

## Predicting organizational procrastination based on employee empowerment in sports and youth departments

Mohammad Saeid Kiani 

PhD., Student, Sports Management Department, Kermanshah Branch, Islamic Azad University, Kermanshah, Iran (**Corresponding author**). [mohammadsaeidkiani@gmail.com](mailto:mohammadsaeidkiani@gmail.com)

Leila Nazari

PhD., Student, Sports Management Department, University of Kurdistan, Sanandaj, Iran. [leilanazari@gmail.com](mailto:leilanazari@gmail.com)

Leila Shahbazzpour

PhD., Student, Department of Sports Management, Faculty of Physical Education and Sports Sciences, Gilan University, Rasht, Iran. [leilashahbazzpour@gmail.com](mailto:leilashahbazzpour@gmail.com)

### Abstract

The aim of this research was to predict procrastination based on empowerment among the employees of sports and youth departments in Kermanshah province. The statistical population included all employees of sports and youth departments of Kermanshah province (۴۰۰ people), among whom ۱۲۳ people were randomly selected based on Morgan's table. Badie *et al.*'s procrastination questionnaire (۲۰۱۱) and Marquardt's employee empowerment questionnaire (۲۰۱۸) were used to collect the data required for the research. Independent t-test and one-way analysis of variance were also used for comparison between groups, Pearson's correlation coefficient test was used to examine the relationship between variables, and standard regression test was used to predict procrastination based on ability at a significant level ( $p \leq 0.05$ ). Based on the results of the research, the average score related to procrastination was significantly lower than the hypothetical average value and the average score related to empowerment was significantly higher than the hypothetical average value. The difference in the scores of empowerment, procrastination and its sub-scales, taking into account the gender, marital status and age of the employees, was not significant ( $p \leq 0.05$ ). There was a significant negative relationship between empowerment, procrastination and its subscales ( $p = 0.001$ ). Also, the results showed that part of the employees' procrastination can be predicted based on their empowerment. The results showed that the amount of procrastination decreases with the increase of ability. The findings show that the employees of sports and youth departments avoid procrastination in their behavior in a relatively appropriate manner and are in a good and appropriate situation in terms of empowerment.


**Keywords:** Procrastination, Employee empowerment, Offices, Sports and youth, Organizational procrastination.

<sup>1</sup> Received: ۲۰۲۲/۰۴/۰۵; Revised: ۲۰۲۲/۰۵/۰۸; Accepted: ۲۰۲۲/۰۷/۱۸; Published online: ۲۱-۰۳-۲۰۲۲

Article type: Research Article Publisher: Qom Islamic Azad University © the authors



## پیش‌بینی اهمال‌کاری سازمانی براساس توانمندسازی کارکنان در ادارات ورزش و جوانان

محمدسعید کیانی 

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت ورزشی، واحد کرمانشاه، دانشگاه آزاد اسلامی، کرمانشاه، ایران (نویسنده مسئول).

mohammadsaeidkiani@gmail.com

لیلا نظری

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت ورزشی، دانشگاه کردستان، سنندج، ایران. leilanazari@gmail.com

لیلا شهبازپور

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت ورزشی، دانشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی، دانشگاه گیلان، رشت، ایران.

leilashahbapour@gmail.com

### چکیده

هدف پژوهش حاضر پیش‌بینی اهمال‌کاری براساس توانمندسازی در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه (۴۰۰ نفر) بود که از بین آنان تعداد ۱۲۳ نفر براساس جدول مورگان به صورت تصادفی خوشه‌ای انتخاب شدند. از پرسشنامه اهمال‌کاری بدیع و همکاران (۱۳۹۰) و پرسشنامه توانمندسازی کارکنان مارکوارت (۱۳۹۷) برای جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز تحقیق استفاده شد. از آزمون  $t$  مستقل و تحلیل واریانس یک‌راهه نیز برای مقایسه بین گروه‌ها، از آزمون ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین متغیرها و از آزمون رگرسیون استاندارد برای پیش‌بینی اهمال‌کاری براساس توانمندی در سطح معنی‌داری ( $p \leq 0/05$ ) استفاده شد. براساس نتایج تحقیق، میانگین امتیازات مربوط به اهمال‌کاری به صورت معنی‌داری پایین‌تر از مقدار متوسط فرضی بود و میانگین امتیازات مربوط به توانمندسازی به صورت معنی‌داری بالاتر از مقدار متوسط فرضی بدست آمد. تفاوت در امتیازات توانمندسازی، اهمال‌کاری و خرده مقیاس‌های آن با در نظر گرفتن جنسیت، وضعیت تأهل و سن کارکنان، معنی‌دار نبود ( $p \geq 0/05$ ). بین توانمندسازی، اهمال‌کاری و خرده مقیاس‌های آن رابطه معنی‌دار منفی وجود داشت ( $p = 0/001$ ). همچنین نتایج نشان داد که بخشی از اهمال‌کاری کارکنان براساس توانمندسازی آنان قابل پیش‌بینی است. نتایج نشان داد با افزایش توانمندی میزان اهمال‌کاری کاهش می‌یابد. یافته‌ها نشان‌دهنده آن است که کارکنان ادارات ورزش و جوانان در رفتارهای خود به صورت نسبتاً مناسبی از اهمال‌کاری اجتناب کرده و از لحاظ توانمندسازی در وضعیت خوب و مناسبی به سر می‌برند.

**کلیدواژه‌ها:** اهمال‌کاری، توانمندسازی کارکنان، ادارات، ورزش و جوانان، اهمال‌کاری سازمانی.

<sup>۱</sup> تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۱/۱۵؛ تاریخ اصلاح: ۱۴۰۱/۰۲/۱۸؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۴/۲۵؛ تاریخ انتشار آنلاین: ۱۴۰۲/۰۱/۰۱

نوع مقاله: مقاله پژوهشی      ناشر: دانشگاه آزاد اسلامی واحد قم      © نویسندگان



## مقدمه

سازمان‌ها برای دستیابی به اهداف از پیش تعیین شده خویش، به تلاش‌ها و فعالیت‌های مؤثر و اثربخش کارکنان خود وابسته‌اند. وقتی فرد خود را با یک سازمان تعریف می‌کند، این حس تعلق به سازمان سبب می‌شود، تا دیگران نیز او را در ارتباط با آن سازمان تعریف و شناسایی کنند (ایزانلو و همکاران، ۱۴۰۱). یکی از مسائلی که در سازمان‌ها به ویژه در سازمان‌های خدماتی، اثربخشی و کارایی کارکنان را تحت تاثیر قرار می‌دهد، اهمال‌کاری<sup>۱</sup> یا تعلل‌ورزی است. اهمال‌کاری به مفهوم مسامحه، دودلی، به تأخیر انداختن و به عقب انداختن انجام یک تکلیف خاص است؛ که علت این پدیده، تنبلی و یا تأخیر غیرضروری است (استیل<sup>۲</sup>، ۲۰۱۸). اهمال‌کاری یا تعلل‌ورزی مشکل شایعی است، که حوزه‌های زیادی از زندگی مانند اداره، مدرسه و خنله را شامل می‌شود و پیامدهای منفی زیادی به همراه دارد (گرانث<sup>۳</sup>، ۲۰۱۰). پیامدهای درونی اهمال‌کاری شامل تشویش، آشفتگی، سرزنش خود، ناامیدی و پشیمانی است و پیامدهای بیرونی می‌تواند بسیار سنگین باشد (هی‌کوک و همکاران<sup>۴</sup>، ۲۰۱۳) و باعث از بین رفتن فرصت‌ها شود؛ تا حدی که ضمن آسیب رساندن به روابط فرد، پیشرفت کار او را مختل سازد (لیی<sup>۵</sup>، ۲۰۱۱). بررسی‌ها نشان داده است، که اهمال‌کاری نه فقط مشکل مدیریت زمان، بلکه فرایند پیچیده‌ای است و شامل مؤلفه‌های هیجانی، شناختی و رفتاری است (بانکا و هوازینکسی<sup>۶</sup>، ۲۰۱۹). نظریه‌های گوناگونی در زمینه‌های اهمال‌کاری وجود دارد، که هرکدام به بخشی از این پدیده توجه بیشتری کرده‌اند. معروف‌ترین تبیین‌های اهمال‌کاری در سه نظریه رفتارگرایی، روانی تحلیلی و شناختی طبقه‌بندی می‌شوند (ویسی، ۱۳۹۱). یکی از فرض‌های اساسی رفتار سازمانی، شناخت ویژگی‌های فردی و ارتباطی افراد، در جهت دسترسی به اثربخشی، کارایی و در نهایت بهره‌وری بیشتر و مفهوم سازمانی است (توکلی، ۱۴۰۱).

از دیدگاه سازمانی، اهمال‌کاری، دشمن سازمان و مانع رشد بهره‌وری و خلاقیت است. اهمال‌کاری سازمانی در محیط کار، به گونه‌های متفاوتی از جمله پرخاشگری، حواس‌پرتی، بیزاری از تکلیف، ابهام و سردرگمی در انجام امور، تجلی پیدا می‌کند (آریلی و ورتنبروچ<sup>۷</sup>، ۲۰۰۲). استیل (۲۰۱۸) افزایش غیبت از کار، نداشتن موفقیت، افت عملکرد و کارایی، کاهش بهره‌وری، نارضایتی، معطل کردن مراجعان، کاهش انگیزه کارکنان و افزایش جابجایی کارکنان در بین واحدهای کاری، تأخیر در انجام تکلیف، اتلاف وقت و نگرش منفی را از نتایج و پیامدهای اهمال‌کاری بر می‌شمارد. وی همچنین بیان می‌دارد که چنین رفتارهایی، فرد را وادار می‌کنند تا برای موجه جلوه دادن عادت‌های مورد نظر خویش، دلایل متعددی را بیاورد؛ به گونه‌ای که بتوانند، درگیری‌های ذهنی و ناهماهنگی‌های شناختی خود را مرتفع سازد (فستینگر و کارل‌اسمیت<sup>۸</sup>، ۲۰۱۵). عوامل تأثیرگذار در اهمال‌کاری به دو دسته عوامل درونی و روانی و عوامل بیرونی و محیطی طبقه‌بندی می‌شوند. عوامل درونی و روانی، ناهنجاری‌ها و آسیب‌هایی مانند احساس خود کم‌بینی، کوتاه‌بینی، توقع بیش از حد خود، پایین بودن آستانه تحمل، کمال‌گرایی و سواس‌گونه، فقدان قاطعیت، احساس گناه یا شرمساری،

<sup>۱</sup> Procrastination

<sup>۲</sup> Steel

<sup>۳</sup> Grant

<sup>۴</sup> Haycock, McCarthy & Ska

<sup>۵</sup> Lay

<sup>۶</sup> Bańka & Hauziński

<sup>۷</sup> Ariely & Wertenbroch

<sup>۸</sup> Festinger & Carlsmith

افسردگی و اضطراب هستند که مربوط به خود فرد اهمال‌کار می‌شود (استیل، ۲۰۱۰). عوامل بیرونی و محیطی، اختلالات و آسیب‌هایی است که هنگام ارتباط با اشخاص دیگر یا محیط اطراف، خود را نشان می‌دهند و عواملی نظیر نارضایتی از وضع موجود، احساس عدم مسئولیت در برابر دیگران، لجبازی با دیگران، تلاش برای جلب رضایت همگان، پرخاشگری انفعالی، هم‌نشینی و دوستی با همکاران، عوامل هوس‌انگیز و سرگرم‌کننده و توقع بیش از حد دیگران را در بر می‌گیرد (کیانی و همکاران، ۱۴۰۰).

روانشناسان از زوایای مختلف شناختی و رفتاری، شیوه‌های درمانی و تکنیک‌های غلبه بر اهمال‌کاری و تعلل‌ورزی را ارائه داده‌اند، که در بحث درمان می‌توان به شیوه‌هایی همچون تلاش برای ایجاد انگیزه و پرهیز از تنبلی و بی‌حالی، پرهیز از توجیه، تلقین درمانی، تنبیه و شرطی شدن اجتنابی، تغییر محیط، ایجاد عشق و علاقه، یافتن دوست منضبط، بازی با احتمالات، خود تنظیمی یادآورنده‌ها، استفاده از شیوه‌های هم‌پیمانی، عدم انتظار پیشرفت سریع و روش هیجانی غلبه بر اهمال‌کاری اشاره کرد (آقاتهرانی، ۱۳۸۵). مطالعات اندکی وجود دارد که به شناخت عوامل تعیین‌کننده در تعلل‌ورزی کارکنان پرداخته باشد. گالوئه<sup>۱</sup> (۱۹۹۰) در بررسی اهمال‌ورزی در محیط کار گزارش کرد، که اهمال‌ورزی در محیط کار به‌طور بالقوه ممکن است، تأثیرات منفی هم بر کارمندان و هم بر بازدهی سازمان‌ها برجای بگذارد. رابینز<sup>۲</sup> (۲۰۱۶) از بررسی‌های خود چنین نتیجه گرفت، که تأخیر در کار - همانند غیبت - این باور را به وجود می‌آورد که فرد از کارش ناراضی است. این نشان می‌دهد که فرد برای شغل خود اهمیت قائل نیست و بیشتر اوقات خود را به استراحت در خانه اختصاص می‌دهد، و وقتی هم سرکار حاضر می‌شود، بیشتر به تلفن‌های شخصی پرداخته و به‌طور کلی در پی اتلاف وقت است. فراری<sup>۳</sup> و همکاران (۲۰۱۷) طی مطالعه‌ای به این نتیجه رسیدند، که حدود ۲۰ درصد آمریکایی‌های شمالی و جنوبی و نیز زنان و مردان اروپایی تمایل به اهمال‌کاری مزمن دارند. هور<sup>۴</sup> (۲۰۱۷) در یک مطالعه نشان داد، که ۲۰ درصد بزرگسالان آمریکایی دارای اهمال‌کاری مزمن بودند. اوونز<sup>۵</sup> و همکاران (۲۰۲۱) به‌طور تخمینی برآورد کردند که ۱۵ تا ۲۰ درصد بزرگسالان استخدام شده اهمال‌کار مزمن هستند. صفاری‌نیا و امیرخانی رازیقی (۱۳۹۱) در پژوهشی ارتباط اهمال‌کاری سازمانی با برانگیختگی شناختی و فرسودگی شغلی را بررسی کرد و گزارش نمود، اهمال‌کاری سازمانی با فرسودگی شغلی ارتباط مثبت و معناداری دارد. به عبارت دیگر، هر اندازه فرد در انجام کارها اهمال بیشتری داشته باشد، فرسودگی شغلی بیشتری را تجربه می‌کند؛ یعنی نسبت به انجام کار بی‌رغبت شده است (بیزاری از تکلیف) و ارزیابی منفی نسبت به خود و نگرشی منفی نسبت به ارباب رجوع پیدا می‌کند. با در نظر گرفتن زیر مقیاس‌ها، هر اندازه فرد ناکارآمدتر باشد، خستگی هیجانی (عاطفی) و کاهش عملکرد (کفایت شخصی) را بیشتر تجربه می‌کند و هر اندازه نسبت به انجام تکالیف تنفر (بیزاری از تکالیف) بیشتری داشته باشد، مسخ و دگرگونی شخصیتی بیشتری را تجربه می‌نماید. همچنین نتایج حاصل از تحقیق فاتحی و همکاران (۱۳۹۱) نشان داد، که برای دستیابی به بازده بیشتر می‌توان با تعلیل کمال‌گرایی و افزایش خودکارآمدی، میزان اهمال‌کاری را در بین کارکنان اداری کاهش داد.

<sup>۱</sup> Galue

<sup>۲</sup> Robbins

<sup>۳</sup> Ferrari

<sup>۴</sup> Hoover

<sup>۵</sup> Owens

از سوی دیگر، توانمندسازی، فرایندی برای بهبود سازمان‌ها از طریق ایجاد و گسترش نفوذ مبتنی بر صلاحیت است (کانگر و کانگو<sup>۱</sup>، ۲۰۱۴). تاریخچه تعریف اصطلاح توانمندسازی به سال ۱۷۸۸م. برمی‌گردد که در آن، توانمندسازی را به عنوان تفویض اختیار در نقش‌سازمانی خود می‌دانستند، که این اختیار بایستی به فرد اعطا یا در نقش‌سازمانی او دیده شود. این توانمندسازی به معنی اشتیاق فرد برای پذیرش مسئولیت، واژه‌ای بود که برای اولین بار به‌طور رسمی به معنی پاسخگویی تفسیر شد (غیائی ندوشن و همکاران، ۱۳۹۵). هدف از توانمندسازی ارائه بهترین منابع فکری مربوط به هر زمینه از عملکرد سازمان است، فرایندی که طی آن احساس افراد در مورد خود کارآمدی افزایش می‌یابد (دقیقی اصلی و همکاران، ۱۳۹۹) و این امر از طریق سازمان رسمی با تکنیک‌های غیر رسمی اعمال می‌شود (عبداللهی، ۱۳۸۴). دو دیدگاه اساسی در مورد توانمندسازی کارکنان مطرح شده است. دیدگاه توانمندسازی ساختاری که شامل تعدیل ساختارهای محیط کار توسط مدیران و تسهیل دسترسی کارکنان به امکانات سازمان است و دیدگاه توانمندسازی روانشناختی که انعکاسی از حس کارکنان از کنترل در محیط کار بوده و متأثر از ادراک کارمندان از محیط کار خود است. این دو دیدگاه در کنار یکدیگر هستند و توأمان، احساس توانمندی کارکنان در سازمان را تشکیل می‌دهند (اسپریتزر، ۲۰۱۸<sup>۲</sup>). لسچینگر و فاینگان<sup>۳</sup> (۲۰۱۷) بیان کردند، که عوامل مربوط به محیط کاری و ویژگی‌های شخصی می‌تواند در رضایت شغلی نقش داشته باشند؛ لذا از طریق دستکاری محتاطانه محیط، توانمندسازی ساختاری و روان‌شناختی می‌تواند بهبود یابد.

کارکنان توانمند یعنی، کارکنانی که در شغل خود آزادی و اختیار تصمیم‌گیری و به کارگیری ابتکارات را دارند؛ در حوزه‌های مختلف به ویژه در حوزه‌های خدماتی و تولیدی دارای توانایی بهتری برای پاسخ دادن به نیازهای کاری و شغلی خود هستند و احساس بهتری از خود و شغل‌شان دارند (سلیمی و فرضی، ۱۳۹۴). توانمندسازی، باعث افزایش مسئولیت کارمندان در قبال اثر بخشی کارشان می‌گردد (اسپریتزر<sup>۴</sup>، ۲۰۲۱). همچنین توانمندسازی به عنوان فرایندی وابسته به عملکرد مدیریت یا راهبرد سازمانی (بنیس و نانوس<sup>۵</sup>، ۲۰۱۶) است؛ که وابسته به کارکردهای منابع انسانی مانند برنامه‌های آموزشی و سیستم پاداش است (بروک<sup>۶</sup>، ۲۰۱۱). اسپریتزر (۲۰۱۸) بیان می‌کند، که توانمندسازی چند وجهی بوده و ماهیت آن را نمی‌توان در یک مفهوم گنجانده. عوامل مؤثر بر احساس توانمندسازی از نظر اسپریتزر دربرگیرنده عوامل فردی (تحصیلات، کانون کنترل، جنسیت، عزت نفس) و عوامل گروهی (اثر بخشی گروهی، اهمیت گروهی، اعتماد درونی گروه) و عوامل سازمانی (کاهش ابهام در نقش، حیطة کنترل، دسترسی به منابع، دسترسی به اطلاعات، حمایت اجتماعی، جو مشارکتی) است. نتایج حاصل از تحقیقات توانمندسازی نشان می‌دهد، که تفاوت‌های فردی بر توانمندسازی کارکنان اثر می‌گذارند. از این رو بسیاری از ویژگی‌های شخصیتی می‌توانند بر فرایند توانمندسازی مؤثر باشند (فراهانی و فلاحتی، ۱۳۹۶).

<sup>۱</sup> Conger & Kanungo

<sup>۲</sup> Speritzer

<sup>۳</sup> Laschiger & Finegan

<sup>۴</sup> Speritzer

<sup>۵</sup> Bennis & Nanus

<sup>۶</sup> Burke

در آخر باید در نظر گرفت، که اهمال‌کاری فرایند پیچیده‌ای است و حوزه‌های زیادی از زندگی را شامل می‌شود و می‌تواند آسیب‌ها و پیامدهای منفی درونی و بیرونی سنگینی را به بار آورد. علاوه بر آن، اهمال‌کاری مانع رشد بهره‌وری و خلاقیت در سازمان است و با فرسودگی شغلی ارتباط مثبت و معناداری دارد، که در محیط کار به گونه‌های متفاوتی تجلی پیدا می‌کند (خدابخشی و همکاران، ۱۴۰۱). از سوی دیگر با توجه به اینکه توانمندسازی، فرایندی برای بهبود سازمان‌ها و افزایش صلاحیت افراد است؛ هدف آن، ارائه بهترین منابع مربوط به هر زمینه از عملکرد سازمان است (فریاد و همکاران، ۱۳۹۵). فرایندی که طی آن احساس کنترل محیط کار و خود کارآمدی افراد افزایش یافته و باعث افزایش مسولیت آنان در قبال اثر بخشی کارشان می‌گردد. با توجه به توضیحات فوق، کمبود پژوهش‌های داخلی و خارجی مرتبط با اهمال‌کاری و توانمندسازی در ادارات ورزش و جوانان و همچنین نبود دانش و اطلاعات کافی در مورد میزان اهمال‌کاری و توانمندسازی کارکنان ادارات ورزش و جوانان و تعیین ارتباط بین آنها، بررسی اهمال‌کاری و توانمندسازی آنان، حائز اهمیت خواهد بود. از این رو محقق درصدد پاسخ به این سؤال اساسی است، که آیا کارکنان ادارات ورزش و جوانان در انجام کارها و فعالیت‌های خود اهمال‌کارند؟ و اینکه توانمندی کارکنان تا چه حد اهمال‌کاری آنان را پیش‌بینی می‌کند؟ این پژوهش در تلاش است تا از این طریق برای دستیابی به اثربخشی و بازده بیشتر با ارائه پیشنهادات کاربردی، در مورد روش‌های کاهش عوامل ایجادکننده اهمال‌کاری و تقویت راهکارهای افزایش توانمندی در بین کارکنان و بهبود شرایط محیطی سازمان، از اهمال‌کاری افراد و اثرات و پیامدهای منفی آن در سازمان‌ها بکاهد.

### روش‌شناسی پژوهش

با توجه به ماهیت موضوع، روش تحقیق این مطالعه، توصیفی از نوع همبستگی است و داده‌های آن به صورت میدانی جمع‌آوری شده است. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه بود، که تعداد آنها ۴۰۰ نفر بوده است و از میان این افراد به روش نمونه‌گیری خوشه‌ای، ۱۳۲ نفر انتخاب شد. برای اندازه‌گیری متغیرهای اهمال‌کاری و توانمندسازی، از پرسش‌نامه اهمال‌کاری بدیع و همکاران (۱۳۹۰) و پرسش‌نامه توانمندسازی مارکوارت (۱۳۸۵) استفاده شد. پرسش‌نامه اهمال‌کاری شامل ۲۹ سؤال از نوع لیکرت ۵ گزینه‌ای (۱= هرگز تا ۵= همیشه) در زمینه اهمال‌کاری تهیه و تدوین شده است. پرسش‌نامه اهمال‌کاری شامل چهار خرده مقیاس اهمال‌کاری شغلی اختصاصی دارای ۱۲ ماده، اهمال‌کاری شغلی عملی دارای ۹ ماده، اهمال‌کاری شغلی ناشی از اهمیت امور زندگی (غیرشغلی) دارای ۴ ماده و اهمال‌کاری اهمیت امور شغلی دارای ۴ ماده می‌شود. لازم به ذکر است، کارمندی که در آزمون اهمال‌کاری نمره بالاتری بگیرد (انحراف معیار بالاتر از میانگین) به عنوان کارمند اهمال‌کار شناخته می‌شود. پایایی پرسش‌نامه اهمال‌کاری شغلی با استفاده از دو روش همسانی درونی و تنصیف به ترتیب ۰/۸۲ و ۰/۷۰ به دست آمد (بدیع و همکاران، ۱۳۹۰). همچنین در مطالعه سواری (۱۳۹۲) آلفای کرونباخ ۰/۹۰ برای پرسش‌نامه اهمال‌کاری محاسبه شده است و در مطالعه حاضر نیز پایایی این ابزار به روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۹۰ به دست آمد. همچنین پایایی ابعاد پرسش‌نامه اهمال‌کاری به روش آلفای کرونباخ ۰/۷۸ برای بُعد شغلی اختصاصی، ۰/۶۹ برای اهمال‌کاری شغلی عملی، ۰/۸۵ برای بُعد اهمیت امور زندگی (غیرشغلی) و ۰/۷۳ برای اهمال‌کاری اهمیت امور شغلی به دست آمد.

<sup>۱</sup> Marquardt

پرسش‌نامه توانمندی شامل ۱۰ سؤال بوده و این پرسش‌نامه به صورت مقیاس لیکرت ۵ امتیازی (۰=خیلی کم تا ۴=خیلی زیاد) است. براساس نتایج به دست آمده از این پرسش‌نامه، امتیازات بالاتر بیانگر میزان توانایی بیشتر سازمان در توانمندسازی کارکنان بوده است و برعکس، امتیازات پایین‌تر بیانگر میزان توانایی کم‌تر سازمان در توانمندسازی کارکنان محسوب می‌شود. در تحقیق حاضر نیز پایایی پرسش‌نامه توانمندسازی برابر با ۰/۸۴ محاسبه شد. از شاخص‌های آمار توصیفی فراوانی، درصد، میانگین و انحراف استاندارد برای توصیف داده‌ها استفاده شد. در بخش آمار استنباطی نیز پس از بررسی نوع توزیع داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف اسمیرنوف، از آزمون‌های t مستقل و تحلیل واریانس یک راهه برای مقایسه بین گروه‌ها و از ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی رابطه بین متغیرها استفاده شد. در ضمن از روش رگرسیون استاندارد برای پیش‌بینی اهمال‌کاری و ابعاد آن براساس توانمندسازی استفاده گردید. تمامی داده‌ها با استفاده از نرم افزار SPSS ۲۰ در سطح معناداری  $\alpha \leq 0/05$  تجزیه و تحلیل شدند.

### نتایج پژوهش

بررسی ویژگی‌های جمعیت شناختی شرکت‌کنندگان نشان داد، که از مجموع ۱۲۳ شرکت‌کننده پژوهش، ۹۴ نفر (۷۶/۴ درصد) مرد و ۲۹ نفر (۲۳/۶ درصد) زن بودند. میانگین سن آزمودنی‌ها برابر  $(33.787 \pm 9.227)$  بود. بیش از ۷۷ درصد آن‌ها متأهل بودند و از نظر سطح تحصیلات، ۴۸ درصد آن‌ها مدرک کارشناسی داشتند. از نظر وضعیت آموزش ضمن خدمت نیز ۷۴/۸ درصد آنان در دوره‌های آموزشی حین خدمت شرکت داشته‌اند؛ اما ۲۵/۲ درصد نیز اعلام کردند که در چنین دوره‌هایی حضور نداشته‌اند. این نتایج در جدول شماره (۱) قابل مشاهده است.

جدول ۱- ویژگی‌های جمعیت شناختی شرکت‌کنندگان پژوهش

نام متغیر	وضعیت	فراوانی	درصد
جنسیت	زن	۲۹	۲۳/۶
	مرد	۹۴	۷۶/۴
	مجموع	۱۲۳	۱۰۰
سطح تحصیلات	دیپلم و زیردیپلم	۱۴	۱۱/۴
	فوق دیپلم	۲۰	۱۶/۳
	کارشناسی	۵۹	۴۸/۰
	کارشناسی ارشد	۲۸	۲۲/۸
	دکتری	۲	۱/۶
	مجموع	۱۲۳	۱۰۰
	وضعیت تأهل	مجرد	۲۸
متأهل		۹۵	۷۷/۲
مجموع		۱۲۳	۱۰۰
وضعیت آموزش ضمن خدمت	بله	۹۲	۷۴/۸
	خیر	۳۱	۲۵/۲
	مجموع	۱۲۳	۱۰۰

بررسی طبیعی بودن توزیع داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف نشان داد، که اطلاعات و داده‌های حاصل از اجرای پرسش‌نامه‌ها با توجه به سطوح معنی‌داری برای داده‌های اهمال‌کاری ( $Z=0/704$ ,  $p=0/705$ ) و برای داده‌های توانمندی ( $Z=0/822$ ,  $p=0/509$ ) به دست آمد؛ که به مفهوم آن است، که دارای توزیع طبیعی است و می‌توان برای تجزیه و تحلیل آنها از آمار پارامتریک استفاده کرد. تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد، که میانگین امتیاز پرسش‌نامه اهمال‌کاری برابر  $64/96 \pm 0/54$  است، که کم‌تر از مقدار فرضی  $72/5$  می‌شود و میانگین امتیاز ابعاد اهمال‌کاری نیز همگی کم‌تر از میانگین فرضی هستند.

در ضمن میانگین امتیاز برای پرسش‌نامه توانمندسازی  $25/04 \pm 0/72$  به دست آمد که بیشتر از مقدار فرضی  $20$  است. در ادامه، نتایج آزمون  $t$  تک نمونه‌ای نشان داد، که میانگین امتیازات مربوط به متغیر اهمال‌کاری و خرده مقیاس‌های اهمال‌کاری شغلی اختصاصی، اهمال‌کاری شغلی عملی و اهمال‌کاری اهمیت امور زندگی به صورت معنی‌داری پایین‌تر از مقدار متوسط فرضی (ارزش عددی  $2/5$ ) بوده و میانگین امتیازات مربوط به متغیر توانمندسازی به صورت معنی‌داری بالاتر از مقدار متوسط فرضی (ارزش عددی  $2/5$ ) بوده و در وضعیت نسبتاً مناسبی است. این نتایج را می‌توان در جدول شماره ۲ مشاهده کرد.

جدول ۲- نتایج آزمون  $t$  تک نمونه‌ای برای بررسی میانگین متغیرها

متغیر	میانگین	انحراف معیار	تفاوت میانگین	T	درجه آزادی	معنی‌داری
اهمال‌کاری شغلی اختصاصی	۲/۱۷۰	۰/۵۴۶	-۰/۳۲۹	-۶/۶۹۵	۱۲۲	*۰/۰۰۱
اهمال‌کاری شغلی عملی	۲/۲۲۰	۰/۵۵۷	-۰/۲۷۹	-۵/۵۶۱	۱۲۲	*۰/۰۰۱
اهمال‌کاری ناشی از اهمیت امور زندگی	۲/۱۶۲	۰/۸۱۰	-۰/۳۳۷	-۴/۶۱۷	۱۲۲	*۰/۰۰۱
اهمال‌کاری ناشی از اهمیت امور شغلی	۲/۴۱۰	۰/۷۵۸	-۰/۰۸۹	-۱/۳۰۸	۱۲۲	۰/۱۹۳
اهمال‌کاری کل	۲/۲۴۰	۰/۵۴۶	-۰/۲۵۹	-۰/۲۵۹	۱۲۲	*۰/۰۰۱
توانمندسازی	۳/۱۳۲	۰/۷۲۹	۰/۶۳۲	۹/۶۱۹	۱۲۲	*۰/۰۰۱

\* در  $P < 0/05$  معنی‌دار است.

در ادامه، وجود تفاوت و رابطه بین اهمال‌کاری، توانمندی با در نظر گرفتن ویژگی‌های فردی آزمودنی‌ها با استفاده از آزمون‌های  $t$  مستقل یا تک نمونه‌ای، تحلیل واریانس یک راهه ( $F$ ) و ضریب همبستگی پیرسون مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. بررسی وجود تفاوت در امتیازات اهمال‌کاری و توانمندسازی با استفاده از آزمون‌های  $t$  مستقل و با در نظر گرفتن وضعیت تأهل، جنسیت و شرکت در دوره‌های آموزشی آزمودنی‌ها، تفاوت معنی‌داری در میزان توانمندسازی، اهمال‌کاری و خرده مقیاس‌های آن مشاهده نشد. از لحاظ مدرک تحصیلی با استفاده از آزمون تحلیل واریانس یک راهه ( $F$ ) تفاوت معنی‌داری در میزان اهمال‌کاری ( $F=0/702$ ,  $p=0/592$ ) و توانمندسازی ( $F=2/315$ ,  $p=0/061$ ) مشاهده نشد. به منظور بررسی وجود تفاوت در امتیازات توانمندسازی، اهمال‌کاری و خرده مقیاس‌های آن با در نظر گرفتن نوع دوره‌های گذرانده شده (مدیریتی، آموزشی، مهارتی و پرورشی) توسط آزمودنی‌ها از آزمون تحلیل واریانس ( $F$ ) استفاده شد؛ نتایج تفاوت معنی‌داری در میزان توانمندسازی، اهمال‌کاری و خرده مقیاس‌های آن نشان نداد.



به عبارت دیگر، نوع دوره‌هایی که آزمودنی‌ها گذرانده‌اند، باعث به وجود آمدن تفاوت معنی‌داری در امتیازات توانمندسازی، اهمال‌کاری و خرده مقیاس‌های آن نشده است. همچنین بررسی ارتباط بین سن کارکنان با توانمندسازی، اهمال‌کاری و خرده مقیاس‌های آن با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، رابطه معنی‌داری بین سن آزمودنی‌ها با توانمندسازی ( $r = -0/093, p = 0/306$ )، اهمال‌کاری و ابعاد آن ( $r = -0/059, p = 0/516$ ) مشاهده نشد. بررسی رابطه بین توانمندسازی با اهمال‌کاری و ابعاد آن نشان داد که توانمندسازی با اهمال‌کاری کل ( $r = -0/316, p = 0/001$ ) و نیز ابعاد اهمال‌کاری شغلی اختصاصی ( $r = -0/227, p = 0/012$ )، اهمال‌کاری ناشی از اهمیت امور زندگی ( $r = -0/360, p = 0/001$ ) و اهمال‌کاری ناشی از اهمیت امور شغلی ( $r = -0/303, p = 0/001$ ) رابطه منفی و معنی‌دار دارد. هرچند ارتباط بین توانمندسازی و اهمال‌کاری شغلی عملی، منفی بود ( $r = -0/169, p = 0/061$ )؛ اما این رابطه از نظر آماری معنی‌دار نبود.

### جدول ۳- نتایج آزمون همبستگی بین توانمندسازی با اهمال‌کاری

ابعاد اهمال‌کاری	شغلی اختصاصی	شغلی عملی	ناشی از اهمیت امور زندگی	ناشی از اهمیت امور شغلی	اهمال‌کاری کل
تعداد	۱۲۳	۱۲۳	۱۲۳	۱۲۳	۱۲۳
ضریب همبستگی	* - ۰/۲۲۷	۰/۱۶۹	* - ۰/۳۶۰	* - ۰/۳۰۳	* - ۰/۳۱۶
سطح معنی‌داری	۰/۰۱۲	۰/۰۶۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

\* در سطح  $P < 0/05$  معنی‌دار است.

در ادامه برای پیش‌بینی اهمال‌کاری و ابعاد آن به وسیله توانمندسازی نیز از آزمون رگرسیون تک متغیره استفاده شد که نتایج آن در جداول ذیل ارائه شده است.

### جدول ۴- مدل رگرسیون پیش‌بینی اهمال‌کاری و ابعاد آن بر اساس توانمندسازی

مدل	R	مجدور R	مجدور R تعدیل شده	خطای استاندارد تخمین
رگرسیون (شغلی اختصاصی)	۰/۲۲۷	۰/۰۵۱	۰/۰۴۴	۰/۵۳۴
رگرسیون (شغلی عملی)	۰/۰۸۱	۰/۰۰۷	-۰/۰۰۲	۰/۵۵۷
رگرسیون (ناشی از اهمیت امور زندگی)	۰/۳۶۰	۰/۱۳۰	۰/۱۲۳	۰/۷۵۹
رگرسیون (ناشی از اهمیت امور شغلی)	۰/۳۰۳	۰/۰۹۲	۰/۰۸۵	۰/۷۲۵
رگرسیون (اهمال‌کاری کل)	۰/۳۱۶	۰/۱۰۰	۰/۰۹۳	۰/۵۲۰

**جدول ۵- نتایج تحلیل واریانس رگرسیون چند متغیری پیش‌بینی اهمال کاری بر اساس توانمندسازی**

منبع تغییرات	مجموع	درجه	میانگین	F	میزان	سطح معنی داری
رگرسیون	۱/۸۷۵	۱	۱/۸۷۵			
باقیمانده	۳۴/۵۷۵	۱۲۱	۰/۲۸۶	۶/۵۶۲	۰/۰۱۲*	شغلی اختصاصی
رگرسیون	۰/۲۵۱	۱	۰/۲۵۱			
باقیمانده	۳۷/۶۷۴	۱۲۱	۰/۳۱۱	۰/۸۰۷	۰/۳۷۱	شغلی عملی
رگرسیون	۱۰/۳۹۸	۱	۱۰/۳۹۸			
باقیمانده	۶۹/۷۲۵	۱۲۱	۰/۵۷۶	۱۸/۰۴۴	۰/۰۰۱*	ناشی از اهمیت امور زندگی
رگرسیون	۶/۴۵۶	۱	۶/۴۵۶			
باقیمانده	۶۳/۶۸۶	۱۲۱	۰/۵۲۶	۱۲/۲۶۶	۰/۰۰۱*	ناشی از اهمیت امور شغلی
رگرسیون	۳/۶۴۴	۱	۳/۶۴۴			
باقیمانده	۳۲/۷۷۸	۱۲۱	۰/۲۷۱	۱۳/۴۵۲	۰/۰۰۱*	اهمال کاری کل

\* در  $P < 0/05$  معنی دار است.

جدول ۶- ضرایب رگرسیون مرتبط با پیش‌بینی اهمال‌کاری بر اساس توانمندسازی

متغیر ملاک	متغیرهای پیش‌بین	میزان B	ضریب $\beta$	میزان t	سطح معنی‌داری
	مقدار ثابت	۲/۹۸۳	---	۱۴/۳۵۹	۰/۰۰۱
شغلی اختصاصی	توانمندسازی	-۰/۲۳۷	-۰/۳۱۶	-۳/۶۶۸	*۰/۰۰۱
	مقدار ثابت	۳/۴۱۷	---	۱۱/۲۷۵	۰/۰۰۱
ناشنی از اهمیت امور زندگی	توانمندسازی	-۰/۴۰۰	-۰/۳۶۰	-۴/۲۴۸	*۰/۰۰۱
	مقدار ثابت	۳/۳۹۹	---	۱۱/۷۳۵	۰/۰۰۱
شغلی ناشی از اهمیت امور	توانمندسازی	-۰/۳۱۵	-۰/۳۰۳	-۳/۵۰۲	*۰/۰۰۱
	مقدار ثابت	۰/۹۸۳	---	-۱۴/۳۵۹	۰/۰۰۱
اهمال‌کاری کل	توانمندسازی	-۰/۲۳۷	-۰/۳۱۶	-۳/۶۶۸	*۰/۰۰۱

\* در  $P < ۰/۰۵$  معنی‌دار است.

نتایج حاصل از رگرسیون چند متغیره (جدول ۴، ۵ و ۶) نشان داد که توانمندسازی کارکنان توان پیش‌بینی اهمال‌کاری کل و سه بعد از ابعاد چهارگانه آن را دارد. با توجه به نتایج مجذور R تعلیل شده مندرج در جدول ۴، می‌توان گفت ۹/۳ درصد از تغییرات اهمال‌کاری کل را می‌توان با استفاده از توانمندسازی پیش‌بینی کرد.

بر همین اساس، توانمندسازی توان پیش‌بینی ۴/۴ درصد از تغییرات اهمال‌کاری شغلی اختصاصی، ۱۲/۳ درصد از اهمال‌کاری ناشی از اهمیت امور زندگی و ۸/۵ درصد از اهمال‌کاری ناشی از اهمیت امور شغلی را دارد. با توجه به نتایج رگرسیون، معادله‌های مربوط به پیش‌بینی اهمال‌کاری کل و ابعاد آن با استفاده از توانمندسازی به صورت زیر خواهد بود:

$$\text{(توانمندسازی)} = ۰/۳۱۶ - ۲/۹۸۳ = \text{اهمال‌کاری شغلی اختصاصی}$$

$$\text{(توانمندسازی)} = ۰/۳۳۰ - ۳/۴۱۷ = \text{اهمال‌کاری ناشی از اهمیت امور زندگی}$$

$$\text{(توانمندسازی)} = ۰/۳۰۳ - ۳/۳۹۹ = \text{اهمال‌کاری ناشی از اهمیت امور شغلی}$$

$$\text{(توانمندسازی)} = ۰/۳۱۶ - ۰/۹۸۳ = \text{اهمال‌کاری کل.}$$

### نتیجه‌گیری

هدف اصلی پژوهش حاضر، بررسی وضعیت اهمال‌کاری و توانمندسازی، روابط بین آنها و پیش‌بینی اهمال‌کاری و ابعاد آن بر اساس توانمندسازی در بین کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان کرمانشاه بود. به‌طور کلی با توجه به نتایج به دست آمده اهمال‌کاری و ابعاد آن مشخص شد، که میانگین‌های به دست آمده همگی از میانگین فرضی جامعه پایین‌تر است. این یافته حاکی از این است، که کارکنان ادارات ورزش و جوانان در رفتارهای خود به صورت نسبتاً مناسبی از اهمال‌کاری اجتناب می‌کنند. از سوی دیگر مشخص شد، که بعد اهمال‌کاری اهمیت امور شغلی، تفاوت معنی‌داری از میانگین فرضی جامعه ندارد. این بدان معنی است، که در موردی که موضوع مربوط به اهمال‌کاری اهمیت امور شغلی باشد، کارکنان ادارات ورزش و جوانان در اعمال مربوط به شغل خود در مقایسه با ابعاد دیگر کمی بیشتر اهمال‌کاری می‌کنند و کارهای مربوط به شغل و حرفه خود را هرچند لندک به تعویق می‌اندازند؛ اما این تعویق زیاد قابل توجه نیست و قابل چشم‌پوشی است. در یک جمع‌بندی با در نظر گرفتن امتیازات اهمال‌کاری و خرده مقیاس‌های آن می‌توان چنین اظهار نظر کرد، که در کل از نظر اهمال‌کاری، کارکنان ادارات ورزش و جوانان در کارهای مربوط به شغل خود در وضعیت مطلوبی قرار دارند و کارها و وظایف خود را به طور قابل توجهی به تعویق نمی‌اندازند. این نتایج با یافته‌های مطالعات انجام شده در این زمینه از جمله فراری و همکاران (۲۰۱۷)، در مورد اهمال‌کاری مزمن حدود ۲۰ درصد از زنان و مردان اروپایی و نیز آمریکایی‌های شمالی و جنوبی، هورر (۲۰۱۷) در مورد اینکه ۲۰ درصد بزرگسالان آمریکایی دارای اهمال‌کار مزمن بودند، همچنین یافته‌های اوونز و همکاران (۲۰۲۱) که به‌طور تخمینی برآورد کردند که ۱۵ تا ۲۰ درصد بزرگسالان استخدام شده اهمال‌کار مزمن هستند، همخوانی ندارد. دلایل احتمالی این تفاوت شاید اقصای شغلی (کارمند حوزه ورزش بودن) یا وضعیت حاکم بر محیط کاری ادارات ورزش و جوانان و جو فرهنگی و اجتماعی جامعه باشد.

نتایج همچنین نشان داد، که امتیازات توانمندسازی به صورت معنی‌داری بالاتر از مقدار متوسط فرضی بوده و در وضعیت نسبتاً مناسبی بود. از دیدگاه کارکنان، آنها از لحاظ توانمندسازی در وضعیت مناسبی به سر می‌برند و با عنایت به تعریف توانمندسازی در نقش سازمانی خود احساس اختیار می‌کنند، که این اختیار اشتیاق آنها برای پذیرش مسئولیت را بیشتر می‌کند. به عبارت دیگر، کارکنان ادارات ورزش و جوانان احساس خود کارآمدی و کنترل در مورد کار و شغل خود می‌کنند. از این رو انتظار می‌رود، که احساس مناسب و بالا در مورد توانمندسازی، باعث افزایش مسئولیت کارکنان در قبال اثربخشی کارشان گردد.

همچنین با توجه به قالب‌بندی توانمندسازی در یک فرایند انگیزشی در حوزه‌های شناختی که تمایلات فرد را در ارتباط با نقش و وظیفه منعکس کرده و نشان دهنده یک جهت‌گیری شخصی به نقش خود در سازمان است و با احتساب امتیازات حاصل برای توانمندسازی، انتظار می‌رود که کارکنان ادارات ورزش و جوانان از لحاظ مسائل مربوط به شغل و کار، در وضعیت خوب و مطلوبی قرار داشته باشند. یافته‌های تحقیق حاضر با نتایج بیشتر مطالعات در این زمینه از جمله بنیس و نانوس (۲۰۱۶)، بورک (۲۰۱۱)، اسپریتزر (۲۰۱۸) و رابینز (۲۰۱۶) همخوانی دارد.

یافته دیگر این مطالعه عدم وجود رابطه معنی‌دار بین برخی از ویژگی‌های فردی کارکنان ادارات ورزش و جوانان از جمله جنسیت، وضعیت تأهل و سن کارکنان با توانمندسازی، اهمال‌کاری و خرده‌مقیاس‌های آن بود. این یافته حاکی از آن است که دیدگاه کارکنان در مورد توانمندسازی جدا از تفاوت‌ها و ویژگی‌های هر یک از کارکنان است و به عوامل دیگر بستگی دارد. همچنین در کارکنان ادارات ورزش و جوانان با وجود اینکه اهمال‌کاری کم‌تر از حد متوسط است، حتی این مقدار کم هم به ویژگی‌های فردی آنها بستگی ندارد و عوامل دیگری در میزان اهمال‌کاری آنها دخیل است. این نتایج با یافته‌های پژوهش فریاد و همکاران (۱۳۹۵) همخوانی دارد و با نتایج این مطالعه هم‌راستا نیست. بررسی روابط بین توانمندسازی، اهمال‌کاری و خرده‌مقیاس‌های آن، نشان از وجود رابطه معکوس و معنی‌داری بین توانمندسازی، اهمال‌کاری و سه تا از خرده‌مقیاس‌های آن است. این یافته نشان می‌دهد که در بین کارکنان با افزایش و بهبود توانمندسازی از میزان اهمال‌کاری آنها کاسته می‌شود. همچنین نتایج حاصل از رگرسیون چند متغیره نشان داد که توانمندسازی کارکنان توان پیش‌بینی اهمال‌کاری کل و سه بُعد از ابعاد چهارگانه آن را دارد. از این‌رو براساس نتایج پژوهش حاضر، به منظور کاهش اهمال‌کاری شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان و جلوگیری از نتایج و پیامدهای منفی آن، به مسئولین و دست‌اندرکاران وزارت ورزش و جوانان و رؤسای ادارات پیشنهاد می‌شود تا اقدامات و تلاش‌های لازم در جهت بهبود و تقویت توانمندسازی کارکنان را به اجرا درآورند، تا از این طریق توانایی‌ها بالقوه و مهارت‌های سازمانی کارکنان هرچه بیشتر شکوفا شود و شاهد ارتقاء سطح ورزش و مسائل مرتبط با آن در جامعه باشیم.

## منابع

آقانه‌رانی، مرتضی (۱۳۸۵). *اهمال‌کاری: بررسی علل و راهکارهای درمان*. قم: مرکز انتشارات موسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.

ایزاولو، محمد؛ اشرف گنجوی، فریده؛ علیمردانی، محمد (۱۴۰۱). بررسی ارتباط خلاقیت و توانمندی در کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان قم. *پژوهش‌های کاربردی در علوم ورزشی و سلامت*، دوره ۱، شماره ۱.

بدیع، علی؛ وظیفه‌دار، رزا؛ ساعدی، هدیه (۱۳۹۰). *ساخت و اعتباریابی مقیاس اهمال‌کاری شغلی*. قابل دسترس در:

<http://ravanzad.ir/post/۲۰.htm>

توکلی، محسن (۱۴۰۱). مقایسه سلامت عمومی و تندرستی افراد فعال و غیرفعال شرکت‌کننده در ورزش صبحگاهی شهر تهران. *پژوهش‌های کاربردی در علوم ورزشی و سلامت*، (۱)، ص ۱-۱۰.

خدابخشی، مهدی؛ سپهوندی، محمدعلی؛ شیخ الاسلامی، علی؛ حبیبی، الهام (۱۴۰۱). پیش‌بینی اهمال‌کاری سازمانی و رضایت از زندگی براساس فرسودگی شغلی و سابقه خدمت. *طب نظامی*، ۴(۱۷)، ص ۲۱۳-۲۰۷.

دقیقی اصلی، هاشم؛ شاهرودی، کامبیز؛ میربرگ کار، سید مظفر؛ رحمتی، یلدا (۱۳۹۹). شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر توانمندسازی نیروی فروش در صنعت بیمه. *توانمندسازی سرمایه انسانی*، ۳(۴)، ص ۳۳۱-۳۳۷.

سلیمی، مهتاب؛ فرضی، حسین (۱۳۹۴). رابطه رشد حرفه‌ای، حمایت سرپرست و توانمندسازی با نگرش‌های شغلی و رفتارهای مدنی-سازمانی کارکنان ستاد سازمان آموزش فنی و حرفه‌ای کشور. *مهارت‌آموزی*، ۳(۱۱)، ص ۷-۱۸.

سواری، کریم (۱۳۹۲). بررسی میزان رواج اهمال‌کاری تحصیلی در دانشجویان (دختر و پسر) دانشگاه پیام نور اهواز. *شناخت اجتماعی*، ۱(۲)، ص ۶۸-۶۲.

عبدالهی، بیژن (۱۳۸۴). توانمندسازی روانشناختی کارکنان: ابعاد و اعتبارسنجی براساس مدل معادلات ساختاری. *پژوهش و برنامه‌ریزی در آموزش عالی*، ۱۱(۱)، ص ۳۷-۶۳.

غیاثی ندوشن، سعید؛ جهانی جوانمردی، فاطمه؛ خورسندی طاسکوه؛ علی (۱۳۹۵). بررسی رابطه بین توانمندسازی روانشناختی با خلاقیت کارکنان ستادی وزارت ارتباطات و فناوری اطلاعات. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۶(۳)، ص ۹۶-۷۷.

فاتحی، یونس؛ عبدخدایی، محمدسعید؛ پورغلامی، فرزاد (۱۳۹۱). بررسی رابطه کمال‌گرایی و خودکارآمدی با اهمال‌کاری در کارکنان بیمارستان دولتی شهر فراه‌بند. *پژوهش‌های روانشناسی اجتماعی*، ۲(۶)، ص ۷۹-۶۷.

فراهانی، ابوالفضل؛ فلاحتی، مهدی (۱۳۸۶). بررسی رابطه بین عوامل روانشناختی توانمندسازی و کارآفرینی سازمانی کارشناسان ادارات تربیت بدنی دانشگاه‌ها. *پژوهش در علوم ورزشی*، ۵(۱۵)، ص ۶۷-۷۹.

فریاد، لعیا؛ خوراکیان، علیرضا؛ ناظمی، شمس‌الدین (۱۳۹۵). بررسی اثر توانمندسازی روانشناختی بر رفتار نوآورانه کارکنان با توجه به اشتیاق شغلی آنان. *مدیریت توسعه و تحول*، شماره ۲۵، ص ۱۷-۲۶.

کیانی، محمدسعید؛ نظری، لیلا (۱۴۰۰). رابطه مدیریت دانش و سرمایه اجتماعی با توانایی در سازمان (مطالعه موردی کارکنان وزارت ورزش و جوانان). *مدیریت منابع و خدمات اطلاعاتی*، ۸(۲۹)، ص ۲۵-۳۸.

مارکوارت، میکال آنژ (۱۳۸۵). *ایجاد یک سازمان یادگیرنده*. ترجمه محمدرضا زلی. تهران: دانشگاه تهران.

صفاری‌نیا، مجید؛ امیرخانی رازلیقی، زهرا (۱۳۹۱). تحلیل مسیر ارتباط اهمال‌کاری سازمانی با برانگیختگی شناختی و فرسودگی شغلی کارکنان ادارات دولتی استان تهران. *پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی*، ۲(۴)، ص ۱۱۱-۱۳۱.

ویسی، فرشید (۱۳۹۱). *رابطه خودکارآمدی و اضطراب اجتماعی با اهمال‌کاری تحصیلی در بین دانش‌آموزان شهرستان مریوان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشکده روانشناسی، دانشگاه تهران.

Ariely, D. & Wertenbroch, K (۲۰۰۲). Procrastination and performance. *Psychological science*, ۱۳(۳), p. ۲۱۹-۲۲۴.

Bañka, A. & Hauziński, A. (۲۰۱۹). Decisional procrastination of school-to-work transition: Personality correlates of career indecision. *Polish Psychological Bulletin*, ۴۶(۱), p. ۳۴-۴۴.

Bennis, W.G. & Nanus, B. (۲۰۱۶). *Leaders: The strategies for taking charge*. New York: Harper & Row.

- Burke, W. (۲۰۱۱). *Leadership as empowering others*. In: S. Srivastara (Ed.), *Executive power*. San Francisco: Jossey-Bass, p. ۵۱-۷۷.
- Conger, J.A. & Kanungo, R.N. (۲۰۱۴). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, No. ۱۳, p. ۴۷۱-۴۸۲.
- Ferrari, J.R., O'Callaghan, J. & Newbegin, I. (۲۰۱۷). Prevalence of procrastination in The United States, United Kingdom, and Australia: Arousal and avoidance delays among adults. *North American Journal of Psychology*, No. ۷, p. ۱-۶.
- Festinger, L. & Carlsmith, J.M. (۲۰۱۵). Cognitive consequences of forced compliance. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, ۵۶(۲), p. ۲۷۶-۲۷۸.
- Galue, A.J. (۱۹۹۰). Perceived job ambiguity, predisposition to procrastinate, work-related information and experience: an investigation of procrastination behavior at work. *Dissertation Abstracts International*, No. ۵۲, p. ۵۵۵.
- Grant, C. (۲۰۱۰). The relationship between procrastination and intrapersonal intelligence in college students. *Dissertation Abstracts International Section A: Humanities and Social Sciences*, ۷۱(۵-A), p. ۱۵۵۳.
- Haycock, L.A., McCarthy, P. & Skay, C.L. (۲۰۱۳). Procrastination in college students: the role of self-efficacy and anxiety. *Journal of Counseling and Development*, No. ۷۶, p. ۳۱۷-۳۲۴.
- Hoover, E. (۲۰۱۷). *The chronicle of higher education: Tomorrow, I Love Ya! Chronicle of Higher Education*, 52, 16, A30, A32. Academic Search Complete database.
- Laschiger, K.S. & Finegan, J. (۲۰۱۷). Using Empowerment to Build Trust and Respect in the workplace. *Nosecone*, ۲۳(۱), p. ۶-۱۳.
- Lay, C. (۲۰۱۱). At last, my research article on procrastination. *Journal of research in personality*, No. ۲۰, p. ۴۷۴-۴۹۵.
- Owens, S.G., Bowman, C.G. & Dill, C.A. (۲۰۲۱). Overcoming procrastination: The effect of implementation intentions. *Journal of Applied Social Psychology*, ۳۸(۲), p. ۳۶۶-۳۸۴.
- Robbins, A. (۲۰۱۶). *Moving Beyond Procrastination to Unlimited Power! Personal Power II: The Driving Force! Volume 6) Audio, Cassette*. Robbins Research International, Inc., p. ۱۷۲-۲۱۰.
- Salimi, M. & Farzi, H. (۲۰۱۹). In relation to professional development, support of supervisors, empowerment of occupational attitudes, and civil-organizational behaviors of the staff, staff, organization, vocational training, and vocational training of the country. *Skills Training*, Vol. ۳, No. ۱۱, p. ۷-۱۸.
- Speritzer, G.M. (۲۰۱۸). *Empowerment at work*. In: Rogelberg S. *Encyclopedia of Industrial and Organizational Psychology*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications, p. ۳۴۰-۹.
- Speritzer, G.M. (۲۰۲۱). *Taking Stock: A review of more than twenty years of research on empowerment at work*. URL= <https://webuser.bus.umich.edu/spreitze/Pdfs/TakingStock.pdf>
- Steel, P. (۲۰۱۰). Arousal, avoidant and decisional procrastinators: Do they exist. *Personality and Individual Difference*, ۴۸(۸), p. ۹۲۶-۹۴۳.
- Steel, P. (۲۰۱۸). The nature of procrastination: a meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological bulletin*, ۱۳۳(۱), p. ۶۵-۹۴.