

نقش واسطه‌گری انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی در رابطه‌ی عوامل برون

سازمانی مؤثر بر اهمال‌کاری در سازمان آموزش و پرورش

بهرام افشاری^۱، سیدعلی سیادت^۲، حسینعلی مهربانی^۳

چکیده

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش میانجی‌گری انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی در رابطه‌ی عوامل برون سازمانی (اقتصادی، اعتقادی، فرهنگی و سیاسی) مؤثر بر اهمال‌کاری در سازمان آموزش و پرورش انجام گرفته است. پژوهش از نظر هدف کاربردی است. روش تحقیق آن به صورت توصیفی-همبستگی بود. نمونه‌ی پژوهش شامل ۴۰۰ نفر از مدیران، دبیران و کارشناسان اداری آموزش و پرورش شهر اصفهان بودند که با استفاده از فرمول کوکران (۱۹۷۷)، و با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم انتخاب شدند. شرکت کنندگان در این پژوهش به پرسشنامه محقق ساخته‌ی عوامل مؤثر بر اهمال‌کاری در سازمان (۱۳۹۵)، پرسشنامه‌های استاندارد انگیزش شغلی رایت (۲۰۰۴)، اهمال‌کاری سازمانی صفاری نیا و رازلیقی (۱۳۹۰) و پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش و جکسون (۱۹۸۵) پاسخ دادند. روایی پرسشنامه‌ها با استفاده از روایی محتوایی و پایایی آن‌ها با استفاده از آلفای کرونباخ مورد تأیید 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 برازش الگوی پیشنهادی با داده‌های واقعی بود. مدل تأیید 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 تأیید قرار گرفت. براساس یافته‌های به دست آمده پیشنهاد می‌شود که به منظور کاهش اهمال‌کاری در سازمان‌ها و جلوگیری از فرسودگی شغلی، برنامه ریزی‌های مدیران بر پایه انگیزش شغلی کارکنان طراحی و اجرا گردد.

کلید واژه‌ها: اهمال‌کاری، انگیزش شغلی، فرسودگی شغلی، برون سازمانی

پذیرش مقاله: ۱۳۹۵/۷/۱۶

دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۲/۱۵

۱- دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان

bahar.bahram@gmail.com

۲- استاد، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان (نویسنده مسئول) s.a.siadat@edu.ui.ac.ir

۳- استادیار، دانشکده روانشناسی و علوم تربیتی، دانشگاه اصفهان

مقدمه

مسئله اهمال‌کاری^۱ 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 می‌افکنم (آقاتهرانی، ۱۳۸۵). این موضوع ناخوشایند، یکی از موانع پیشرفت و سعادت جوامع بشری است. اهمال‌کاری یک موضوع جالب بین رشته‌ای است که از امور مالی و سرمایه‌گذاری تا سلامتی را دربر می‌گیرد (استیل و دیوید^۲، ۲۰۱۰) و مشکلی است که تقریباً از گذشته‌های دور نیز افراد با آن درگیر بوده و چرایی آن از دیر باز مورد توجه روان‌شناسان بوده است (سولومون و راثبلوم^۳، ۱۹۸۴).

در حال حاضر به دلیل تنوع گسترده محیط و تغییرات مداوم، مدیریت مؤثر 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 محیط‌هایی که می‌تواند باعث رشد، پیشرفت و بالندگی انسان‌ها شود، در واژه‌ای تحت عنوان سازمان^۴ شکل می‌گیرد و بی‌تردید سازمان‌ها نیز از اهمال‌کاری مستثنی نبوده و به شدت در معرض این آسیب قرار دارند. اهمال‌کاری، پیامدهای نامطلوب متعددی در زندگی فردی، خانوادگی و سازمانی کارکنان به دنبال دارد و همواره عوارض منفی بر سلامت جسمانی، روانی و نیز بهره‌وری فرد برجا می‌گذارد. اهمال‌کاری علاوه بر تأثیر گذاری منفی بر بهره‌وری سازمان، در سطح فردی بر شیوه رفتار کارکنان در محیط کار مؤثر 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 (لی^۵، ۱۹۸۶). سازمان‌هایی که افراد آن مبتلا به اهمال‌کاری باشند، خستگی، ناامیدی، ترک کار، غیبت از کار و عدم موفقیت و مشکلات جسمی و روحی از

1. Procrastination

2. Steel, P. David Gareth

3. Solomon L. J., Rothblum E. D

4. Organization

5. Lay

ویژگی کارکنان، آنان وعد متحول، افت عملکرد و کارآیی از ویژگی‌های سازمانی آنان خواهد بود (بلس^۱، ۱۳۸۶).

مسئله اصلی این است که نظام آموزشی برای نیل به آرمان‌های خود، باید مسائل پیش رو را رصد، شناسایی و حل و فصل نماید. از مهم‌ترین مشکلات سازمان‌ها به ویژه سازمان آموزش و پرورش را می‌توان اهمال کاری نام برد. زیرا اهمال کاری در سازمان می‌تواند بهره‌وری سازمانی 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 مؤثر 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 می‌توانند با بهره‌گیری از زمان برای سازمان فرصت‌های مطلوب در دست‌یابی به اهداف ایجاد کنند. موفقیت سازمان‌ها و محیط‌های کاری کاملاً وابسته به استفاده کارآمد از منابع نیروی انسانی است (هرسی بلانچارد^۲، ۱۹۹۳ به نقل از صفاری نیا و رازلیقی، ۱۳۹۱). یکی از عناصری که می‌تواند موفقیت سازمان را با مشکل مواجه کند، اهمال کاری است. اهمال کاری در سازمان به تاخیر انداختن هدفمند شروع یا تکمیل تکالیف شغلی بر می‌گردد (اسپادا، هیو و نیک ویک^۳، ۲۰۰۶). از دیدگاه سازمانی، اهمال کاری، دشمن سازمان و مانع رشد بهره‌وری و خلاقیت است (فیاضی و کاوه، ۲۰۰۹). برخی از متغیرها نیز دارای تأثیر و نقش واسطه‌ای بر افزایش یا کاهش اهمال کاری دارند. از مهم‌ترین متغیرهایی که به نظر می‌رسد دارای نقش واسطه‌گری بین رابطه‌ی عوامل مؤثر بر اهمال کاری در سازمان‌ها به ویژه سازمان آموزش و پرورش می‌باشند، متغیرهای انگیزش شغلی^۴ و فرسودگی شغلی^۵ که در این مقاله مورد مورد بررسی قرار گرفته است.

1. Bles

2. Hercy & belanchard

3. Spada M. Hiou K. Nikcevic. A

4. Job- motivation

5. Job- Bournout

بنابراین مسئله پژوهش حاضر به مشخص کردن متغیرهای گوناگونی می‌پردازد که ممکن است خارج از کنترل شخصی باشد که موجب اهمال‌کاری 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 قابل استفاده و بهره‌برداری 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 جامع‌تری بر اهمال‌کاری در سازمان دارند. اینکه این استدلال تا چه میزان می‌تواند صحیح باشد، به صورت بندی فرضیه‌های محقق منجر می‌گردد. به عبارت دیگر مسائل اقتصادی، زمینه‌های فرهنگی، آموزه‌های اعتقادی و جریانات 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 اهمال‌کاری در سازمان نپرداخته است. انتخاب این موضوع می‌تواند ضمن توجه به عوامل برون سازمانی مؤثر بر اهمال‌کاری نقش واسطه‌گری دو متغیر انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی در این رابطه را نیز اندازه‌گیری نماید. بنابراین موضوع این پژوهش ناظر بر تعیین رابطه‌ی عوامل برون سازمانی (اعتقادی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی) مؤثر بر اهمال‌کاری در سازمان آموزش و پرورش با میانجی‌گری انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی مورد مطالعه قرار گرفته است.

اهمال‌کاری مبین تأخیر در آغاز یا ادامه کاری است که فرد احساس خوشایندی نسبت به آن ندارد (، کوهن؛ فراری و تایس^۱، ۲۰۰۰؛ دیاز‌مورالز، فراری و کوهن^۲، ۲۰۰۸). اهمال‌کاری شامل تأخیر در امور مرتبط با شغل و فرصت‌های اجتماعی (نینان^۳، ۲۰۰۸)، تأخیر عمدی در انجام وظایف محول شده علیرغم آگاهی از پیامدهای منفی آن است (استیل، ۲۰۰۷). اهمال‌کاری انجام ندادن کاری است که فرد فرصت انجام آن را دارد (آونز، باومن و دیل^۴، ۲۰۰۸). اهمال‌کاری به گونه‌های متفاوتی از جمله حیرت و سرگردانی (آقاتهرانی، ۱۳۸۵)، پرخاشگری، حواس

1. Ferrari & Tice

2. Diaz-Morales, J.F. Ferrari & Cohen

3. Neenan, M

4. Owens, Bowman, & Dill

پرتی، بیزاری از تکلیف، ابهام و سردرگمی در انجام امور، در محیط کار تجلی پیدا می‌کند (استیل، ۲۰۰۷؛ تریسی^۱، ۲۰۰۷؛ نینان، ۲۰۰۸؛ آریلی^۲، ۲۰۰۲). تأخیر در انجام تکلیف، اتلاف وقت و نگرش منفی (استیل، ۲۰۰۷) می‌باشد. اهمال‌کاری در سازمان تمرکز دارد بر جنبه‌هایی در موقعیت‌های مهم سازمان به طوری که از تکمیل وظیفه مشخص خود اجتناب می‌کنند (هاریس و ساتن^۳، ۱۹۸۳). وظایف تکمیل نشده ناشی از اهمال‌کاری 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. (بهشتی فر و حسینی فر، ۲۰۱۴)

در واقع تعلل، 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 (کندال^۴، ۲۰۰۶). اهمال‌کاری در سازمان می‌تواند از طریق مولفه‌ها یا کارکردهای سازمان مانند: تصمیم‌گیری، ارتباطات، قوانین، رهبری، سیستم اطلاعات، روش‌ها، برنامه ریزی، ساختار، فرهنگ، استراتژی و امثالهم در سازمان نمود پیدا کرده و باعث ایجاد اختلال و آسیب به سازمان 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 تعلل ورزی^۵، سهل‌انگاری^۶، به تعویق انداختن^۷، آسان‌گیری^۸، مسامحه^۹، دودلی^{۱۰}، به تأخیر اندازی^{۱۱}، به ویژه به علت عادت در بی دقتی یا تنبلی، تأخیر غیر ضروری^{۱۲}، سبک گرفتن امور^{۱۳} و این دست و آن دست کردن^{۱۴} است (آلیس و ناوس^۱، ۲۰۰۳؛ ون ویک^۲، ۲۰۰۴؛ حیدری، ۱۳۹۳). اهمال‌کاری به

1. Tracy

2. Arialy

3. Harris, N, N. a Sutton, R. I

4. Kendall, K

5. Delay

6. Indifference

7. Postpone

8. Lenient

9. Negligence

10. Doubt

11. Tarry

12. Linger

13. Belittle

14. Linger

به معنای مشکل داشتن در زمینه شروع یا تمام کردن کارهاست یا به زبان ساده‌تر می‌توان گفت که اهمال‌کاری به معنی کار امروز را به فردا انداختن است. 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 اهمال‌کاری غاصب زمان است و باعث می‌شود فرد عمده‌تأ انجام کارها را به تعویق اندازد و زمان را از دست بدهد (بابایی نادینلویی، ۱۳۹۱). تعاریف زیادی از اهمال‌کاری در نظریه‌های مختلف شده است. به طور مثال آن را تأخیر در شروع کاری یا تکمیل کردن و به پایان رساندن یک تکلیف (بسویک و مان^۳، ۱۹۹۴ به نقل از تمدنی ۱۳۹۰) تعریف کرده‌اند. از طرفی راتبلوم و سولومون و مورکامی^۴ (۱۹۸۶) آن را تأخیر در پیوستگی در انجام کار همراه با ناراحتی ذهنی معرفی کرده‌اند. بالکیس و دورا^۵ (۲۰۰۹) پنج عنوان مختلف در مورد اهمال‌کاری مطرح کرده‌اند: از قبیل اهمال‌کاری عمومی، اهمال‌کاری تحصیلی، اهمال-کاری تصمیم‌گیری، اهمال‌کاری غیر عملکردی و اهمال‌کاری عصبی. عموماً به نظر می‌رسد که اهمال‌کاری شامل وظایف و رفتارهایی است که بر محصول ویژگی‌های فردی در یک جهت منفی تأثیر می‌گذارد. سالمون و روتبلوم (۱۹۸۴) نیز برای اهمال‌کاری ۱۳ بعد را بررسی کرده‌اند که یکی از آن‌ها دشواری در تصمیم‌گیری است. به این مفهوم که یک فرد در تصمیم‌گیری به ویژه در تصمیمات مربوط به شغل خود در سازمان ناتوان است. هریس و ساتن (۱۹۸۳) اهمال-کاری در سازمان‌ها را در سه دسته از عوامل سازمانی بیان کرده‌اند:

الف: سیستم مقررات: یک سری قوانین و هنجارهای سازمانی دارد که گاهی 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

1. Ellis & Knaus

2. Van wyk, L

3. Beswick, a and mann

4. Rothbum and Solomon and Murakami

5. Balkis & Dura

قابل کنترل و غیر قابل پیش‌بینی کردن و همین امر موجب استرس برای همه اعضای یک سازمان می‌شود.

ج: ویژگی‌های 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. استیل (۲۰۰۷) نیز معتقد است سیستم تقویت و تنبیه در یک سازمان می‌تواند اهمال‌کاری در مورد یک سری از وظایف را کاهش و یا افزایش دهد.

اهمال‌کاری در سازمان از طریق متغیرهای مختلف می‌تواند تحت الشعاع قرار گیرد. یکی از این متغیرها به نظر می‌رسد انگیزش شغلی باشد. برخی معتقدند، یک فرد با انگیزه شغلی بالا ممکن است هنوز اهمال‌کاری 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 (ون ویک، ۲۰۰۴). فرد از یک شغل نامطبوع، خسته کننده یا مشکل تا زمانی که امکان پذیر است، اجتناب می‌کند (نویل^۱، ۲۰۰۷). 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 (ون ویک، ۲۰۰۴؛ رابینسون و شرود^۲، ترجمه فاضلی و اشرف العقلائی، ۱۳۸۷؛ بهشتی فر و حسینی فر، ۱۳۹۰). 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 (بورکا و یوئن^۳، ۲۰۰۸).

مفهوم انگیزش عبارت است از نتیجه رابطه متقابل (تعامل) فرد با موقعیت یا وضعیتی است که در آن قرار می‌گیرد. میل به کوشش فراوان در جهت تأمین هدف‌های سازمان به گونه‌ای که این

¹. Neville

². robinson & Sherwood

³. Burka JB, Yuen LM

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 اهمال کاری به شدت کاهش می‌یابد (رابینز^۱، ۱۳۹۱). نیازهای انسان مهم‌ترین سائق به سوی نیازها محسوب می‌شوند. روان‌شناسان صنعتی سازمانی نظریه‌های مختلفی را برای انگیزش پیشنهاد کرده‌اند (مهداد، ۱۳۸۴).

با اینکه به نظر می‌رسد یکی از راه‌های بهره‌وری سازمانی و کاهش اهمال کاری انگیزش شغلی کارکنان است، اما همچنان کار می‌تواند منبع عمده فشار روانی باشد، ممکن است یک شغل رضایت بخش به مرور به منبع نارضایتی تبدیل شود و فرد را به سوی فرسودگی شغلی سوق دهد. (طباطبایی نسب و محمودی، ۱۳۹۴). 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. (دانهوف، ماری، ون وین، تینک، زیت من و فرانس^۲، ۲۰۱۱) سطح فشارروانی، نوع فشارروانی، 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، جو یا اقلیم سازمانی و... باعث ایجاد فرسودگی شغلی در کار می‌شود (لاندهچه پاتریکیا^۳، ۲۰۰۹). شش عامل سازمانی در ایجاد فرسودگی شغلی مؤثر است: حجم زیاد کار، میزان مهارت عملکرد بر کار، پاداش کم، نداشتن ارتباط اجتماعی، تبعیض در محیط کار، تضاد بین ارزش‌های فرد و محیط کار (مسلش، اسشوفلی و لی تر^۴، ۲۰۰۱). از جمله اقشاری 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 (صابری حمیدرضا، مروجی سیدعلیرضا، ناصح، جواد، ۱۳۹۰، بویل، بورگ و فالزون^۵، ۲۰۰۱). به گزارش شینوکاتزل و کورمانولوین^۶ معلمان سه برابر بیشتر احتمال دارد

1. Robbins

2. Danhof-Pont, Marie Bernardine, Van Veen, Tineke, Zitman, Frans G

3. Landeche. Patricia

4. Maslach, C., Schaufeli, W. B & Leiter, M. P

5. Boyle GJ, Borg MG, Falzon JM

6. Shane katzl & Korman Levine

شغل‌شان را ترک کنند و حتی آن‌هایی که سابقه حرف‌های بیشتری دارند، بیشتر احتمال دارد شغل خود را ترک کنند (مسلش و جکسون^۱، ۲۰۰۱).

طبق گزارش کاپوتو^۲ فرسودگی شغلی در تعریف فرودنبرگر^۳ عبارت است از: پیگیری خستگی ناپذیر اهداف بدون داشتن منابع کافی که منجر به دگرگونی تعهد، وضعیت خسته کننده برای متخصصان دلسوز و یکه تازی غیر دلسوزان می‌شود (هوپریچ^۴، ۲۰۰۷). فرسودگی شغلی تنها خستگی و فشار ناشی از کار مداوم نیست بلکه آسیب‌های روانی مرتبط با کار (آوا، مارتینا و اولاف^۵، ۲۰۱۰)، به سبک زندگی فرد و ساعت‌های خارج از کار او نیز سرایت می‌کند (قدیمی مقدم و همکاران، ۱۳۸۴) و با تأثیر منفی که برنگرش شغلی کارکنان دارد؛ منجر به رفتارهای نامطلوب مانند: بدبینی، نارضایتی، کم‌کاری، کاهش عملکرد شغلی و افزایش انگیزه مالی می‌شود (لاکریتز جمز^۶، ۲۰۰۴، عظیم، ۲۰۱۰). 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^۷، کاهش انگیزه و پسرفت (تضعیف عملکرد) نشان می‌دهد. (سازمان بهداشت جهانی^۸، ۱۹۹۸) 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 (مونه تا^۹، ۲۰۱۱).

با وجود تحقیقات انجام گرفته در باره هر یک 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

¹. Maslach & Jackson

². Caputo

³. Freudenberger

⁴. Huprich

⁵. Awa, Wendy L plaumann., Martina walter., Ulla

⁶. Lackritz. James R

⁷. Depersonalization

⁸. World Health Organization

⁹. Moneta GB

تحقیقات از وجود رابطه بین این متغیرها حکایت دارد، که به چند پژوهش در این زمینه اشاره می‌شود:

درخصوص عوامل برون سازمانی مؤثر بر اهمال کاری در سازمان می‌توان به پژوهش‌هایی چون: کوته^۱ (۱۹۸۷) که بیان می‌کند: به نظر ناظرین مستقیم کارمندان، اختلاف موجود در میزان اهمال اهمال ورزی کارکنان ناشی از زمینه‌های فردی بوده است. همچنین حقوق پایین یا سطح بسیار بالا نیز اهمال کاری ایجاد می‌کند. بلانک آستین و مارتین^۲ (۱۹۹۵) و تاکمن^۳ (۲۰۰۱) که علل اهمال کاری را به: باور نداشتن افراد به توانایی‌شان برای انجام کاری، به تأخیر انداختن پاداش و نوع منبع بیرونی گزارش کردند (به نقل از آلیس و ناوس، ۲۰۰۳). ریچا میشر^۴ (۲۰۱۳) و سعادی و نعیم^۵ (۲۰۱۳) بیان کردند روش‌ها و رویه‌های سازمانی با اهمال کاری رابطه معنادار دارند، خسروی (۱۳۸۸)، دریافت که بین اهمال کاری و حقوق و مزایا و ارتقا کارکنان رابطه معکوس برقرار است و کاظمی، فیاضی و کاوه (۱۳۸۹)، دریافته‌اند که عوامل مؤثر بر اهمال کاری سه دسته‌اند، که این دسته‌بندی عبارتند از: فردی، محیطی و سازمانی. آن‌ها گزارش کردند: پس از عوامل فردی، عوامل سازمانی و محیطی در رتبه دوم و سوم قرار دارند.

مرور بر مطالعات و تحقیقات دانشمندان همچنین بیانگر این است که انگیزش شغلی می‌تواند رابطه‌ی معکوس با اهمال کاری داشته باشد ایفا کند. به طور مثال حسن شاهی (۱۳۹۲) در پژوهش خود با عنوان نقش واسطه‌ای انگیزش شغلی در رابطه بین ویژگی‌های شغلی و اهمال- کاری شغلی نشان داد همه ابعاد ویژگی‌های شغلی پیش‌بینی کننده معنادار و معکوس اهمال- کاری شغلی می‌باشند. شهنی بیلاق و همکاران (۱۳۸۵) و بورکا و یوئن (۲۰۰۸) دریافته‌اند که اهمال کاری یک مشکل انگیزشی است و همچنین اذعان داشته‌اند که برخی محققان نیز این موضوع را مورد تأکید قرار داده‌اند. همچنین (سیمپسون و پیچیل^۶، ۲۰۰۹) نشان دادند برخی افراد افراد معتقدند که اهمال کاری آنان از طریق نیاز برانگیختگی برجسته، تحریک می‌شود.

1. Coote

2. Belank, Estin, Martin

3. Tukman

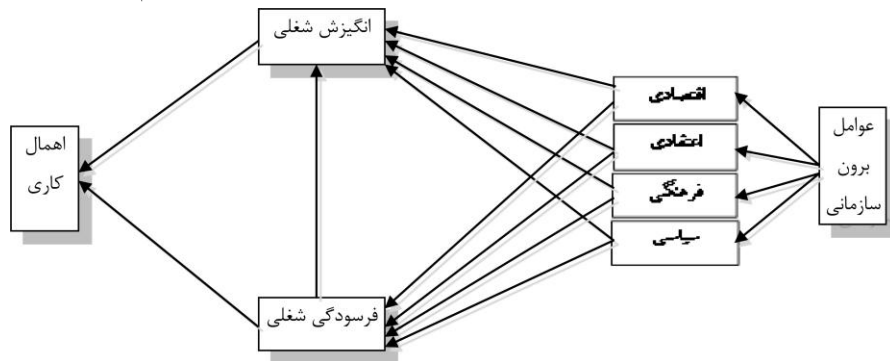
4. Richa Mishra

5. Saadia & Naeem

6. Simpson W. K & Pychyla Ti. A

از طرف دیگر تحقیقات کم و بیش متعددی در زمینه فرسودگی شغلی با اهمال‌کاری انجام گرفته است که می‌توان از تحقیقاتی چون: سایروس^۱ (۲۰۰۷) دریافت که اهمال‌کاری موجب فرسودگی شغلی می‌شود. استید، آر. شاناهان، ام، جی. نیوفلد، آر، دلبیو جی^۲ (۲۰۱۰) نشان دادند اهمال‌کاری با فرسودگی شغلی رابطه معنادار دارد. امیرخانی رازلیقی (۱۳۹۱) نشان داد که اهمال‌کاری سازمانی با برانگیختگی شناختی و فرسودگی شغلی کارکنان ارتباط معنادار دارد. صفاری نیا و همکاران، (۱۳۹۱) ابراز کردند ارتباط اهمال‌کاری و فرسودگی شغلی رابطه مستقیم است. خدابخشی، سپهوندی، شیخ‌الاسلامی و حبیبی (۱۳۹۴) گزارش دادند که بین اهمال‌کاری و فرسودگی شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. محمدی، زاهد بابلان و معینی کیا (۱۳۹۵) دریافته‌اند فرسودگی شغلی و تمام مولفه‌های آن غیر از مؤلفه فقدان موفقیت فردی با اهمال‌کاری رابطه مثبت و معنادار دارد.

براساس پیشینه پژوهش رابطه معنادار و منفی بین اهمال‌کاری و انگیزش شغلی و نیز رابطه معنادار و مثبت بین اهمال‌کاری و فرسودگی شغلی را تأیید می‌کنند. بنابراین مطالعه حاضر با هدف تعیین رابطه‌ی عوامل برون سازمانی مؤثر بر اهمال‌کاری در سازمان با نقش واسطه‌گری انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی کارکنان آموزش و پرورش شهر اصفهان انجام گرفته شده است. با توجه به پیشینه پژوهش، الگوی مفهومی پژوهش در قالب شکل ۱ طراحی و ترسیم گردید.



شکل ۱. الگوی مفهومی پژوهش

^۱ Sirois FM

^۲ Stead R, Shanahan MJ, Neufeld R, WJ

در این پژوهش برای بررسی متغیر اهمال‌کاری در سازمان 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 میانجی‌گری انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی کارکنان مورد بررسی قرار گرفته تا امکان ریشه‌یابی بیشتر و توان ترکیب نظرات و دیدگاه‌های کارکنان فراهم گردیده و پشتیبانی‌های لازم برای آموزش و بهسازی منابع انسانی در جهت کاهش اهمال‌کاری و افزایش انگیزش شغلی کارکنان در سازمان آموزش و پرورش شهرستان اصفهان ایجاد گردد تا بتوان از طریق عوامل برون سازمانی مؤثر بر اهمال‌کاری در سازمان از کاهش انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی پیشگیری نمود.

فرضیه‌های پژوهش

فرضیه ۱: بین عوامل برون سازمانی (اعتقادی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی) با میزان انگیزش شغلی کارکنان آموزش و پرورش رابطه‌ی معنادار وجود دارد.

فرضیه ۲: بین عوامل برون سازمانی (اعتقادی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی) با میزان فرسودگی شغلی کارکنان آموزش و پرورش رابطه‌ی وجود دارد.

فرضیه ۳: بین انگیزش شغلی با اهمال‌کاری در سازمان آموزش و پرورش رابطه وجود دارد.

فرضیه ۴: بین فرسودگی شغلی با اهمال‌کاری در سازمان آموزش و پرورش رابطه وجود دارد.

فرضیه ۵: بین عوامل برون سازمانی (اعتقادی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی) و اهمال‌کاری به واسطه‌ی انگیزش شغلی در سازمان رابطه وجود دارد.

فرضیه ۶: بین عوامل برون سازمانی (اعتقادی، اقتصادی، سیاسی و فرهنگی) و اهمال‌کاری به واسطه‌ی فرسودگی شغلی در سازمان رابطه وجود دارد.

فرضیه ۷: الگوی مفهومی با داده‌های پژوهش برازش دارد.

روش پژوهش

طرح پژوهش در این بررسی، از نوع طرح‌های همبستگی به روش توصیفی، تحلیلی از طریق مدل‌یابی مبتنی بر الگوی معادلات ساختاری^۱ است. در این نوع طرح‌ها همبستگی یاروابط چندین متغیر با یکدیگر مورد بررسی قرار می‌گیرد. جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه دبیران، مدیران و کارشناسان اداری آموزش و پرورش نواحی شش گانه شهرستان اصفهان در سال

^۱ - Structural Equations Models (SEM)

۱۳۹۵ بود. از این جامعه با استفاده از فرمول تعیین حجم نمونه کوکران^۱ (۱۹۷۷) و با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب با حجم، بین تعداد ۴۰۰ نفر به ترتیب (۲۸،۲۸۰ و ۹۲ نفر) پرسشنامه توزیع و بعثت عدم پاسخگویی بعضی نمونه‌ها، تعداد ۳۹۴ پرسشنامه در تحلیل استفاده گردید. در این پژوهش علاوه بر پرسشنامه ویژگی‌های دموگرافیک که شامل سوالاتی هم چون (سن، جنس، مدرک تحصیلی و سابقه خدمت، دوره تحصیلی، محل خدمت) می‌شد، از چهار پرسشنامه به شرح ذیل استفاده گردید؛ **پرسشنامه عوامل مؤثر بر اهمال کاری در سازمان:** برای سنجش اهمال کاری در سازمان (عوامل مؤثر بر اهمال کاری) از پرسشنامه‌ی محقق ساخته ۱۰۰ سئوالی، بود که از طریق مصاحبه با ۲۰ نفر (حداشباع) 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 (دلاور و کوشکی، ۱۳۹۲) ابزار داشت. بنابراین پرسشنامه مقدماتی که ۱۶۰ سؤال بود، بین ۴۰ نفر از کارکنان سازمان توزیع شد. پس از آن مؤلفه‌هایی که دارای بار عاملی کمتر از (۰/۳) بودند با نظر استاد راهنما و مشاور حذف گردید و به یک پرسشنامه ۱۰۰ سئوالی تبدیل شد. این سازه محقق ساخته شامل ۱۲ خرده مقیاس در دو بعد دسته بندی شد. عوامل درون سازمانی با ۸ خرده مقیاس ساختار (۱۱ ماده)، سبک مدیریت (۱۱ ماده)، فرهنگ سازمانی (۱۰ ماده)، کیفیت زندگی کاری (۹ ماده)، طرح سازمانی (۷ ماده)، نظام ارتقا (۶ ماده)، فضا و تکنولوژی (۶ ماده)، آموزش نیروی انسانی (۵ ماده) و عوامل برون سازمانی شامل ۴ خرده مقیاس اقتصادی (۹ ماده)، اعتقادی (۶ ماده)، فرهنگی (۷ ماده)، سیاسی (۷ ماده). پاسخ‌ها روی مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از ۱ (خیلی کم) تا ۵ (خیلی زیاد) تنظیم شده است. روایی آن توسط استاد راهنما و مشاور و روایی محتوایی تأیید شد. وضرب پایایی این سازه نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ جدول (۱) به دست آمد ($p < 0/001$). **پرسشنامه اهمال کاری سازمانی:** در پژوهش حاضر برای سنجش میزان اهمال کاری نیز از پرسشنامه اهمال کاری سازمانی (صفاری نیا و رازلیقی، ۱۳۹۰)، این مقیاس دارای ۲۵ ماده و ۳ زیر مقیاس است اهمال کاری سازمانی آزمودنی را در طیفی ۵ درجه از یک (هرگز) تا پنج (همیشه) ارزیابی می‌کند. خرده مقیاس‌ها شامل ناکارآمدی (۱۶ ماده) تشویش ذهنی (۵ ماده) بی‌زاری از

^۱ - Cochran, W.G

تکلیف (۴ ماده) است. اعتبار این مقیاس از دو روش بازآزمایی و ضریب آلفای کرونباخ بدست آمده است. با استفاده از روش بازآزمایی برابر ۰/۷۵۰ برای کل آزمون و همچنین ضریب همابستگی درونی (آلفای کرونباخ) برای کل مقیاس ۰/۸۹۲ (جدول (۱) محاسبه شد. روایی آن نیز از دو طریق ملاکی و سازه برآورد شده است. با استفاده از پرسشنامه سهل انگاری اجتماعی صفاری نیا، (۱۳۸۹)، ضریب روایی همزمان وابسته به ملاک بیرونی برای کل نمونه برابر ۰/۶۳۳ ($p < 0/001$) محاسبه گردید و جهت روایی سازه از روش تحلیل عاملی داده‌ها استفاده شده است.

پرسشنامه انگیزش شغلی: برای سنجش انگیزش شغلی از پرسشنامه‌ی انگیزش شغلی رایت^۱ (۲۰۰۴) استفاده شد. این مقیاس دارای دارای ۶ ماده بود که پاسخ‌ها روی یک مقیاس ۶ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۶ (کاملاً موافقم) تنظیم شده است. اولین بار پچن، پلز و آلن^۲ (۱۹۶۵) یک مقیاس کلی برای سنجش انگیزش شغلی تهیه و اعتباریابی نمودند این پرسشنامه یک مجموعه ۴ ماده ایروی یک مقیاس ۵ درجه‌ای بود، که بالدوین^۳ (۱۹۹۰) ماده‌ای را جهت سنجش مداومت رفتار به آن اضافه کرد و در نهایتاً رایت (۲۰۰۴) نیز آن را تکمیل و ۶ ماده‌ای با ضریب پایایی ۰/۷۱ گزارش نمود. (به نقل از ارشدی، ۱۳۸۶) **پرسشنامه فرسودگی شغلی:** پرسشنامه فرسودگی شغلی برای معلمان توسط مسلش و جکسون (۱۹۸۵) ساخته شده است. این ابزار، پرسشنامه‌ای است که برآورد جدیدی از پدیده‌ی تنیدگی یا فرسودگی، مبتنی است. این پرسشنامه دارای ۲۲ ماده با ۳ خرده مقیاس می‌باشد. خرده مقیاس‌های آن شامل خستگی عاطفی (۹ ماده) مسخ شخصیت (۵ ماده) عملکرد فردی (۸ ماده) است. پاسخ‌ها بر روی طیف ۷ درجه‌ای از صفر (هرگز) تا ۶ (همیشه) تنظیم شده است. اعتبار این پرسشنامه توسط مسلش و جکسون بر اساس خرده مقیاس‌ها به ترتیب ۰/۷۹/۹۲، ۰/۰/۷۱، ۰/۷۱ محاسبه شد. که این پرسشنامه در ایران چندبار اعتبارسنجی گردید. خالدی (۱۳۷۵) ضریب ۰/۹۱، نظریان (۱۳۷۶) ضریب ۰/۹۳ و بدری (۱۳۷۹) ضریب خرده مقیاس‌ها را به ترتیب (۰/۷۹/۹۰، ۰/۷۱) (به نقل از ساعتچی، کامکاری و عسکریان، ۱۳۹۱) گزارش کرده است.

1. Wright, B. E

2. Patchen, Pelz & Allen

3. Baldwin

برای بررسی روایی ابزارها با توجه به تعداد ابعاد و حجم نمونه، علاوه بر روایی محتوایی، از نرم افزارهای ایموس^۱ نسخه ۱۸ و SPSS نسخه ۲۳ استفاده شد. در جدول (۱) ضریب آزمون کفایت حجم نمونه^۲ و ضریب آلفای کرونباخ پرسشنامه‌ها آمده است.

جدول ۱. ضریب آزمون کفایت حجم نمونه و آلفای کرونباخ

متغیر	ضریب آزمون	سطح معناداری	آلفای کرونباخ
عوامل مؤثر بر اهمال کاری	۰/۷۹۱	۰/۰۰۱	۰/۸۲۳
اهمال کاری سازمانی	۰/۸۸۲	۰/۰۰۱	۰/۸۹۲
انگیزش شغلی	۰/۷۰۲	۰/۰۰۱	۰/۷۱
فرسودگی شغلی	۰/۸۹۹	۰/۰۰۱	۰/۹۳

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 و انحراف معیار و در سطح آمار استنباطی از تحلیل مسیر، رگرسیون چندگانه و برای تعیین روابط بین متغیرها و میزان رابطه از مدل‌یابی ساختاری و برای آزمون اثر میانجی‌گری متغیرها از آزمون سوبل^۳ استفاده شده است.

یافته‌ها

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

جدول ۲. بررسی معناداری ضرایب مسیر مستقیم و نتیجه آزمون فرضیات

ردیف	رابطه مورد بررسی	ضرایب مسیرها				ضریب معناداری	نتیجه آزمون
		اعتقادی	اقتصادی	سیاسی	فرهنگی		
۱	عوامل برون سازمانی → انگیزش شغلی	۰/۱۳	۲/۲۶	-۰/۴	-۰/۹۸	۰/۱۱۴	تأیید
۲	عوامل برون سازمانی → فرسودگی شغلی	-۰/۳۳	-۰/۱۵	۱/۰۵	۰/۱۳	۰/۸۸	تأیید
۳	عوامل برون سازمانی → اهمال کاری	-۶/۴۶	-۲۱/۵	۲۶/۰۱	۱/۰۲	۰/۱۰	تأیید
۴	انگیزش شغلی → اهمال کاری	-۱/۵۶				۰/۰۲	تأیید
۵	فرسودگی شغلی → اهمال کاری	۱/۱۰				۰/۱۲	تأیید

اگر $P < 0/05$ باشد، مسیر مورد نظر با اطمینان ۰/۹۵ معنادار است.

۱. Amos

۲. Kaiser-Meyer-Olkin Test

۳. Sobel

براساس جدول (۲):

فرضیه اول: با توجه به ضریب مسیر (۰/۱۳، ۲/۲۶، ۰/۴۱، -۰/۹۸) β در سطح معناداری ۰/۰۵ می توان نتیجه گرفت داده های تجربی گردآوری شده فرضیه اول را تأیید کرده و با توجه به ضریب تعیین (R^2) بطور کلی ۱۱/۴ درصد تغییرات انگیزش شغلی افراد مربوط به تغییرات عوامل برون سازمانی می باشد.

فرضیه دوم: با توجه به ضریب مسیر (۰/۳۳، -۰/۱۵، ۱/۰۵، ۰/۱۳) β در سطح معناداری ۰/۰۵ می توان نتیجه گرفت داده های تجربی گردآوری شده فرضیه دوم را نیز تأیید کرده و با توجه به ضریب تعیین (R^2) بطور کلی ۰/۸۸ درصد تغییرات فرسودگی شغلی افراد مربوط به تغییرات عوامل برون سازمانی است.

فرضیه سوم: با توجه به ضریب مسیر (۱/۵۶) β در سطح معناداری ۰/۰۵ می توان نتیجه گرفت داده های تجربی گردآوری شده فرضیه سوم را نیز تأیید کرده و ضریب تعیین (R^2) نشان می دهد ۰/۰۲ درصد تغییرات اهمال کاری کارکنان مربوط به انگیزش شغلی است.

فرضیه چهارم: با توجه به ضریب مسیر (۱/۱۰) β در سطح معناداری ۰/۰۵ می توان نتیجه گرفت داده های تجربی گردآوری شده فرضیه چهارم را نیز تأیید کرده و ضریب تعیین (R^2) نشان می دهد ۰/۱۲ 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 می کند.

جدول ۳. بررسی معناداری ضرایب مسیرهای غیرمستقیم و نتیجه آزمون فرضیات

ردیف	مسیر مورد مطالعه	ضرایب مسیر β	سطح معنادار	نتیجه آزمون فرضیه
۵	عوامل برون سازمانی <<< انگیزش شغلی	۰/۱۳	۲/۲۶	تأیید
	عوامل برون سازمانی <<< اهمال کاری	-۵/۰۳	-۲۲/۴۳	تأیید
	انگیزش شغلی <<< اهمال کاری	-۱/۳۷		تأیید
۶	عوامل برون سازمانی <<< فرسودگی شغلی	-۰/۳۳	-۰/۰۶	تأیید
	عوامل برون سازمانی <<< اهمال کاری	-۵/۱۵	-۲۶/۱۰	تأیید
	فرسودگی شغلی <<< اهمال کاری	۵/۲۳		تأیید

براساس جدول (۳)

فرضیه پنجم: ضریب مسیر عوامل برون سازمانی (اعتقادی، اقتصادی، سیاسی، فرهنگی) به انگیزش شغلی برابر (۰/۱۳، ۲/۲۶، ۰/۴۱، -۰/۹۸) β در سطح خطای $P=0.001$ معنادار می -

باشد. 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 اهمال‌کاری برابر $(\beta = -۱/۳۷)$ نشان از رابطه معکوس و معنادار دارد. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت داده‌های تجربی گردآوری شده فرضیه پنجم را تأیید کرده و با توجه به ضرایب تعیین $(R^2 = ۰/۱۱۴)$ و $(R^2 = ۰/۱۷)$ بطور کلی ۱۱/۴ درصد تغییرات انگیزش شغلی افراد مربوط به تغییرات عوامل برون (اعتقادی، اقتصادی، سیاسی، فرهنگی) و ۱۷ درصد اهمال‌کاری ناشی از انگیزش شغلی کارکنان می‌باشد.

فرضیه ششم: ضریب مسیر عوامل برون سازمانی (اعتقادی، اقتصادی، سیاسی، فرهنگی) به فرسودگی شغلی برابر $(\beta = ۰/۱۶، ۱۶/۲۵، -۰/۰۶، -۰/۳۳)$ 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 اهمال‌کاری برابر $(\beta = ۵/۲۳)$ حاکی از رابطه مثبت و معنادار است. بنابراین می‌توان نتیجه گرفت داده‌های گردآوری شده فرضیه ششم را نیز تأیید کرده و با توجه به ضرایب تعیین $(R^2 = ۰/۸۹)$ و $(R^2 = ۰/۱۵)$ بطور کلی ۸۹ درصد فرسودگی شغلی کارکنان مربوط به عوامل برون سازمانی (اعتقادی، اقتصادی، فرهنگی، سیاسی) و ۱۵ درصد اهمال‌کاری ناشی از فرسودگی شغلی آنان می‌باشد. مطابق مسیرهای مستقیم و غیر مستقیم در جدول‌های (۲) و (۳)، عوامل برون سازمانی (اعتقادی، اقتصادی، فرهنگی، سیاسی) بر انگیزش شغلی و فرسودگی تأثیر دارند همچنین انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی نیز بر اهمال‌کاری کارکنان آموزش و پرورش تأثیر دارد. بنابراین انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی در این مدل می‌توانند نقش میانجی‌گری داشته باشند. رابطه‌ی میانجی-گراانه انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی از طریق آزمون سوبل (۱۹۸۲) بررسی می‌شود و نتایج در جدول (۴) خلاصه می‌شود.

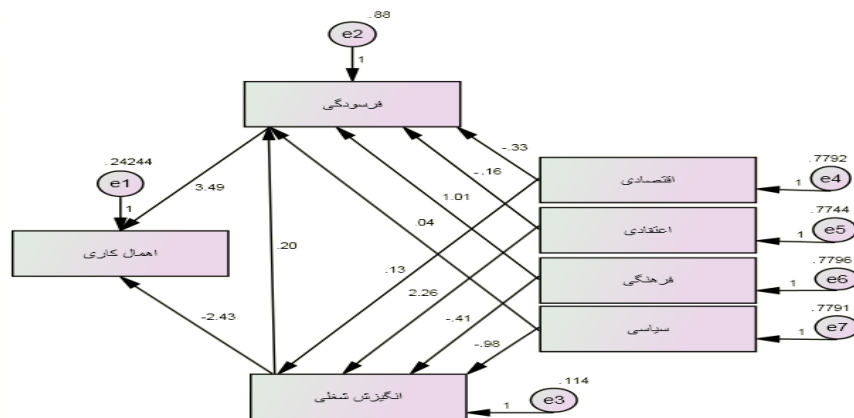
در صورتی که قدر مطلق آماره آزمون سوبل بزرگ‌تر از ۱.۹۶ باشد میانجی‌گری عامل مورد نظر با اطمینان ۰.۹۵ معنادار است. براساس جدول (۴) بین عوامل برون سازمانی (اعتقادی، اقتصادی، فرهنگی، سیاسی) بواسطه فرسودگی شغلی و یا انگیزش شغلی با اهمال‌کاری کارکنان آموزش و پرورش رابطه معنادار وجود دارد و نقش میانجی‌گری فرسودگی شغلی و انگیزش شغلی در تأثیر عوامل برون سازمانی بر اهمال‌کاری پذیرفته می‌شود و معنادار نبودن ارتباط عامل سیاسی بر

اهمال کاری حاکی از میانجی‌گری کامل انگیزش 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.

جدول ۴. نقش میانجی‌گری انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی در تأثیر عوامل برون سازمانی بر اهمال کاری

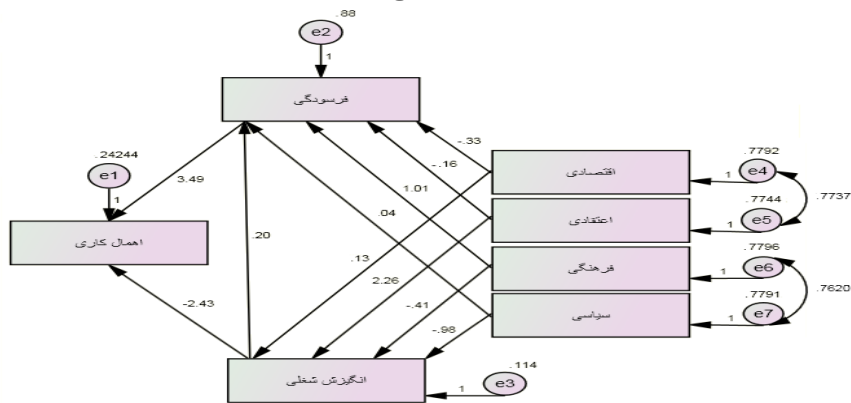
مسیرها در مدل	استاندارد	خطای	آماره	معنی داری	نتیجه
	استاندارد	آزمون	p	آزمون	آزمون
		S			
اقتصادی	<<	انگیزش شغلی	۱۳۴.	۰.۲۹.	تأیید
انگیزش شغلی	<<	اهمال کاری	۷۹۳.-	۰.۶۴.	تأیید
اعتقادی	<<	انگیزش شغلی	۲/۲۵۵	۰.۲۹.	تأیید
انگیزش شغلی	<<	اهمال کاری	۷۹۳.-	۰.۶۴.	تأیید
فرهنگی	<<	انگیزش شغلی	۴۱۵.-	۰.۲۹.	تأیید
انگیزش شغلی	<<	اهمال کاری	۷۹۳.-	۰.۶۴.	تأیید
سیاسی	<<	انگیزش شغلی	۹۸۱.-	۰.۲۹.	تأیید
انگیزش شغلی	<<	اهمال کاری	۷۹۳.-	۰.۶۴.	تأیید
اقتصادی	<<	فرسودگی شغلی	۳۵۵.-	۰.۲۱.	تأیید
فرسودگی شغلی	<<	اهمال کاری	۵.۳۷۵	۱.۸۰۵	تأیید
اعتقادی	<<	فرسودگی شغلی	۰.۶۳-	۰.۲۱.	تأیید
فرسودگی شغلی	<<	اهمال کاری	۵.۳۷۵	۱.۸۰۵	تأیید
فرهنگی	<<	فرسودگی شغلی	۱/۲۳۳	۰.۲۱.	تأیید
فرسودگی شغلی	<<	اهمال کاری	۵.۳۷۵	۱.۸۰۵	تأیید
سیاسی	<<	فرسودگی شغلی	۱۵۶.	۰.۲۱.	تأیید
فرسودگی شغلی	<<	اهمال کاری	۵.۳۷۵	۱.۸۰۵	تأیید

فرضیه ۷: الگوی مفهومی با داده‌های پژوهش برازش دارد.



شکل ۲. برازش مدل اولیه

در شکل (۲) 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 این است که عوامل برون سازمانی، انگیزش و فرسودگی شغلی تنها ۲۴ 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 ۳. 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. بر این اساس، 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" (پهلوان شریف و مهدویان، ۱۳۹۴) بنابراین الگوی مفهومی با داده‌های پژوهش برازش دارد.

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به نقش شناسایی عوامل مؤثر بر اهمال کاری در سازمان 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 سازمان 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 مؤثر بر اهمال کاری در سازمان 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 سازمان 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 تأثیر گذار در کشور بر سازمان آموزش و پرورش تحمیل شود.

با توجه به نتایج بدست آمده از تحقیق حاضر مبنی بر تأیید فرضیه‌ها، می‌توان چنین نتیجه گرفت که بین عوامل برون سازمانی (اعتقادی، اقتصادی، فرهنگی، سیاسی) با انگیزش شغلی در سازمان رابطه‌ی 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 بر گرفته 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 پرداخت‌ها و مسائل اقتصادی کارکنان است. به طوری که تبعیض در پرداخت‌ها، هم کارکنان رابه باورها و اعتقادات مسئولین مافوق خود بی اعتمادی می‌کند و هم منجر به کاهش انگیزش کارکنان در کارشان می‌شود. 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 بندهای سیاسی شریک شوند. دخالت جریان‌های سیاسی در قالب عزل و نصب‌های 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 می‌شود (دیاز مورالز، کوهن و فراری^۱، ۲۰۰۸؛ تاکمن و سکستون^۲، ۱۹۹۰). که نتیجه آن کاهش عزت نفس و افزایش استرس‌های شغلی کارکنان در سازمان خواهد بود، یافته‌های این فرضیه با نتایج پژوهش‌های بهشتی فر و حسینی فر (۲۰۱۳)، (۲۰۱۴)، استیل (۲۰۰۷)، تاکمن (۱۹۹۸)، کاظمی و همکاران (۱۳۸۹)، شهنی ییلاق و همکاران (۱۳۸۵)، سیمپسون و پیچیل (۲۰۰۸)، عوضیان و همکاران (۱۳۹۰)، خسروی (۱۳۸۸)، همخوانی

^۱. Diaz-Morales JF, Cohen JR & Ferrari JR

^۲. Tuckman BW, Sexton TL

دارد. این یافته‌ها در برخی موارد با نتایج بعضی از پژوهش‌ها مانند استیل (۲۰۰۷) مبنی بر اینکه انگیزش پیش‌بینی‌کننده قوی برای اهمال کاری است، ناهمسو می‌باشد.

همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که بین عوامل برون سازمانی (اعتقادی، اقتصادی، فرهنگی، سیاسی) با فرسودگی شغلی کارکنان رابطه معناداری وجود دارد. براساس روابط منفی و معنادار عوامل اقتصادی و اعتقادی و روابط مثبت و معنادار عوامل فرهنگی و سیاسی با فرسودگی شغلی، می‌توان ابراز کرد سازمان‌ها 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 کرده‌اند. افزایش سیاسی کاری‌ها در نظام آموزشی و سیاسی کردن آموزش و پرورش به طوری که توجه به جایگاه‌ها و شایسته‌سالاری‌ها در تصمیم‌گیری‌های مدیریتی نگردد و احزاب و گروه‌های 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 می‌توان دخالت خرده فرهنگ‌ها و تفاوت‌های فرهنگی ناشی از آن را مؤثر دانست. خرده فرهنگ‌های حاکم بر سازمان باید مسیر رشد و همدلی در سازمان قرار گیرد، نه اینکه فضای اختلاف و تنش را در سازمان ایجاد کند، زیرا این فضا نیروی فعال کارکنان که باید صرف بهره‌وری سازمان گردد، را در مسیر حل بحران‌های داخلی سازمان ناشی از دعوا و درگیری‌های فرهنگی و قومیتی قرار می‌دهد. این فرایند که بیشتر حاکی از طرز تفکر کارکنان نسبت به کار و محیط کارشان و رویه‌ها و روش‌های 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 می‌کند. این یافته‌ها با نتایج پژوهش امامی (۱۳۹۰)، امیرخانی رازلیقی (۱۳۹۱)، صفاری نیا و همکاران (۱۳۹۱)، خدابخشی و همکاران (۱۳۹۴)، محمدی (۱۳۹۵)، محمدی و همکاران (۱۳۹۵)، ریچا میشر (۲۰۱۳)، سعادی و نعیم (۲۰۱۳)، استید و همکاران (۲۰۱۰)، بلانک آستین و مارتین (۱۹۹۵) و تاکمن (۱۹۹۸) 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 تأثیر ندارد. از آن جا که نقش میانجی‌گری انگیزش شغلی در

تأثیر عوامل برون سازمانی (اعتقادی، اقتصادی، فرهنگی، سیاسی) بر اهمال کاری بر اساس آزمون سوبل پذیرفته می‌شود، بنابراین نقش انگیزش شغلی در تأثیر 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 تأثیر ندارد. از آن جا که نقش میانجی‌گری فرسودگی شغلی در تأثیر عوامل برون سازمانی (اعتقادی، اقتصادی، فرهنگی، سیاسی) بر اهمال کاری بر اساس آزمون سوبل پذیرفته می‌شود، بنابراین نقش فرسودگی شغلی در تأثیر 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 تأثیر دارند و نقش میانجی‌گری فرسودگی شغلی نیز بر اساس آزمون سوبل 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 (اعتقادی، 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.

منابع

آقا تهرانی، مرتضی. (۱۳۸۵). **اهمال کاری. (پروسی علل و راهکارهای درمان)**. قم: مرکز انتشارات موسسه آموزش و پژوهش امام خمینی (ره).

امامی، پریسا. (۱۳۹۰). **بررسی رابطه میان جهت‌گیری هدف پیشرفت شغلی با فرسودگی شغلی و تعلق ورزی معلمان دوره‌ی ابتدایی شهر تبریز (تحلیل مبتنی بر شخص)**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی. دانشکده علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه تبریز.

امیرخانی رازلیقی، زهرا. (۱۳۹۱). **ساخت و هنجاریابی پرسشنامه اهمال‌کاری سازمانی و بررسی رابطه آن با برانگیختگی شناختی و فرسودگی شغلی کارکنان**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد رشته روانشناسی عمومی دانشگاه پیام نور واحد تهران دانشکده علوم انسانی. گروه روانشناسی.

ارشدی، نسرین. (۱۳۸۶). 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**، ۲(۱۴): ۱۲۹-۱۴۸
بابایی نادینلویی، ک. (۱۳۹۱). اثربخشی آموزش مهارت‌های مدیریت زمان بر اهمال‌کاری، **خودکارآمدی و مدیریت زمان تحصیلی**. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد دانشگاه محقق اردبیلی دانشکده ادبیات و علوم انسانی. گروه روانشناسی.

بهشتی‌فر، ملیکه؛ حسینی‌فر، حدیث. (۱۳۹۰). آثار تعلق ورزی در کارکنان. **مجله تدبیر**، ۲۳۸: ۴۰-۴۳
بلس، ادوانس، (۱۳۸۶). **روش جدید گام به گام در کاهش تاخیرها: روانشناسی تنبلی**، ترجمه: مهدی قراچه‌داغی، تهران: انتشارات دایره.

پهلوان شریف، سعید. مهدویان، وحید. (۱۳۹۴). **مدل‌سازی ساختاری با Amos**. انتشارات پیشه.
تمدنی، مجتبی. (۱۳۹۰). رابطه بررسی خودکارآمدی عمومی، اهمال‌کاری تحصیلی و پیشرفت تحصیلی دانشجویان تهران. **فصلنامه روانشناسی تربیتی**، ۱۷: ۶۷-۷۰

حسن‌شاهی، امیر. (۱۳۹۲). **نقش واسطه‌ای انگیزش شغلی در رابطه بین ویژگی‌های شغلی و اهمال‌کاری شغلی**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد اسلامی واحد ارسنجان. دانشکده ادبیات و علوم انسانی.

حیدری، محمود. (۱۳۹۳). **اهمال‌کاری تحصیلی**. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشکده علوم تربیتی. دانشگاه علامه طباطبائی تهران.

خسروی، علی‌اکبر. (۱۳۸۸). بررسی رابطه رضایت شغلی کارکنان و اهمال‌کاری آنان در بخش آموزش سازمان توسعه تجارت ایران؛ **فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی**، ۲: ۱۴۱-۱۲۵.

خدابخشی مهدی، سپهوندی محمد علی، شیخ‌الاسلامی علی، حبیبی‌الهام. (۱۳۹۴). پیش‌بینی اهمال‌کاری سازمانی و رضایت از زندگی بر اساس فرسودگی شغلی و سابقه خدمت. **مجله طب نظامی**، ۱۷ (۴): ۲۰۷-۲۱۳.

رایبترز، پی، استفین. (۱۳۹۱). **تئوری سازمان**. ترجمه‌ی مهدی الوانی و حسن دانایی‌فرد. تهران: انتشارات صفار. ج

قدیمی مقدم، ملک محمد؛ حسینی طباطبایی، فوزیه و جمعه پور، احمد (۱۳۸۴) بررسی میزان شیوع فرسودگی شغلی در معلمان مدارس ابتدایی. **مجله روانشناسان ایرانی**. ش ۵:۴۳-۵۴.

ساعتچی، محمود. کامکاری، کامبیز. عسکریان، مهناز. (۱۳۹۱). **آزمونهای روانشناختی**. نشر ویرایش.

شهنی بیلاق، منیجه؛ مهربانی زاده هنرمند، مهناز؛ حقیقی، جمال و سلامتی، عباس (۱۳۸۵). **بررسی میزان شیوع تعلق و تأثیر آموزش مدیریت زمان و مدیریت رفتار بر کاهش آن در بین نوجوانان شهر اهواز**. پایان‌نامه دکتری روانشناسی. دانشگاه شهید چمران اهواز.

صابری حمیدرضا، مروجی سیدعلیرضا، ناصح، جواد. (۱۳۹۰). بررسی عوامل مرتبط با فرسودگی شغلی معلمان مدارس شهر کاشان. **فصلنامه طب جنوب. دانشگاه علوم پزشکی بوشهر**: ش ۱: ۵۰-۴۱.

صفاری نیا، مجید، امیرخانی رازلیقی، زهرا. (۱۳۹۱). تحلیل مسیر ارتباط اهمال کاری سازمانی با برانگیختگی شناختی و فرسودگی شغلی کارکنان اداره‌های دولتی تهران، **پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی**، ۴(۲): ۱۳۰-۱۱۱.

طباطبایی نسب، عبادالله. محمودی، اعظم. (۱۳۹۴). ارتباط بین سلامت روان و فرسودگی شغلی کارکنان. **فصلنامه ارمنان دانش. دانشگاه علوم پزشکی یاسوج**. ۲۰(۵): ۴۴۴-۴۵۲.

کاظمی، مصطفی. فیاضی، منیژه، کاوه، مرجان. (۱۳۸۹). بررسی میزان شیوع تعلق و عوامل مؤثر بر آن در بین مدیران و کارکنان دانشگاه. **پژوهش نامه مدیریت تحول**، ۲۰(۴): ۵-۱.

محمدی، نسرين؛ عادل زاهد بابلان و مهدی معینی کیا. (۱۳۹۵). **بررسی رابطه فرسودگی شغلی و اهمال کاری در دانشگاه محقق اردبیلی**. اولین کنفرانس بین المللی پژوهش‌های نوین در حوزه علوم تربیتی و روانشناسی و مطالعات اجتماعی ایران. قم: دبیرخانه دائمی کنفرانس، موسسه بین المللی مطالعات و توسعه علم خاورمیانه.

مهداد، علی. (۱۳۸۵). **روانشناسی امور کارکنان**. انتشارات جنگل، چاپ اول.

هلیز، راینسون، ک. شروود، ف. (۱۳۸۷). **معجزه تقویت مهارت‌های یادگیری**. ترجمه‌ی فاطمه فاضلی و احمدرضا اشرف العقلائی، نشر بصیر. (۱۹۹۷).

Awa, Wendy L plaumann, Martina walter, Ulla (2010). Burnout prevention: A review of intervention programs. *Patient education and counseling* 78,184-190

Balkis, M. and Duru, E. (2009). Prevalence of academic procrastination behavioral among preservice teachers, and its relationship with demographics and individual preferences. *Journal of theory and practice in Education*, 5 (1), 18-32.

Beheshtifar, M. Azadi.R. (2013). Survey of Reaiationship between Procrastination Behavior and Organizational-Bassed Self-steem of Academic Members in Islamic Azad University 7th Zone. *J. Basic. Appl. Sci. Res*, 3(4)544-552.

Beheshtifar.M.NekoieMoghadam.M.Hossenifar.H. (2014). The Survey of Relationship between Employees, Procrastination and Their Job Stress. *Applied mathematics in Engineering, Management and Technology*. 2 (2) 9-17.

- Boyle GJ, Borg MG, Falzon JM. (1995). A structural model of the dimensions of teacher stress. *Journal Education Psychological*; 65: 49-67.
- Cochran, W.G. (1977). *Sampling techniques*. New York: John Wiley & Sons.
- Ellis & Knaus, W.J. (2003). *Overcoming procrastination*. New York: Institute for Rational Living
- 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.
- Danhof-Pont, Marie Bernardine, Van Veen, Tineke, Zitman, Frans G (2011). "Biomarkers in burnout: A systematic review", *Journal of Psychosomatic Research*, In Press, Corrected Proof, Available online 7 January.
- Diaz-Morales, J.F., Ferrari, J. R. and Cohen, J.R. (2008). Indecision and avoidant procrastination: the role of morningness–eveningness and time perspective in chronic delay lifestyles. *The journal of general psychology*, 13 (3), 228- 240.
- Harris, N., Sutton, R. I. (1983). Task Procrastination in organizations. *Ajrame work for research. Human Relations*, 36, 987-996.
- Lay, C.H. (1986). At Last, My research article on procrastinator Education, *Journal of research in personality*. 118(4):529-538.
- Lackritz, James R (2004). Exploring burnout among university faculty: incidence, performance, and demographic issues. *Teaching and Teacher Education*, vol: 20, pp:713–729
- Neville, C. (2007). Procrastination: What it is, why we do it, what we can do about it, university of Bradford, school of management, p.4.
- Neenan, M. (2008). Tackling Procrastination: An REBT Perspective for Coaches. *J Rat-Emo Cognitive-Behavioral Therapy* 26:53–62.
- Owens S. G., Bowman C. G., Dill C. A. (2008). Overcoming procrastination: The effect of implementation intentions, *Journal of Applied Social Psychology*, 38 (2).
- Richa, M. Sonia, M. Meenakshi, J. (2013). Assassin of Performance: An Outline of Procrastination from Organizational Behavior Viewpoint. *International journal of the academy of Organizational behavior management (IJAOBM)*. 5 (1 – 11).
- Rothblum, E. D., Solomon, L. J., & Murakami, J. (1986). Affective, cognitive, and behavioral difference between high and low procrastinators. *Journal of Counseling Psychology*, 33, 387-394.
- 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
- 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*, students. *Psychological Reports*.; 73:863-871.

- Spada M. Hiou K. Nikcevic.A. (2006).Metacognitions, emotions, and procrastination'; Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly, No. 20.
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A Meta- analytic and theoretical review of quintessential self- regulatory failure, university of Calgary.