای شکل گرفته در جامعه و محیط پیرامونی سازمان، فرهنگ حاکم بر جامعه و همچنین جریان‌های سیاسی تاثیر گذار در کشور بر مدیریت آموزش و پرورش تحمیل شود.

در بخش کیفی پژوهش با توجه به نتایج بدست آمده از متن مصاحبه‌ها و مقوله بندی آنها، می‌توان چنین نتیجه گرفت که براساس یافته‌های حاصل از مصاحبه‌ها و مقوله بندی و تجزیه و تحلیل آنها، از مهم ترین عوامل موثر بر اهمال کاری می‌توان به عواملی که خارج از محیط کار سازمانی اشاره کرد، که مستقیم یا غیر مستقیم موجب بروز اهمال کاری در مدیریت آموزش و پرورش می‌شوند. بنابراین عوامل مذکور تحت عنوان عوامل برون سازمانی طبقه بندی گردید. این طبقه بندی شامل: عوامل برون سازمانی با زیر مجموعه‌های اقتصادی، اعتقادی، فرهنگی و سیاسی تفکیک گردید. عوامل اقتصادی از عوامل موثری محسوب می‌شود، که می‌توانند کارکرد نظام آموزشی را متاثر نمایند. این عوامل در کشور محدودیت‌های بسیاری را در مقابل توان و ظرفیت نظام آموزشی قرار می‌دهد و قادر است مخارج آموزشی را بشدت تحت تاثیر قرار دهد، به طوری که می‌تواند با افزایش میزان رشد منابع بیشتری را در اختیار نظام آموزشی قرار داده و یا با کاهش میزان رشد توجه کمتری به نظام آموزشی نماید. لذا با توجه به آسیب پذیری بالای نظام آموزشی از منابع اقتصادی کشور می‌توان عنوان کرد، اهمال کاری ممکن است یکی از این آسیب‌ها باشد. نوسانات و تغییرات اقتصادی کشور، مانند: سطح عمومی پرداخت حقوق و دستمزد در کشور، شرایط عمومی اقتصاد جامعه، مانند: بیکاری و تورم می‌توانند در سطح اهمال کاری کارکنان سازمان تاثیر داشته باشند.

از دیگر عوامل برون سازمانی موثر بر اهمال کاری عوامل اعتقادی است. اگر انسان را به عنوان یک موجود مسئولیت پذیر تعریف کنیم خواهیم دید این موجود مسئولیت پذیر باورهایی دارد که این باورها شاکله وجودی او را تشکیل می‌دهد. شاکله شخصیتی و الهی. ما معتقدیم روز قیامت روز پاسخگویی انسان‌های مسئول است. معتقدیم که ندا می‌آید که تک تک انسان‌ها را نگهدارید تا در مورد کارهایشان پاسخ دهند. معتقدیم که دنیا مزرعه آخرت است. پس باور داریم که انسان یک موجودی الهی است، مسئولیت پذیر و کارگر. اگر این باور در انسان ضعیف باشد، شاید اصلی‌ترین علت بسیاری از آسیب‌ها از جمله اهمال کاری باشد. بنابراین مدیری که دارای باورها و اعتقادات درونی ضعیف باشد، با بی توجهی به کارکنان زیر مجموعه خود، وعده‌های بی پایه و اساس دادن، خلف وعده کردن، بی اعتماد کردن کارکنان به سازمان، عدم صداقت در کار، عدم رعایت اخلاق اسلامی در برخورد ها و رفتار های فردی، اجتماعی و سازمانی در موجب زمینه سازی اهمال کاری خواهد بود.

همچنین عامل سومی که در خارج از سازمان می‌تواند بر اهمال کاری کارکنان در مدیریت آموزش و پرورش موثر باشد، عوامل فرهنگی است. فرهنگ به عنوان عاملی حیاتی باعث هدایت رفتارها در اعضای جامعه خصوصا در سازمان‌ها می‌شود. فرهنگ حاکم بر جامعه به عنوان چتری کلیه رفتارهای ما را شکل می‌دهد. بحث اهمال کاری در سازمان را نمی‌توان بدون توجه به فرهنگی که در آن زندگی می‌کنیم مطالعه کرد. چرا که در فرهنگ جامعه و به ویژه فرهنگ سازمان شاخص‌ها و معیارهایی وجود دارند که به طور عمدی یا سهوی باعث پدید آمدن اهمال کاری در سازمان می‌شوند. ارزش‌ها، نگرش‌ها، هنجارها، اعتقادات، باور ها، عادات و سایر مقوله‌های فرهنگی با کار درست و به موقع ارتباط تنگاتنگی دارند. در رفتار سازمانی اهمیت ارزشها در این است که آنها تشکیل دهنده ی اساسی نگرش‌ها و انگیزش افراد هستند و بخش مهمی از آنها موروثی است و بقیه به سبب وجود عواملی چون: فرهنگ ملی، خانواده، دوستان و سایر عوامل محیطی است. نگاه مصرفی به سازمان و کارکنان به جای نگاه سرمایه ای، فرهنگ چندشغله بودن، مطالبات بی منطق، روش‌ها و سازوکارهای غیر هدفمند، تغییر مداوم سیاست‌ها و روش‌های کاری و ندیده گرفتن زحمات قبلی و تاثیر نیروهای اهمال کار در سازمان از جمله مواردی بود که از نظر کارشناسان بر بروز اهمال کاری در سازمان موثرند.

چهارمین عامل را می توان مولفه های سیاسی دانست، که بر بروز پدیده اهمال کاری در مدیریت آموزش و پرورش سایه افکنده است. سازمان ها به عنوان عرصه های سیاسی مرکب از ائتلاف هایی هستند که از گروه ها و افراد مختلف با خواسته های گوناگون تشکیل شده اند. عملکرد یک سازمان نتیجه تنازع قدرت بین این جریان های سیاسی گوناگون است. این گروه های ذینفع اهداف مستقل خود را که ممکن است شدیداً با اهداف سازمان در تضاد باشد، پیگیری می کنند و این موجب تضاد بین آنها می شود. جریان های سیاسی کشور و تاثیر گذاری آنها در فرایند سازمان آموزش و پرورش، انتخابات مجلس، ریاست جمهوری و تغییر و تحولات مدیریتی، تغییر دولت ها، تغییر سیاست های کلان، مسئله کسب قدرت و اعمال نفوذ دیگران بدون شک تاثیر بلا منازعه ای بر اهمال کاری کارکنان در سازمان خواهد گذاشت. وزیر آموزش و پرورش که از سوی نخبگان سیاسی منصوب شده است، به تنهایی طرح و برنامه ارائه نمی کند، بلکه در بسیاری از تصمیمات باید تابع آنان باشد. بنابراین وجود مواردی چون: سیاسی بودن عزل و نصب ها، وجود مخالفین پنهان در سازمان، نبود شایسته سالاری در انتصابات، رابطه گرایی به جای ضابطه مندی، فضای تبعیض در سازمان و وجود فساد اداری در سایر سازمانها و تاثیر آن بر کارکنان سازمان آموزش و پرورش نیز از مهم ترین ابعاد عوامل سیاسی پدید آورنده اهمال کاری به شمار می آید.

در بخش کمی نیز بر اساس یافته های پژوهش می توان گفت: بین عوامل برون سازمانی (اعتقادی، اقتصادی، فرهنگی، سیاسی) با انگیزش شغلی در سازمان رابطه معناداری برقرار است. بنابراین بر اساس روابط مثبت و معنادار عوامل اقتصادی و اعتقادی و روابط معکوس و معنادار عوامل فرهنگی و سیاسی با انگیزش شغلی، بیانگر آن است که اگر محیط بیرونی حاکم بر سازمان یگانگی در گفتار و رفتارشان که برگرفته از اعتقادات مذهبی جامعه است بیشتر نمود داشته باشد، که به طور یقین یکی ازین مصادیق اعتقادات در محیط پیرامونی سازمان، عدالت اجتماعی، اقتصادی خصوصاً در پرداخت ها و مسائل اقتصادی کارکنان است. به طوری که تبعیض در پرداخت ها، هم کارکنان رابه باور ها و اعتقادات مسئولین مافوق خود بی اعتمادی می کند و هم منجر به کاهش انگیزش کارکنان در کارشان می شود. همچنین حاکم شدن مسائل سیاسی در سازمان، میزان انگیزش کارکنان را کاهش خواهد داد. زیرا کارکنان به جای اینکه تلاش بکنند تا شایسته شوند، باید تلاش کنند در زد و بند های سیاسی شریک شوند. دخالت جریان های سیاسی در قالب عزل و نصب های سیاسی و استفاده ابزاری از کارکنان سازمان، موجب بی انگیزگی و بی رغبتی کارکنان در سازمان خواهد شد، زیرا اهمال کاری از فقدان یا کمبود انگیزش ایجاد می شود (دیاز مورالز، کوهن و فراری 37، 2008؛ تاکمن و سکستون 38 (1990)؛ [62]، که نتیجه آن کاهش عزت نفس و افزایش استرس های شغلی کارکنان در سازمان خواهد بود، یافته های این فرضیه با نتایج پژوهش های بهشتی فر و حسینی فر (2013)، (2014)؛ [63]، استیل (2010)، کاظمی و همکاران (1389)، شهنی بیلاق و همکاران (1385)، سیمپسون و پیچیل (2008)، عوضیان و همکاران (1390)، خسروی (1388)، همخوانی دارد. این یافته ها در برخی موارد با نتایج بعضی از پژوهش ها مانند استیل (2007)؛ [64]، مبنی بر اینکه انگیزش پیش بینی کننده قوی برای اهمال کاری است، ناهمسو می باشد.

همچنین یافته های پژوهش نشان داد که بین عوامل برون سازمانی (اعتقادی، اقتصادی، فرهنگی، سیاسی) با فرسودگی شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. بر اساس روابط منفی و معنادار عوامل اقتصادی و اعتقادی و روابط مثبت و معنادار عوامل فرهنگی و سیاسی با فرسودگی شغلی، می توان ابراز کرد سازمان ها هرچه در افزایش ارتقا منزلت اقتصادی و اعتقادی کارکنان خود برنامه ریزی منطقی و هدایت شده و طبعاً به دور از تبعیض داشته باشند در کاهش میزان فرسودگی شغلی کارکنان حرکت کرده اند. افزایش سیاسی کاری ها در نظام آموزشی و سیاسی کردن آموزش و پرورش به طوری که توجه به جایگاه ها و شایسته سالاری ها در تصمیم گیری های مدیریتی نگردد و احزاب و گروه های سیاسی در بدنه نظام آموزشی افزایش یابند از سوی دیگر با افزایش میزان فرسودگی شغلی و بیزاری شغلی مواجه خواهیم شد. در بعد فرهنگی نیز چون این رابطه گزارش شده است می توان دخالت خرده فرهنگ ها و تفاوت های فرهنگی ناشی از آن را موثر دانست. خرده فرهنگ های حاکم بر سازمان باید مسیر رشد و همدلی در سازمان قرارگیرد، نه اینکه فضای اختلاف و تنش را در سازمان ایجاد کند، زیرا این فضا نیروی فعال کارکنان که باید صرف بهره وری سازمان گردد، را در مسیر حل



بحران های داخلی سازمان ناشی از دعوا و درگیری های فرهنگی و قومیتی قرار می دهد. این فرایند که بیشتر حاکی از طرز تفکر کارکنان نسبت به کار و محیط کارشان و رویه ها و روش های موجود کار است، منجر به خستگی روحی و روانی کارکنان، مسخ شخصیت و بیزاری از کار در قالب فرسودگی شغلی کارکنان و در نهایت اهمال کاری کارکنان را در سازمان فراهم می کند. این یافته ها با نتایج پژوهش امامی (1390)؛ [65]، امیرخانی رازلیقی (1391)، صفاری نیا و همکاران (1391)، خدابخشی و همکاران (1394)، محمدی (1395)، محمدی و همکاران (1395)، ریچا میشر (2013)، سعادی و نعیم (2013)، استید و همکاران (2010)، بلانک استین و مارتین (1995) و تاکمن (1998)؛ [66]، همسویی دارد.

با توجه به این که مسیرهای a و c و e معنادار هستند شرایط برای میانجی‌گری انگیزش شغلی برقرار است و با وارد شدن انگیزش شغلی به مدل پژوهش تمامی روابط معنادار شدند به غیر از عامل سیاسی که بر اهمال کاری تاثیر ندارد. از آن جا که نقش میانجی‌گری انگیزش شغلی در تاثیر عوامل برون سازمانی (اقتصادی، فرهنگی، سیاسی) بر اهمال کاری بر اساس آزمون سو بل پذیرفته می‌شود، بنابراین نقش انگیزش شغلی در تاثیر عامل سیاسی بر اهمال کاری بطور کامل میانجی‌گری است.

با توجه به این که مسیرهای b و d و f معنادار هستند شرایط برای میانجی‌گری فرسودگی شغلی برقرار است و با وارد شدن فرسودگی شغلی به مدل پژوهش تمامی روابط معنی دار شدند به غیر از عامل سیاسی که بر اهمال کاری تاثیر ندارد. از آن جا که نقش میانجی‌گری فرسودگی شغلی در تاثیر عوامل برون سازمانی (اقتصادی، فرهنگی، سیاسی) بر اهمال کاری بر اساس آزمون سو بل پذیرفته می‌شود، بنابراین نقش فرسودگی شغلی در تاثیر عامل سیاسی بر اهمال کاری بطور کامل میانجی‌گری است و در رابطه بقیه عوامل بر اهمال کاری از آن جا که هم بدون حضور فرسودگی شغلی در مدل و هم با حضور آن در مدل، این عوامل بر اهمال کاری تاثیر دارند و نقش میانجی‌گری فرسودگی شغلی نیز بر اساس آزمون سو بل پذیرفته شده است، بنابراین میانجی‌گری فرسودگی شغلی بر رابطه‌ی سایر عوامل بر اهمال کاری بصورت مکمل است.

در واقع مجموع یافته‌های پژوهش حاضر مؤید این مطلب است که وقتی در سازمان کارکنان با انگیزش شغلی مواجه باشند احتمال کاهش فرسودگی شغلی ایشان در سازمان هم دور از انتظار نیست. از آن جا که در مدل پژوهش انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی نقش میانجی‌گرانه در رابطه بین عوامل برون سازمانی (اقتصادی، فرهنگی، سیاسی) و اهمال کاری در سازمان آموزش و پرورش ایفا می‌کنند به نظر می‌رسد، هرچقدر وضعیت سازمان‌ها در انگیزش شغلی کارکنان بیشتر توجه و برنامه ریزی نمایند و بیشتر میل و رغبت کارکنان در کار و محیط کار مشهود باشد، از فرسودگی شغلی آنان کم خواهد شد به دنبال فرسودگی کمتر نیز اهمال کاری کمتر می‌شود.

پیشنهادات پژوهشی

در پژوهش‌های بعدی متغیرهای پیش بین مختلف و موثر بر اهمال کاری سازمان در نظر گرفته شود تا بدین طریق بتوان علل بروز آن را شناسایی و اقدام در جهت رفع یا کاهش آن کرد.

جهت پژوهش‌های آتی مقایسه براساس متغیرهای جمعیت شناختی زنان و مردان صورت پذیرد.

بررسی تاثیر سایر متغیرهای میانجی در اهمال کاری می‌تواند به توسعه و پیشرفت این پدیده در سازمان کمک قابل توجه نماید.

انجام پژوهش فرا تحلیل بر روی پژوهش هایی که در زمینه اهمال کاری در نظام آموزشی صورت گرفته، می‌تواند راهگشای محققان در پژوهش های مرتبط با موضوع مذکور باشد.

شناسایی عوامل موثر بر اهمال کاری با بررسی در حوزه های دیگر آموزش و پرورش از جمله مناطق و شهرستان های دیگر پیشنهاد می‌گردد.

انجام پژوهش حاضر به تفکیک با جامعه آماری معلمان، کارشناسان و مدیران به روشن شدن موضوع بیشتر و بهتر کمک خواهد کرد.

پیشنهادات کاربردی

افزایش تعهد و توجه دستگاه‌های برون از سازمانی، به دستگاه تعلیم و تربیت و خصوصاً معلمین به عنوان یک نظام سرمایه ای نه یک نظام مصرفی.

افزایش تعهد مدیریت عالی سازمان آموزش و پرورش به نظام تعلیم و تربیت و کارکنان در ابعاد درون سازمانی و برون سازمانی در گزینش و به کارگیری نیروها باید از افرادی بهره‌گیری کرد، که اعتقادات، باور هایشان اسلامی و انسانی باشد. بر اساس نتایج پژوهش، لازم است نظام حقوق و مزایای کارکنان آموزش و پرورش متناسب با نظام آموزشی و مانند دانشگاهها گردد. زیرا ماهیت هر دو وظیفه شبیه به هم است و به عبارتی معلم کارمند نیست.

دادن راهکارهای لازم به افراد سهل‌انگار و غیرمولد برای بالا بردن انگیزه و توان جهت کاهش تأثیر سوء افعال کاری در سازمان و نزدیکتر کردن آنها به نوع مطلوب یعنی نوع مولد و بهره‌ور.

تا حد امکان مشاغل غنی‌تر شوند تا فضای تاریک و ابهام برانگیز در آن به حداقل برسد.

به کارکنان استقلال بیشتر، بازخورد مناسب، عادلانه و دقیق داده شود.

مشاغل از جذابیت لازم برخوردار گردد تا از یکنواختی به دور بوده و زمینه ارتقا و انگیزش کارکنان فراهم گردد.

با توجه به نتایج پژوهش به منظور کاهش اهمال کاری لازم است نظام ارتقا حرفه‌ای کارکنان آموزش و پرورش بازنگری و بازنویسی گردد تا ایجاد انگیزه مناسب، زمینه‌ای هم برای فرسودگی شغلی فراهم نکند.

بنابراین براساس نتایج تحقیق حاضر خصوصاً بخش کیفی سیاسی کاری در آموزش و پرورش سم مهلک است. عزل و نصب‌های مبتنی بر سیاسی کاری‌ها و جناح بازی‌ها باید جای خود را به نظام شایسته‌سالاری بدهد.

منابع

- [1]. آقا تهرانی، مرتضی. (1385). اهمال کاری. (بررسی علل و راهکارهای درمان). قم: مرکز انتشارات موسسه آموزش و پژوهش امام خمینی (ره).
- [2]. Lay, C.H. (1986). At Last, My research article on procrastinator Education, *Journal of research in personality*. 118(4): 529-538.
- [3]. بلس، ادوانس. (1386). روش جدید گام به گام در کاهش تاخیرها: روانشناسی تنبلی. ترجمه: مهدی قراچه داغی. تهران: انتشارات دایره.
- [4]. امیرخانی رازلیقی، زهرا. (1391). ساخت و هنجاریابی پرسشنامه اهمال کاری سازمانی و بررسی رابطه آن با برانگیختگی شناختی و فرسودگی شغلی کارکنان. پایان نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی عمومی دانشگاه پیام نور واحد تهران دانشکده علوم انسانی. گروه روانشناسی.
- [5]. Spada M. Hiou K. Nikcevic.A. (2006). Metacognitions, emotions, and procrastination'; *Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly*, No. 20.
- [5]. کاظمی، مصطفی. فیاضی، منیژه، کاوه، مرجان. (1389). بررسی میزان شیوع تعلل و عوامل موثر بر آن در بین مدیران و کارکنان دانشگاه. پژوهش نامه مدیریت تحول: 20(4)-1-5.
- [6]. Ferrari, J. R., and Tice, D. M. (2000). Procrastination as a self-handicap for men and women: A task-avoidance strategy in a laboratory setting. *Journal of Research in Personality*, 34, 73-83.



- [۷]. Diaz-Morales, J.F., Ferrari, J. R. and Cohen, J.R. (۲۰۰۸). Indecision and avoidant procrastination: the role of morningness-eveningness and time perspective in chronic delay lifestyles. *The journal of general psychology*, ۱۳(۳), ۲۲۸- ۲۴۰.
- [۸]. Neenan, M. (۲۰۰۸). Tackling Procrastination: An REBT Perspective for Coaches. *J Rat-Emo Cognitive-Behavioral Therapy* ۲۶:۵۳-۶۲.
- [۹]. Steel, P. David Gareth.(۲۰۱۰) Arousal avoidant and decisional procrastinators: Do they exist?; *Personality and Individual Differences*, ۴۸(۸):۳۵- ۴۶.
- [۱۰]. Owens S. G., Bowman C. G., Dill C. A. (۲۰۰۸). Overcoming procrastination: The effect of implementation intentions, *Journal of Applied Social Psychology*, ۳۸(۲).
- [۱۱]. Ariely dan, Wertenbroch, Klaus (۲۰۰۲). Procrastination, and performance, *psychological science*, vol ۱۳, no ۳.
- [۱۲]. Harris ,N,N.a Sutton , R. I.(۱۹۸۳). Task Procrastination in organizations. A frame work for research. *Human Relations*, ۳۶, ۹۸۷- ۹۹۶.
- [۱۳]. Behsharifar.M.Nekoie Moghadam.M.Hossenifar.H. (۲۰۱۴). The Survey of Relationship between Employees, Procrastination and Their Job Stress. *Applied mathematics in Engineering, Management and Technology*. ۲(۲) ۹- ۱۷.
- [۱۴]. Kendall, K. (۲۰۰۶). Problems with Organization, Procrastination, and Perfectionism in Gifted Children, *Gifted Education Coordinator*, Lexington City Schools.
- [۱۵]. Ellis & Knaus, W.J.(۲۰۰۳). Overcoming procrastination. New York: Institute for rational Living
- [۱۶]. Van wyk, L.(۲۰۰۴). The relationship between procrastination and stress in the Life of Highschool Teacher, university of pretoria ,p. ۳-۸۴.
- [17]. حیدری، محمود. (1393). اهمال کاری تحصیلی. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم تربیتی. دانشگاه علامه طباطبائی تهران.
- [18]. بابایی نادینلویی، کریم. (1391). اثربخشی آموزش مهارت های مدیریت زمان بر اهمال کاری، خود کار آمدی و مدیریت زمان تحصیلی. پایان نامه ی کارشناسی ارشد، دانشگاه محقق اردبیلی دانشکده ادبیات و علوم انسانی. گروه روانشناسی.
- [19]. رابینز، پی، استفین. (1391). تئوری سازمان. ترجمه ی مهدی الوانی و حسن دانایی فرد. تهران: انتشارات صفارچ 35.
- [20]. مهداد، علی. (1385). روانشناسی امور کارکنان. انتشارات جنگل، چاپ اول.
- [۲۱]. Neville, C.(۲۰۰۷). Procrastination :What it is.why we do you .what we can do about it, university of Bradford, school of management ,p. ۴.
- [22]. هلیز، ر. رابینسون، ک. شروود، ف. (1387). معجزه تقویت مهارت های یادگیری. ترجمه ی فاطمه فاضلی و احمدرضا اشرف العقلائی، نشر بصیر. (1997).
- [23]. بهشتی فر، ملیکه؛ حسینی فر، حدیث. (1390). آثار تغل و رزی در کارکنان. مجله تدبیر. 238. 40-43.
- [۲۴]. Burka JB, Yuen LM. (۲۰۰۸). Procrastination: Why you do it, what to do about it. Boston: Da Capo Press.
- [25]. طباطبائی نسب، عبدالله. محمودی، اعظم. (1394). ارتباط بین سلامت روان و فرسودگی شغلی کارکنان. فصلنامه ارمغان دانش. دانشگاه علوم پزشکی یاسوج. 20(5). 444-452.
- [۲۶]. Danhof-Pont, Marie Bernardine, Van Veen, Tineke, Zitman, Frans G.(۲۰۱۱) Biomarkers in burnout: A systematic review", *Journal of Psychosomatic Research*, In Press, Corrected Proof, Available online ۷January.
- [۲۷]. Landeche. Patricia. (۲۰۰۹). The Correlation Between Creativity And Burnout In Public School Classroom Teachersta. Thesis for the degree of Master of Social Work. the Graduate Faculty of the Louisiana State University. Agricultural and Mechanical College. Copyrighted.
- [۲۸]. Maslach , C., Schaufeli , W. B., and leiter , M. P. (۲۰۰۱). Job burnout. *Annual review of psychology* , ۵۲ , ۳۹۷- ۴۲۲.
- [29]. صابری، حمیدرضا. مروجی، سیدعلیرضا. ناصح، جواد. (1390). بررسی عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی معلمان مدارس شهرکاشان. فصلنامه طب جنوب. دانشگاه علوم پزشکی بوشهر: ش 1: 41-50.



- [30]. Boyle GJ, Borg MG, Falzon JM. (1995). A structural model of the dimensions of teacher stress. *Journal Education Psychological*; 65: 67-75.
- [31]. Maslach, C., & Jackson, S. (1985). *The Measurement of experienced burn out. Journal of occupational Behavior*. 2,(-), pp: 85- 87.
- [32]. Huprich. Julia. (2007). *Burnout in Academic Libraries. Library Work life, Vol: 4, No. 10, pp:(1- 3).*
- [33]. Awa, Wendy L plaumann,. Martina walter,. Ulla (2010). *Burnout prevention: A review of intervention programs. Patient education and counseling* 78, 184-190.
- [34]. قدیمی مقدم، ملک محمد. حسینی طباطبایی، فوزیه. جمعه پور، احمد. (1384). بررسی میزان شیوع فرسودگی شغلی در معلمان مدارس ابتدایی. *مجله روانشناسان ایرانی*. 43-5:54.
- [35]. Lackritz. James R (2004). *Exploring burnout among university faculty: incidence, performance, and demographic issues. Teaching and Teacher Education, vol: 20, pp: 713-729*
- [36]. Azeem. Syed Mohammad. (2010). *Personality hardiness, job involvement and job burnout among teachers. International Journal of Vocational and Technical Education, Vol: 2(3), pp: 36- 40.*
- [37]. World Health Organization (WHO). (1998). *Guidelines for the primary prevention of mental neurological disorders: staff burn out division of mental health. Geneva: 91-108.*
- [38]. Moneta GB. (2011). *Need for achievement, burnout and intention to leave, Testing an occupational model in educational settings. Personality and Individual Differences.*; 50 (2).
- [39]. Coote, Elizabeth A, PhD. (1987). *Procrastination in the workplace: A study of the dispositional and situational determinants of delay behavior at work.*
- [40]. Richa, M. Sonia, M. Meenakshi ,J. (2013). *Assassinator of Performance: An Outline of Procrastination from Organizational Behavior Viewpoint. International journal of the academy of Organizational behavior management (IJAOBM)*. 5 (1 - 11).
- [41]. Saadia.A and Naeem. T. (2013). *Role of Organization Type, Job Tenure, and Job Hierarchy in Decisional Procrastination and Perceived Locus of Control Among Executives. Pakistan Journal of Psychological Research* . 28, (1) 25- 50.
- [42]. خسروی، علی اکبر. (1388). بررسی رابطه رضایت شغلی کارکنان و اهمال کاری آنان در بخش آموزش سازمان توسعه تجارت ایران؛ فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی. 2، 125-141.
- [43]. حسن شاهی، امیر. (1392). نقش واسطه‌ای انگیزش شغلی در رابطه بین ویژگی‌های شغلی و اهمال کاری شغلی. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان. دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
- [44]. شهنی بیلاق، منیجه؛ مهربانی زاده؛ هنرمند، مهناز؛ حقیقی، جمال و سلامتی، عباس. (1385). بررسی میزان شیوع تعلل و تأثیر آموزش مدیریت زمان و مدیریت رفتار بر کاهش آن در بین نوجوانان شهر اهواز. پایان نامه دکتری روانشناسی. دانشگاه شهید چمران اهواز.
- [45]. Sirois FM. (2007) "I'll look after my health later", A replication and extension of the procrastination-health model with community-dwelling adults, *Personality and Individual Differences*, 43, students. *Psychological Reports*.; 73: 863-871.
- [46]. Stead R, Shanahan MJ, Neufeld R, WJ. (2010). "I'll go to therapy, eventually", *Procrastination, stress and mental health. Personality and Individual Differences*. Article in press.
- [47]. صفاری نیا، مجید؛ امیرخانی رازلیقی، زهرا. (1391). تحلیل مسیر ارتباط اهمال کاری سازمانی با برانگیختگی شناختی و فرسودگی شغلی کارکنان دولتی. پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، 4 (2): 111-130.
- [48]. خدابخشی مهدی، سپهوندی محمد علی، شیخ الاسلامی علی، حبیبی الهام. (1394). پیش بینی اهمال کاری سازمانی و رضایت از زندگی بر اساس فرسودگی شغلی و سابقه. *مجله طب نظامی*. 17 (4): 207-213.



- [49]. محمدی، نسرين. عادل زاهد بابلان و مهدی معینی کیا. (1395). بررسی رابطه فرسودگی شغلی و اهمال‌کاری در دانشگاه محقق اردبیلی. اولین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی و مطالعات اجتماعی ایران. قم: دبیرخانه دائمی کنفرانس، موسسه بین‌المللی مطالعات خاورمیانه.
- [50]. ایمان، محمدتقی. (1393). روش‌شناسی تحقیقات کیفی. قم: پژوهشگاه حوزه و دانشگاه. چاپ دوم.
- [51]. رضویه، اصغر. (1390). روش‌های تحقیق در علوم تربیتی. شیراز: دانشگاه شیراز. چاپ اول.
- [52]. خلیلی شورینی، سیاوش. (1393). روش‌های تحقیق در علوم انسانی. تهران: یادواره کتاب. چاپ نهم.
- [53]. Gillham, B. (2000). *The Research Interview*. London: Routledge.
- [54]. کریمی، صدیقه. نصر، احمدرضا. (1392). روش‌های تحلیل مصاحبه. پژوهش در علوم انسانی. 24(7). 71-94.
- [55]. امیرخانی رازلیقی، زهرا. (1391). ساخت و هنجاریابی پرسشنامه اهمال‌کاری سازمانی و بررسی آن با برانگیختگی شناختی و فرسودگی شغلی کارکنان. کارشناسی ارشد. روانشناسی عمومی. دانشگاه پیام نور تهران.
- [56]. صفاری نیا، مجید. (1389). ساخت و اعتباریابی آزمون سهل‌انگاری اجتماعی در مردان شهر تهران. طرح پژوهشی دانشگاه پیام نور تهران.
- [57]. Wright, B. E. (2004). *The role of work context in work motivation: A public sector application of goal and social cognitive theories*. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 14, 59-78.
- [58]. ارشدی، نسرين. (1386). بررسی رابطه فشار روانی ناشی از تعارض و ابهام نقش با عملکرد و خشنودی شغلی باتوجه به اثرهای تعدیل‌کننده استقلال‌کاری و پیوستگی گروهی در کارکنان شرکت ملی مناطق نفت‌خیز جنوب منطقه اهواز. مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، 2(14): 129-148.
- [59]. ساعتچی، محمود. کامکاری، کامبیز. عسکریان، مهناز. (1391). آزمون‌های روانشناختی. نشر ویرایش.
- [60]. Sobel, M. E. (1982). *Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structure equations models*. In: Leinhardt S, editor. *Sociological methodology*. (pp. 290-312). San Francisco: Jossey-Bass.
- [61]. پهلوان شریف، سعید. مهدویان، وحید. (1394). مدل‌سازی ساختاری با Amos. انتشارات پیشه.
- [62]. Tuckman BW, Sexton TL. (1990). *The relation between self-beliefs and self-regulated performance*. *Journal of Social Behaviour*, 5: 472-475.
- [63]. Beheshtifar, M. Azadi .R. (2013). *Survey of Reaiationship between Procrastination Behavior and Organizational-Bassed Self-steem of Academic Members in Islamic Azad University 4th Zone*. *J. Basic. Appl. Sci. Res*, 3(4): 552-554.
- [64]. Steel, P. (2007). *The nature of procrastination: A Meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure*, university of Calgary.
- [65]. امامی، پرینسا. (1390). بررسی رابطه میان جهت‌گیری هدف پیشرفت شغلی با فرسودگی شغلی و تعلل ورزی معلمان دوره ی ابتدایی شهر تبریز (تحلیل مبتنی بر شخص). پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه تبریز.
- [66]. Tuckman BW. (1998). *Using tests as an incentive to motivate procrastinators to study*. *Journal of Experimental Education*; 66: 141-47.



پی نوشت ها

۱. Procrastination
۲. Management
۳. Organization
۴. Hercy & belanchard
۵. Job- motivation
۶. Job- Bournout
۷. Delay
۸. Indifference
۹. Postpone
۱۰. Lenient
۱۱. Negligence
۱۲. Doubt
۱۳. Tarry
۱۴. Linger
۱۵. Belittle
۱۶. Linger
۱۷. Shane katzl & Korman Levine
۱۸. Caputo
۱۹. Freudenberger
۲۰. Depersonalization

۱- Mixed Methods Research