

نگاهی بر مفهوم اهمال کاری سازمانی و نظریه‌های مطرح در آن

صفورا خوشدل دریاسری

دانش‌آموخته کارشناسی ارشد روانشناسی، دانشگاه سیستان و بلوچستان، زاهدان.

نام نویسنده مسئول:

صفورا خوشدل دریاسری

چکیده

اهمال کاری یکی از مقوله‌های بسیار مهم در حوزه سازمانی است که نقش بسیار مهمی در میزان کارآیی و اثربخشی و همچنین سلامت جسمی و روانی کارکنان دارد. سازمان‌هایی که کارکنان آن مبتلا به اهمال کاری باشند، میزان بیشتری از خستگی، ناامیدی، ترک کار، غیبت، عدم موفقیت در عملکرد و مشکلات جسمی و روانی را نشان می‌دهند. با وجود اثرات منفی اهمال کاری در میزان کارآیی و سلامت کارکنان، مشاهده می‌شود که در سازمان‌ها و مؤسسات ایرانی توجه کافی به این پدیده مبذول نشده است. بنابراین در مطالعه حاضر که به روش کتابخانه‌ای انجام گرفته است، به تعاریف گوناگون اهمال کاری سازمانی در خارج و داخل کشور پرداخته‌ایم و نظریات مطرح در باب این مفهوم را جهت تبیین بهتر این پدیده مطرح خواهیم کرد.

واژگان کلیدی: اهمال کاری سازمانی، نظریه‌ها، کارکنان.

مقدمه

امروزه در سراسر جهان و در محیط‌های کسب و کار چه در سطح کلان و چه خرد، به حداکثر رساندن پتانسیل سرمایه انسانی به منظور عقب نماندن و پیشی گرفتن از رقبای، از اولویت‌های سازمان‌ها می‌باشد. سازمان‌ها بطور کلی به دنبال افزایش عملکرد، از طریق ایجاد انگیزه و تعهد در کارکنان نسبت به سازمان هستند و زمانی آن‌ها به این احساس دست پیدا خواهند کرد که سهم بالارزشی از موفقیت سازمانی را بدست آورده باشند (رزاق و یولاه^۱، ۲۰۱۴).

یکی از مقوله‌های بسیار مهم در حوزه سازمانی که نقش بسیار مهمی در میزان کارایی و اثربخشی و همچنین سلامت جسمی و روانی افراد دارد، پدیده اهمال‌کاری^۲ است. سازمان‌هایی که افراد آن مبتلا به اهمال‌کاری می‌باشند، خستگی، ناامیدی، ترک کار، غیبت از کار و عدم موفقیت و مشکلات جسمی و روحی از ویژگی کارکنان آنان و عدم تحول، افت عملکرد و کارایی از ویژگی‌های سازمانی آنان خواهد بود (خسروی، ۱۳۸۸). اثرات منفی اهمال‌کاری در بهزیستی و بهره‌وری افراد، به درستی در تنظیم رفتارهای شخصی و حرفه‌ای مستند شده است. افرادی که تمایل به اهمال‌کاری دارند، بیشتر از سایر افراد علائم آشفتگی، اضطراب و بدبختی را نشان می‌دهند. اهمال‌کاری با عزت نفس پایین، وابستگی به دیگران و طیف وسیعی از رفتارهای مرتبط با درماندگی رابطه دارد، مانند برانگیختن خشم دیگران و لذت بردن از آن (استفن، ویلکوکس، لاران و پال زابکسک^۳، ۲۰۱۵).

بیان مسأله

هر انسانی چه کارمند و چه غیر کارمند برای تکمیل وظایف خود در طول روز به عملکردی مؤثر نیازمند است، اما به دلایل خاص، تکمیل این وظایف مورد نیاز اغلب به تعویق می‌افتد. این گرایش عمومی به تأخیر انداختن و یا به تعویق انداختن کارهای مختلف به عنوان اهمال‌کاری تعریف شده است. میلگرام^۴ (۱۹۹۱) پیشنهاد کرد که اهمال‌کاری در ابتدا به عنوان یک سری از تأخیرها یا به تعویق انداختن یک کار به دلیل دخالت کار دیگری اتفاق می‌افتد، اما مهم‌ترین پیامد اهمال‌کاری، تولید رفتارهای ناقص است که به ناراحتی عاطفی منجر می‌شود (خان، عاریف، سمیل نور و مونر^۵، ۲۰۱۴).

اهمال‌کاری در زبان لاتین از دو بخش Pro به معنی «جلو»، «پیش» و «در حمایت از» و Crastinus به معنی فردا و به گونه تحت‌اللفظی به معنی تا فردا است. مترادف‌های آن شامل مسامحه^۶، دودلی^۷، به تأخیر انداختن^۸ و به عقب انداختن انجام کاری به ویژه به علت بی‌دقتی عادی، یا تنبلی و به تعویق انداختن و یا تأخیر غیرضروری است (تمدنی، حاتمی و هاشمی رزینی، ۱۳۹۰). در ایالات متحده آمریکا در اواخر سال ۱۹۷۰ به موضوع اهمال‌کاری توجه کمی شده است و تا سال ۲۰۰۷ که استیل^۹، به بررسی فراتحلیلی و نظری از ماهیت این پدیده به وسیله ۶۲۱ منبع در دسترس پرداخت، تحقیق دیگری در دست بررسی نبود. حتی امروز نیز، تحقیق در مورد ماهیت این موضوع ناقص به نظر می‌رسد. مطالعات به نتیجه‌گیری‌های متفاوت از این پدیده دست یافته‌اند (ویلسون و نگوئین^{۱۰}، ۲۰۱۲). تحقیقات میزان شیوع اهمال‌کاری در جمعیت عمومی را ۱۵ تا ۲۰ درصد از بزرگسالان گزارش نموده‌اند (درايسدال و مک بیت^{۱۱}، ۲۰۱۴).

تعاریف اهمال‌کاری

اهمال‌کاری به عنوان تعلل در اتمام وظایف، برای اولین بار توسط براون و هولزمن^{۱۲} (۱۹۶۶) مورد استفاده قرار گرفت. شخصی که تمایل به تأخیر دارد، به صورت فوری کار را شروع نمی‌کند. وجود دلیل یا عدم وجود دلیل برای تأخیر مهم نیست. هرگونه تأخیر در انجام وظایف با

¹ Razzaq & Ullah

² procrastination

³ Stephen & Wilcox & Laran & Pal Zubcsek

⁴ Milgram

⁵ Khan & Arif & Sumbul Noor & Muneer

⁶ cunctation

⁷ shilly-shally

⁸ dilatoriness

⁹ Steel

¹⁰ Wilson & Nguyen

¹¹ Drysdale & Mcbeath

¹² Brown & Holzman

نام اهمال کاری تعریف می شود. فردی که این رفتار را انجام می دهد به عنوان اهمال کار^۱ خوانده می شود (هوتومو^۲، ۲۰۱۴). کناؤس^۳ (۲۰۰۰)، نشان داد که اهمال کاری یک رفتار ناکارآمد و ناسازگار است که در نهایت منجر به بار آوردن نتایج منفی می شود. همچنین اهمال کاری به عنوان شکستی مکرر در انجام وظایفی که باید برای رسیدن به اهداف انجام می شد، در نظر گرفته شده است. در حقیقت، اهمال کاری به عنوان تأخیر عمدی در انجام تکالیف به رغم آگاهی از پیامدهای منفی در نظر گرفته می شود. چوو و چوئی^۴ (۲۰۰۵)، دو شکل متمایز از اهمال کاری (اهمال کاری منفعل^۵ و فعال^۶) را ارائه کردند. اهمال کاری منفعل، به تعویق انداختن سنتی^۷ وظایف، که فرد وظایف خود را به دلیل عدم توانایی در تصمیم گیری به موقع در انجام کار، تا آخرین لحظه به تأخیر می اندازد، اشاره دارد. از سوی دیگر، اهمال کاری فعال، تصمیم عمدی به تعویق، استفاده از انگیزه قوی خود تحت فشار زمان، و توانایی تکمیل وظایف قبل از مهلت مقرر و دستیابی به نتایج رضایت بخش است (تاوورا، عبدالله، روزلان و عمر^۸، ۲۰۱۴).

اهمال کاری ممکن است به عنوان راهی برای جلوگیری و یا فرار از وظایف نامطلوب تعریف شود. افراد اهمال کار معمولاً تأخیر در وظایف خود را با گفتن جملاتی مانند «این مأموریت خسته کننده است» و یا «من آن کار را بعداً انجام خواهم داد»، توجیه می کنند. در واقع اهمال کاری مشکل گسترده ای مرتبط با خودتنظیمی^۹، به عنوان تعویق در آغاز و تکمیل تکالیف مهم و لازم است (بدری گرگاری، صوری و نورزاد، ۱۳۹۰). اهمال کاری به تأخیر در انجام دادن کاری گفته می شود که در حالت ایده آل فرد در یک زمان معین شده قصد انجام آن را دارد (استیل^{۱۰}، ۲۰۱۰). اهمال کاری به عنوان یک پدیده نگران کننده، رفتار خودناتوانی^{۱۱} است که اتلاف وقت، عملکرد ضعیف و افزایش استرس را به همراه دارد. بر طبق نظر الیس^{۱۲} و کناؤس^{۱۳} (۲۰۰۲)، اهمال کاری تمایل به اجتناب از یک فعالیت، تأخیر در وعده داده شده و استفاده از بهانه تراشی برای توجیه تأخیر و اجتناب از سرزنش است. علاوه بر این، اهمال کاری به عنوان یک صفت جهت مند، شامل اجزای شناختی، رفتاری و هیجانی است (تاوورا و همکاران، ۲۰۱۴).

بامیستر، هیدرتون و تایس^{۱۴} (۱۹۹۴) اهمال کاری را یک راهبرد می دانند که افراد برای تنظیم هیجان های منفی به کار می برند و به کمک آن، دست کم به صورت گذرا از هیجان های منفی دور می شوند و احساس بهتری را تجربه می کنند (شیخی، فتح آبادی و حیدری، ۱۳۹۲). با توجه به نظر برونو^{۱۵} (۱۹۹۱)، اهمال کاری هنر ادامه دیروز و اجتناب از امروز است. ساتون^{۱۶} (۲۰۰۹) معتقد است که اهمال کاری، منجر به انجام یک عمل بی ثمر می شود (پهلوانی، ندیم نزه و ندیم نزه، ۱۳۹۴).

فرد اهمال کار اغلب در مورد توانایی های خود برای تکمیل یک کار در مهلت بسیار کم، خوش بین است، و این باعث می شود که همیشه اطمینان به این داشته باشد که همه چیز تحت کنترل است. بنابراین نیازی به شروع کار در خود احساس نمی کند. اهمال کاری یک رفتار پیچیده روان شناختی است که هرکسی به میزانی می تواند تحت تأثیر آن قرار بگیرد و حتی برخی آن را یک مشکل جزئی می پندارند و برخی نیز آن را یک منبع استرس و اضطراب قابل توجه به شمار می آورند. در اهمال کاری، افراد ابداً به فکر مدیریت زمان^{۱۷} نیستند (افراد اهمال کار دقیقاً می دانند که چه کاری باید انجام دهند، حتی اگر آن ها نتوانند آن کار را انجام دهند). همچنین افراد اهمال کار ممکن است با احساس اعتماد به نفس و عزت نفس پایین مبارزه کنند. آن ها ممکن است بر سطح بالایی از عملکرد اصرار ورزند، حتی اگر احساس ناپسند بودن و یا ناتوان بودن از دستیابی به آن سطح داشته باشند. ویژگی های رفتاری افرادی که کارها را با تأخیر انجام می دهند، عبارت است از: ۱- عدم توانایی در ترتیب زمانی، ۲- عزت نفس پایین، ۳- در نظر گرفتن درگیری زیاد در انجام وظایف، ۴- سرسخت و لجوج بودن^{۱۸}، به این معنا که دیگران نمی توانند او را مجبور به کاری کنند، ۵- دستکاری رفتار دیگران و فرض اینکه، بدون حضور آن ها کارها انجام نمی پذیرند، ۶- تأخیر

¹ procrastinator² Hutomo³ Knaus⁴ Chu & Choi⁵ passive⁶ active⁷ traditional⁸ Taura & Abdullah & Roslan & Omar⁹ self-regulation¹⁰ Steel¹¹ self-handicapping¹² Ellis¹³ Baumeister & Heatherton & Tice¹⁴ Bruno¹⁵ Sutton¹⁶ time management¹⁷ Stubborn

در کار برای مقابله با فشار، و ۷- احساس قربانی بودن از بابت اینکه نمی‌دانند چرا نمی‌توانند کاری را انجام دهند که دیگران قادر به انجام آن هستند (هوتومو، ۲۰۱۴).

عوامل موثر بر اهمالکاری

جنبه‌های بسیاری مرتبط با اهمال کاری کارمندان ذکر شده است که عبارتند از: خستگی^۱، سرخوردگی^۲، ترک کار، غیبت، شکست^۳، مشکلات روانی و فیزیکی و عدم پیشرفت و ناکارآمدی^۴ سازمان (سادات حسینی و موسوی، ۱۳۹۴). تحقیقات نشان می‌دهد، اهمال کاری به طور مستقیم با اعتماد به نفس پایین، استعداد پایین (فراری^۵، ۱۹۹۴، میلگرام، مارشوسکی و ساده^۶، ۱۹۹۵)، سطح انگیزشی پایین، اضطراب^۷ بالا (سنکال، کوستر و والزند^۸، ۱۹۹۵؛ میلگرام و توبینا^۹، ۱۹۹۹) و سطح آگاهی^{۱۰} پایین (جانسون و بلوم^{۱۱}، ۱۹۹۵) مرتبط است. دلایل اهمال کاری ناشناخته است. اما دابری^{۱۲} (۲۰۰۴) و دوبرین^{۱۳} (۲۰۰۴) در مطالعات خود دلایل بسیاری برای آن، از جمله ترس از موفقیت، ترس از شکست، رفتارهای خودناتوانی (زمانی که افراد آگاهانه و یا ناخودآگاه کارهایی را انجام می‌دهند که باعث شکست و ایجاد مشکل برای‌شان می‌شود)، عواملی که باعث دوری افراد از انجام کارهایی که تمایل به انجام آن را داشت، مانند فقدان انگیزه (پاداش)، ایجاد تنش برای انجام کارها در دقایق آخر (برخی از افراد نتایج بهتری را زمانی که تحت فشار هستند، بدست می‌آورند)، مشکلات شغلی، عدم آگاهی و مهارت‌های موردنیاز برای انجام کار، بی‌حالی^{۱۴} و عدم فعالیت و شرایط فیزیکی نامناسب را ذکر کرده‌اند. همچنین برخی از عوامل مانند کمال‌گرایی^{۱۵}، سطوح پایین تحمل نسبت به مشکلات و تحقیر^{۱۶} را نیز از عوامل به وجود آورنده اهمال کاری برشمرده‌اند (سادات حسینی و موسوی، ۱۳۹۴).

یک مطالعه قوی، در بررسی پدیده اهمال کاری توضیح می‌دهد که یکی از ویژگی‌های مرتبط با اهمال کاری، رفتار تکانشی است. براساس این مطالعه، اهمال کاری، عدم انجام وظایف به صورت غیرعقلانی است، که فرد به طور ارادی قصد انجام عملی را به تأخیر می‌اندازد. چندین دیدگاه سازگار با عصب زیست‌شناسی، ذکر کرده‌اند که نیت بلند مدت افراد برای انجام کارها، مربوط به قشر جلوی مغز است، اما قصد انجام کاری می‌تواند به وسیله تکانه‌های تولید شده توسط سیستم لیمبیک به تأخیر انداخته شود، که بطور خاصی این تکانه‌ها، حساس به محرک‌های بهم پیوسته‌ای است که حاکی از وجود لذت فوری است. نتیجه این امر این است که افراد اهمال کار، قصد انجام کاری را دارند، اما با وجود آگاهی از بدتر شدن وضعیت بر اثر تأخیر، دست از انجام آن می‌کشند، زیرا در یک لحظه خاص این افراد اولویت‌هایشان بطور ناگهانی تغییر می‌کند و تمایل بیشتری برای دنبال کردن وسوسه لذت بخش دارند. این موضوع، نشان می‌دهد که چرا رفتار تکانشی یکی از صفات قوی مرتبط با اهمال کاری است (استیل، ۲۰۱۰).

نظریات مطرح در توصیف و تبیین اهمال کاری

نظریه ارزیابی اضطراب

نظریه ارزیابی اضطراب^{۱۷}، پیشنهاد می‌کند که اهمال کاری تابعی از ارزیابی شناختی^{۱۸} کار توسط فرد اهمال کار است. با توجه به این نظریه، زمانی که افراد با یک کار چالش‌برانگیز مانند نوشتن، بردن جایزه یا تحقیقات، روبرو می‌شوند، ارزیابی اولیه فرد از این که آیا او توانایی مقابله با این کار را دارد یا خیر، بسیار مهم است. اگر فرد درک کند که او نمی‌تواند در انجام کار پیش‌رو موفق شود، احساس اضطراب و پاسخ

¹ fatigue

² frustration

³ failure

⁴ inefficiency

⁵ Ferrari

⁶ Milgram & Marshesky & Sadeh

⁷ anxiety

⁸ Senecal & Koestner & Vallerand

⁹ Toubiana

¹⁰ consciousness

¹¹ Johnson & Bloom

¹² Dabryn

¹³ Dubrin

¹⁴ lethargy

¹⁵ perfectionism

¹⁶ inferiorities

¹⁷ Appraisal-anxiety

¹⁸ cognitive evaluation

رفتاری فرار یا اجتناب (که همان اهمال کاری می باشد) در او بروز می کند. نظریه ارزیابی اضطراب، نقش خودکارآمدی را در اهمال کاری مهم می شمارد. با توجه به این نظریه، کارکنان زمانی که درک کنند که فاقد مهارت لازم برای انجام وظایف خود هستند، در به تأخیر انداختن زیاده روی می کنند. به عنوان مثال، یک کارمند ممکن است استعداد و میل انجام کاری را داشته باشد، اما باور به توانایی انجام موفقیت آمیز آن کار را در خود احساس نکند، بنابراین او انجام کار خود را به تعویق می اندازد. ادعای نظریه ارزیابی اضطراب همسو با یافته های استیل (۲۰۰۷) مبنی بر پایین بودن خودکارآمدی و عزت نفس در افراد اهمال کار است. این نظریه قادر به نشان دادن این نکته است که اهمال کاری کارکنان زمانی بیشتر می شود که آنها به این باور برسند که فاقد مهارت های لازم برای انجام وظایف مورد نیاز خود هستند (عدو^۱، ۲۰۱۴).

نظریه روانکاوی

یکی از اولین تلاش ها برای توضیح پدیده اهمال کاری توسط نظریه پردازان روان تحلیل گری^۲ صورت گرفته است. در رویکرد روان تحلیل - گری، اهمال کاری به عنوان فرآیند بازگشت^۳ به دوران روانی - جنسی^۴ کودکی شناخته شده است (پهلوانی و همکاران، ۱۳۹۴). فروید^۵ (۱۹۵۳) اولین کسی بود که که رفتارهای اجتنابی را با نقشی از اضطراب تبیین کرد. او اظهار داشت که وظایف و کارها در درجه اول به این دلیل به تعویق انداخته می شوند که آنها تهدیدی به «خود» احساس می شوند. از طریق به تأخیر انداختن، افراد نفس خود را از خطر شکست احتمالی محافظت می کنند. به طور مشابه، بایردر^۶ (۱۹۹۳) پیشنهاد کرد که اهمال کاری، دفاع در مقابل تکانه ها و جدایی است. این موضوع نتیجه ای از فرآیند رشد و بلوغ روان شناختی یا جسمی است. از این رو، فرد اهمال کار می تواند به عنوان کودکی غیرفعال در نظر گرفته شود که هیچ گونه تمایلی به ابراز فعالانه خودش ندارد. با این وجود، یکی از مشکلات آشکار نظریه روانکاوی مشکل آزمودن تجربی آن است (عدو، ۲۰۱۴).

نظریه های رفتارگرایی و یادگیری

به اعتقاد کوئینی^۷ (۱۹۸۶)، رفتارگرایان^۸ اغلب اهمال کاری را به عنوان عادت^۹ یاد گرفته شده که با منافع انسان برای دریافت پاداش^{۱۰} کوتاه مدت ایجاد می شود، تعریف می کنند (یگانه، ۱۳۹۲). رفتار گرایان اهمال کاری را براساس اصول مرتبط با پاداش و تنبیه^{۱۱} بررسی کرده اند، به طوری که اگر هیچ نتیجه فوری برای فعالیت ها و وظایف افراد اهمال کار وجود نداشته باشد، آنها انجام آن وظایف را به تأخیر می نهند. همچنین با توجه به این رویکرد، به تأخیر انداختن انجام وظایف بیشتر از انجام آنها برای فرد تقویت کننده است، بنابراین این دلیلی برای به تعویق انداختن وظایف می باشد (پهلوانی و همکاران، ۱۳۹۴).

نظریه یادگیری^{۱۲} برای درک مفهوم اهمال کاری، از قانون تطبیق^{۱۳}، برنامه تقویت^{۱۴} و برنامه حساسیت به تأخیر^{۱۵} استفاده کرده است. قانون تطبیق، به توصیف رابطه بین نرخ پاسخ و نرخ تقویت پرداخته و در آن ارتباط بین رفتار و پیامدهای آن مدنظر می باشد. برنامه تقویت نیز شامل تأثیر زمان، نسبت و فاصله پاداش و تنبیه روی پاسخ است، که نشان می دهد که آیا فاصله های زمانی ثابت^{۱۶} یا متغیر^{۱۷}، خواهد توانست افزایش، کاهش یا حفظ رفتار را نشان دهد. برنامه حساسیت به تأخیر، شامل توانایی افراد برای به تعویق انداختن یا تسلیم نشدن در برابر لذت فوری^{۱۸}، برای انجام کامل یک عمل معین است؛ به عبارت دیگر، ظرفیت به تعویق انداختن پاداش. برنامه تقویت و حساسیت به تأخیر، برای درک ماهیت اهمال کاری، به عنوان این امر که زمان دریافت پاداش و حساسیت فرد به ارضاء فوری لذت، مسئول تأخیر در انجام وظایف و تکالیف است، بسیار ضروری می باشد (روزنتال و کارلبرینگ^{۱۹}، ۲۰۱۴).

¹ Adu

² psychoanalytic

³ going back

⁴ mental-sex

⁵ Freud, S.

⁶ Birder

⁷ Mc Quini

⁸ Behaviorists

⁹ habit

¹⁰ reward

¹¹ punishment

¹² Learning theory

¹³ matching law

¹⁴ schedules of reinforcement

¹⁵ sensitivity to delay

¹⁶ Fixed time intervals

¹⁷ variable

¹⁸ immediate gratification

¹⁹ Rozental & Carlbring

نظریه‌های شناختی

نظریه‌های شناختی^۱ (پیکیل و فلت^۲، ۲۰۱۲؛ شاروو^۳ و همکاران، ۲۰۰۷)، توضیح می‌دهند که پدیده اهمال‌کاری در اعتقادات افراد، تفکرات شناختی و غیرمنطقی^۴ ریشه دارد. این رویکرد به دنبال درک دلایل اهمال‌کاری از طریق به رسمیت شناختن مشکلات اساسی در باورها و فرآیندهای شناختی است (پهلوانی و همکاران، ۱۳۹۴). هدف از مداخلات شناختی، اغلب کاهش تأثیر باورهای غیرمنطقی در پدیدآیی اهمال‌کاری است. کمال‌گرایی، ترس از شکست و شک به خود، همه نمونه‌هایی از باورهای شناختی غیرمنطقی در افراد اهمال‌کار است، که ممکن است در توانایی به انجام رساندن وظایف و تکالیف مداخله نماید. اگرچه به اعتقاد استیل (۲۰۰۷)، وجود ارتباط بین باورهای غیرمنطقی و اهمال‌کاری ضعیف و نامنظم است، اما تجربیات بالینی (فلت و همکاران، ۲۰۱۲)، نشان می‌دهد که توجه به مفروضات، باورهای هسته‌ای و افکار خودآیند منفی، ممکن است از اهمال‌کاری افراد جلوگیری بعمل آورد. باورهای غیرمنطقی مرتبط با رفتارهای خودناتوانی و اجتناب است که می‌توان از طریق بازسازی شناختی، به آگاه شدن افراد از این شناخت‌های ناکارآمد، که با اجرای درست وظایف مداخله می‌کنند، کمک کرد. بازسازی شناختی همچنین می‌تواند، کارآیی افراد را در انجام رفتارهای سازگارانه تسهیل کند. این امر به ویژه در بالابردن خودکارآمدی و عزت نفس افراد اهمال‌کار بسیار موثر است. همچنین از آن‌جا که اهمال‌کاری می‌تواند به وسیله خوش‌بینی اغراق‌آمیز ایجاد شود (مانند: اعتقاد به مدیریت زمان، کنترل خود، شروع وظایف و تکالیف زودتر از حد معمول)؛ می‌توان از طریق بازسازی شناختی به فرد کمک کرد که با آگاهی از این‌گونه باورهای غیرمنطقی، به درک درستی از تمایز بین موقعیت فعلی و اهداف و ارزش‌های مطلوب که به نوبه خود بر انگیزه و تحریک تغییر رفتار فرد موثر است، ناآید (روزنتال و کارلبرینگ، ۲۰۱۴).

¹ Cognitive Theory

² Pychyl & Flett

³ Schraw

⁴ irrational

نتیجه گیری

در این مطالعه ابتدا به بررسی مفهوم اهمال کاری و عوامل موثر بر آن پرداخته ایم، سپس به تبیین این مفهوم از دیدگاه نظریات مختلف روان شناختی پرداختیم. توجه به اهمال کاری و شناسایی عوامل موثر بر آن به سازمان ها اجازه می دهد تا شرایطی را که موجب می شود تعلل ورزی، تأخیر و کاهش عملکرد را در کارکنان به وجود می آورد، اصلاح کنند و در نتیجه اهمال کاری در سازمان کاهش یابد. از طرفی توجه به این مسئله می تواند ابزار مناسبی در کمک به سازمان ها در راستای هدایت کارکنان باشد. بنابراین پیشنهاد می گردد در پژوهش های آتی توجه بیشتری به اهمال کاری کارکنان و نقش عوامل مختلف در پدید آیی این مفهوم در سازمان ها شود و راهکارهای مناسبی جهت کاهش این پدیده ارائه گردد.

منابع و مراجع

- [۱] بدری گرگاری، رحیم؛ صبوری، حسین؛ نورزاد، فاطمه. (۱۳۹۰). اهمال کاری تحصیلی: بررسی ارتباط سبک های اسنادی علی و تعویق رفتاری. *مجله علوم رفتاری روانپزشکی*، دوره ۵، شماره ۲، ص ۸۲-۷۶.
- [۲] پهلوانی، مجتبی؛ ندیم نزهت، فریبا؛ ندیم نزهت، نادیا. (۱۳۹۴). بررسی ارتباط عزت نفس با اهمال کاری و خودکارآمدی در بین کارمندان سازمان فنی و حرفه ای زاهدان. *مجله بنیادی و علوم زندگی کاربردی هند*، شماره ۵، ص ۴۸۹۱-۴۸۸۲.
- [۳] تمدنی، مجتبی؛ حاتمی، محمد؛ هاشمی رزینی، هادی. (۱۳۹۰). خودکارآمدی عمومی، اهمال کاری تحصیلی و پیشرفت تحصیلی دانشجویان. *فصلنامه روانشناسی تربیتی*، سال ۶، شماره ۱۷، ص ۸۵-۶۵.
- [۴] خسروی، علی اکبر. (۱۳۸۸). بررسی رابطه رضایت شغلی کارکنان و اهمال کاری آنان در بخش آموزش سازمان توسعه تجارت ایران. *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی*، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، سال ۳، شماره ۲، ص ۱۴۱-۱۲۵.
- [۵] سادات حسینی، سبیکه؛ موسوی، سیدجعفر؛ (۱۳۹۴). بررسی رابطه اهمال کاری، استرس شغلی و شخصیت کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان خراسان رضوی. *مجله بنیادی و علوم زندگی کاربردی هند*، شماره ۵، ص ۱۹۲-۱۸۳.
- [۶] شیخی، محسن؛ فتح ابادی، جلیل؛ حیدری، محمود. (۱۳۹۲). ارتباط اضطراب، خودکارآمدی و کمال گرایی با اهمال کاری در تدوین پایان نامه. *مجله روانشناسی تحولی*، سال ۹، شماره ۳، ص ۲۹۵-۲۸۳.
- [۷] یگانه، اسد. (۱۳۹۲). بررسی استراتژی های موثر برای جلوگیری از اهمال کاری تحصیلی دانش آموزان مقطع متوسطه. *مجله آنالین علوم طبیعی و اجتماعی اروپا*، دوره ۲، شماره ۳، ص ۶۷۱-۶۶۶.
- [8] Adu, R.A. (2014). Predictors of Indulgence in Procrastinating Behaviour: Demographic Variables and Self-Esteem. *The International Journal of Indian Psychology*, 2(1), 41-56. <http://www.ijip.in>
- [9] Drysdale, M.T.B., & Mcbeath, M. (2014). Exploring hope, self-efficacy, procrastination, and study skills between cooperative and non-cooperative education students. *Asia-Pacific Journal of Cooperative Education*, 15(1), 69-79.
- [10] Ferrari, J.R. (1994). Dysfunctional procrastination and its relationship with self-esteem, interpersonal dependency, and self-defeating behaviors. *Personality and Individual Differences*, 17, 673-679.
- [11] Hutomo, A. (2014). Academic procrastination analisis of student involvement in organizations student affairs (Cases: Organizations Student Affairs Widyatama University). *widyatama international seminar (WIS)*, 61-65. <http://repository.widyatama.ac.id>
- [12] Johnson, J.L., & Bloom, A.M. (1995). An analysis of the contribution of the five factors of personality to variance in academic procrastination. *Personality and Individual Differences*, 18, 127-133.
- [13] Khan, M.J., & Arif, H., & Sumbul Noor, S., & Muneer, S. (2014). Academic Procrastination among Male and Female University and College Students. *FWU Journal of Social Sciences*, 89(2), 65-70.
- [14] Milgram, N., & Marshevsky, S., & Sadeh, C. (1995). Correlates of academic procrastination: Discomfort, task aversiveness, and task capability. *Journal of Psychology*, 129(2), 145-155.
- [15] Milgram, N., & Toubiana, Y. (1999). Academic anxiety, academic procrastination, and parental involvement in students and their parents. *British Journal of Educational Psychology*, 69, 345-361.
- [16] Razzaq, M.A., & Ullah, N. (2014). Impact of job involvement, commitment, job satisfaction on turnover: an emprical investigation on banking sector. *International Journal of Current Research*, 6(1), 4819-4824.
- [17] Rozental, A., & Carlbring, P. (2014). Understanding and Treating Procrastination: A Review of a Common Self-Regulatory Failure. *Psychology*, 5, 1488-1502. <http://dx.doi.org/10.4236/psych.2014.513160>
- [18] Senecal, C., & Koestner, R., & Vallerand, R.J. (1995). Selfregulation and academic procrastination. *Journal of Social Psychology*, 135(1), 607- 619.

- [19] Steel, P. (2010). Arousal, avoidant and decisional procrastinators: Do they exist? *Personality and Individual Differences*, 48, 926-934.
<http://dx.doi.org/10.1016/j.paid.2010.02.025>
- [20] Stephen, A.T., & Wilcox, K., & Laran, J., & Pal Zubcsek, P. (2015). How Being Busy Overcomes Procrastination and Enhances Productivity. *Electronic Journal*, 1, 1-42.
DOI: 10.2139/ssrn.2384058
- [21] Taura, A.A., & Abdullah, M., & Roslan, S., & Omar, Z. (2014). An examination of pre-service teachers' goal orientations, self-regulation and active procrastination. *Life Science Journal*, 11(10), 71-81.
- [22] Wilson, B.A., & Nguyen, T.D. (2012). Belonging to Tomorrow: An Overview of Procrastination. *International Journal of Psychological Studies*, 4(1), 211-217.