

تدوین مدل معادلات ساختاری اهمال کاری بر اساس سرمایه روان شناختی (امید، خوش بینی،

تاب آوری و خودکارآمدی) با اثر تعدیل کنندگی تفکر انتقادی

لیلا نیک راد^۱، احمد باصری^{۲*}، حسین بیگدلی^۳

۱. دانشجوی دکتری، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران

۲. استادیار، دانشکده فرهنگی و اجتماعی، دانشگاه جامع امام حسین(ع)، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)

۳. استادیار، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شرق، ایران.

فصلنامه راهبردهای نو در روان شناسی و علوم تربیتی، دوره سوم، شماره یازدهم، پاییز ۱۴۰۰، صفحات ۲۴-۴۴

چکیده

هدف پژوهش حاضر، تدوین مدل اهمال کاری کارکنان بر اساس میزان سرمایه های روان شناختی (تاب آوری، خودکارآمدی، امید و خوش بینی) با اثر تعدیل کنندگی تفکر انتقادی در کارکنان بود. روش پژوهش، توصیفی و از نوع طرح های همبستگی و روش مدل یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان بانک پارسیان در سال ۹۸-۹۹ با حجم ۲۶۰۰ نفر بود و ۳۰۰ نفر نمونه با روش نمونه گیری طبقه ای انتخاب شدند. ابزارهای سنجش، پرسشنامه اهمال کاری سازمانی SOP، مقیاس سرمایه روان شناختی لوتانز و اولیو (۲۰۰۷) و پرسشنامه تفکر انتقادی ریکتس بودند. تجزیه و تحلیل داده ها با استفاده از نرم افزار SPSS-25 و نرم افزار لیزرل انجام شد. طبق نتایج به دست آمده بار عاملی مسیر مستقیم تأثیر متغیر سرمایه روان شناختی بر متغیر اهمال کاری معنی دار نبود، اما با میانجیگری متغیر تفکر انتقادی این مسیر معنی دار شد. سپس به جهت اصلاح مدل، مسیرهایی که بار عاملی آنها معنی دار نبود، حذف گردید. در نهایت مدل اصلاح شده دارای برازش مطلوب و مناسبی بود. در مدل نهایی همه بارهای عاملی معنی دار بودند که نشان از رابطه قوی بین متغیرهای مشاهده شده و متغیرهای مکنون داشت.

واژه های کلیدی: اهمال کاری، تفکر انتقادی، سرمایه روان شناختی.

مقدمه

به دلیل تنوع گسترده محیط و تغییرات مداوم، در حال حاضر 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. امروزه پیشرفت جوامع درگرو استفاده بهینه از منابع انسانی کارآمد و متخصص است (افشاری، ۱۳۹۷). از آنجاکه مهم‌ترین سرمایه یک سازمان نیروی انسانی آن است، بنابراین توجه به آن‌ها و کیفیت کاری آنان احتمال تحقق اهداف سازمان را افزایش می‌دهد. سازمان‌ها اگر دارای بهترین فناوری بوده و از بهترین امکانات بهره‌مند باشند ولی فاقد منابع انسانی متخصص و کارآمد باشند، قادر نخواهند بود بر محیط اثر گذاشته و در عرصه رقابت موفق عمل کنند. هرچه این سرمایه از کیفیت مطلوب‌تری برخوردار گردد، احتمال موفقیت، بقاء و ارتقاء سازمان بیشتر خواهد بود. به همین دلیل شناخت خصوصیات و ویژگی‌های منابع انسانی و عوامل مؤثر بر کارایی آنان، یکی از دل‌مشغولی‌های مدیران سازمان‌ها است. اکنون بسیاری از متخصصان براین باورند که توجه لازم و کافی به منابع انسانی، از کارآمدترین شیوه‌های کاهش مشکلات سازمانی و توسعه اقتصادی، اجتماعی و فرهنگی است، زیرا منابع انسانی و نیروی کارآمد، بنیادی‌ترین عامل تولید و سازندگی و تکامل است (حسنی آذر و رحمانی، ۱۳۹۶). این رویکرد در سال‌های اخیر موجب تحولات جدید در مدیریت، سبک‌های رهبری، مدیریت منابع و گسترش مدیریت مشارکتی، و توجه به رفتار و ویژگی‌های روانی کارکنان شده است. ازجمله تلاش‌های مدیریت برای توسعه منابع انسانی، بررسی اهمالکاری^۱ کارکنان به‌منظور جلوگیری از کاهش سطح عملکرد و بهره‌وری سازمانی و افزایش سطح رضایت‌مندی شغلی است (میرزایی و گل پرور، ۱۳۹۸). ازجمله مقوله‌های بسیار مهمی که در میزان کارایی و اثربخشی افراد اثر دارد، ولی متأسفانه در سازمان‌ها و مؤسسات به‌ویژه سازمان‌ها و مؤسسات ایرانی توجه کافی بدان مبذول نشده است، مقوله اهمالکاری در کارکنان می‌باشد. اهمالکاری سارق زمان است و درواقع به معنی تعویق انداختن انجام کار و ارجاع عمل به آینده است. به دلیل شیوع اهمالکاری در میان کارمندان ادارات، لزوم توجه مسئولین، مدیران، برنامه ریزان و متخصصان به آن را ضروری می‌نماید، زیرا اهمالکاری موجب بی‌اعتنایی نسبت به اهداف، منابع و آینده سازمان می‌شود و بروز این پدیده‌ها، در یک سازمان، اثر مستقیم و منفی بر عملکرد و بهره‌وری سازمان برجای خواهد گذاشت. این اهمیت از یک‌سو به دلیل نقشی است که این مفهوم در پیشرفت و بهبود سازمان و نیز بهداشت و سلامت نیروی کار دارد و از دگر سو، به علت آن است که اهمالکاری علاوه بر تعاریف و مفهوم‌پردازی‌های متعدد و گاه پیچیده، محل تلاقی و نیز سازه مشترک بسیاری از حوزه‌های علمی مانند آموزش و پرورش، روان‌شناسی و مدیریت، جامعه‌شناسی، اقتصاد و حتی سیاست بوده است (لیبورن^۲، ۲۰۱۹). 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 تأثیرگذاری منفی بر بهره‌وری سازمان، در سطح فردی بر شیوه رفتار کارکنان در محیط کار نیز مؤثر است. به‌طوری‌که کارکنان دیر سرکار حاضر می‌شوند، آمادگی کار ندارند، رفتارهای ناسازگارانه با همکاران دارند، زمانی زیادی را صرف انجام پروژه می‌کنند و اغلب شکست می‌خورند (افشاری، ۱۳۹۷). اهمالکاری یا تعلل ورزی

1. Procrastination
2. Laybourn

پدیده‌ای پیچیده است و تشخیص و تمایز آن از سایر مفاهیم مشابه را تا حدودی دشوار می‌کند و اغلب به اشتباه با مفاهیمی از قبیل عدم توانایی مدیریت زمان یا تنبلی، یکسان تلقی می‌شود. پیچیدگی این پدیده، شامل عوامل شخصی و موقعیتی و همچنین تعامل بین این دو است و ممکن است دلیل ایجاد رویکردهای مختلف و تعاریف اهمالکاری در گذشته باشد (لیورن، ۲۰۱۹). همان‌طور که گفته شد اهمالکاری می‌تواند استرس‌زا و ناامیدکننده باشد که در نتیجه آن اضطراب، مشکلات خلقی، شکایت جسمی و کاهش بهزیستی به وجود می‌آید (روزنتال^۱، ۲۰۱۹). سازمان‌هایی که افراد آن مبتلا به اهمالکاری باشند، خستگی، ناامیدی، ترک کار، غیبت از کار و عدم موفقیت و مشکلات جسمی و روانی از ویژگی کارکنان، افت عملکرد و کارایی از ویژگی‌های سازمانی آنان خواهد بود. اهمالکاری در سازمان به تاخیر انداختن هدفمند شروع یا تکمیل تکالیف شغلی برمی‌گردد. از دیدگاه سازمانی، اهمالکاری، دشمن سازمان و مانع رشد بهره‌وری و خلاقیت است. در ادبیات سازمانی، افزایش عملکرد مستلزم کارایی و اثربخشی منابع (از جمله انسان) است. چنانچه منابع انسانی در انجام وظایف محول، اهمالکاری و تعلل داشته باشند، کیفیت کار کاهش می‌یابد و بدین ترتیب، سایر منابع نیز اتلاف خواهند شد. اهمالکاری در مشاغلی که افراد در آن‌ها زمان زیادی را با مشتریان خود صرف می‌کنند، مثل کارکنان بانک‌ها، بیشتر تأثیرات منفی خود را نشان می‌دهد. همچنین مطالعات نشان داده است که اهمالکاری، استرس و افسردگی را افزایش داده‌اند (سنکا^۲، ۲۰۲۰). یافته‌های میا^۳ و لوتانز^۴ (۲۰۲۰)، لوتانز^۴ و همکاران (۲۰۱۵) نشان می‌دهد که ارتقای سرمایه روانشناختی، می‌تواند به کاهش مشکلات شغلی و بی‌علاقگی به کار و کاهش تعلل و به تعویق انداختن وظایف بیانجامد. در سال‌های اخیر، دیدگاه رفتار سازمانی پیشنهادی توسط رایت (۲۰۰۳) توجه زیادی را جلب کرده است. رفتار سازمانی از تئوری روانشناسی مثبت نشایت می‌گیرد (سلیگمن و چیکنت میهالی^۵، ۲۰۰۰). کارشناسان مفهوم سرمایه روانشناختی را مطرح کردند و عنوان کردند که مفاهیم و معیارهای روانشناسی مثبت و کارکرد آن‌ها برای مسائل محیط کار، نمی‌تواند نادیده گرفته شود (لوتانز و یوسف، ۲۰۰۷). سرمایه روانشناختی همچون سرمایه انسانی و اجتماعی از سرمایه‌های ناملموس سازمانی می‌باشد و می‌تواند نتایج و عواید درخور توجهی را در پی داشته باشد تا آنجایی که سرمایه روانشناختی می‌تواند به عنوان حلقه پیوند بین سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی محسوب شود (کاراتیپی و طالب زاده^۶، ۲۰۱۶؛ والومباوا و همکاران، ۲۰۱۱). سرمایه روانشناختی شامل چهار بُعد است: خودکارآمدی، امید، خوش‌بینی و تاب‌آوری. این چهار بُعد نشان‌دهنده ماهیت شناختی و وضعیت روانشناختی توسعه مثبت‌اند (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). سازه امید، توانایی شخص برای هدف‌گذاری، تجسم مسیرهای لازم برای رسیدن به هدف‌ها و داشتن انگیزه لازم در جهت رسیدن به آن هدف‌ها است. امید مسیرهای هدفمند را فراهم می‌کند و بهزیستی کارکنان را ترغیب می‌کند (لوتانز، یوسف، ۲۰۱۰). خوش‌بینی، به اسنادهای علی مثبت اشاره می‌کند و روشی است که در آن افراد وقایع مثبت و منفی را تبیین می‌کنند و انتظار نتیجه مثبت دارند. خوش‌بینی مستلزم احساس کنترل بر رویدادهای احتمالی آینده است. تاب‌آوری، ظرفیت فرد برای پاسخ

1. Rozental
2. Sanecka
3. Miao
4. Luthans
5. Seligman, Csikszentmihalyi
6. Karatepe, Talebzadeh

دادن و حتی شکوفا شدن در شرایط فشارزای مثبت یا منفی است. تاب‌آوری به معنای مقابله با سرسختی، سختی و ریسک صریح است (لوتانز، یوسف، ۲۰۱۰)؛ و خودکارآمدی به اطمینانی که افراد به توانایی‌های خود برای انجام یک تکلیف خاص دارند، اشاره می‌کند (لوتانز و همکاران، ۲۰۰۷). همچنین خودکارآمدی پیش‌بینی کننده وقوع، شدت و تداوم رفتارهای فردی به‌ویژه در مواقع چالش‌برانگیز است (لوتانز، یوسف، ۲۰۱۰). درحالی‌که پژوهش‌های پیشین هرکدام از چهار مؤلفه تشکیل‌دهنده سازه سرمایه روان‌شناختی را به‌طور جدا از هم موردبررسی قرار داده‌اند، اما مطالعات مربوط به رویکرد مثبت‌گرا این مؤلفه‌ها را در ارتباط با یکدیگر دیده و مشترکات این سازه‌ها را در نظر می‌گیرند (نورمن، نیمنیچت و پیژن^۱، ۲۰۱۰). مزایای سرمایه روان‌شناختی کارکنان در محل کار به‌خوبی مشخص است و شواهدی وجود دارد مبنی بر اینکه کفایت شغلی با نگرش مثبت کارمندان مرتبط است (میاو، ۲۰۲۰). عدم درک صحیح از سرمایه روان‌شناختی کارکنان منجر به عدم شناخت نیازها و خواسته‌های کارکنان و در نتیجه مشکل انتصاب افراد به شغل‌های متناسب با ویژگی‌ها و توانایی‌های آن‌ها و کاهش عملکرد شغلی افراد می‌شود (لیو، ۲۰۱۳؛ سوادکوهی و معتمدی، ۱۳۹۶). از طرف دیگر سرمایه روانشناسی به‌عنوان بستر مناسبی برای بهره‌وری سرمایه انسانی و راهی برای نیل به موفقیت قلمداد می‌شود که هماهنگی و همکاری برای بهره‌وری مضاعف کارکنان را تسهیل می‌کند. کارمندان با سرمایه روان‌شناختی بالا در اهداف و استراتژی تجاری یک سازمان مثبت عمل می‌کنند (ویولت^۲، ۲۰۱۹). اخیراً محققان دریافته‌اند که سرمایه روان‌شناختی کارکنان، از پتانسیل بالایی در تقویت خلاقیت کارکنان برخوردار است و به وضعیت روان‌شناختی مثبت در توسعه فرد از نظر استفاده از منابع انگیزشی و شناختی خود برای دستیابی به سطح بالایی از عملکرد اشاره دارد (ونجینگ^۳، ۲۰۱۸). با توجه به تحقیقات انجام‌شده افزایش امید و خوش‌بینی انگیزه و عملکرد را بهبود می‌بخشد و در نتیجه از میزان ناکارآمدی و بیزاری از تکلیف که از مؤلفه‌های اهمال‌کاری می‌باشند، کاسته می‌شود [آدامز (۲۰۰۲)، کامکاجیز و همکاران^۴ (۲۰۱۴)، لیورن (۲۰۱۹)، لوتانز و همکاران (۲۰۱۵)]. همچنین تأثیر افزایش خودکارآمدی در کاهش اهمال‌کاری نیز در تحقیقات مختلفی ثابت شده است [ژانگ، ۲۰۱۹)، فاتحی (۱۳۹۱)، (استیل^۵، ۲۰۰۷)]. رابطه منفی میزان تاب‌آوری افراد با اهمال‌کاری نیز در پژوهش‌هایی نشان داده شده است [اعتباریان (۱۳۹۴)، اوکسز و گیون^۶ (۲۰۱۴)]. به همین ترتیب یافته‌های دیگری نشان می‌دهد که ارتقای سرمایه روان‌شناختی می‌تواند به کاهش مشکلات شغلی و افزایش کفایت شغلی و کاهش بی‌علاقگی به کار و کاهش تعلل و به تعویق انداختن وظایف بینجامد [صدوقی و زرجینی (۱۳۹۶)، میاو (۲۰۲۰)، لوتانز و همکاران، (۲۰۱۵)].

از طرفی گسترش اطلاعات و پیچیدگی مشاغل، نیازمند افرادی با قوه درک و قضاوت بالا می‌باشد. روش‌های شغلی و سازمانی امروزه به نحوی است که به‌جای انباشتن اطلاعات علمی در ذهن، کارکنان می‌بایست بیاموزند چگونه بیندیشند، تصمیم بگیرند و درباره امور قضاوت کنند. به نظر می‌رسد، آنچه امروزه سازمان‌ها و تا حدی فراتر زندگی انسان‌ها را تهدید می‌نماید، فقدان دانش

1. Norman, Steven, Avey, James, Nimmicht, James, & Pigeon, Nancy
2. Violet Alola
3. Wenjing
4. Kumcagiz
5. Steel
6. Öksüz, & Güven

نیست، بلکه ضعف و کاستی در عقلانیت و به‌کارگیری آن در شئون مختلف زندگی از جمله سازمان‌ها می‌باشد. یکی از ویژگی‌های اساسی انسان آگاهی از رفتار خود و برخورداری از نیروی تفکر است؛ به عبارت دیگر، انسان می‌تواند از رفتار خود آگاه باشد و در برخورد با مسائل و امور متفاوت از نیروی تفکر خود استفاده کند. بر این اساس مفهوم تفکر انتقادی به‌طور گسترده در حوزه‌های سازمانی مورد استفاده قرار گرفته است. مهارت‌های تفکر انتقادی عمدتاً دارای دامنه خاص هستند به این معنا که توانایی فرد در انجام آن‌ها به شدت یادانش و نگرش او یا حوزه کاربردی خاص مرتبط است (هانسون^۱، ۲۰۱۹). تفکر انتقادی استفاده از مهارت‌ها یا راهبردهای شناختی است که احتمال بروز رفتارهای مطلوب را افزایش می‌دهد. یکی از این رفتارهای مطلوب کاهش اهمالکاری در محیط کار می‌باشد.

سازمان‌هایی که رشد تفکر کارکنان به‌ویژه تفکر انتقادی را در اهداف خود قرار می‌دهند کارکنانی را تربیت خواهند کرد که از مهارت‌ها و راهبردهای شناختیشان به شیوه مؤثر استفاده کرده و در نتیجه از عملکرد شغلی بهتری برخوردار خواهند بود. از طرفی تفکر انتقادی و ابعاد آن بامولفه‌های سرمایه روان‌شناختی مانند شادکامی و باورهای خودکارآمدی، رابطه معنی‌داری را در پژوهش‌های انجام‌شده توسط فوکس^۲ (۲۰۰۵)، آرتینو و استفنس^۳ (۲۰۰۶)، نشان داده است که به همین جهت به نظر می‌آید تفکر انتقادی نیز دارای تأثیرات واسطه‌ای بر اهمالکاری می‌باشد. همچنین تفکر انتقادی و ابعاد آن با شادکامی و عزت‌نفس، خلاقیت، باورهای خودکارآمدی، رابطه معنی‌داری را در پژوهش‌های انجام‌شده نشان داده‌اند [فوکس (۲۰۰۵)، امیرپور (۱۳۹۱)، عبدالحی عدل انصاری (۱۳۹۴)، آرتینو و استفنس (۲۰۰۶)].

لوییز و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیق خود توضیح می‌دهند که چگونه سرمایه روانی در محیط کار بر رضایت شغلی و کیفیت زندگی در فیزیوتراپیست‌های برزیل تأثیر می‌گذارد. نتایج نشان داد که رضایت شغلی با خودکارآمدی، امید، خوش‌بینی و تاب‌آوری همراه بود و رابطه مستقیمی بین رضایت و سرمایه روان‌شناختی در محیط کار وجود دارد. همچنین مولیان^۴ (۲۰۲۰) رابطه اهمالکاری پرستاران با سطح استرس آن‌ها را سنجید و به این نتیجه رسید که بین اهمالکاری پرستاران با سطح استرس پرستاران رابطه مثبتی وجود دارد. نتایج تحقیق اس‌شات^۵ (۲۰۲۰) فرضیه‌هایی را ارائه می‌دهد که ذهن‌آگاهی با توانایی بهتر در حفظ توجه و تمایل کمتر به اهمالکاری همراه است. نتایج همچنین از این فرضیه پشتیبانی می‌کند که توانایی بهتر در حفظ توجه با تعلل ورزی کمتری همراه است. همچنین مطالعات دیگر نشان داد که اهمالکاری، استرس و افسردگی را افزایش داده‌اند (سنگا، ۲۰۲۰). سلیمان و روتبول در سال ۱۹۸۴ برای شناسایی علل خاص تعلل ورزی، تجزیه و تحلیل عاملی را در گزارش خود انجام دادند. آن‌ها دریافتند که بی‌زاری در کار، به معنای دوست‌نداشتن کار در دست انجام یا ناخوشایند بودن آن، عامل مهمی است که منجر به تعلل می‌شود (لیبورن، ۲۰۱۹). لیبورن (۲۰۱۹) در پژوهشی کیفی به بررسی اهمالکاری معلمان و احساسات و استرس ناشی از آن پرداخت و نتیجه گرفت که تعلل

1. Hanson

2. Fox

3. Artino, A. R., & Stephens

4. Mulian Rizki

5. S. Schutte

و اهمال کاری باعث ایجاد طیف وسیعی از احساسات منفی برای معلمان، به ویژه خشم و همچنین احساس گناه و ناامیدی و استرس می شود، همچنین ژانگ^۱ (۲۰۱۹)، در تحقیقات خود به این نتیجه رسید که تفاوت های فردی در اهمال کاری با ناهنجاری های ساختاری و تغییر متابولیسم خود به خود در قشر پاراهیبوکامپ و قشر جلوی مغز ارتباط دارد. لینگ چن^۲ (۲۰۲۰)، به بررسی رابطه سرمایه روان شناختی مدیران و سرمایه روان شناختی، تعامل شغلی و عملکرد شغلی کارمندان پرداخت. نتایج مدل سازی خطی سلسله مراتبی نشان داد که سرمایه روان شناختی رهبران و سرمایه روان شناختی کارکنان رابطه مستقیمی با عملکرد شغلی آن ها دارد. میاو (۲۰۲۰) کفایت شغلی کارکنان و رضایت شغلی آن ها را با نقش تعدیل کنندگی سرمایه روان شناختی مطالعه کرد و با تحلیل مسیر داده ها دریافت که سرمایه روان شناختی بر رضایت شغلی و کفایت شغلی اثر مستقیم دارد. ونجینگ^۳ (۲۰۱۸)، رابطه سرمایه های روان شناختی بر خلاقیت کارکنان و نقش تعدیل کنندگی ویژگی های شغلی را بررسی کرد و نشان داد سرمایه های روان شناختی با خلاقیت کارکنان رابطه مثبت و مستقیم دارد. همچنین چوی^۴ (۲۰۱۹)، تأثیر سرمایه روان شناختی بر عملکرد شغلی را بررسی نمود و دریافت که این متغیر از طریق یادگیری غیررسمی تأثیر غیرمستقیم بر عملکرد شغلی دارد. یولی لی^۵ (۲۰۱۹) روابط بین سرمایه روان شناختی، گرایش خلاقانه و فرسودگی شغلی در پرستاران چینی را بررسی کرد و دریافت که رابطه مستقیم بین این متغیرها وجود دارد. کیم^۶ و دیگران (۲۰۱۷)، رابطه بین سرمایه روان شناختی و کیفیت زندگی کاری، تمایل به تغییر شغل و عملکرد بازیابی خدمات را بررسی کردند و نشان دادند بین این متغیرها و سرمایه شناختی رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد. کامکاجیز و همکاران (۲۰۱۴) به این نتیجه رسیدند که اهمال کاری، فرسودگی شغلی و ناامیدی دارای رابطه منفی معناداری با رضایت شغلی هستند. متآنالیزها همچنین همبستگی منفی معنی دار متوسط بین خودکارآمدی و تعلل ورزی را نشان داده است (ون و استیل، ۲۰۰۷). پژوهش لوتانز و همکاران (۲۰۱۰)، همچنین نشان داد با افزایش امید و خوش بینی انگیزه و عملکرد بهبود میابد، در نتیجه از میزان ناکارآمدی و بیزاری از تکلیف کاسته می شود. نظری زاده (۱۳۹۷) به طراحی مدل اهمال کاری سازمانی در سازمان های دولتی ایران پرداخت و نشان داد که مهم ترین عامل پیش بینی کننده اهمال کاری سازمانی، پویایی گروه می باشد. همچنین امیرخانی رازلیقی (۱۳۹۲) به بررسی رابطه اهمال کاری سازمانی با برانگیختگی شناختی و فرسودگی شغلی معلمان پرداخت و نتیجه گرفت اهمال کاری سازمانی رابطه مستقیم و معنی داری با فرسودگی شغلی کارکنان دارد. در تحقیقی اعتباریان (۱۳۹۴) با عنوان رابطه اهمال کاری، تاب آوری و رضایت شغلی در بین کارکنان بیمارستان، نشان داد که از بین متغیرهای مورد مطالعه در گام اول تاب آوری بهترین پیش بینی کننده رضایت شغلی بود و رابطه بین اهمال کاری و تاب آوری معنی دار و منفی به دست آمد. آخوندی (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان اثربخشی مدل مداخله سرمایه روان شناختی بر اهمال کاری تحصیلی و اهمال کاری سازمانی، نشان داد که استفاده از مدل مداخله ای لوتانز بر کاهش اهمال کاری تحصیلی و اهمال کاری سازمانی مؤثر است. فاتحی (۱۳۹۱) به بررسی رابطه کمال گرایی و خودکارآمدی با

1. Zhang
2. Ling Chen Shu
3. Wenjing
4. Choi
5. Yuli Li
6. Kim

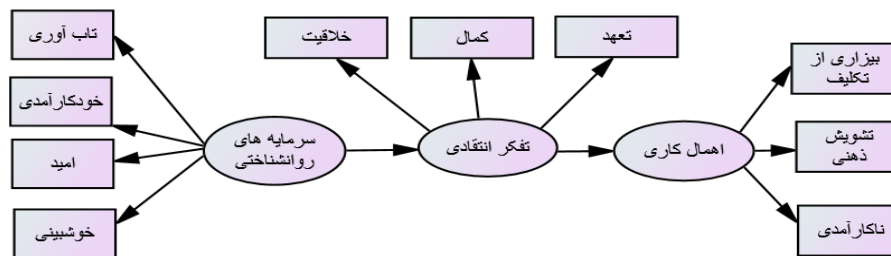
اهمال کاری در کارکنان پرداخت و نتایج نشان داد که بین خودکارآمدی و اهمال کاری رابطه منفی معنی دار وجود دارد. همچنین، نتایج رگرسیون حاکی از آن بود که کمال گرایی و خودکارآمدی جمعاً ۳۷ درصد از واریانس اهمال کاری را تبیین می کنند. پژوهش میرزایی و گل پرور (۱۳۹۸) باهدف بررسی تأثیر سرمایه روان شناختی بر عملکرد شغلی با توجه به نقش واسطه ای رضایت شغلی و تعهد سازمانی اجرا شد. نتایج نشان داد که سرمایه روان شناختی از طریق رضایت شغلی و تعهد سازمانی بر عملکرد شغلی دارای اثر غیرمستقیم است. هدف پژوهش سوادکوهی و معتمدی (۱۳۹۶)، بررسی رابطه ابعاد سرمایه روان شناختی با عملکرد شغلی بود. نتایج نشان داد بین تمام ابعاد سرمایه روان شناختی با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. یافته های دیگری نشان می دهد که ارتقای سطح هوش هیجانی و سرمایه روان شناختی می تواند به کاهش مشکلات شغلی بیانجامد (صدوقی و زرجینی، ۱۳۹۶). اعتباریان، توکلی و ابزاری (۲۰۱۲)، در پژوهش خود متوجه شدند که بین سرمایه روان شناختی کاهش مشکلات کاری، نارضایتی از کار، تعلل ورزیدن و تعهد کاری رابطه وجود دارد و با افزایش سرمایه روان شناختی می توان تأثیر مثبت در آن ها ایجاد کرد.

همچنین تحقیقاتی نیز در زمینه تفکر انتقادی انجام شده است. چن^۱ (۲۰۲۰) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که وضعیت تفکر انتقادی پرستاران بالینی با صلاحیت پژوهشی آن ها رابطه مثبت دارد. آرتینو و استفنس (۲۰۰۶) در تحقیقی که بر روی دانشجویان دانشگاه انجام دادند، رابطه معناداری را بین تفکر انتقادی و باورهای خودکارآمدی گزارش کرده اند. همچنین فان در تحقیق خود نشان داد که بین راهبردهای تفکر انتقادی و باورهای خودکارآمدی رابطه مثبت و بالایی وجود دارد. فوکس (۲۰۰۵)، رابطه متوسطی بین تفکر انتقادی و باورهای خودکارآمدی گزارش کرده است. به عقیده وی باورهای خودکارآمدی یکی از تعیین کننده های مهم در اکتساب مهارت های تفکر انتقادی محسوب می گردد. همچنین وارشا^۲ (۲۰۱۸)، در تحقیق خود نشان داد خلاقیت پیش بینی کننده معنی داری برای اهمال کاری نمی باشد.

امیر پور (۱۳۹۱)، در پژوهشی به بررسی رابطه تفکر انتقادی و ابعاد آن با شادکامی و عزت نفس پرداخت. دریافت که تفکر انتقادی و ابعاد آن (به جز بالندگی) قادر به پیش بینی شادکامی و همچنین قادر به پیش بینی عزت نفس اجتماعی بودند. خسروی (۱۳۹۴)، به بررسی جایگاه تفکر انتقادی در سازمان های غیرانتفاعی پرداخت و به این نتیجه رسید که بین ابعاد تمایل به تفکر انتقادی با پست سازمانی و سابقه کار تفاوت معنی داری وجود دارد. همچنین عبدالهی عدل انصاری (۱۳۹۴)، در تحقیق خود به بررسی ارتباط تفکر انتقادی با خلاقیت، باورهای خودکارآمدی و عملکرد تحصیلی دانشجویان معلم پرداخت و دریافت که بین تفکر انتقادی و عملکرد تحصیلی دانشجو معلمان رابطه معنادار وجود ندارد، متغیرهای خلاقیت و خودکارآمدی تفکر انتقادی را در جهت مثبت پیش بینی می کنند و بین دانشجویان دختر و پسر در تفکر انتقادی و خلاقیت تفاوت معنادار وجود دارد، ولی به لحاظ باورهای خودکارآمدی بین دانشجویان دختر و پسر تفاوت معنادار وجود ندارد. همچنین کرمی و علی آبادی (۱۳۹۱)، در تحقیق خود دریافتند که بین تفکر انتقادی و خلاقیت رابطه مثبت وجود دارد.

1. Chen
2. Warshaw

با توجه به تحقیقات ذکر شده مؤلفه‌های سرمایه‌های روان‌شناختی بر اهمال‌کاری تأثیرگذار است و همچنین متغیر تفکر انتقادی نیز دارای تأثیرات واسطه‌ای می‌باشد. شکافی که در مطالعات پیشین وجود دارد، عدم بررسی سازوکار اثرگذاری این متغیرها بر اهمال‌کاری است، به عبارتی معلوم نیست که این متغیرها در چارچوب چه مدل ارتباطی بر اهمال‌کاری اثر می‌گذارند؛ بنابراین در راستای ارتقای سلامت روان سرمایه‌های حیاتی یک جامعه، توجه به اهمال‌کاری کارکنان بانک‌ها و عوامل مؤثر بر آن بسیار مهم است و با پیش‌بینی این مؤلفه می‌توان با سرمایه‌گذاری بر کاهش میزان اهمال‌کاری و افزایش سرمایه‌های روان‌شناختی افراد و برنامه‌ریزی دقیق در راستای ارتقای عملکرد کارکنان بهره‌وری جامعه را بالا برد. لذا در ذیل مدل علی مفروض اهمال‌کاری ترسیم شده است.



شکل ۱: مدل مفهومی تحقیق

علیرغم اینکه اهمال‌کاری در سازمان‌ها می‌تواند بهره‌وری را کاهش دهد، اما پژوهش‌های کافی، در زمینه اثرات مخرب آن، همچون عملکرد ضعیف در محل کار، زندگی، روزهای ازدست‌رفته کاری و غیبت از کار، صورت نگرفته است. اکثر پژوهش‌های انجام‌شده نیز ماهیت روان‌شناختی داشته و عمدتاً در زمینه تعلل ورزی تحصیلی بوده است و در اکثر این مطالعات عوامل زمینه‌ساز تعلل ورزی، کمتر مورد شناسایی قرار گرفته است. انجام پژوهش‌های نوین و بنیادین می‌تواند گام مؤثری برای استفاده از راهبردهای مناسب در جهت کاهش مشکلات پیشرو بردارد؛ بنابراین با توجه به اهمیت کاهش اهمال‌کاری و افزایش عملکرد شغلی و بهزیستی روانی در کارکنان صنعت بانکداری به‌عنوان قشر تأثیرگذار و خلأ تحقیقاتی نظام‌دار پیرامون این موضوع، نتایج این مطالعه می‌تواند در بهبود برنامه‌ریزی‌های خرد و کلان آموزشی، اجتماعی، فرهنگی و بهداشتی و در نهایت اعتلای سلامت جامعه مؤثر باشد.

روش پژوهش

این پژوهش با توجه به هدف آن از نوع تحقیقات بنیادی و ازلحاظ شیوه گردآوری داده‌ها و تحلیل آن‌ها به روش توصیفی و از نوع طرح‌های همبستگی و روش مدل‌یابی معادلات ساختاری می‌باشد تا با شناسایی عوامل مؤثر و تبیین روابط میان پدیده‌ها در شکل‌گیری اهمال‌کاری و ارائه راهکارهای پیشنهادی قدم‌های مثبتی برداشته شود و با ارائه رهنمودهایی برای بهبود وضعیت و پیشگیری از آسیب‌های روانی و افزایش بهره‌وری و عملکرد شغلی در سازمان‌هایی که سرمایه آن منابع انسانی می‌باشد، مثمر ثمر باشد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان بانک پارسیان که در سال ۹۸-۹۹ در تهران مشغول به کار بودند به تعداد ۲۶۰۰ نفر، بود. جهت تعیین و تدارک یک مدل‌یابی معادلات ساختاری نیاز به نمونه بزرگ است (حیبی، ۱۳۹۶). لذا برای تعیین حجم نمونه از آنجاکه روش‌شناسی مدل‌یابی معادلات ساختاری تا حدود زیادی با برخی از جنبه‌های رگرسیون چندمتغیری شباهت دارد، می‌توان از اصول تعیین حجم نمونه در تحلیل رگرسیون چندمتغیری در مدل‌یابی معادلات ساختاری نیز استفاده نمود. در تحلیل رگرسیون چندمتغیری

نسبت تعداد نمونه (مشاهدات) به متغیرهای مستقل نباید از ۵ کمتر باشد. در غیر این صورت نتایج حاصل از معادله رگرسیون چندانی تعمیم‌پذیر نخواهد بود (حبیبی، ۱۳۹۶). با توجه به حجم جامعه و رعایت احتیاط، تعداد ۳۰۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند و سپس از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای استفاده شد و از کارکنان شعب مناطق مختلف بانک نمونه موردنظر انتخاب شد.

ابزار به کاربرده شده در این تحقیق پرسشنامه‌هایی هستند که بر اساس مدل نظری مورد استفاده قرار گرفتند و عبارت‌اند از: پرسشنامه اهمال کاری شغلی تهیه شده توسط مجید صفاری نیا و زهرا امیرخانی راز لیقی (۱۳۹۰): پرسشنامه اهمال کاری سازمانی SOP: چارچوب نظری مورد استفاده در تهیه این مقیاس، تلفیقی از رویکردهای روانکاو و شناختی رفتاری است. این فرم دارای ۲۵ گویه و ۳ زیر مقیاس است. شیوه نمره‌گذاری بر اساس طیف لیکرت پنج‌درجه‌ای (هرگز: ۵، به ندرت: ۴، گاهی: ۳، غالباً: ۲ و همیشه: ۱) ارائه شده است؛ بنابراین، حداقل و حداکثر نمره کسب شده از این پرسشنامه به ترتیب برابر با ۲۵ و ۱۲۵ می‌باشد. اعتبار این مقیاس از دو روش بازآزمایی و ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده است. با استفاده از روش بازآزمایی برابر با ۰/۷۵ و برای کل آزمون و همچنین ضریب همبستگی درونی (آلفای کرونباخ) برای کل مقیاس ۰/۸۹۲ به دست آمد. همچنین پایایی خرده مقیاس‌ها نیز در این پرسشنامه به صورت زیر می‌باشد:

مقیاس ناکارآمدی (با پایایی ۰/۸۱) و بی‌زاری از تکلیف (با پایایی ۰/۸۵) و تشویش ذهنی (با پایایی ۰/۷۶) است. روایی محتوایی ابزار با نظر اساتید روانشناسی و علوم تربیتی تأیید شد. روایی آن همچنین از دو طریق ملاکی و سازه برآورد شده است. با استفاده از پرسشنامه سهل انگاری اجتماعی، ضریب روایی همزمان وابسته به ملاک بیرونی برای کل نمونه برابر ۰/۶۳۳ محاسبه گردید و جهت روایی سازه از روش تحلیل عاملی داده‌ها استفاده شده است (افشاری، ۱۳۹۷).

مقیاس سرمایه روان‌شناختی لوتانز و اولیو (۲۰۰۷): پرسشنامه (PCQ)، در سال ۲۰۰۷ طراحی شد و شامل ۲۴ سؤال و ۴ خرده مقیاس امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی است که هر خرده مقیاس ۶ گویه دارد. آزمودنی به هر گویه در مقیاس ۶ درجه‌ای (کاملاً مخالفم تا کاملاً موافقم) لیکرت پاسخ می‌دهد. برای به دست آوردن نمره سرمایه روانی ابتدا نمره هر خرده مقیاس به صورت جداگانه به دست می‌آید و سپس مجموع آن‌ها به عنوان نمره کل سرمایه روان‌شناختی محسوب می‌شود.

میزان پایایی این پرسشنامه بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آمده است (لوتانز و اولیو، ۲۰۰۷). همچنین در پژوهشی هاشمی نصرت‌آباد، باباپورخیرالدین و بهادری خسروشاهی (۱۳۹۰)، نتایج روایی و پایایی این پرسشنامه را این گونه گزارش کرده‌اند: نتایج تحلیل عاملی تأییدی حاکی از این بود که این آزمون دارای عوامل و سازه‌های موردنظر سازندگان آزمون است. در حقیقت نتایج تحلیل عاملی روایی سازه آزمون را تأیید کردند. مدل شش عاملی برازش بهتری با داده‌ها داشته و با مدل نظری هم‌همانگی بیشتری دارد. نسبت خی دو این آزمون برابر با ۲۴/۶ است، آماره‌های CFI، RMSEA در این مدل این مدل به ترتیب ۰/۹۷ و ۰/۰۸ می‌باشد (لوتانز و اولیو، ۲۰۰۷). میزان پایایی این پرسشنامه بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آمده است.

پرسشنامه تفکر انتقادی ریکتس: این پرسشنامه استاندارد در سال ۲۰۰۳ تهیه شده است. این مقیاس پس از آنکه مور، رود و پنفلد (۲۰۰۳) به نتایج متفاوت و مهمی درباره پرسشنامه گرایش به تفکر نقادانه کالیفرنیا (CCTDI) دست یافتند، طراحی شد. ریکتس

سعی کرد یک مقیاس کوتاه‌تر، تأثیرگذارتر و پایاتر تهیه کند، پرسشنامه گرایش به تفکر انتقادی بر اساس مقیاس تفکر انتقادی فاسیون (۱۹۹۰) ساخته شده است. شامل ۳۳ گویه و ۳ خرده مقیاس می‌باشد. آزمودنی باید در یک مقیاس لیکرت ۵ درجه ای (از شدیداً مخالف = ۰ تا شدیداً موافق = ۵) میزان مخالفت یا موافقت خود با هریک از عبارات را مشخص کند. ریکتس (۲۰۰۳) به منظور هنجاریابی پرسشنامه گرایش به تفکر انتقادی آن را بر روی ۶۰ نفر از دانشجویان سال دوم رشته کشاورزی اجرا کرد. ضریب پایایی خرده مقیاس‌های این آزمون بدین شرح گزارش شد: خرده مقیاس خلاقیت = ۰/۷۵، خرده مقیاس بالیدگی = ۰/۵۷ و خرده مقیاس تعهد = ۰/۸۶. همچنین در یکنوندی (۱۳۹۳) ضریب پایایی این مقیاس را ۰/۹۱ گزارش کرد.

یافته‌ها

از آنجاکه هدف اصلی پژوهش حاضر، تعیین برازش مدل اهمالکاری کارکنان بر اساس میزان سرمایه‌های روان‌شناختی با اثر تعدیل‌کنندگی تفکر انتقادی در کارکنان بود، در این بخش به بررسی نتایج حاصل از اجرای پرسشنامه‌های اهمالکاری کارکنان، سلامت روان‌شناختی و تفکر انتقادی کارکنان، پرداخته شد. داده‌های تحقیق توسط نرم‌افزار SPSS-۲۵ و نرم‌افزار لیزرل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌های توصیفی این پژوهش شامل شاخص‌های آماری مانند میانگین، انحراف معیار و بیشترین و کمترین نمرات و تعداد آزمودنی‌های نمونه برای هر یک از متغیرها و مؤلفه‌های (خرده مقیاس‌ها) آن‌ها در جدول شماره ۱ ارائه می‌گردد.

جدول ۱. شاخص‌های توصیفی متغیرهای اهمالکاری، سرمایه روان‌شناختی و تفکر انتقادی و مؤلفه‌هایشان

متغیر	خرده مقیاس	میانگین	انحراف معیار	کمترین نمره	بیشترین نمره
اهمال کاری	ناکارآمدی	۳۳٫۸۴	۷٫۷۵	۲۱	۵۵
	تشویش ذهنی	۱۳٫۸۹	۳٫۱۷	۵	۲۱
	بیزاری از تکلیف	۹٫۱۳	۲٫۶۳	۴	۱۷
	نمره کل	۵۶٫۸۷	۹٫۹۱	۳۲	۸۷
سرمایه روان‌شناختی	خودکارآمدی	۲۷٫۷۶	۴٫۰۵	۱۶	۳۶
	امیدواری	۲۷٫۶۱	۳٫۷۱	۱۷	۳۵
	تاب‌آوری	۲۶٫۵۱	۳٫۷۰	۱۸	۳۶
	خوش‌بینی	۲۳٫۵۵	۳٫۱۵	۱۴	۳۱
تفکر انتقادی	نمره کل	۱۰۵٫۴۵	۱۱٫۳۰	۷۵	۱۲۹
	خلاقیت	۴۴٫۶۱	۳٫۸۵	۳۵	۵۴
	بالیدگی	۳۳٫۹۸	۳٫۲۷	۲۶	۴۳
	تعهد	۴۶٫۴۶	۳٫۵۳	۳۶	۵۷
	نمره کل	۱۲۵٫۰۷	۸٫۷۹	۱۰۳	۱۴۴

به منظور آزمون فرضیه پژوهش و جهت بررسی برازش مدل از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری و نرم‌افزار لیزرل استفاده گردید. فرضیه تحقیق: مدل اهمالکاری کارکنان بر اساس میزان سرمایه‌های روان‌شناختی (تاب‌آوری، خودکارآمدی، امید و خوش‌بینی) و با اثر تعدیل‌کنندگی تفکر انتقادی در کارکنان دارای برازش می‌باشد.

✓ سرمایه روانشناختی از طریق تعدیل گری تفکر انتقادی بر اهمالکاری کارکنان اثر دارد.

مدل معادلات ساختاری یک ساختار علی خاص بین مجموعه‌ای از متغیرهای پنهان و متغیرهای مشاهده شده می‌باشد. با استفاده از مدل معادلات ساختاری روابط بین متغیرهای پنهان با یکدیگر و نیز گویه‌های سنجش هر متغیر پنهان با متغیر مربوط قابل بررسی است جهت بررسی مدل، نخست از تحلیل عاملی تأییدی برای سنجش روابط متغیرهای پنهان با گویه‌های سنجش آن‌ها استفاده شد. مدل اندازه‌گیری (تحلیل عاملی تأییدی) ارتباط گویه‌ها با همان سؤالات پرسشنامه را با سازه‌ها مورد بررسی قرار می‌دهد. سپس با استفاده از مدل ساختاری ارتباط عامل‌ها با یکدیگر جهت آزمون فرضیات مورد بررسی قرار می‌گیرند (حبیبی، ۱۳۹۶). در مطالعه حاضر قبل از تحلیل داده‌ها به یاری روش آماری الگویابی معادلات ساختاری، همسو با پیشنهاد کلاین^۱ (۲۰۰۵) و میرز، گامست و گورین^۲ (۲۰۰۶)، مفروضه‌های بهنجاری تک متغیری، بهنجاری چندمتغیری و مقادیر پرت با روش فاصله ماکسیمی، آزمون و تأیید شدند. علاوه بر این، نتایج مربوط به پراکندگی مشترک بین متغیرهای مشاهده شده که در جدول همبستگی ارائه شده است، نشان می‌دهند که مفروضه‌های خطی بودن و هم خطی چندگانه رعایت شده است.

جدول ۲. ضرایب همبستگی مؤلفه‌های متغیر سرمایه روانشناختی و تفکر انتقادی با متغیر اهمالکاری

اهمالکاری مؤلفه‌ها	آماره	ناکارآمدی	تشویش ذهنی	بیزاری از تکلیف	اهمالکاری
خودکارآمدی	همبستگی ۲	۰,۳۲*	۰,۱۱-	۰,۳۷*	۰,۳۹*
	معنی داری	۰,۰۰	۰,۷۹	۰,۰۰	۰,۰۰
تاب‌آوری	همبستگی ۲	۰,۰۷-	۰,۲۰*	۰,۱۵*	۰,۱۶*
	معنی داری	۰,۲۳	۰,۰۰	۰,۰۱	۰,۰۱
خوش‌بینی	همبستگی ۲	۰,۱۹*	۰,۲۸*	۰,۱۵*	۰,۰۲
	معنی داری	۰,۰۰	۰,۰۰	۰,۰۱	۰,۷۸
امیدواری	همبستگی ۲	۰,۰۸-	۰,۱۴*	۰,۲۱*	۰,۱۷*
	معنی داری	۰,۲۰	۰,۰۲	۰,۰۰	۰,۰۱
سرمایه روانشناختی	همبستگی ۲	۰,۱۱-	۰,۲۳*	۰,۲۹*	۰,۲۴*
	معنی داری	۰,۰۷	۰,۰۰	۰,۰۰	۰,۰۰
اخلاقیت	همبستگی ۲	۰,۱۲-	۰,۱۳*	۰,۱۱-	۰,۰۸-
	معنی داری	۰,۰۶	۰,۰۳	۰,۰۸	۰,۲۰
بالیدگی	همبستگی ۲	۰,۱۸*	۰,۰۱	۰,۱۹*	۰,۱۹*
	معنی داری	۰,۰۰	۰,۹۰	۰,۰۰	۰,۰۰
تعهد	همبستگی ۲	۰,۳۲*	۰,۲۱*	۰,۲۰*	۰,۳۷*
	معنی داری	۰,۰۰	۰,۰۰	۰,۰۰	۰,۰۰
تفکر انتقادی	همبستگی ۲	۰,۲۵*	۰,۰۲-	۰,۲۰*	۰,۲۶*
	معنی داری	۰,۰۰	۰,۶۶	۰,۰۰	۰,۰۰

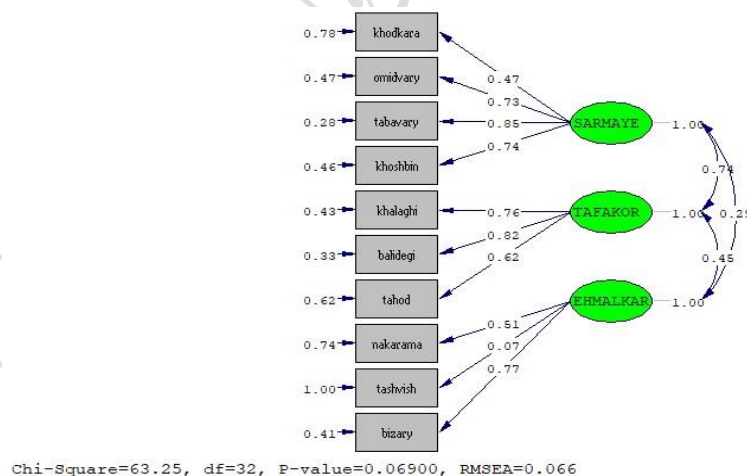
$$p < 0,05^* \quad p < 0,01^{**}$$

1. Kline

2. Meyers, Gamest & Goarin

همان‌طور که از نتایج به‌دست‌آمده در جدول شماره ۲ استنباط می‌شود، مؤلفه خودکارآمدی، تاب‌آوری و امیدواری، همبستگی معنی‌دار و منفی با متغیر اهمال‌کاری داشتند که ضرایب همبستگی آن‌ها به ترتیب برابر با ۰,۳۹، ۰,۱۶ و ۰,۱۷، می‌باشد ($p < 0,05$). همچنین همبستگی مؤلفه خوش‌بینی با اهمال‌کاری به لحاظ آماری معنی‌دار نبود ($p > 0,05$).

همچنین، مؤلفه خودکارآمدی با نمره کل این متغیر و همه مؤلفه‌های اهمال‌کاری به‌جز تشویش ذهنی، همبستگی معنی‌دار و منفی داشت، به این معنی که با افزایش خودکارآمدی میزان اهمال‌کاری کارکنان و مؤلفه‌های مربوط به آن کاهش خواهد داشت. مؤلفه تاب‌آوری نیز با نمره کل اهمال‌کاری و همه مؤلفه‌های آن به‌جز ناکارآمدی، همبستگی معنی‌دار و منفی داشت به این معنی که با افزایش تاب‌آوری میزان اهمال‌کاری کارکنان و مؤلفه‌های مربوط به آن کمتر خواهد شد. مؤلفه خوش‌بینی نیز با مؤلفه ناکارآمدی همبستگی معنی‌دار و مثبتی دارد و با مؤلفه تشویش ذهنی و بیزاری از تکلیف دارای همبستگی آماری منفی و معنی‌دار می‌باشد اما با نمره کل اهمال‌کاری همبستگی آن به لحاظ آماری معنی‌دار نشده است ($p > 0,05$). همچنین همبستگی مؤلفه امیدواری و متغیر سرمایه روان‌شناختی به‌جز مؤلفه ناکارآمدی با همه مؤلفه‌ها و نمره کل متغیر اهمال‌کاری معنی‌دار و منفی می‌باشد ($p < 0,05$). مؤلفه خلاقیت نیز با مؤلفه تشویش ذهنی همبستگی آماری معنی‌دار منفی دارد ($p < 0,05$), اما با نمره کل اهمال‌کاری همبستگی معنی‌داری ندارد ($p > 0,05$). همچنین مؤلفه بالیدگی با ۲ مؤلفه ناکارآمدی و بیزاری از تکلیف و نمره کل اهمال‌کاری دارای همبستگی منفی معنی‌داری است. مؤلفه تعهد با همه ابعاد متغیر اهمال‌کاری دارای همبستگی آماری منفی و معنی‌داری می‌باشد. متغیر تفکر انتقادی با همه مؤلفه‌های اهمال‌کاری به‌جز تشویش ذهنی رابطه آماری معنی‌دار و منفی دارد ($p < 0,05$).

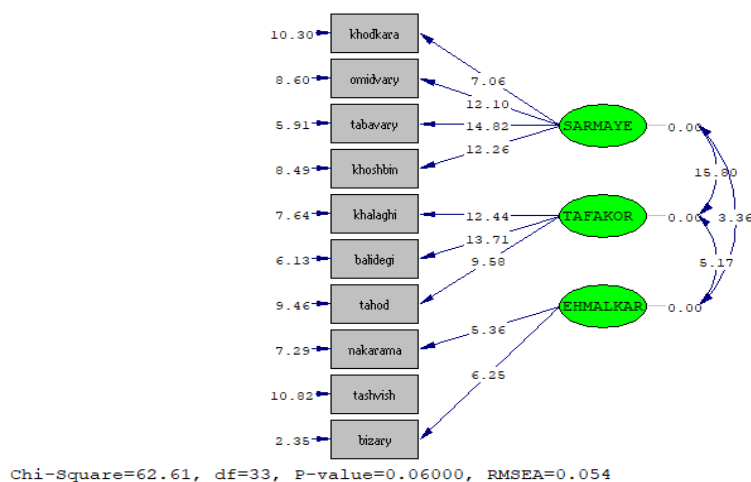


شکل ۲. بارهای عاملی استاندارد تحلیل عاملی تأییدی

داده‌های مندرج در پیکان اتصال متغیر پنهان به متغیر مشاهده‌شده همان بارهای عاملی هستند. هر چه بار عاملی بزرگ‌تر و به عدد ۱ نزدیک‌تر باشد یعنی متغیر مشاهده‌شده بهتر می‌تواند متغیر مستقل را تبیین کند. اگر بار عاملی کمتر از ۰/۳ باشد رابطه ضعیف در نظر گرفته‌شده و از آن صرف‌نظر می‌شود. بار عاملی بین ۰/۳ تا ۰/۶ قابل قبول است و اگر بزرگ‌تر از ۰/۶ باشد خیلی مطلوب است

(حبیبی، ۱۳۹۶). همان‌طور که مشاهده می‌شود بار عاملی متغیر مشاهده‌شده تشویش ذهنی مربوط به متغیر اهمال‌کاری ۰,۰۷ است که کمتر از ۰,۳ می‌باشد و باید حذف شود.

همچنین مقدار آماره t همان معناداری همبستگی‌های مشاهده‌شده را در سطح خطای ۵٪ نشان می‌دهد. در اینجا اعداد مربوط به آماره $value-t$ جایگزین بارهای عاملی می‌شوند. اگر هر یک از مقادیر کوچک‌تر از ۱/۹۶ باشد، همبستگی مشاهده‌شده در حالت استاندارد، معنادار نیست. در پژوهش حاضر بعد از حذف متغیر مشاهده‌شده تشویش ذهنی، تمام مقادیر $value-t$ پذیرفته‌شده است. نتایج در شکل شماره ۳ قابل مشاهده می‌باشد.



شکل ۳. بارهای عاملی آماره $value-t$ تحلیل عاملی تائیدی

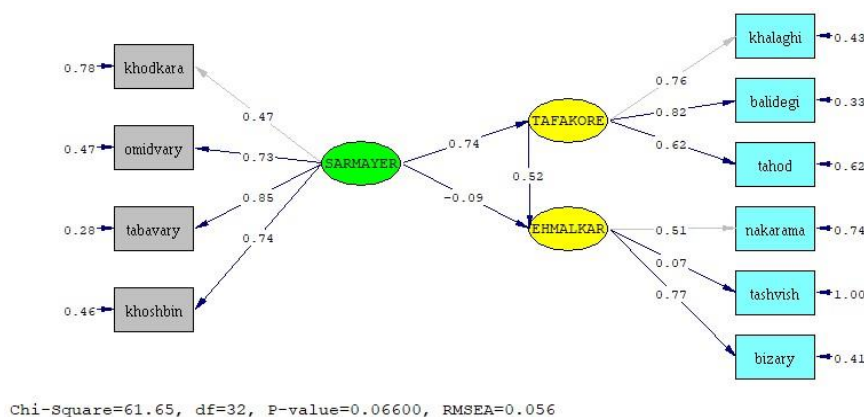
شاخص‌های برازندگی

از شاخص‌های برازندگی برای تعیین برازندگی و اعتبار مدل‌های طراحی شده استفاده می‌شود. معمولاً برای تائید مدل، استفاده از سه تا ۵ شاخص کافی است. از مهم‌ترین این شاخص‌ها عبارت‌اند از: RMR, GFI, AGFI, NFI, NNFI, CFI. شاخص اصلی که بسیار مورد تأکید است و در خروجی لیزرل به‌وضوح مشاهده می‌شود شاخص χ^2/df و به‌نجار و شاخص RMSEA است. بر اساس دیدگاه مک‌کالوم، براون و شوگاوارا^۱ (۱۹۹۶) اگر مقدار این شاخص کوچک‌تر از ۰/۱ باشد برازندگی مدل بسیار عالی است. اگر بین ۰/۱ و ۰/۵ باشد برازندگی مدل خوب است و اگر بین ۰/۵ و ۰/۸ باشد برازندگی مدل متوسط است. (حبیبی، ۱۳۹۶). با توجه به نتایج به‌دست آمده، شاخص RMSEA برابر با ۰,۰۵۴، می‌باشد. این شاخص کوچک‌تر از ۰/۱ به‌دست آمده، بنابراین برازش مدل مطلوب است.

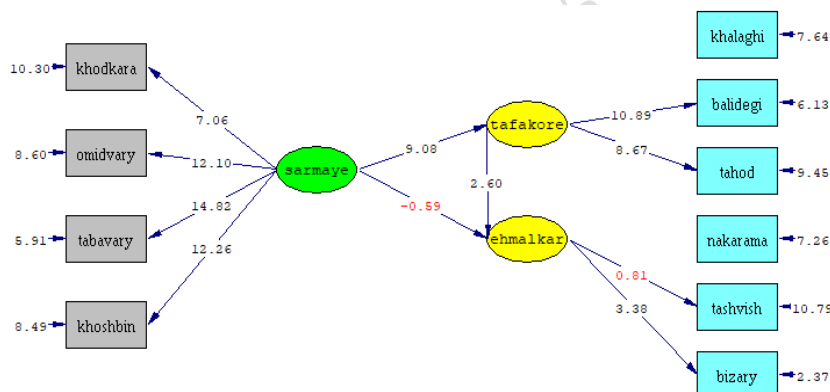
یکی دیگر از شاخص‌های عمومی برای به حساب آوردن پارامترهای آزاد در محاسبه شاخص‌های برازش شاخص χ^2/df و به‌نجار است که از تقسیم ساده χ^2/df دو بر درجه آزادی مدل محاسبه می‌شود. چنانچه این مقدار بین ۱ تا ۵ باشد مطلوب است (حبیبی، ۱۳۹۶). همان‌طور که از نتایج به‌دست آمده در جدول شماره ۳ مشخص است، χ^2/df دو به‌نجار نیز در رنج قابل قبول به‌دست آمده است.

1. MacCallum, Browne and Sugawara

به منظور تبیین الگوی ارتباطی بین سرمایه روانشناختی و اهمالکاری سازمانی با میانجیگری تفکر انتقادی از روش الگویایی معادلات ساختاری استفاده شد. شکل ۴ الگوی آزمون شده پژوهش در حالت ضرایب استاندارد و شکل ۵ الگوی آزمون شده پژوهش در حالت ضرایب معنی داری را نشان می دهد.



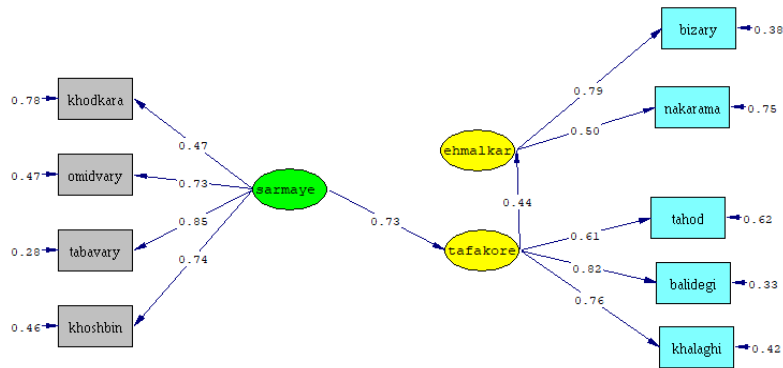
شکل ۴. الگوی آزمون شده پژوهش در حالت ضرایب استاندارد



شکل ۵. الگوی آزمون شده پژوهش در حالت ضرایب معنی داری (Value-t)

همان طور که در شکل شماره ۴ مشاهده می شود بار عاملی مسیر مستقیم تأثیر متغیر سرمایه روانشناختی بر متغیر اهمالکاری معنی دار نمی باشد (مقدار کمتر از ۰,۳) و همچنین آماره t نیز (شکل شماره ۵) از ۱,۹۶ کمتر است، اما با میانجیگری متغیر تفکر انتقادی این مسیر معنی دار می باشد. به همین جهت به اصلاح مدل پرداخته شد و مسیرهایی که بار عاملی آن ها از ۰,۳ کمتر و مقدار آماره t در آن ها از مقدار ۱,۹۶ کوچک تر بود، حذف گردید.

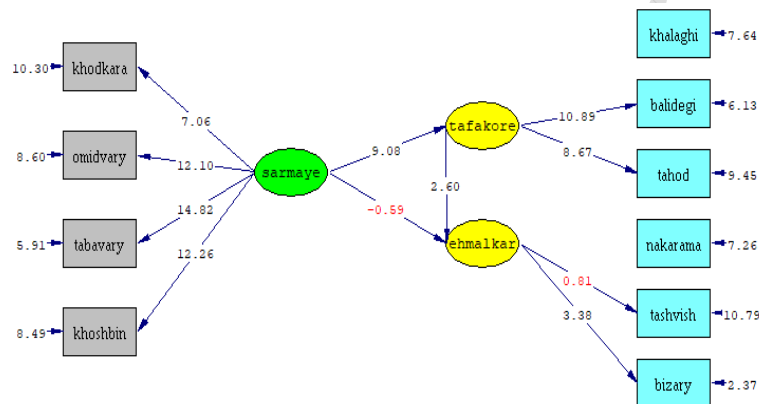
مدل اصلاح شده بعد از حذف مسیرهای غیر معنی دار به صورت شکل شماره ۶ درآمد که در این مدل همه مسیرها و بارهای عاملی معنی دار و بالاتر از ۰,۳ می باشند که البته به جز بار عاملی ناکارآمدی متغیر اهمالکاری که مقدار آن ۰,۵ می باشد، بار عاملی همه متغیرها از ۰,۶ بالاتر است و نشان دهنده رابطه قوی بین متغیرهای مشاهده شده و متغیرهای مکنون می باشد.



Chi-Square=49.93, df=25, P-value=0.08200, RMSEA=0.062

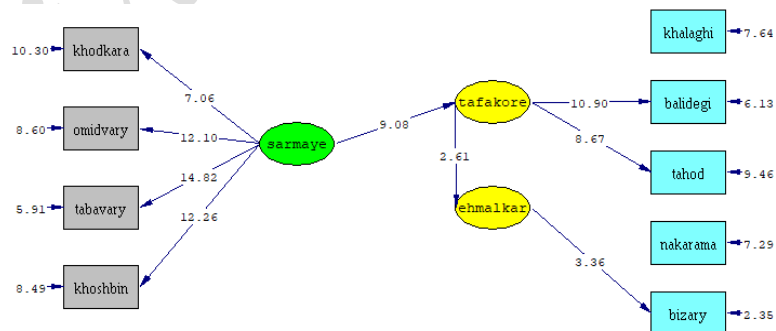
شکل ۶. مدل اصلاح شده پژوهش در حالت ضرایب استاندارد

در شکل شماره ۷ نیز مدل اصلاح شده پژوهش در حالت ضرایب معنی داری (Value-t) قابل رؤیت است.



شکل ۷. مدل اصلاح شده پژوهش در حالت ضرایب معنی داری (Value-t)

در نهایت بعد از حذف مسیرهای غیر معنی دار مدل نهایی پژوهش به صورت شکل شماره ۸ طراحی می شود.



Chi-Square=49.93, df=25, P-value=0.08200, RMSEA=0.062

شکل ۸. مدل اصلاح شده نهایی پژوهش در حالت ضرایب معنی داری (Value-t)

نتایج به دست آمده از برازش مدل طراحی شده و شاخص های برازش در جدول شماره ۳ قابل مشاهده می باشد.

جدول ۳. شاخص‌های برازش مدل معادلات ساختاری اصلاح شده پژوهش

شاخص	مقدار قابل قبول	مقدار به دست آمده
آماره خی دو و معناداری آن	-	۴۹,۹۳
خی دو به درجه آزادی	کمتر از ۵	۱,۹۹
ریشه خطای میانگین مجزورات تقریبی RMSEA	≤ 0.1	۰,۰۶۲
NFI (شاخص برازش هنجار شده)	≥ 0.9	۰,۹۳
CFI (شاخص برازش تطبیقی)	≥ 0.9	۰,۹۵
GFI (شاخص نیکویی برازش)	≥ 0.9	۰,۹۴

با بررسی نتایج به دست آمده RMSEA و همچنین شاخص‌های NFI, CFI, GFI که همگی بالاتر از ۰,۹ می‌باشد و نسبت خی دو به درجه آزادی که برابر است با ۱,۹۹، نشان می‌دهد مدل حاصل بعد از انجام اصلاحات و حذف مسیرهای غیر معنی‌دار، دارای برازش مطلوب و مناسبی می‌باشد؛ به عبارت دیگر مدل مفهومی پژوهش تا میزان زیادی منطبق بر داده‌های مشاهده شده است.

بحث و نتیجه‌گیری

با پیچیده شدن جوامع امروزی، رسالت سازمان‌ها برای برآوردن انتظارات جوامع، حساس‌تر و مهم‌تر می‌شود، به طوری که می‌توان اذعان کرد که دنیای ما، دنیای سازمان‌هاست و آنچه امروزه بسیار اهمیت یافته، نقش اساسی منابع انسانی به عنوان گرداننده اصلی سازمان‌هاست. افراد شاغل در هر سازمان با تنش‌ها و فشارهای مختلفی روبرو هستند و از عوارض آن رنج می‌برند. فشار روانی ناشی از شغل می‌تواند سبب عوارض جسمی، روانی و رفتاری در فرد شود و در نهایت منجر به کاهش عملکرد فرد شده و سازمان را از رسیدن به اهدافش دور کند. از جمله اثرات این فشارها بروز اهمال‌کاری در میان کارکنان سازمان‌هاست که نیاز به بررسی و واکاوی دارد. از این رو در پژوهش حاضر به بررسی نقش واسطه‌ای متغیر تفکر انتقادی در رابطه بین اهمال‌کاری سازمانی و سرمایه روان‌شناختی و تدوین مدل و بررسی برازش آن پرداخته شد.

به منظور تبیین الگوی ارتباطی بین سرمایه روان‌شناختی و اهمال‌کاری سازمانی با میانجیگری تفکر انتقادی از روش الگویابی معادلات ساختاری استفاده شد. طبق نتایج به دست آمده بار عاملی مسیر مستقیم تأثیر متغیر سرمایه روان‌شناختی بر متغیر اهمال‌کاری معنی‌دار نشد که به معنی رد فرضیه اول بود، اما با میانجیگری متغیر تفکر انتقادی این مسیر معنی‌دار شد. به همین جهت به اصلاح مدل پرداخته شد و مسیرهایی که بار عاملی آن‌ها غیر معنی‌دار بود، حذف گردید. مدل اصلاح شده بعد از حذف مسیرهای غیر معنی‌دار دارای برازش مطلوب و مناسبی بود که در این مدل همه مسیرها و بارهای عاملی معنی‌دار و بالاتر از ۰,۳ بودند که البته به جز بار عاملی ناکارآمدی متغیر اهمال‌کاری که مقدار آن ۰,۵ بود، بار عاملی همه متغیرها از ۰,۶ بالاتر است و نشان‌دهنده رابطه قوی بین متغیرهای مشاهده شده و متغیرهای مکنون می‌باشد؛ به عبارت دیگر مدل مفهومی پژوهش تا میزان زیادی منطبق بر داده‌های مشاهده شده بود و به این ترتیب فرضیه دوم تحقیق تأیید گردید.

اعتباریان، توکلی و ابزاری (۲۰۱۲) در پژوهش خود متوجه شدند که بین سرمایه روان‌شناختی، کاهش مشکلات کاری، نارضایتی از کار و اهمال‌کاری رابطه وجود دارد و با افزایش سرمایه روان‌شناختی می‌توان تأثیر مثبت در آن‌ها ایجاد کرد و این یافته‌ها نیز در

راستای نتایج به دست آمده در تحقیق حاضر می باشد. همچنین پژوهش های لوتانز و همکاران (۲۰۱۵) نشان می دهد افزایش سرمایه روان شناختی در کاهش بی علاقه‌گی به کار و کاهش اهمال کاری و تعلل و به تعویق انداختن وظایف تأثیر مثبت دارد و نشان دادند در این مداخله با افزایش امید و خوش بینی انگیزه و عملکرد بهبود می یابد در نتیجه از میزان ناکارآمدی و بیزاری از تکلیف کاسته می شود. نتایج به دست آمده از تحقیقات نورمن، آوی، نیمینکت و پی گون (۲۰۱۰)، اونیل، لی بالانس و اسکافیل (۲۰۱۳)، سرویک و کاواسیک (۲۰۱۶)، جینگ، دانچنگ و یه (۲۰۱۶)، ژائو و هو (۲۰۰۹)، فرند، جوهانسون، لوتانز و سوهی (۲۰۱۶)، جیاجان (۲۰۱۱) و جوهانسون و نیشی مورا (۲۰۱۳)، نیز تاییدی بر نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر می باشد.

همچنین با بررسی های صورت گرفته در توان محقق، این طور به نظر می رسد که تاکنون به بررسی تأثیر متغیر تفکر انتقادی بر اهمال کاری کارکنان پرداخته نشده است تا امکان مقایسه با نتایج آن وجود داشته باشد، گرچه هر یک از این دو متغیر به طور جداگانه مورد بررسی قرار گرفته اند. لذا به بیان تعدادی از پژوهش های انجام گرفته در زمینه هر یک از متغیرهای تفکر انتقادی در کار و اهمال کاری که به موضوع پژوهش حاضر نزدیک باشد می پردازیم که نشان می دهد اثر معنادار تفکر انتقادی بر اهمال کاری کارکنان دور از ذهن به نظر نمی رسد. طبق نتایج به دست آمده از تحقیق وارشا (۲۰۱۸)، خلاقیت پیش بینی کننده معنی داری برای اهمال کاری نمی باشد؛ که این یافته ها با نتایج به دست آمده از تحقیق حاضر همخوان می باشد؛ اما نتایج تحقیقات وی لیم، یی پانگ و یان لو^۱ (۲۰۱۷) که نشان دادند اهمال کاری با خلاقیت رابطه منفی دارد با نتایج این تحقیق هم راستا نمی باشد.

نتایج پژوهش حاضر نشان دادند متغیر سرمایه روان شناختی به صورت غیرمستقیم، با میانجیگری تفکر انتقادی با اهمال کاری سازمانی رابطه معنادار و منفی دارد. در راستای تبیین نتایج مشاهده شده می توان گفت از جمله رفتارهایی که برای نیل به توسعه، مورد نیاز است، برخورداری کارکنان از سلامت روان شناختی می باشد. به علاوه، پیچیدگی رفتار انسان در سازمان و نقش آن در تحقق اهداف سازمانی، دیرزمانی است که توجه مدیران را به خود جلب کرده است. با گذشت سال ها، مدیران به این نتیجه رسیده اند که دستیابی به اهداف سازمانی زمانی امکان پذیر است که منابع انسانی بدانند، تجربه، تخصص و انگیزش کافی در به کارگیری منابع لازم وجود داشته باشند. پدیده هایی مانند عدم وجود سرمایه روان شناختی، تاب آوری، خودکارآمدی و خوش بینی و تفکر انتقادی در سازمان موجب بی اعتنائی نسبت به اهداف، منابع و آینده سازمان می شود و بروز این پدیده ها، در یک سازمان، اثر مستقیمی بر روی اهمال کاری و متعاقباً بهره وری سازمان خواهد داشت. بدیهی است که حادث شدن پدیده های نامساعدی همچون اهمال کاری، عوارض منفی و نامطلوبی در سازمان بر جای می گذارد که کاهش بهره وری، نارضایتی مراجعان، کاهش انگیزه کارکنان و افزایش غیبت و جابجایی از جمله آن هاست (شیخ السلامی، ۱۳۹۸)؛ به عبارت دیگر افزایش و بهبود بخشیدن سرمایه روان شناختی و تفکر انتقادی بر کاهش اهمال کاری تأثیر داشته و آن را کاهش خواهد داد. این یافته با نتایج پژوهش های لوتانز و همکاران (۲۰۱۵)، لوتانز و همکاران (۲۰۱۴) و لوتانز و همکاران (۲۰۱۰)، همسو است. نتایج این پژوهش ها نشان می دهد افزایش سرمایه روان شناختی در کاهش بی علاقه‌گی به کار و کاهش تعلل و به تعویق انداختن وظایف تأثیر مثبت دارد. لوتانز، لوتانز و آوی (۲۰۱۴) بیان داشتند

افزایش سرمایه روانشناختی برای تغییر نگرش مثبت و عملکرد کارکنان مناسب است. همچنین القاسمی و همکاران (۲۰۱۵) و پترسون، لوتانز، آویلو، ولمبو و ژانگ (۲۰۱۱)، سرمایه روانشناختی را در بهبود عملکرد مناسب دانستند. با افزایش امید، خوشبینی، خودکارآمدی و تاب‌آوری، سرمایه روانی افزایش یافته و توان فرد برای تلاش و فعالیت بیشتر می‌شود (دلروسو^۱، ۲۰۱۵). با توجه به معنی‌داری رابطه سرمایه روانشناختی و تفکر انتقادی با اهمال‌کاری، باید اذعان داشت که یافتن راهکارهای مناسب جهت افزایش سرمایه روانشناختی کارکنان و بهبود بخشیدن به تفکر انتقادی در کارکنان، برای سازمان‌هایی که در جستجوی ایجاد و تقویت ویژگی‌های مثبت کارکنان برای کسب مزیت رقابتی هستند، موجب کاهش میزان اهمال‌کاری سازمانی آنان می‌شود و متعاقباً به توسعه و پیشرفت سازمانی منجر می‌شود که این راهکار نسبت به راهکارهای دیگر بسیار کم‌هزینه‌تر، ساده‌تر و در ضمن انسانی‌تر است. در نتیجه گیری پایانی می‌توان گفت از آنجاکه رابطه سرمایه روانشناختی و تفکر انتقادی با اهمال‌کاری سازمانی به‌تازگی در متون علمی مطرح‌شده پژوهش‌های بسیاری نیاز است تا بتوان نتایج محکم‌تری ارائه داد، اما به‌طور کلی یافته‌های این پژوهش شواهدی فراهم کرد که نشان داد مدل ساختاری اهمال‌کاری کارکنان بر اساس میزان سرمایه‌های روانشناختی (تاب‌آوری، خودکارآمدی، امید و خوشبینی) با اثر تعدیل‌کنندگی تفکر انتقادی در کارکنان، دارای برازش می‌باشد، به عبارتی، افزایش و بهبود بخشیدن سرمایه روانشناختی و تفکر انتقادی بر کاهش اهمال‌کاری تأثیر داشته و آن را کاهش خواهد داد.

در حوزه محدودیت‌های پژوهش باید به این مسئله اشاره کرد که نتایج حاصل از این پژوهش صرفاً مربوط به کارکنان بانک پارسیان است که در سال ۹۹ به کار مشغول بودند. علاوه بر این به عواملی مانند جنسیت، سن، مقطع تحصیلی و تأهل توجه نشده است در صورتی که ممکن است نقش تعدیل‌کنندگی داشته باشند. لذا در تعمیم نتایج آن باید جانب احتیاط رعایت شود. با توجه به یافته‌های پژوهش که نشان‌دهنده رابطه منفی سرمایه روانشناختی و تفکر انتقادی با اهمال‌کاری سازمانی بود، پیشنهاد می‌شود دوره‌هایی مانند برنامه مداخلاتی لوتانز و آموزش‌هایی جهت افزایش میزان تاب‌آوری، امید و خوشبینی و خودکارآمدی کارکنان و بهبود و افزایش تفکر انتقادی در آن‌ها، در محیط‌های کاری برگزار شود تا به این وسیله بتوان از طریق ارتقاء سرمایه روانشناختی و تفکر نقادانه در سازمان‌ها، مشکلاتی مانند اهمال‌کاری را کاهش داد. از نظر پژوهشی به پژوهشگران علاقه‌مند توصیه می‌شود این پژوهش را در میان کارکنان در سازمان‌ها و رده‌های مختلف به تفکیک متغیرهایی مانند جنسیت، سن و میزان تحصیلات، تأهل و رشته تحصیلی انجام دهند.

منابع

- آخوندی، نیلا (۱۳۹۶). اثربخشی مدل سرمایه روانشناختی بر اهمال‌کاری تحصیلی و اهمال‌کاری سازمانی. دوفصلنامه علمی پژوهشی شناخت اجتماعی، ۶(۱)، ۳۹-۲۷.
- افشاری، بهرام (۱۳۹۷). بررسی رابطه عوامل برون سازمانی (اقتصادی، اعتقادی فرهنگی و سیاسی) مؤثر بر اهمال‌کاری در مدیریت آموزش و پرورش با توجه به نقش واسطه گر رضایت شغلی و فرسودگی شغلی. نشریه علمی پژوهشی مدیریت فردا، ۱۷، ۲۵۴-۲۳۵.

- اعتباریان، اکبر و عشقی خوزانی، مهدی (۱۳۹۴). رابطه اهمال کاری؛ تاب‌آوری و رضایت شغلی در بین پرسنل بیمارستان دکتر شریعتی اصفهان، اولین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت در هزاره سوم، رشت، شرکت پیشگامان پژوهش های نوین.
- امیرپور، برزو (۱۳۹۱). رابطه تفکر انتقادی و ابعاد آن با شادکامی و عزت نفس اجتماعی دانشجویان. فصلنامه راهبردهای آموزش، ۵(۳)، ۱۴۷-۱۴۳.
- حبیبی، آرش و عدن ور، مریم، (۱۳۹۶)، کتاب مدلیابی معادلات ساختاری، انتشارات جهاد دانشگاهی، چاپ اول.
- حسنی آذر، الهام؛ رحمانی، علی (۱۳۹۶). بررسی ارتباط دارایی های نامشهود با گزارشگری سرمایه انسانی. فصلنامه علمی پژوهشی حسابداری تجربی، ۲۶، ۷۳-۹۱.
- خسروی، علی اکبر (۱۳۹۴). بررسی رابطه رضایت شغلی کارکنان و اهمال کاری آنان در بخش آموزش سازمان توسعه تجارت ایران. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۳(۲)، ۱۲۵-۱۴۱.
- سوادکوهی، علیرضا و معتمدی، الهام (۱۳۹۶). رابطه ابعاد سرمایه روانشناختی با عملکرد شغلی. مجله مطالعات روان شناسی صنعتی و سازمانی ۱ (۴)، ۷۴-۵۹.
- شیخ الاسلامی، علی (۱۳۹۸). پیش‌بینی قصد کارآفرینی دانشجویان بر اساس سرمایه روانشناختی و انطباق پذیری مسیر شغلی. نشریه پژوهش در نظام های آموزشی ۱(۱)، ۱۳-۴۴.
- صدوقی، مجید و زرچینی، زینب (۱۳۹۶). رابطه هوش هیجانی و سرمایه روانشناختی با فرسودگی شغلی معلمان. مجله روانشناسی اجتماعی، ۵(۴۳)، ۱-۱۲.
- صفاری نیا، مجید؛ امیرخانی رازلیقی، زهرا (۱۳۹۱). تحلیل مسیر ارتباط اهمال کاری سازمانی با برانگیختگی شناختی و فرسودگی شغلی کارکنان اداره های دولتی استان تهران. فصلنامه پژوهش های مدیریت منابع انسانی، ۲(۴)، ۱۳۱-۱۱۱.
- عبدالهی عدلی انصار، وحیده؛ فتحی آذر، اسکندر؛ عبدالهی، نیدا (۱۳۹۴). ارتباط تفکر انتقادی با خلاقیت، باورهای خودکارآمدی و عملکرد تحصیلی. نشریه پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی، ۲(۷)، ۵۲-۴۱.
- فاتحی یونس (۱۳۹۱). بررسی رابطه کمال‌گرایی و خودکارآمدی با اهمال کاری در کارکنان بیمارستان دولتی شهر فراشبند، فصلنامه پژوهش های روانشناسی اجتماعی، ۲(۶)، ۵۳-۳۹.
- کرمی، آزادالله؛ علی آبادی، خدیجه (۱۳۹۱). نقش خلاقیت در پیش‌بینی تفکر انتقادی و شادکامی. مجله ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی، ۲(۲)، ۶۹-۴۹.
- میرزایی، زینت و گل پرور، محسن (۱۳۹۸). تأثیر سرمایه روانشناختی بر عملکرد شغلی با توجه به نقش واسطه ای رضایت شغلی و تعهد سازمانی در کارکنان شرکت مخابرات. دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۲۰(۱)، ۱۲-۱.
- Artino, A. R., & Stephens, J. M. (2006). Learning online: motivated to selfregulate? Academic Exchange Quarterly. 10 (4), -182-176
- Chen Qirong, D. L., Chuyi Zhou, S.T. (2020) Relationship between critical thinking disposition and research competence among clinical nurses: A cross-sectional study. Journal of Clinical Nursing Accepted Articles, First published.
- Choi Woojae, R., Cho, Y. (2019). what is responsible for the psychological capital-job performance relationship? An examination of the role of informal learning and person-environment fit. Journal of Managerial Psychology, 28-41.

- Dello Russo, S., & Stoykova, P. (2015). Psychological capital intervention (PCI): A replication and extension". Human Resource Development Quarterly, 26(3), 329-347.
- Fox, S., Spector, P. E., Goh, A., & Bruursema, K. (2012). The deviant citizen: Measuring potential positive relations between counterproductive work behaviour and organizational citizenship behaviour. Journal of Occupational and Organizational Psychology, 85, 199-220.
- Hansson Sven Ove. (2019). critical thinking, first published: 11 February 2019.
- Karatepe, O.M., Talebzadeh, N., (2016). An empirical investigation of psychological capital among flight attendants. J. Air Transp. Manage, 55, 193- 202.
- Kumcagiz, H., Ersanli, E., & Alakus, K. (2014). Hopelessness, procrastination and burnout in predicting job satisfaction: a reality among public school teachers. International Journal of Academic Research, 6 (1), 333-339.
- Kim, T.T., Karatepe, O.M., Lee, G. (2017a). Psychological contract breach and service innovation behavior: psychological capital as a mediator. Serv. Bus. 1° 25(in press) Service Business 12(2):305-329.
- Laybourn Sara, C., Frenzel Anne, F. (2019). Teacher Procrastination, Emotions, and Stress: A Qualitative Study, Department of Psychology, University of Munich, Munich, Germany Psychology School, Faculty of Economics and Media, Fresenius University of Applied Sciences, Munich, Germany.
- Ling Chen, S. (2020). the relationship of leader psychological capital and follower psychological capital, job engagement and job performance: a multilevel mediating perspective, 2349-2365.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., Norman, S.M. (2015). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. Pers. Psychol, 60(3), 541- 572.
- Luthans, F. (2010). Psychological capital: Implications for HRD, retrospective analysis, and future directions. Human Resource Development Quarterly, 23(1), 1-8.
- Luthans, F., Youssef, C & Avolio, B. J. (2007). "Psychological Capital: Developing the human competitive edge", Oxford University Press.
- Miao, R., Bozionelos, N., Zhou, W., & Newman, A. (2020). High-performance work systems and key employee attitudes: the roles of psychological capital and an interactional justice climate. International Journal of Human Resource Management, 32(2), 443-477
- Mulian, R. (2019). RELATIONSHIP BETWEEN STRESS LEVEL AND ACADEMIC PROCRASTINATION AMONG NEW NURSING STUDENTS, University, Indonesia.
- Norman Steven, M., Avey James, B., Nimnicht James, L., & Pigeon Nancy, G. (2010). The interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee organizational citizenship and deviance behavior. Journal of leadership and organizational studies, 17(4), 380-391.
- Öksüz, Y., & Güven, E. (2014). The relationship between psychological resilience and procrastination levels of teacher candidates. Social and Behavioral Sciences, 11(6), 3189– 3193.
- Popil, I. (2010). Promotion of critical thinking by using case studies as teaching method. Nurse Educ Today, 31(2), 204-7.
- Rozental, A., Bennett, S., Forsström, D. (2019) University, Faculty of Social Sciences, Department of Psychology, Clinical psychology.
- Sanecka, E. (2020). Psychopathy and procrastination: Triarchic conceptualization of psychopathy and its relations to active and passive procrastination. Current Psychology, 1-15.
- Seligman, M.E.P., Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction". American Psychologist, 55, 5-14.

- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential selfregulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133, 65-94.
- Schutte, N., Del Pozo de Bolger, A. (2020). Greater Mindfulness is linked to Less Procrastination. *International Journal of Applied Positive Psychology*, 5(4), 10-25.
- Violet, A., Atsa'am, D. (2019). Measuring employees' psychological capital using data mining approach. *Journal of Public AffairsEarly View*, 20(2), 18-35.
- Warshaw, R. (2018). Redeeming Procrastination: Self-Compassion and Creativity. *Wharton Research Scholars*, 3-49.
- Wenjing, C., Wenjing, C., Evgenia, I., Lysova Bart A. G., Bossink. Svetlana, N. (2018). Psychological capital and self-reported employee creativity: The moderating role of supervisor support and job characteristics, 28, 30-41.
- Wei Lim, J., Yee Phang, J., Yan Low, M., Seng Tan, C. (2017). Procrastination is Detrimental to Undergraduate Students' Self-Rated Creativity: The Mediating Role of State Anxiety. January 2017, *Creativity Theories – Research – Applications* 4(1), 99-115.
- Xinfeng, Y., Shuang, R., Zhining, W. (2019). the mediating role of psychological capital between perceived management commitment and safety behavior, 65-73.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2010). An integrated model of psychological capital in the workplace. *Oxford handbook of positive psychology and work*, 277-288.
- Yuli, L., Wu, M.D., Yan, L.i. et al. (2019). Relationships among psychological capital, creative tendency, and job burnout among Chinese nurses. *Journal of Advanced Nursing* 75(12), 3495-3503.
- Zhang, Sh., Liu, P., Feng, T. (2019). To do it now or later: The cognitive mechanisms and neural substrates underlying procrastination. *Wiley Interdisciplinary Reviews: Cognitive Science*, 10(4), e1492