



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۲۹۸۰-۷۷۸۶ISSN

زمان چاپ: ۱۴۰۰/۰۳/۱۵

شماره مجوز مجله: ۸۰۴۰۰

شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر اهمال کاری مدیران مدارس متوسطه دوره دوم شهرستان مشکین شهر در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰

فاطمه محمدیان گلپزه^۱

۱- کارشناسی زبان و ادبیان انگلیسی، مدیر مقطع متوسطه دوم، آموزش و پرورش مشکین شهر، اردبیل، ایران، کد پرسنلی: ۵۰۷۴۲۳۳۹

چکیده

هدف پژوهش حاضر شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر اهمال کاری مدیران مدارس متوسطه دوره دوم شهرستان مشکین شهر در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ می باشد. این تحقیق از نظر هدف جزء تحقیقات کاربردی و به لحاظ پارادایم از نوع تحقیقات آمیخته کیفی - کمی با رویکرد اکتشافی می باشد. جامعه آماری در پژوهش حاضر، ۱۵ نفر از مدیران مدارس متوسطه دوم شهرستان مشکین شهر که دارای تحصیلات بالاتر از لیسانس بودند می باشد. در این پژوهش به روش پیمایشی و با استفاده از مبنای نظری پژوهش های انجام گرفته، عوامل موثر بر اهمال کاری مدیران شناسایی شده و سوال های آن از شاخص های استخراج شده، تشکیل شد. مقیاس اندازه گیری این پرسشنامه طیف لیکرت پنج تایی بود که پاسخ دهندگان نظر خود را در مورد سوال ها از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف مشخص کردند. برای اندازه گیری روایی محتوایی و عملی از روش تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد. برای تعیین پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصل از پرسشنامه ها به منظور تایید یا رد ابعاد و عوامل مدل تدوین شده، از معادلات ساختاری و از نرم افزارهای SPSS و PLS استفاده شد. نتایج نشان داد؛ که سه عامل فردی، محیطی و سازمانی بر اهمال کاری مدیران و کارکنان آموزش و پرورش شهرستان مشکین شهر تاثیر دارند که این عوامل با ۳۳ شاخص مورد تأیید قرار گرفت. نتایج اولویت بندی شاخص ها نشان داد شاخص «کوچک شمردن کارها» با میانگین ۴/۹۲ در رتبه اول و شاخص «وجود همکار و دوستان اهمال کار» با میانگین ۲/۳۲ در رتبه سی و سوم قرار گرفتند. همچنین با توجه به نتایج بدست آمده از روش دلفی و رتبه بندی نهایی به دست آمده، بیشترین عوامل مربوط به عوامل فردی بوده همچنین بالاترین امتیازهای به دست آمده نیز مربوط به عوامل فردی است که نشان می دهد عوامل فردی بیشترین تاثیرگذاری را در شیوع اهمال کاری نسبت به عوامل سازمانی و محیطی دارند.

کلید واژه ها: اهمال کاری، مدیران مدارس، متوسطه دوره دوم، مشکین شهر.

۱-مقدمه

در مسیر موفقیت سازمان ها، مدیران با چالش ها و آفت های اساسی روبرو هستند که موجب اختلال در ار سازمانی و عدم موفقیت آن ها می گردد. بدون شک یکی از این آفت ها بحث اهمال اری است چرا که اهمال کاری یک آسیب روانی است که از حالات نفس آدمی سرچشمه می گیرد و در موقعیت های مختلف زندگی فردی، خانوادگی، شغلی و اجتماعی رخ می دهد. این موضوع ناخوشایند، یکی از موانع پیشرفت و سعادت جوامع بشری است. اهمال کاری در انجام وظایف و شغل که در سازمان



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۲۹۸۰-۷۷۸۶ISSN

بعده افراد می باشد از اهمیت خاصی برخوردار است، زیرا در سازمان مسئولیتی که بر عهده فرد واگذار می شود یک مسئولیت فردی نیست بلکه یک مسئولیت اجتماعی است و در نهایت منجر به اثربخشی و کارایی در سازمان می شود بنابراین برای رسیدن به اهداف سازمان و دستیابی به بهره وری در سازمان، توجه به موضوع اهمال کاری در سازمان را قابل تامل می کند (کاظمی و همکاران، ۱۳۹۸). اهمال کاری پدیده جدیدی نیست و شاید در کشورهای در حال رشد بیشتر شایع است. از این رو، اهمال کاری پدیده ای وابسته به فرهنگ است و بر اساس ارزش ها و آموزه های فرهنگی بتوان تعبیر و تفسیر کرد (به پژوه، ۱۳۹۶). 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 بر جای می گذارد. اهمال اری علاوه بر تاثیر منفی بر بهره وری سازمانی، در سطح فردی بر شیوه رفتار کارکنان در محیط کار نیز موثر است (استیل^۱، ۲۰۱۶). بنابراین شناخت خصوصیات و ویژگی های نیروی انسانی و عوامل موثر بر کارایی آنان جهت بکارگیری هر چه مطلوب تر این سرمایه سازمانی یکی از دل مشغولی های رهبران و مدیران تمامی سازمان ها می باشد. زیرا سازمان هایی 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 های کارکنان، افت عملکرد و کارایی از ویژگی های سازمانی آنان خواهد بود و در ادبیات سازمانی، افزایش عملکرد مستلزم کارایی و اثربخشی سرمایه انسانی آن سازمان می باشد (اسکراو^۲ و همکاران، ۲۰۱۷). مدیریت آموزش و پرورش از جمله نهادهای اجتماعی بسیار حساس است که در معرض آسیب هایی چون اهمال کاری قرار دارد. در واقع اهمال کاری، بخشی جداناپذیر 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. اهمال کاری در سازمان آموزش و پرورش در بین مدیران می تواند از طریق مولفه ها یا کارکردهای آن مانند: تصمیم گیری، ارتباطات، قوانین، رهبری، سیستم اطلاعات، روش ها، برنامه ریزی، ساختار، فرهنگ، استراتژی و امثال آن نمود پیدا کرده و باعث ایجاد اختلال و آسیب به سازمان متبوع گردد. منظور از اهمال کاری مورد بحث، تاخیر طبیعی و معمولی نیست که گاهی اوقات پیش می آید، بلکه منظور نوعی ویژگی شخصیتی است که در رضایت فردی اختلال ایجاد می کند و به کیفیت روابط انسانی آسیب می رساند. این واژه معادل تعلل ورزی، سهل انگاری، به تعویق انداختن، آسان گیری، مسامحه، دودلی، به تاخیر اندازی، به ویژه به علت عادات در بی دقتی یا تنبلی، تاخیر غیرضروری، سبک گرفتن امور و این دست و آن دست کردن است. فرد اهمال کار دائماً شروع کار را به آینده محول می کند، آینده ای که نامعلوم است و همین عامل سبب می شود که فرد اهمال کار به نتیجه مطلوب خود نرسد. در واقع اهمال کاری غاصب زمان است و باعث می شود فرد عمدتاً انجام کارها را به تعویق اندازد و زمان را از دست بدهد (استیل^۳، ۲۰۱۶). اهمال کاری را می توان از مهم ترین دغدغه ها و مشکلات مدیران به ویژه مدیریت آموزش و پرورش در محیط کار سازمانی نام برد. زیرا اهمال کاری در مدیریت آموزش و پرورش می تواند به مدیریت مخرب ادراک شده و بدبینی سازمانی کارکنان منجر شود. خلاء موجود در نظام آموزشی ناشی از کم توجهی برنامه ریزان و مدیران به این مسئله بسیار مهم است. با توجه به اینکه شناسایی عوامل موثر بر اهمال کاری در بخش دولتی به ویژه در آموزش و پرورش ایران کمتر مورد توجه نظر قرار گرفته است؛ پژوهش در این زمینه ضروری به نظر می رسد. زیرا موضوع اهمال کاری مستقیماً به عملکرد نیروی انسانی شاغل در سازمان بر می گردد. نیروی انسانی کارآمد بی شک به عنوان مهم ترین سرمایه سازمانی به شمار می آید و می تواند با بهره گیری از زمان برای سازمان فرصت های مطلوب در دستیابی به اهداف ایجاد کند. لذا با توجه به ماهیت و اهمیت موضوع این پژوهش با هدف شناسایی و اولویت بندی عوامل موثر بر اهمال کاری مدیران مدارس متوسطه دوره دوم شهرستان مشکین شهر در سال تحصیلی ۱۳۹۹-۱۴۰۰ انجام گرفته است.

^۱. Steel

^۲. Schraw

^۳. Estel



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۲۹۸۰-۷۷۸۶ISSN

۲- روش

این تحقیق از نظر هدف جزء تحقیقات کاربردی و به لحاظ پارادایم از نوع تحقیقات آمیخته کیفی - کمی با رویکرد اکتشافی می باشد. جامعه آماری در پژوهش حاضر، ۱۵ نفر از مدیران مدارس متوسطه دوم شهرستان مشکین شهر که دارای تحصیلات بالاتر از لیسانس بودند می باشد. در این پژوهش به روش پیمایشی و با استفاده از مبانی نظری پژوهش های انجام گرفته، عوامل موثر بر اهمال کاری مدیران شناسایی شده و سوال های آن از شاخص های استخراج شده، تشکیل شد. مقیاس اندازه گیری این پرسشنامه طیف لیکرت پنج تایی بود که پاسخ دهندگان نظر خود را در مورد سوال ها از کاملاً موافق تا کاملاً مخالف مشخص کردند. برای اندازه گیری روایی محتوایی و عاملی از روش تحلیل عاملی اکتشافی استفاده شد. برای تعیین پایایی پرسشنامه از روش آلفای کرونباخ استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل اطلاعات حاصل از پرسشنامه ها به منظور تایید یا رد ابعاد و عوامل مدل تدوین شده، از معادلات ساختاری و از نرم افزارهای SPSS و PLS استفاده شد.

۳- یافته ها

جدول (۱): لیست شاخص ها از نظر اعضاء

ردیف	شاخص ها	ضریب بدست آمده	نتیجه
۱	ویژگی های شخصیتی	۰/۸۷۴	اتفاق نظر قوی
۲	سن	۰/۸۵۲	اتفاق نظر قوی
۳	جنس	۰/۳۵۰	اتفاق نظر ضعیف
۴	سابقه خدمت	۰/۸۳۱	اتفاق نظر قوی
۵	تحصیلات	۰/۸۳۴	اتفاق نظر قوی
۶	احساس خودکم بینی	۰/۸۸۱	اتفاق نظر قوی
۷	توقع بیش از حد از خود	۰/۸۷۴	اتفاق نظر قوی
۸	ترس از شکست و موفقیت	۰/۹۴۱	اتفاق نظر بسیار قوی
۹	کمالگرایی	۰/۹۲۱	اتفاق نظر بسیار قوی
۱۰	فقدان انگیزه برای انجام کار	۰/۶۴۳	اتفاق نظر متوسط
۱۱	بالا بودن احتمال عدم موفقیت	۰/۶۳۳	اتفاق نظر متوسط
۱۲	پایین بودن آستانه تحمل	۰/۹۲۶	اتفاق نظر بسیار قوی
۱۳	کمال گرایی وسواس گونه	۰/۸۵۲	اتفاق نظر قوی
۱۴	ناتوانی در انجام کار	۰/۸۲۳	اتفاق نظر قوی
۱۵	خودداری از گرفتار شدن در کارهای بیشتر	۰/۷۲۰	اتفاق نظر قوی
۱۶	اطمینان بیش از اندازه به خود	۰/۵۱۹	اتفاق نظر متوسط
۱۷	فقدان قاطعیت گناه یا شرمساری	۰/۶۵۲	اتفاق نظر متوسط
۱۸	افسردگی و اضطراب	۰/۸۲۷	اتفاق نظر قوی
۱۹	کوچک شمردن کارها	۰/۹۱۲	اتفاق نظر بسیار قوی
۲۰	بی اهمیت دانستن انجام کار	۰/۹۲۲	اتفاق نظر بسیار قوی
۲۱	فشار خانواده و مشکلات خانوادگی	۰/۹۱۴	اتفاق نظر بسیار قوی
۲۲	فشارهای اقتصادی و انجام همزمان چندین کار	۰/۹۳۰	اتفاق نظر بسیار قوی
۲۳	فرهنگ اجتماعی	۰/۸۵۹	اتفاق نظر قوی
۲۴	حوادث پیش بینی نشده و خارج از کنترل	۰/۸۷۶	اتفاق نظر قوی
۲۵	انجام وظایف خانوادگی در قبال همسر و فرزندان	۰/۳۷۲	اتفاق نظر ضعیف
۲۶	رواج تعلل به عنوان بخشی از فرهنگ جامعه	۰/۸۷۶	اتفاق نظر قوی

اتفاق نظر قوی	۰/۸۸۲	ساختار نامناسب سازمانی و بوروکراسی بیش از حد اداری	۲۷
اتفاق نظر ضعیف	۰/۳۸۰	تلاش برای جلب رضایت همگان	۲۸
اتفاق نظر قوی	۰/۸۳۴	فقدان عدالت سازمانی	۲۹
اتفاق نظر قوی	۰/۸۷۴	سیستم نظارت نادرست و فقدان وجود نظارت و کنترل مناسب	۳۰
اتفاق نظر بسیار قوی	۰/۹۴۱	سیستم ارزیابی عملکرد نادرست در سازمان	۳۱
اتفاق نظر بسیار قوی	۰/۹۲۹	نارضایتی از وضع موجود در سازمان	۳۲
اتفاق نظر متوسط	۰/۶۴۳	خیلی پایین یا خیلی بالا بودن حقوق کارکنان	۳۳
اتفاق نظر ضعیف	۰/۳۳۳	احساس عدم مسئولیت یا لجبازی در برابر دیگران	۳۴
اتفاق نظر قوی	۰/۸۲۶	رویه های مدیریتی نادرست	۳۵
اتفاق نظر قوی	۰/۸۶۰	میزان اهمیت کار	۳۶
اتفاق نظر قوی	۰/۸۴۴	درجه تمایل و جذابیت کار برای کارکنان	۳۷
اتفاق نظر متوسط	۰/۶۲۰	صدمه زدن به مدیر و سرپرست	۳۸
اتفاق نظر متوسط	۰/۶۵۹	همنشینی با سیستم نظارت و ارزیابی عملکرد	۳۹
اتفاق نظر قوی	۰/۸۲۷	رویه های سازمانی نادرست	۴۰
اتفاق نظر متوسط	۰/۶۱۲	پرخاشگری انفعالی	۴۱
اتفاق نظر بسیار قوی	۰/۹۲۲	وجود همکار و دوست اهمال کار	۴۲
اتفاق نظر قوی	۰/۸۱۴	عدم تناسب شغل با فرد	۴۳
اتفاق نظر متوسط	۰/۶۳۰	عدم استقلال کارکنان در کار و انجام وظایف	۴۴
اتفاق نظر قوی	۰/۸۵۲	عدم رضایت شغلی	۴۵

با توجه به نتایج جدول فوق؛ عوامل با اهمیت متوسط و پایین تر بر اساس جدول ضریب هماهنگی کندال حذف گردیدند و ۱۲ شاخص از بین ۴۵ شاخص، با ضریب اهمیت ضعیف و متوسط حذف گردیدند و نهایتاً ۳۳ شاخص طبق جدول (۲) در تحلیل ماندند و رتبه بندی گردیدند.

جدول (۲): رتبه بندی نهایی عوامل

رتبه	میانگین	شاخص ها	ردیف
۱۰	۴/۲۸	ویژگی های شخصیتی	۱
۲۹	۲/۹۵	سن	۲
۱۱	۴/۱۸	سابقه خدمت	۳
۳۱	۲/۶۳	تحصیلات	۴
۵	۴/۷۲	احساس خودکم بینی	۵
۶	۴/۵۶	توقع بیش از حد از خود	۶
۲۲	۳/۵۹	ترس از شکست و موفقیت	۷
۱۲	۴/۱۰	کمالگرایی	۸
۲۳	۳/۴۷	پایین بودن آستانه تحمل	۹
۲۱	۳/۶۸	کمال گرایی وسواس گونه	۱۰
۱۴	۳/۹۸	ناتوانی در انجام کار	۱۱
۴	۴/۷۵	خودداری از گرفتار شدن در کارهای بیشتر	۱۲
۸	۴/۴۵	افسردگی و اضطراب	۱۳
۱	۴/۹۲	کوچک شمردن کارها	۱۴

عوامل موثر بر اهمال کاری
کارکنان آموزش و پرورش
شهرستان مشکین شهر



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۲۹۸۰-۷۷۸۶ISSN

۱۳	۴/۰۵	بی اهمیت دانستن انجام کار	۱۵
۱۵	۳/۹۳	فشار خانواده و مشکلات خانوادگی	۱۶
۳	۴/۷۸	فشارهای اقتصادی و انجام همزمان چندین کار	۱۷
۹	۴/۴۱	فرهنگ اجتماعی	۱۸
۲۴	۳/۳۸	حوادث پیش بینی نشده و خارج از کنترل	۱۹
۲۶	۳/۳۰	رواج تعلل به عنوان بخشی از فرهنگ جامعه	۲۰
۱۶	۳/۸۶	ساختار نامناسب سازمانی و بوروکراسی بیش از حد اداری	۲۱
۲۸	۳/۱۰	فقدان عدالت سازمانی	۲۲
۲۵	۳/۳۴	سیستم نظارت نادرست و فقدان وجود نظارت و کنترل مناسب	۲۳
۱۷	۳/۸۰	سیستم ارزیابی عملکرد نادرست در سازمان	۲۴
۱۹	۳/۷۵	نارضایتی از وضع موجود در سازمان	۲۵
۲	۴/۸۵	رویه های مدیریتی نادرست	۲۶
۳۰	۲/۸۵	میزان اهمیت کار	۲۷
۲۷	۳/۲۵	درجه تمایل و جذابیت کار برای کارکنان	۲۸
۱۸	۳/۷۸	داشتن مدیران و سرپرستان اهمال کار	۲۹
۲۰	۳/۷۰	رویه های سازمانی نادرست	۳۰
۳۳	۲/۳۲	وجود همکار و دوست اهمال کار	۳۱
۷	۴/۵۰	عدم تناسب شغل با فرد	۳۲
۳۲	۲/۳۸	عدم رضایت شغلی	۳۳

بر اساس یافته های تحقیق، کوچک شمردن کارها با میانگین ۴/۹۲ در رتبه اول و شاخص وجود همکار و دوستان اهمال کار با میانگین ۲/۳۲ در رتبه سی و سوم قرار گرفتند.

۴- نتیجه گیری

نتیجه بدست آمده نشان داد که سه عامل فردی، محیطی و سازمانی بر اهمال کاری مدیران و کارکنان آموزش و پرورش شهرستان مشکین شهر تاثیر دارند که این عوامل با ۳۳ شاخص مورد تأیید قرار گرفت. نتایج اولویت بندی شاخص ها نشان داد شاخص کوچک شمردن کارها با میانگین ۴/۹۲ در رتبه اول و شاخص «وجود همکار و دوستان اهمال کار» با میانگین ۲/۳۲ در رتبه سی و سوم قرار گرفتند. همچنین با توجه به نتایج بدست آمده از روش دلفی و رتبه بندی نهایی به دست آمده، بیشترین عوامل مربوط به عوامل فردی بوده همچنین بالاترین امتیازهای به دست آمده نیز مربوط به عوامل فردی است که نشان می دهد عوامل فردی بیشترین تاثیرگذاری را در شیوع اهمال کاری نسبت به عوامل سازمانی و محیطی دارند. اهمال کاری به عنوان یکی از بزرگترین آفت ها در کارایی نیروی انسانی محسوب می گردد. واژه اهمال کاری معادل تعلل، سهل انگاری و به تعویق انداختن است (آلیس و نال، ۲۰۱۸). آلیس و نال تعلل را تمایل به اجتناب از فعالیت، محول نمودن فعالیت به آینده و استفاده از بهانه جویی برای توجیه تاخیر در انجام فعالیت تعریف نموده اند، در فرهنگ کمبریج اهمال کاری به معنای عقب انداختن امری به دلیل ناخوشایند بودن یا ملال آوری آن، تعریف شده است (استل، ۲۰۱۶). سین چون (۲۰۲۱) در پژوهشی با عنوان «واکاوی علل اهمال کاری مدیران در سازمان های دولتی» نتیجه می گیرد که علل اهمال کاری مدیران عبارت است

^۱. Allis, Nal

^۲. Sen Chon



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر

۲۹۸۰-۷۷۸۶ISSN

از: عوامل رفتاری (وجدان کاری، تعهد کاری، بی عدالتی)، عوامل مدیریتی و سازمانی (انباشت کارکنان، تخصص گرایی، نظارت و ارزشیابی)، عوامل اجتماعی (روابط متقابل کارکنان، جایگاه شغل و جامعه پذیری سازمانی) و عوامل فرهنگی - اقتصادی (حقوق و دستمزد تورم، فرهنگ سازمانی و فرهنگ کار) می باشد. پورکریمی و همکاران (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان «شناسایی عوامل مؤثر بر اهمال کاری کارکنان» انجام داد. در بخش کیفی ۱۸ نفر از طریق روش نمونه‌گیری هدفمند نظری و در بخش کمی ۱۲۴ نفر با روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. داده‌ها در بخش کیفی از طریق مصاحبه نیمه‌ساختمند و در بخش کمی از طریق پرسشنامه ۲۵ سؤالی حاصل از مقوله‌های کیفی گردآوری شد. در مرحله کدگذاری کیفی ۲۵ مقوله فرعی و ۵ مقوله اصلی شمارش شد. در بخش کمی ویژگی‌های فردی و شخصیتی، عوامل سازمانی و مدیریتی، کیفیت زندگی کاری، عوامل فرهنگی-اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای با بار عاملی و میانگین واریانس استخراجی بالای ۰,۴، ضرایب معنی‌داری Z بالای ۱/۹۶ و با ضرایب تعیین (R²) مناسب مورد تأیید قرار گرفتند. سیادت و همکاران (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان «شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر اهمال کاری در سازمان آموزش و پرورش و راهکارهای کاهش آن براساس آموزه‌های اسلامی» به این نتیجه دست یافتند که تأثیر بر اهمال کاری مربوط به عوامل برون‌سازمانی است؛ بنابراین مهم‌ترین راه کاهش اهمال کاری تعمیق و اعتلای فرهنگ ناب اسلامی در سازمان است؛ از این رو با تعلیم آموزه‌های اسلامی و معرفی و ارائه الگوها و مصادیق بارز اسلامی می‌توان اهمال کاری در سازمان را کاهش داد. هنگ^۱ (۲۰۱۹) در پژوهشی علایم اهمال کاری مدیران در ادارات را شامل افزایش غیبت از کار و موفقیت نداشتن، افت عملکرد و کارایی، کاهش بهره‌وری، نارضایتی، معطل کردن مراجعان، کاهش انگیزه کارکنان، بدبینی کارکنان، افزایش جابه‌جایی کارکنان در بین واحدهای کاری، تأخیر در انجام تکلیف، اتلاف وقت و نگرش منفی می‌باشد. چنین اعمال فرد را وادار می‌کند که برای موجه جلوه دادن عادت‌های مورد نظر دلایل متعددی را بیاورد، به گونه‌ای که بتواند درگیری‌های ذهنی و ناهماهنگی‌های شناختی خود را مرتفع سازد. بنابراین کارکنان این سازمان از مدیریت ادراک مخرب و منفی خواهند داشت. لوکاس^۲ و همکاران (۲۰۱۸) در پژوهشی با عنوان علل اهمال کاری شغلی و نقش مدیریت در پیدایش این پدیده به این نتیجه دست یافتند که سبک مدیریت بطور معناداری با اهمال کاری شغلی رابطه مستقیم دارد. مدیریت خودخواهانه و مستبدانه (مدیریت مخرب) موجب افزایش اهمال کاری می‌شود که در این گونه سازمان‌ها، کارکنان احساس بدی نسبت به سازمان و مدیریت خواهند داشت. تریسی^۳ (۲۰۱۷) در مطالعه‌ای که در زمینه اهمال کاری مدیران در سازمان‌های مردم‌نهاد انجام داد در نتایج خود بیان کرد که اهمال کاری مدیران به گونه‌های متفاوتی از جمله پرخاشگری، حواس پرتی، بی‌زاری از تکلیف، ابهام و سردرگمی در انجام امور و به طور خلاصه مدیریت مخرب در محیط کار تجلی پیدا می‌کند. بنابراین پیشنهاد می‌شود؛

مدیران و برنامه‌ریزان عرصه آموزش و پرورش، با بهره‌گیری از شاخص‌های ارائه شده برای اهمال کاری، در جهت رفع و رجوع کردن عوامل تأثیرگذار بر اهمال کاری گام بردارند تا به شرایط مطلوب و شایسته از نظر عملکرد در آموزش و پرورش دست یابند.

مدیران و برنامه‌ریزان عرصه آموزش و پرورش با برگزاری کلاس‌های آموزشی و بهره‌مندی از ابزارها و روش‌های علمی و با توجه به شاخص‌های به دست آمده در تحقیق حاضر به بهبود عملکرد آموزش و پرورش کمک نمایند.

ارزیابی میزان شایستگی مدل‌هایی که به منظور شناسایی و اولویت‌بندی عوامل تأثیرگذار بر اهمال کاری انجام پذیرفته است تا در راستای کاهش و از بین بردن این معضل استفاده شوند.

^۱. Heng
^۲. Lucas
^۳. Terisy



۵-منابع

- اسدپور، امین. (۱۳۹۸). شناخت پیامدهای مدیریت مخرب مدیران سازمان های دولتی (شهر خرم آباد)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه ایلام، دانشکده ادبیات و علوم انسانی.
- به پژوه، احمد. (۱۳۹۶). اهمال کاری چیست؟ و اهمال کار کیست؟ مجله پیوند، شماره ۲۰، صص ۱۷-۳۵.
- پور کریمی، جواد؛ موسوی، سیده مهسا؛ موسوی، سید حسین. (۱۳۹۷). شناسایی عوامل موثر بر اعمال کاری کارکنان، مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی، ۵(۲)، ۱۸۳-۲۰۰.
- حسن نسب گواشیری، پیمان. (۱۳۹۹). تاثیر مدیریت مخرب ادراک شده بر اهل کاری و بدبینی سازمانی دبیران دوره دوم متوسطه مدارس در آموزش و پرورش استان اصفهان، پایان نامه کارشناسی ارشد، رشته مدیریت دولتی- مدیریت مالی، دانشگاه پیام نور استان مرکزی، پیام نور واحد دلیجان.
- سعدی، زهرا. (۱۳۹۶). بررسی رابطه مدیریت مخرب و بدرفتاری مدیر با بدبینی سازمانی کارکنان و رفتارهای انحرافی خارج از رفتار شهروندی. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه فردوسی مشهد.
- سلیمی، کریم. (۱۴۰۱). مطالعه تاثیر بدبینی سازمانی بر روی اهمال کاری کارکنان (استاندارد آذربایجان شرقی)، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشگاه پیام نور استان آذربایجان شرقی، مرکز پیام نور مراغه.
- سیادت، سیدعلی، مهربانی کوشکی، حسینعلی، افشاری، بهرام. (۱۳۹۷). شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر اهمال کاری در سازمان آموزش و پرورش و راهکارهای کاهش آن براساس آموزه های اسلامی. فصلنامه علمی تربیت اسلامی، ۱۳(۲۷)، ۱۴۰-۱۱۵. doi: 10.30471/edu.2018.1467
- قبادی، سعید. (۱۴۰۰). تحلیل روابط بدبینی سازمانی معلمان با اهمال کاری آنان با توجه به نقش میانجی سکوت سازمانی، پایان نامه کارشناسی ارشد، موسسه آموزش عالی باختر ایلام.
- کاظمی، محمد؛ فیاضی، مهدی؛ کاوه، محمد. (۱۳۹۸). بررسی میزان شیوع تعلل و عوامل مؤثر بر آن در بین مدیران و کارکنان دانشگاه، پژوهشنامه مدیریت تحول، شماره ۴، صص ۶۳-۴۲.
- گلپایگانی، مجید. (۱۳۹۸). بررسی تاثیر رفتارهای مثبت سازمانی بر بدبینی سازمانی و میل به اهمال کاری کارکنان بانک مسکن، پایان نامه کارشناسی ارشد رشته مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی واحد شاهرود.
- Cotton, L. J. (2015). "Job satisfaction and Organizational cynicism as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors". *Journal of Management*, 17 (3), 502-512.
- Einarsen S., Aasland M. S., Skogstad A. (2015) "Destructive leadership behavior: A definition and conceptual model", *The Leadership Quarterly*, 18(3), 207-216.
- Heng, P. (2019). The nature of procrastination: a meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological bulletin*, Vol. 133(1), pp:65-94.
- James, M.S. (2015). *Antecedents and Consequences of Cynicism in organizations: An examination of the potential positive and negative effects on school systems*. Dissertation submitted to the Department of Management in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Philosophy. The Florida State University, College of Business.
- Kets, M. (2016). *Destructive and Transformational Leadership in Africa*. INSEAD Working Paper No. 2016/45/EFE.
- Lucas, M. D., Atwood, R. & Hagman, R. (2018) Procrastination and validation of the anticipated turnover model for urban registered nurses.
- Mulki, J.P., Jaramillo, F., Locander, W.B. (2016) Effect of Destructive leadership on turnover intention: linking attitudinal and Procrastination. *J Bus Ethics*; 78(4): 559-74.
- Schraw G, Wadkins T, Olafson L. (2017). Doing the things we do: a grounded theory of procrastination. *Journal of Educational psychology*, Vol. 99, pp: 12-25.
- Sen Chon G, Wadkins T, Olafson L. (2021). Doing the things we do: a grounded theory of procrastination. *Journal of Educational psychology*, Vol. 99, pp: 12-25.



ماهنامه علمی تخصصی پایا شهر



۲۹۸۰-۷۷۸۶ISSN

Steel P.(2016).The nature of procrastination:a meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure.Psychological bulletin,Vol.133(1),pp:65-94.
Terisy. J. (2017).Gender does not influence delaying excuses:An exploratory study of the reasons of academic procrastination among college students.The International Journal of Indian Psychology,Vol.3,pp:144-154.