

شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر اهمال‌کاری در سازمان آموزش و

پرورش و راهکارهای کاهش آن براساس آموزه‌های اسلامی

بهرام افشاری*

سیدعلی سیادت**

حسینعلی مهربانی کوشکی***

چکیده

این مقاله با هدف بررسی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر اهمال‌کاری در سازمان آموزش و پرورش و استفاده از آموزه‌های اسلامی برای رفع این آسیب انجام شده است. مقاله از نظر هدف کاربردی و روش آن ترکیبی از نوع اکتشافی است. مدلیابی آن براساس الگوی مفهومی و معادلات ساختاری می‌باشد.

گردآوری اطلاعات بخش کیفی با روش شبکه متخصصان و ابزار مصاحبه نیمه‌ساختاریافته تا حد اشباع و در بخش کمی دو پرسش‌نامه با تأیید روایی و پایایی انجام شد. تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کیفی با استفاده از نرم‌افزار NVIVO10 و تحلیل محتوای استقرایی و در بخش کمی از معادلات ساختاری و درخت تصمیم CRT به کمک نرم‌افزارهای SPSS23 و AMOS18 انجام شد.

براساس نتایج تحلیل مسیر بیشترین تأثیر بر اهمال‌کاری مربوط به عوامل برون‌سازمانی است؛ بنابراین مهم‌ترین راه کاهش اهمال‌کاری 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 اهمال‌کاری در سازمان را کاهش داد.

واژگان کلیدی: اهمال‌کاری، آموزش و پرورش، رتبه‌بندی، آموزه‌های اسلامی.

مقدمه

به نظر می‌رسد امروز و فردا کردن در انجام امور و وظایف کارکنان، یکی از چالش‌ها و کاستی‌های مبتلا به نظام آموزشی است که می‌تواند آثار منفی بر نظام تعلیم و تربیت داشته باشد. امام علی (علیه السلام) می‌فرماید: «هر کس فرصت را از زمانش به تأخیر انداخت، مطمئن باشد که آن را از دست می‌دهد» (غررالحکم، ح ۸۷۹۵). اهمال‌کاری^۱ سازمان‌ها، ازدواج‌ها، خانواده‌ها، روابط، شانس‌ها و حتی زندگی‌ها را از بین می‌برد (میرزایی و بیرشک، ۱۳۹۲). سازمان آموزش و پرورش، هم به‌عنوان یکی از نهادهای مهم و تأثیرگذار که مسئولیت اجرای فرایند تعلیم و تربیت در جامعه را بر عهده دارد، از ارکانی مهم تشکیل شده است. مهم‌ترین رکن و سرمایه آن نیروی انسانی سازمان است؛ نیروی انسانی هر سازمان تعیین‌کننده ساختارها، سیاست‌ها و قوانین آن سازمان است. بنابراین، اهمال‌کاری در سازمان دستخوش اهمال‌کاری عناصر آن سازمان است و به مراتب می‌تواند در بهره‌وری و اثربخشی سازمان تأثیری سوء و جبران‌ناپذیر داشته باشد.

مسائلی مانند امروز و فردا کردن معلمان در انجام به‌موقع وظایف، مانند نوشتن طرح درس، تأخیر در ورود به کلاس و تعجیل در خروج از محل کار، تأخیر در ثبت نمره‌های مستمر و پایانی دانش‌آموزان، تأخیر کارکنان در پاسخگویی به بخشنامه‌ها، به روز یا روزهای بعد موقوف کردن کار مراجعان، امروز و فردا کردن در برخی ثبت‌نام‌های دانش‌آموزان، تأخیر در تصحیح اوراق امتحانی، تعلل در تحویل اوراق امتحانی به مدیران، غیبت‌های کم و بیش مکرر، بی‌علاقگی در انجام وظایف، تأخیر در اجرای سند تحول بنیادین در آموزش و پرورش، امروز و فردا کردن در رتبه‌بندی معلمان، دست‌دست کردن در اجرای برخی برنامه‌ها که از پیش طراحی و ابلاغ شده مانند برنامه معلم نمونه، اهمال‌کاری در برخی اردوهای علمی-فرهنگی دانش‌آموزان، تأخیرهای مکرر در پرداخت مطالبات معلمان، امروز و فردا کردن در بازخورد دادن به فعالیت‌های پرورشی، آموزشی و بسیاری از مسائل دیگر که گریبان سازمان آموزش و پرورش را گرفته است از مصادیق بارز اهمال‌کاری در این سازمان به شمار می‌رود.

مبانی نظری پژوهش

اهمال‌کاری در زبان عربی با واژه‌های «کسل، ضجر» مترادف است. عناوینی چون «تهاون»^۲ (مفردات راغب اصفهانی، ماده هون) و «إبطاء» چندان دور از این واژه نیستند. دو واژه «مماطله» و «تسویف» یعنی کار امروز را به فردا انداختن (جوادی آملی، ۱۳۹۱، ص ۶۹۲) نیز مترادف با

1. Procrastination

۲. تهاون از ماده هون از مصدر «هان» است. «هان الامر علیه»: یعنی خداوند کار را بر او آسان و سبک گرفت.

اهمال‌کاری اجتماعی است که در قول و قرارهای زمانی تحقق پیدا می‌کند (آقانهانی، ۱۳۸۲، ص ۳۹). در منابع اسلامی نیز این موضوع از دیرباز مورد توجه بوده و در آیات، روایات و ادعیه درباره آن سخن گفته شده است؛ به طوری که قرآن کریم می‌فرماید: و از آنچه روزی شما گردانیده‌ایم انفاق کنید پیش از آنکه یکی از شما را مرگ فرا رسد و بگوید پروردگارا چرا تا مدتی بیشتر [اجل] مرا به تأخیر نینداختی تا صدقه دهم و از نیکوکاران باشم. (منافقون، ۱۰)؛

همچنین در سخن امام سجاد (علیه السلام) آمده است: خدایا من عمرم را به امروز و فردا کردن و آرزوهای طولانی و بلند گذرانده‌ام (قمی، ۱۳۸۱، ص ۹۵)؛ پیامبر اکرم (صلی الله علیه و آله) نیز می‌فرماید: «ای اباذر! تو را از امروز و فردا کردن به خاطر آرزوی درازت بر حذر می‌دارم؛ زیرا تو برای امروزت هستی و نه برای روزهای آینده. بله!...» (مجلسی، ۱۴۰۳، ج ۷۷، ص ۷۵).

به باور ویگارتز و گورکی^۱ (۲۰۱۰) هیچ‌کس از گرفتاری در دام اهمال‌کاری مصون نیست. افراد اهمال‌کار به احتمال زیاد هنگام تصمیم‌گیری به زمان توجهی ندارند و شاید منتظر ماندن تا آخرین دقیقه جهت تکمیل وظایف مهم همراه با بی‌اهمیت دانستن نتیجه چنین تعللی برای آینده شخص به همین دلیل است (سایرویس و پیچیل،^۲ ۲۰۱۳؛ سایرویس، ۲۰۱۴).

وظایف تکمیل‌نشده ناشی از اهمال‌کاری بی‌درنگ ممکن است هم موجب کاهش عملکرد فردی و هم کاهش اثربخشی در سازمان شود و همچنین شاید منبعی برای ایجاد استرس و فشارهای روانی برای اعضای سازمان شود (صفاری‌نیا و رازلیقی، ۱۳۹۱، ص ۱۱۲). به طوری که انتظار می‌رود وظایف سازمانی توسط افراد و اعضای سازمان به موقع انجام گیرد؛ ولی اهمال‌کاری افراد در سازمان باعث می‌شود عملکرد سازمانی دچار اختلال شود. میل به اهمال‌کاری در سازمان می‌تواند انعکاسی از نیازهای افراد باشد. از سویی به نظر می‌رسد افراد با‌انگیزه در سازمان اهمال‌کاری کمتری دارند؛ ولی اهمال‌کاری در کار سازمانی ناشی از تمایز انگیزه‌های مختلف در کار است.

دلایل اهمال‌کاری ناشناخته است (کاظمی و همکاران، ۱۳۸۹، ص ۴۶)؛ با وجود این، اهمال‌کاری در سازمان از یک سو می‌تواند ناشی از زمینه‌های فردی و شخصیتی (دیاز مورالز، کوهن و فراری، ۲۰۰۸؛ لارسون، ۲۰۰۸؛ استید، شاناهان و نیوفلد، ۲۰۱۰؛ حسینی و خیر، ۲۰۰۹) بوده و از سوی دیگر منوط به محیط کار و سازمان (دوبرین، ۲۰۰۴؛ هاریس و ساتن، ۱۹۹۳؛ استیل، ۲۰۰۷؛ کاظمی و همکاران، ۱۳۸۹) باشد. در اینجا بیشتر تأکید بر روی جنبه‌های محیط کار است.

فضای سازمانی آموزش و پرورش نیز از آسیب‌ها و آفت‌های اهمال‌کاری در امان نیست. بدین‌روی، با توجه به ضرورت شناسایی عوامل مؤثر بر اهمال‌کاری در سازمان به دلیل پیامدها، آسیب‌ها و ناهنجاری‌هایی که برای افراد و سازمان به همراه دارد، از جمله احساس پوچی و بی‌ارزشی

1. Wiegartz & Gyoerkoe

2. Sirois and Pychyl

(آقاتهرانی، ۱۳۸۲، ص ۴۰)، ورطه هلاکت (مجلسی، ۱۴۰۳ق، ص ۱۶۴). رسیدن به وادی حیرت و سرگردانی^۲ (همان، ص ۳۶۵)، آسیب روانی (آقاتهرانی، ۱۳۸۲، ص ۳۹)، بیهودگی و بطالت عمر (قمی، ۱۳۸۱، ص ۳۶۰)، ترس از شکست، مخدوش شدن وجهه افراد در میان دوستان (اکینسولا و همکاران، ۲۰۰۷، ص ۳۶۴)، نارضایتی از وضع موجود، تسلط نداشتن بر کار، نگرش منفی به کار، نگرش غیرواقعیانه از دیگران، احساس مسئولیت نداشتن در برابر دیگران، لجبازی با دیگران، اهمال کاری و پرخاشگری انفعالی، برچسب زدن به این و آن، ضرر و زیان (به‌پژوه، ۱۳۹۱، ص ۲۲) بیماری دقیقه آخر، انگیزه نداشتن برای کار، نبود مهارت، سرپیچی و نداشتن سازماندهی (بهشتی فر و حسینی فر، ۱۳۹۰، ص ۴۲) ناسازگاری شغلی (نویل، ۲۰۰۷، ص ۴)، دشواری در تصمیم‌گیری (گروب، ۲۰۰۸، ص ۲)، وابستگی (بهشتی فر و حسینی فر، ۱۳۹۰، ص ۴۳) و همچنین وجود چالش‌ها و مشکلات متعددی که سازمان آموزش و پرورش به‌عنوان مجری تعلیم و تربیت رسمی کشور با آن روبه‌روست، و مهم‌ترین آنها عبارت‌اند از: وارداتی بودن نظام آموزشی، ضعف و ناتوانی در پاسخگویی مناسب به نیازهای فردی و اجتماعی متریان، نبودن تعامل و ارتباط اثربخش با دیگر بخش‌های فرهنگی جامعه، نبود جامع‌نگری در فرایند سیاست‌گذاری، برنامه‌ریزی و اجرا و دچار شدن به یک‌سوی‌نگری و اعمال اصلاحات جزئی و حتی صوری، نبودن همسویی و ارتباط معنادار میان کوشش‌های اصلاحی صورت پذیرفته با یکدیگر و در نتیجه وجود ناهماهنگی (و حتی ناسازگاری) آشکار بین سیاست‌ها و برنامه‌های اصلاحی در بخش‌های گوناگون و زمان‌های مختلف، ضعف ارتباط مشخص با سیاست‌ها و آرمان‌های توسعه همه‌جانبه کشور در چشم‌اندازی بلندمدت (آل حسینی و همکاران، ۱۳۹۱، ص ۱۰۳؛ سند تحول بنیادین، ۱۳۹۰، ص ۲۲)، اهمیت و ضرورت انجام این پژوهش را بیش از پیش نمایان می‌کند.

به عقیده هاریس و ساتن^۴ (۱۹۸۳) اهمال‌کاری در سازمان بر جنبه‌هایی توجه می‌کند که اعضای سازمان در موقعیت‌های مهم از کامل کردن وظیفه مشخص خود دوری می‌کنند. چپستی و چرایی تدوین سند تحول بنیادین در نظام آموزش و پرورش پس از ۳۳ سال استقرار نظام اسلامی در کشور، ناهماهنگی و ناسازگاری نسبی با مبانی و ارزش‌های اسلامی و آموزه‌های تربیتی اسلام، کم‌توجهی (یا بعضاً بی‌توجهی) به مقتضیات فرهنگی و ملی جامعه اسلامی ایران، کمبود پژوهش‌های کاربردی در این‌باره، همچنین آسیب‌ها و ناهنجاری‌هایی که اهمال‌کاری برای کارکنان و مراجعان ایجاد می‌کند و سرانجام دستیابی به راه‌حل‌هایی که بتوان از این طریق آسیب‌های وارده را کاهش داد، به یک ابزار قوی اعتقادی براساس آموزه‌های وحیانی مکتب انسان‌ساز اسلام نیاز دارد.

۱. ایاک و التسویف، فانه بحر یغرق فیہ الهلکی. ۲. ... و طول التسویف حیره.

3. Akinsola & etc

4. Harris & Sutton

بنابراین، انجام این پژوهش با هدف شناسایی و اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر اهمال‌کاری در سازمان آموزش و پرورش برای کاهش و بهبود آثار زیانبار آن براساس آموزه‌های دینی و اسلامی، ضروری به نظر می‌رسد.

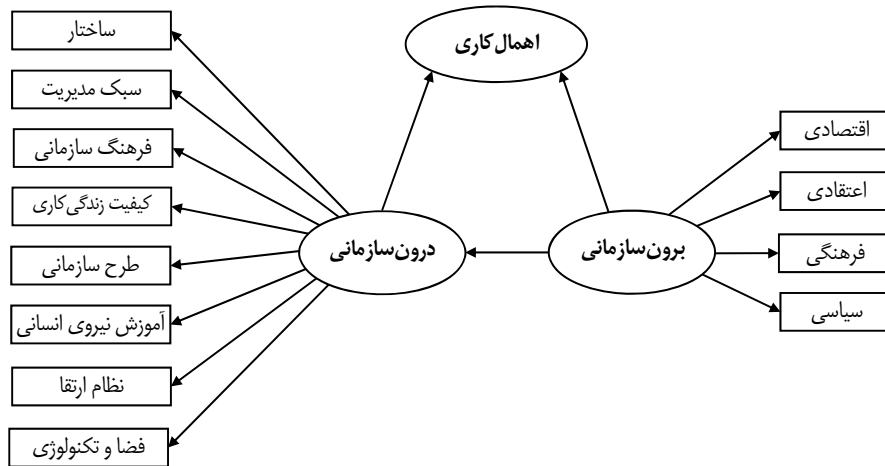
پیشینه پژوهش

با مرور پیشینه، تحقیقی مشابه با این مقاله یافت نشد؛ در ادامه برخی پژوهش‌های نزدیک به این موضوع آورده می‌شود. هاریس و ساتن (۱۹۸۳) در پژوهش خود سه نوع طبقه‌بندی ارائه کردند که اهمال‌کاری را پیش‌بینی می‌کند: ویژگی‌های کار، رابطه بین کار کانونی و دیگر وظایف، و ویژگی‌های سازمان.

خسروی (۱۳۸۸) و آقابزرگی (۱۳۸۶) نشان دادند بین ویژگی‌های رفتاری همکاران و اهمال‌کاری کارکنان همبستگی مثبت و بین حقوق و مزایا، ارتقا کارکنان و اهمال‌کاری کارکنان همبستگی منفی وجود دارد. سعادی و نعیم^۱ (۲۰۱۳) دریافتند کسانی که در سازمان از سلسله مراتب سازمانی بالا بودند، اهمال‌کاری تصمیم‌گیری سطح پایین داشتند، و تمرکز درونی در کنترل سطح بالا در مقایسه با کسانی که در سلسله مراتب سازمانی و شغلی پایین بودند. کاظمی و همکاران (۱۳۸۹) عوامل مؤثر بر اهمال‌کاری را به سه دسته به ترتیب شامل عوامل فردی، عوامل سازمانی و محیطی طبقه‌بندی کرده‌اند. بیک‌زاد و حاجی حسینلو (۱۳۹۵) در پژوهش خود با عنوان ارائه مدل عوامل مؤثر بر اهمال‌کاری کارکنان پتروشیمی تبریز ۱۵ عامل را شناسایی و در پنج دسته عوامل بی‌عدالتی، عوامل شغلی، عوامل محیطی کار، عوامل ساختاری و عوامل نگرشی دسته‌بندی کردند. با توجه به نتایج نشان دادند که عوامل بی‌عدالتی بیشترین و عوامل شغلی کمترین تأثیر را در اهمال‌کاری کارکنان دارند.

در بخش کیفی پس از پیاده‌سازی و مقوله‌بندی‌های متن مصاحبه‌ها، از گزاره‌های به‌دست آمده مدل مفهومی اولیه پژوهش ترسیم شد و در اختیار چند نفر از خبرگان از جمله استاد راهنما و مشاور قرار گرفت و با انجام اصلاحاتی در مرحله دوم مورد تأیید قرار گرفت. سپس با اندکی اقتباس از مدل‌های ارائه شده توسط کاظمی و همکاران (۱۳۸۹، ص ۴۹)، بیک‌زاد و حاجی حسینلو (۱۳۹۵، ص ۱۶) ذراتی و خیر (۱۳۹۳) حسینیان (۱۳۹۴، ص ۱۹) مدل مفهومی تکمیل به صورت شکل (۱) برای پاسخگویی به پرسش‌های بخش کمی ارائه شد.

1. Saadia & Naeem



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

با توجه به اینکه عوامل مؤثر بر اهمال کاری برای پژوهشگر ناشناخته بود، پرسش اول مطرح شد. در ادامه با تعیین برازش مدل پیشنهادی و رتبه‌بندی عوامل، نتایج آن با نتایج پرسش چهارم با رویکرد طرح سه‌سوسازی به شرح ذیل مقایسه و بررسی شد:

گام اول: عوامل مؤثر بر اهمال کاری در سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان کدام است؟
 گام دوم: برازش مدل علت‌شناختی (علی) عوامل مؤثر بر اهمال کاری سازمان مبتنی بر نظرات دبیران، مدیران، کارشناسان در آموزش و پرورش شهر اصفهان چگونه است؟
 گام سوم: رتبه‌بندی نسبی عوامل اهمال کاری در سازمان آموزش و پرورش اصفهان چیست؟
 گام چهارم: راهکارهای مناسب برای کاهش اهمال کاری در سازمان مبتنی بر آموزه‌های اسلامی کدام است؟

روش پژوهش

این تحقیق از نظر روش و اجرا هم دارای ماهیت ترکیبی یا آمیخته^۱ از نوع طرح اکتشافی^۲ و هم دارای ماهیت توصیفی است. (نصر و شریفیان، ۱۳۸۶، ص ۷؛ حسن‌زاده، ۱۳۸۶، ص ۱۴۲)؛ از نظر هدف در زمره تحقیقات کاربردی می‌باشد (سرمد و همکاران، ۱۳۹۳، ص ۷۹).

جامعه آماری پژوهش ۵۱۹۶ نفر شامل همه دبیران، مدیران و کارشناسان اداری نواحی

1. Mixed Methods Research

2. Exploratory Design

شش‌گانه آموزش و پرورش شهر اصفهان است که ابتدا با روش زنجیره‌ای یا شبکه متخصصان تعداد ۲۰ نفر (حد اشباع) انتخاب شدند؛ پس از انجام بیست مصاحبه، فرایند مصاحبه‌ها متوقف شد (حسن‌زاده، ۱۳۸۶، ص ۱۲۲). سپس در بخش کمی نیز با استفاده از فرمول کوکران (۱۹۷۷)، ۴۰۰ نفر به روش نمونه‌گیری متناسب با حجم به‌عنوان نمونه انتخاب شده است. برای جمع‌آوری اطلاعات نیز از مصاحبه نیمه‌ساختاریافته^۱ (کریمی، ۱۳۹۱، ص ۷۴) استفاده و در بخش کمی از دو پرسش‌نامه محقق‌ساخته و استاندارد به شرح ذیل استفاده شد:

پرسش‌نامه عوامل مؤثر بر اهمال‌کاری در سازمان

این پرسش‌نامه دارای ۱۶۰ سؤال بود که از متن مصاحبه‌ها ساخته شد، یا اجرای آن بین ۴۰ نفر از نمونه‌ها و با استفاده از تحلیل عاملی، مؤلفه‌های کمتر از (۰/۳) بار عاملی حذف شد و به ۱۰۰ سؤال تبدیل شد. این سازه محقق‌ساخته شامل ۱۲ خرده‌مقیاس در دو بعد دسته‌بندی شد. عوامل درون‌سازمانی با ۸ خرده‌مقیاس ساختار (۱۱ ماده)، سبک مدیریت (۱۱ ماده)، فرهنگ سازمانی (۱۰ ماده)، کیفیت زندگی کاری (۹ ماده)، طرح سازمانی (۷ ماده)، نظام ارتقا (۶ ماده)، فضا و تکنولوژی (۶ ماده)، آموزش نیروی انسانی (۵ ماده) و عوامل برون‌سازمانی شامل ۴ خرده‌مقیاس اقتصادی (۹ ماده)، اعتقادی (۶ ماده)، فرهنگی (۷ ماده)، سیاسی (۷ ماده). پاسخ‌ها روی مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت از ۱ (خیلی کم) تا ۵ (خیلی زیاد) تنظیم شده است. روایی آن توسط استاد راهنما و مشاور و روایی محتوایی تأیید شد و ضریب پایایی این سازه نیز از طریق ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۲۳ به دست آمد ($P < 0/001$).

پرسش‌نامه اهمال‌کاری سازمانی

برای سنجش میزان اهمال‌کاری نیز از پرسش‌نامه اهمال‌کاری سازمانی (صفاری‌نیا و امیرخانی رازلیقی، ۱۳۹۱) استفاده شد. این مقیاس دارای ۲۵ ماده و ۳ زیرمقیاس است. اهمال‌کاری سازمانی آزمودنی را در طیفی ۵ درجه‌ای یک (هرگز) تا پنج (همیشه) ارزیابی می‌کند. خرده‌مقیاس‌ها شامل ناکارآمدی (۱۶ ماده)، تشویش ذهنی (۵ ماده)، بیزاری از تکلیف (۴ ماده) است. اعتبار این مقیاس از دو روش بازآزمایی و ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده است. با استفاده از روش بازآزمایی برابر ۰/۷۵۰ برای کل آزمون و همچنین ضریب هم‌هنگی درونی (آلفای کرونباخ) برای کل مقیاس ۰/۸۹۲ محاسبه شد. روایی آن نیز از دو طریق ملاکی و سازه برآورد شده است. برای روایی سازه از روش تحلیل عاملی داده‌ها استفاده شده است. سؤالات هر دو پرسش‌نامه دارای مقیاس لیکرت و پنج‌گزینه‌ای می‌باشند.

تجزیه و تحلیل داده‌های به‌دست آمده از مصاحبه‌ها با کمک نرم‌افزار NVIVO10 (بهشتی و رضایت، ۱۳۹۴) و به صورت تحلیل محتوای استقرایی (تبریزی، ۱۳۹۳، ص ۱۲۳) و ساختن قلمرویی از متن که مناسب تحلیل است (حسنی، ۱۳۹۵، ص ۲۹) انجام شد. پژوهش حاضر دو منطقه محتوایی تشخیص داده شد: الف) عوامل درون‌سازمانی؛ ب) عوامل برون‌سازمانی. مرحله سوم، بخش‌هایی از متن مصاحبه‌ها با هر یک از منطقه‌های محتوایی مرتبط بود در یک‌جا قرار گرفت تا آماده تحلیل شود. در واقع، داده‌های هر منطقه محتوایی در قالب واحد تحلیل تعریف شد؛ در مرحله چهارم، واحدهای معنا در واحدهای تحلیل شناسایی شد و پس از آن به واحدهای معنا، در جریان فشرده‌سازی کد اختصاص داده شد. در این مرحله، برای افزایش اعتبار کدگذاری و فرایند تحلیل استاد راهنما و مشاور به بررسی و ارزیابی کدگذاری‌های اولیه اقدام کردند و براساس نظرات ایشان، اصلاحات لازم در کدگذاری اعمال شد. سپس در یک فرایند کدها در قالب مقوله‌ها قرار گرفتند و در تداوم فعالیت تحلیل زیرمقوله‌ها نیز مشخص شد. مقوله‌بندی‌ها نیز با روش مرور همتا^۱ توسط استادان راهنما و مشاور و همچنین روش اعتباریابی توسط مصاحبه‌شوندگان بازبینی شد، بدین ترتیب اعتبار و صحت کدگذاری‌ها و مقوله‌بندی‌ها (کریمی، ۱۳۹۱، ص ۲۱)، دوباره تأیید شد.

تجزیه و تحلیل داده‌ها در بخش کمی نیز با استفاده از نرم‌افزارهای SPSS23 و AMOS18 برای تحلیل‌های توصیفی، مدل معادلات ساختاری و تحلیل‌های عاملی، تحلیل واریانس و درخت تصمیم CRT انجام شد.

یافته‌های پژوهش

سؤال اول: عوامل مؤثر بر اهمال‌کاری در سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان کدام‌اند؟
برای بررسی سؤال اول از متن مصاحبه‌ها، جملات معنادار در تک‌تک مصاحبه‌ها مشخص و سپس کدگذاری‌ها انجام شد. کدها براساس مفاهیمی که پوشش می‌دادند، فشرده‌سازی، طبقه‌بندی و مقوله‌بندی شد، که در جدول ۱ ارائه شده است.

جدول (۱): دسته‌بندی و مقوله‌بندی نظرات و دیدگاه‌های مصاحبه‌شوندگان

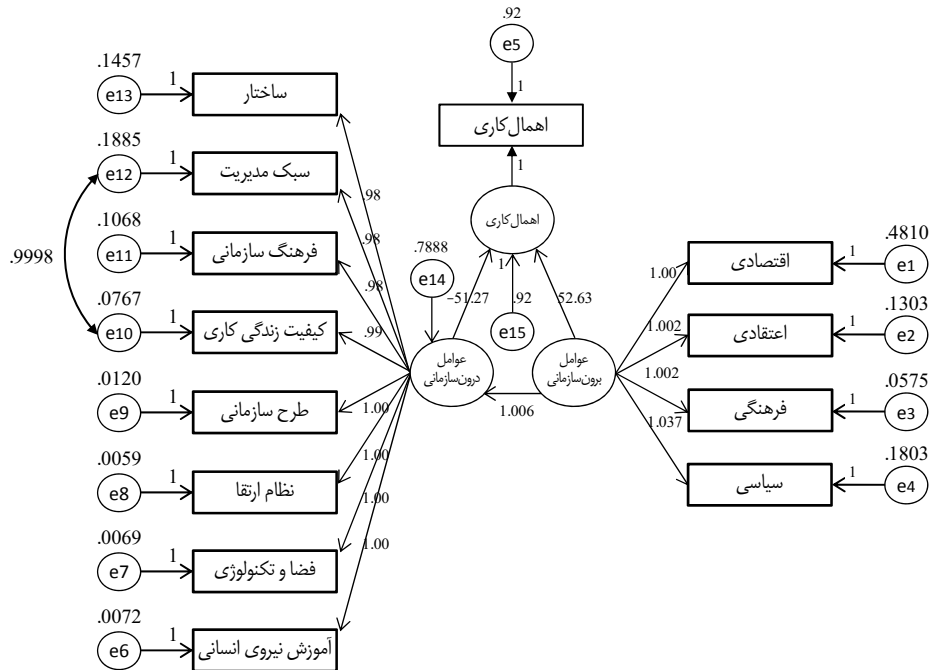
مقوله اصلی	مقوله فرعی	زیرشاخه‌ها
عوامل برون‌سازمانی	اقتصادی	نبود پیوست مالی در برنامه‌ها، نبود بودجه مستمر و دائمی، نبود سرانه‌ها و پرداخت‌های رفاهی
	اعتقادی	ضعف در باورها و اعتقادات دینی، ضعف آموزش‌های دینی، بی‌اعتقادی کارکنان به مسئولان خود و بالعکس، خلف وعده و ایجاد بی‌اعتمادی، روابط انسانی نامطلوب، ایجاد نارضایتی عمدی
	فرهنگی	نگاه مصرفی به سازمان، فرهنگ چندشغله بودن، مطالبات بی‌رویه مردم، ضعف برخوردی وزیر، تغییر مداوم و سریع سیاست‌ها، تأثیرگذاری نیروهای اهمال‌کار
	سیاسی	سیاسی بودن عزل و نصب‌ها، وجود مخالفان پنهان در سازمان، نبود شایسته‌سالاری در انتصابات، رابطه‌گرایی به‌جای ضابطه‌مندی، فضای تبعیض در سازمان، نادیده گرفتن برنامه‌های قیل
عوامل درون‌سازمانی	ساختار سازمانی	متناسب نبودن فرد با شغل خود، رعایت نشدن سلسله مراتب اداری در ترفیعات اداری برخی کارکنان، پر پیچ و خم بودن مسیر تصمیم‌گیری، هدفمند نبودن برنامه‌های سازمان، برخورد قاطع نکردن با فرد اهمال‌کار، بی‌برنامگی برخی فعالیت‌های اجرایی در سازمان، تداخل برخی برنامه‌های ابلاغی در یک بخش با بخش‌های دیگر، یافت قدیمی و سنتی محتوا و روش‌ها در سازمان، ضعف قانونی در واگذاری برخی فعالیت‌ها به بخش خصوصی، نبود فضای خلاقیت و کارآفرینی
	سبک مدیریت	مرسوم شدن فرهنگ تأخیر در شروع جلسات (همه آمده‌اند به جز مسئول)، بی‌اهمیت بودن بسیاری از کارها و فعالیت‌ها برای کارکنان، تأثیر زمان پیش و پس از انتخابات کشور برای عزل و نصب‌ها، پنهان‌کاری مسئولان نسبت به کارکنان (نبود شفافیت)، تدوین برخی برنامه‌های وزارت بدون رعایت نیازهای بومی و محلی، نبود پاسخگویی و پیگیری مسئولان در قبال برنامه‌های ابلاغی خود، توجه ویژه مسئول / مدیر به یک بخش و غفلت از دیگر بخش‌ها، استفاده مسئول / مدیر از نتایج کار زیرمجموعه به نفع و اسم خود، ملاک و معیارهای ناکارآمد در انتخاب کارکنان نمونه
	فرهنگ سازمانی	وجود بی‌تفاوتی و دیدگاه منفی مسئولان و کارکنان به سازمان، نبود فرهنگ تکریم و احترام به مدیران / معلمان در سازمان، ضعف مدیریت سازمان و آگاهی کارکنان از آن، استفاده و حمایت نکردن از تجارب و نظرات ارزشمند کارکنان، نبود انسجام گروهی در کارکنان در سازمان (هر کس یک طرف می‌کشد)، بی‌رغبتی کارکنان به انجام وظایف خود در سازمان، احساس نکردن تعلق کارکنان به سازمان، رضایت نداشتن کارکنان از شغل و سازمان خود، نبود احساس غرور و افتخار کارکنان به شغل و سازمان خود
	طرح سازمانی	وجود بوروکراسی ناکارآمد در سازمان، بی‌ثباتی مدیریت در سطوح کلان سازمان، تمرکز ساختار اداری، آموزشی و مالی در سازمان، بخشی‌نگری کارکنان به وظایف خود (هر کس به فکر کار خودش است)، نبود پیوستگی بین برنامه‌ریزی، طراحی و اجرا فعالیت‌ها، نبود معیارهای درست از پرکاری و کم‌کاری در سازمان، ناکارآمدی قوانین، دستورالعمل‌ها و بخشنامه‌ها
	کیفیت زندگی کاری	آزادی عمل کارمندان ادارات برای انجام یک وظیفه (کار) به دلخواه، ارجاع غیرضروری ارباب‌رجوع به مافوق، نیش و کنایه‌های برخی کارکنان به افراد پرکار و منضبط در کار، راحت‌طلبی و عافیت‌طلبی برخی کارکنان در سازمان، تأثیرپذیری کارکنان سازمان از وجود فرهنگ تأخیر دیگر دستگاه‌ها، تعداد زیاد کارکنان یک بخش نسبت به دیگر بخش‌ها، کم‌تجربه بودن افراد در کار، آگاهی نداشتن کارکنان از نتایج منفی اهمال‌کاری در سازمان
	نظام ارتقا	ناکارآمدی اهرم‌های نظارتی در سازمان، نبود بازخورد مستمر و مفید در انجام وظایف سازمانی، فقدان ضمانت اجرایی لازم برای برخی طرح و برنامه‌های سازمانی، نبود سیستم تربیت نیروی انسانی کارآمد برای حوزه اداری، ناکارآمدی سیستم ارزیابی عملکرد کارکنان، نبود نظام رتبه‌بندی و ارتقا حرفه‌ای مناسب براساس شایستگی

مقوله اصلی	مقوله فرعی	زیرشاخه‌ها
	فضا و تکنولوژی	حجم بالای فعالیت‌ها در آموزش و پرورش (کار زیاد)، وجود اشکالات فنی و ساختاری در اتوماسیون اداری، متناسب نبودن حجم کار با زمان انجام کار، زمان‌بر بودن نتایج فعالیت‌ها در سازمان آموزش و پرورش، نبود تناسب زمان انجام کار و مهلت تعیین شده
	آموزش نیروی انسانی	سیستم ناکارآمد جذب و گزینش نیروی انسانی در سازمان، برنامه‌های نامتناسب با حفظ و نگهداشت نیروی انسانی در سازمان، وجود دیدگاه مقایسه‌ای بین کارکنان اداری و آموزشی، وجود برخی نیروی انسانی ناکارآمد در سازمان، نبود آموزش ضمن خدمت مناسب با شغل کارکنان

براساس جدول یک از تحلیل داده‌های کیفی عوامل مؤثر بر اهمال‌کاری در دو مقوله اصلی دسته‌بندی، با عنوان درون‌سازمانی و برون‌سازمانی تعیین شد؛ به طوری که دیده می‌شود زیرمجموعه برون‌سازمانی عبارت از ۴ مقوله فرعی (اقتصادی، اعتقادی، فرهنگی و سیاسی) و زیرمجموعه‌های درون‌سازمانی نیز شامل ۸ مقوله فرعی (ساختار، سبک مدیریت، فرهنگ سازمانی، کیفیت زندگی کاری، طرح سازمانی، نظام ارتقا، آموزش نیروی انسانی، فضا و تکنولوژی)، مشخص شد.

سؤال دوم: برازش مدل علت‌شناختی (علّی) عوامل مؤثر بر اهمال‌کاری سازمان مبتنی بر نظرات کارکنان آموزش و پرورش شهر اصفهان چگونه است؟

پس از شناسایی عوامل مؤثر بر اهمال‌کاری (سؤال اول) با استفاده از مقوله‌بندی‌ها و کدگذاری‌های متن‌مصاحبه‌ها، مدل شکل (۲) به دست آمد. این مدل به طور خلاصه تحت عنوان مدل مفهومی پژوهش (شکل ۱) ارائه شد. برای بررسی برازش مدل مفهومی پژوهش به دلیل اهمیت و اعتماد بالا، پیشرفته بودن، مشخص کردن خطای اندازه‌گیری هم‌زمان با تحلیل و سهولت انجام کار، از ضرایب مسیر معادلات ساختاری استفاده شده است؛ زیرا معادلات ساختاری از اهمیت و اعتماد بالا برخوردار بوده، خطای اندازه‌گیری و تحلیل‌ها را با هم انجام می‌دهد و سهولت انجام کار دارد. نتایج آن در شکل (۲) دیده می‌شود. خروجی مدل مفهومی پژوهش برای کل نمونه است و ضرایب غیراستاندارد مسیر در آن مشخص است.



شکل (۲): برازش مدل مفهومی پژوهش

براساس شکل (۲)، این مدل بیانگر تأثیر مثبت عوامل برون‌سازمانی بر عوامل درون‌سازمانی است؛ یعنی با بهبود عوامل برون‌سازمانی عوامل درون‌سازمانی نیز بهبود می‌یابد. با توجه به اینکه مقدار ضریب تعیین (R^2) برای عوامل برون‌سازمانی ۰/۷۷ است، یعنی عوامل چهارگانه (اقتصادی، اعتقادی، سیاسی و فرهنگی) ۷۷ درصد تغییرات عوامل برون‌سازمانی را تبیین می‌کند و مقدار ضریب تعیین برای عوامل درون‌سازمانی ۰/۷۸ است؛ یعنی عوامل هشت‌گانه (ساختار، سبک مدیریت و...) ۷۸ درصد تغییرات عوامل درون‌سازمانی را تبیین می‌کند. برای اهمال‌کاری نیز ضریب تعیین ۰/۹۲ بیانگر آن است که ۹۲ درصد از تغییرات اهمال‌کاری را عوامل موجود در مدل تبیین می‌کند. این درصد بالا، معیار مناسبی برای مدل است و نشان می‌دهد که عوامل مؤثر بر اهمال‌کاری تا حدود زیادی شناسایی شده‌اند. همچنین جدول (۲) مسیرهای مدل را با ضرایب مربوطه نشان می‌دهد.

جدول (۲): ضرایب مسیر در مدل مفهومی پژوهش

نتیجه	معناداری	آماره آزمون	ضرایب استاندارد مسیر	ضرایب مسیر (بتا)	مسیرهای مدل	
تأیید	۰/۰۰۰	-۵/۹۵	-۵۱/۲۳	-۵۱/۲۷	اهمال کاری	<---
تأیید	۰/۰۰۰	۶/۰۳۸	۵۳/۷۶	۵۲/۶۳	اهمال کاری	<---
تأیید	۰/۰۰۰	۴۸/۲۹	۱/۰۰۰	۱/۰۰۶	درون‌سازمانی	<---
تأیید	۰/۰۰۰	۴۸/۸۹	۰/۹۹۷	۱/۰۰۰	اعتقادی	<---
تأیید	۰/۰۰۰	۴۶/۵۱	۰/۹۹۸	۱/۰۰۲	اقتصادی	<---
تأیید	۰/۰۰۰	۴۹/۴۸	۱/۰۰۰	۱/۰۰۲	فرهنگی	<---
تأیید	۰/۰۰۰	۱۶/۳۰	۰/۹۹۹	۱/۰۳۷	سیاسی	<---
تأیید	۰/۰۰۰	۹۶/۵۰	۱/۰۰۰	۱/۰۰۰	آموزش نیروی انسانی	<---
تأیید	۰/۰۰۰	۹۷/۸۴	۰/۹۹۹	۰/۹۹۸	فضا و تکنولوژی	<---
تأیید	۰/۰۰۰	۹۷/۰۲۴	۱/۰۰۰	۰/۹۹۸	نظام ارتقا	<---
تأیید	۰/۰۰۰	۸۱/۵۳۷	۱/۰۰۰	۰/۹۹۸	طرح سازمانی	<---
تأیید	۰/۰۰۰	۳۹/۶۸۶	۰/۹۹۵	۰/۹۸۹	کیفیت زندگی کاری	<---
تأیید	۰/۰۰۰	۳۳/۹۵	۰/۹۹۳	۰/۹۸۵	فرهنگ سازمانی	<---
تأیید	۰/۰۰۰	۲۵/۸۷	۰/۹۸۸	۰/۹۸۳	سبک مدیریت	<---
تأیید	۰/۰۰۰	۲۹/۱۴۵	۰/۹۹۰	۰/۹۸۰	ساختار	<---

P>0.05

همان‌طورکه در جدول شماره ۲ دیده می‌شود قدر مطلق آماره‌های آزمون از نسبت بحرانی ۱/۹۶ بزرگ‌تر است. بنابراین کلیه ضرایب مسیر (β) در مدل در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است؛ زیرا سطح معناداری (P.value) کوچک‌تر از ۰/۰۵ است. همچنین ضرایب مسیر استاندارد با بار عاملی بیشتر بیانگر تأثیر بیشتر بر متغیر وابسته بوده و آن را بیشتر تبیین می‌کند. بدین ترتیب عوامل برون‌سازمانی نسبت به عوامل درون‌سازمانی بر متغیر اهمال‌کاری تأثیر بیشتری داشته، آن را بیشتر تبیین می‌کنند. همچنین مؤلفه‌های فرهنگی و سیاسی در میان عوامل برون‌سازمانی و مؤلفه‌های فرهنگی، نظام ارتقا، آموزش نیروی انسانی و طرح سازمانی، در میان عوامل درون‌سازمانی دارای بیشترین بار عاملی هستند. ضرایب بتای ۵۱/۲۷، ۵۲/۶۳، ۱/۰۰۶ به ترتیب بیانگر تأثیر منفی عوامل درون‌سازمانی و تأثیر مثبت عوامل برون‌سازمانی بر اهمال‌کاری و تأثیر مثبت عوامل برون‌سازمانی بر عوامل درون‌سازمانی است. شاخص‌های برازش مدل جدول (۳) را نشان می‌دهد.

جدول (۳): شاخص‌های برازش مدل

شاخص	اندازه شاخص در مدل کلی	شاخص حد مطلوب
CMIN/DF	۱/۸۴۰	کوچک‌تر از ۳ مطلوب و کوچک‌تر از ۷ قابل قبول
IFI	۰/۹۵۳	بزرگ‌تر از ۰/۹
TLI	۰/۹۴۰	بزرگ‌تر از ۰/۹
CFI	۰/۹۵۲	بزرگ‌تر از ۰/۹
GFI	۰/۹۰۲	بزرگ‌تر از ۰/۹
RMSEA	۰/۰۲۲	کوچک‌تر از ۰/۰۸
PRATIO	۰/۸۰۸	بزرگ‌تر از ۰/۵۰

نتایج جدول (۳) بیانگر مناسب بودن مدل است. یکی از معتبرترین شاخص‌هایی که برای بررسی برازندگی مدل به کار می‌رود GFI است. هرچه میزان این شاخص به ۱/۰ نزدیک‌تر باشد، مدل با داده‌ها برازش بهتری دارد. شاخص‌های متعدد دیگری برای برازندگی مدل وجود دارد و برازش باید هم‌زمان از منظر مشخصه‌های چندگانه برازندگی ارزیابی شود (صفاری‌نیا و رازلیقی، ۱۳۹۱). بنابراین با توجه به دیگر شاخص‌های جدول، می‌توان عنوان کرد مدل تحقیق، برازش خوبی با داده‌های گردآوری شده دارد.

سؤال سوم: رتبه‌بندی نسبی عوامل مؤثر بر اهمال‌کاری در سازمان آموزش و پرورش اصفهان چیست؟

جدول (۴): بررسی معناداری رتبه‌بندی عوامل ۱۲ گانه

تعداد	آماره کای اسکوئر	درجه آزادی	معناداری
۳۹۴	۴۰۰۰/۱۳۵	۱۲	۰/۰۰۰

$P < 0.05$

براساس جدول (۴) برابری میانگین رتبه‌ای عوامل در سطح اطمینان ۰/۹۵ رد می‌شود و رتبه‌بندی عوامل معنادار است. زیرا سطح معناداری (P.value) آزمون از مقدار ۰/۰۵ کوچک‌تر است. یکسان بودن اولویت چندین عامل در اولویت‌بندی براساس ضرایب استاندارد مسیر، محقق را بر آن داشته که از اولویت‌بندی با درخت تصمیم CRT نیز استفاده کند. نتایج هر دو روش در جدول (۵) ارائه شده است.

جدول (۵): اولویت‌بندی عوامل دوازده‌گانه در تأثیر بر اهمال‌کاری کارکنان

عنوان عوامل	اولویت‌بندی براساس ضرایب استاندارد مسیر	اولویت	اولویت‌بندی بوسیله درخت تصمیم CRT	اولویت
فرهنگی	۱/۰۰۰	اول	۸/۱۷۵	اول
نظام ارتقا	۱/۰۰۰	اول	۱/۷۱۳	دوم
آموزش نیروی انسانی	۱/۰۰۰	اول	۱/۶۳۳	سوم
طرح سازمانی	۱/۰۰۰	اول	۲/۶۱۷	چهارم
فضا و تکنولوژی	۰/۹۹۹	دوم	۲/۴۸۷	پنجم
سیاسی	۰/۹۹۹	دوم	۱/۶۴۹	ششم
اقتصادی	۸/۹۹	سوم	۱/۵۷۰	هفتم
اعتقادی	۹/۹۷	چهارم	۱/۲۴۳	هشتم
سبک مدیریت	۹/۸۸	پنجم	۰/۰۰۲	دوازدهم
کیفیت زندگی کاری	۰/۹۹۵	ششم	۰/۵۴۸	نهم
فرهنگ سازمانی	۰/۹۹۳	هفتم	۰/۰۶۱	دهم
ساختار	۰/۹۹۰	هشتم	۰/۰۱۵	یازدهم

همان‌طور که در جدول (۵) دیده می‌شود در میان عوامل درون‌سازمانی نیز براساس ضرایب استاندارد مسیر به ترتیب نظام ارتقا و آموزش نیروی انسانی و طرح سازمانی و فضا و تکنولوژی، سبک مدیریت، کیفیت زندگی کاری، فرهنگ سازمانی و ساختار اولویت‌بندی می‌شوند. اولویت‌بندی هم‌زمان عوامل برون‌سازمانی و درون‌سازمانی براساس ضرایب استاندارد مسیر به‌صورت فرهنگی، نظام ارتقا، آموزش نیروی انسانی، سیاسی، اقتصادی، طرح سازمانی، فضا و تکنولوژی، سبک مدیریت، کیفیت زندگی کاری، فرهنگ سازمانی و ساختار است که این نتایج با اولویت‌بندی درخت تصمیم CRT که در جدول ذکر شده است، نسبتاً همخوانی دارد. سؤال چهارم: راهکارهای مناسب کاهش اهمال‌کاری در سازمان مبتنی بر آموزه‌های دینی کدام است؟

برای پاسخ به این سؤال پژوهشگر از دسته‌بندی عوامل برون‌سازمانی شامل اعتقادی، فرهنگی، اقتصادی، سیاسی و درون‌سازمانی نیز شامل ساختار، سبک مدیریت، فرهنگ سازمانی، کیفیت زندگی کاری، طرح سازمانی، نظام ارتقا، آموزش نیروی انسانی، فضا و تکنولوژی استفاده شده است؛ زیرا براساس مدل مفهومی این مقاله عوامل یاد شده از مهم‌ترین کنشگران اهمال‌کاری به شمار می‌روند. بنابراین، راهکارهای کاهش اهمال‌کاری در سازمان نیز مستلزم توجه به این عوامل در دو بعد برون‌سازمانی و درون‌سازمانی است.

الف) راهکارهای مربوط به عوامل برون‌سازمانی (فرهنگی، اعتقادی، اقتصادی و سیاسی)**راهکار اول: اصلاح رفتارها و رویه‌های خشک موجود در سازمان**

بیشترین دیدگاه مصاحبه‌شوندگان بر روی راهکار اصلاح آداب و رسوم و رفتارها در سازمان بود؛ به طوری که هشت نفر از مصاحبه‌شوندگان (۴۰ درصد) تأکید داشتند تمامی رفتارها، آداب و رسوم زندگی، روابط افراد در سازمان، باورها، قوانین، رویه‌ها، دانش‌ها و... در قلمرو فرهنگ سازمانی قرار دارد. همان‌گونه که امام علی (علیه السلام) می‌فرماید: افراد خوب حرف می‌زنند، ولی خوب عمل نمی‌کنند. چهار نفر از آنان (۲۰ درصد) عنوان کردند باید در جامعه هم به نظام تعلیم و تربیت به‌عنوان یک دستگاه سرمایه‌ای نگاه شود نه مصرفی؛ زیرا موضوع تعلیم و تربیت انسان است و انسان اشرف مخلوقات است. در مجموع ۱۲ نفر (۶۰ درصد) از مصاحبه‌شوندگان فرهنگ‌سازی اسلامی را مهم‌ترین راه کاهش اهمال‌کاری در سازمان دانستند؛ بنابراین لازم است ساختار سازمانی بازتعریف گردد.

راهکار دوم: زندگی و کار براساس دین‌باوری واقعی

یازده نفر از مصاحبه‌شوندگان (۵۵ درصد) اذعان داشتند که افراد اهمال‌کار در سازمان ترجیح می‌دهند زمانی که توسط دیگران به‌ویژه مافوق خود دیده می‌شوند، تقریباً کارشان را به‌موقع انجام دهند، ولی زمانی که تنها هستند، تمایل و رغبتی به انجام کار در موعد مقرر نشان نمی‌دهند. پنج نفر از ایشان (۲۵ درصد) تأکید داشتند اگر آموزه‌های اسلامی از طریق آموزش‌های درست ضمن خدمت در فرد نهادینه باشد، رفتارشان در کار چه در خلوت و چه در جلوت تغییر خواهد کرد. همچنین پنج نفر از مصاحبه‌شوندگان (۲۵ درصد) به برقراری روابط انسانی براساس تکریم الهی، هفت نفر (۳۵ درصد) به معرفی الگوها و مصداق‌های عملی، شش نفر (۳۰ درصد) تقویت باورهای دینی و اسلامی، دو نفر (۱۰ درصد) به خلف وعده نکردن کارگزاران اسلامی اشاره داشتند.

راهکار سوم: رفع تبعیض از پرداخت‌ها در سازمان

سه نفر (۱۵ درصد) معتقد بودند ناهماهنگی در پرداخت‌ها و تناسب نداشتن کارکنان با مشاغل کاری برای سازمان زیانبار است. یک نفر از ایشان (۵ درصد) معتقد بود وجود تبعیض در بین کارکنان افزون بر ایشان، سازمان را نیز متأثر می‌کند؛ بنابراین ضعف‌هایی که در نظام پرداخت‌ها و رتبه‌بندی‌ها و سیستم‌های ارزیابی عملکرد سازمان وجود دارد، برای کارکنان تحمل‌شدنی نیست. پنج نفر از مصاحبه‌شوندگان (۲۵ درصد) افراد را نسبت به انجام وظایف سازمانی شان سست و بی‌علاقه عنوان کردند. توجه لازم به نظام هماهنگ‌سازی حقوق و تعلق و تأخیر نکردن در

شفاف‌سازی آن، همچنین پرداخت‌های عادلانه در دستگاه‌های دولتی و حتی غیردولتی میزان اهمال‌کاری را کاهش می‌دهد. همچنین ۱۰ نفر از مصاحبه‌شوندگان (۵۰ درصد) اجرای عدالت در پرداخت‌های بین کارکنان دولت، اجرای نظام رتبه‌بندی معلمان، اجرای نظام تشویق و تنبیه متناسب با شغل و تدوین ابزار مناسب ارزیابی عملکرد کارکنان را مهم‌ترین عامل در کاهش اهمال‌کاری دانستند و سه نفر (۱۵ درصد) از مصاحبه‌شوندگان رعایت عدالت در پرداخت سرانه‌های رفاهی، تفریحی و بهداشتی را مهم‌ترین عامل در کاهش اهمال‌کاری بیان کردند.

راهکار چهارم: شایسته‌سالاری و پرهیز از سیاسی‌کاری

هشت نفر (۴۰ درصد) از مصاحبه‌شوندگان بر شایسته‌سالاری، یعنی قرار دادن افراد در پست‌ها و مسئولیت‌ها براساس مهارت‌ها و توانایی‌های آنان تاکید نمودند. همچنین برای کاهش اهمال‌کاری در سازمان شش نفر (۳۰ درصد) عمل به مبانی دینی توسط سیاستمداران و مدیران جامعه، هفت نفر (۳۵ درصد) دوری از سیاسی‌کاری و حزب و جناح‌بازی، سه نفر (۱۵ درصد) دوری از پارتی‌بازی و رابطه‌بازی، هشت نفر (۴۰ درصد) دوری از عزل و نصب‌های سیاسی را پیشنهاد کردند.

راهکار پنجم: اجرای دقیق سند تحول بنیادین در آموزش و پرورش

ده نفر (۵۰ درصد) از مصاحبه‌شوندگان بهترین راه کاهش اهمال‌کاری در سازمان را اجرای دقیق سند تحول بنیادین بیان کردند.

ب) راهکارهای مربوط به عوامل درون‌سازمانی (ساختار، سبک مدیریت، فرهنگ سازمانی، کیفیت زندگی کاری، طرح سازمانی، نظام ارتقا، آموزش نیروی انسانی، فضا و تکنولوژی)

راهکار اول: اصلاح ساختار اداری

از نظر مصاحبه‌شوندگان تناسب نداشتن فرد با شغل خود، به سخن دیگر مال این کار نبودن (۴ نفر معادل ۲۰ درصد)، عدم تمرکزگرایی در دولت (۳ نفر معادل ۱۵ درصد)، تداخل وظایف بعضی از بخش‌های اداره‌ها (۴ نفر معادل ۲۰ درصد)، پر پیچ و خم بودن مسیر تصمیم‌گیری و رقابت ناسالم بین واحدها (۳ نفر معادل ۱۵ درصد) و وجود موازی‌کاری در بخش‌های مختلف، موجب بروز ناهماهنگی و مانع خلاقیت شده است. ساختار سازمانی در اسلام جایگاه بالایی دارد. مسجد به‌عنوان نخستین ساختار رسمی دینی در تشکیلات مسلمانان به شمار می‌رود و مأموریت آن افزون

بر عبادتگاه و محل اجتماع مسلمانان بودن، مرکز بررسی و حل و فصل مسائل و مشکلات مردم آن محل نیز به شمار می‌آید. همچنین تعداد ۵ نفر (معادل ۲۵ درصد) از مصاحبه‌شوندگان برای کاهش اهمال‌کاری تأکید بر استقرار ساختار سازمانی مبتنی بر ساختار هیئت مذهبی را بهترین راهکار دانسته‌اند.

راهکار دوم: حرکت به سوی مدیریت و رهبری اسلامی

از دیدگاه مصاحبه‌شوندگان عوامل ایجادکننده اهمال‌کاری عبارت‌اند از: مرسوم شدن فرهنگ تأخیر در شروع جلسات (۳ نفر معادل ۱۵ درصد)، بی‌اهمیت بودن بسیاری از کارها و فعالیت‌ها برای کارکنان (۴ نفر معادل ۲۰ درصد)، تأثیر زمان پیش و پس از انتخابات کشور برای عزل و نصب‌ها (۴ نفر معادل ۲۰ درصد)، پنهان‌کاری مسئولان نسبت به کارکنان (۳ نفر معادل ۱۵ درصد)، برخورد سلیقه‌ای مدیران بالادستی با وظایف و برنامه‌های ابلاغی (۵ نفر معادل ۲۵ درصد)، تدوین برخی برنامه‌های وزارت بدون رعایت نیازهای بومی و محلی (۵ نفر معادل ۲۵ درصد)، نبود پاسخگویی و پیگیری طراحان بالادستی در قبال برنامه‌های ابلاغی به کارکنان (۲ نفر معادل ۱۰ درصد)، توجه ویژه مسئول/مدیر به یک بخش و غفلت از دیگر بخش‌ها (۴ نفر معادل ۲۵ درصد) و استفاده مدیر از نتایج کار زیرمجموعه به نفع و اسم خود (۲ نفر معادل ۱۰ درصد). در مجموع ۷ نفر (معادل ۳۵ درصد) تغییر سبک مدیریت به رهبری اسلامی را راهکار مناسب کاهش اهمال‌کاری دانسته‌اند.

راهکار سوم: اصلاح فرهنگ سازمانی مناسب

از دیدگاه مصاحبه‌شوندگان وجود بی‌تفاوتی و دیدگاه منفی مسئولان و کارکنان به شغل، جایگاه و سازمان (۳ نفر معادل ۱۵ درصد)، نبود فرهنگ تکریم و احترام به مدیران/معلمان در سازمان (۴ نفر معادل ۲۰ درصد)، استفاده و حمایت نکردن از تجارب و نظرات ارزشمند کارکنان در سازمان (۴ نفر معادل ۲۰ درصد)، نبود انسجام گروهی کارکنان در سازمان (۵ نفر معادل ۲۵ درصد)، بی‌رغبتی کارکنان به انجام وظایف خود در سازمان (۳ نفر معادل ۱۵ درصد)، احساس تعلق نکردن کارکنان به سازمان (۴ نفر معادل ۲۰ درصد)، رضایت نداشتن کارکنان از شغل و سازمان خود (۴ نفر معادل ۲۰ درصد) و نبود احساس غرور و افتخار کارکنان به شغل و سازمان خود (۳ نفر معادل ۱۵ درصد) اشاره داشتند. در مجموع ۶ نفر (معادل ۳۰ درصد) از مصاحبه‌شوندگان گفتند که ایجاد فرهنگ سازمانی با اعتقادات و ارزش‌های اسلامی در کارکنان موجب کاهش اهمال‌کاری در سازمان خواهد شد.

راهکار چهارم: ارتقا کیفیت زندگی کاری کارکنان

نظر مصاحبه‌شوندگان بر آزادی عمل کارمندان ادارات برای انجام یک وظیفه (کار) در زمان دلخواه (۴ نفر معادل ۲۰ درصد)، ارجاع غیر ضروری ارباب رجوع به مافوق (۳ نفر معادل ۱۵ درصد)، نیش و کنایه‌های برخی کارکنان به افراد پرکار و منضبط در کار (۵ نفر معادل ۲۵ درصد)، راحت‌طلبی و عافیت‌طلبی برخی کارکنان در سازمان (۶ نفر معادل ۳۰ درصد)، بیگانگی سازمان و شغل کارکنان با خانواده ایشان (۵ نفر معادل ۲۵ درصد)، کم‌تجربه بودن افراد در کار (۵ نفر معادل ۲۵ درصد) و آگاهی نداشتن کارکنان از نتایج منفی اهمال‌کاری در سازمان (۷ نفر معادل ۳۵ درصد) اشاره داشتند. در مجموع (۸ نفر معادل ۴۰ درصد) معتقد بودند ارائه الگوی کیفیت زندگی کاری اسلامی با تأکید بر مدیر و کارکنان راهکار کاهش اهمال‌کاری در سازمان است.

راهکار پنجم: توسعه طرح سازمانی

مصاحبه‌شوندگان بر وجود بوروکراسی ناکارآمد در سازمان (۴ نفر معادل ۲۰ درصد)، بی‌ثباتی مدیریت در سطوح کلان سازمان (۵ نفر معادل ۲۵ درصد)، تمرکز ساختار اداری، آموزشی و مالی در سازمان (۶ نفر معادل ۳۰ درصد)، بخشی‌نگری کارکنان به وظایف خود (۴ نفر معادل ۲۰ درصد)، نبود پیوستگی بین برنامه‌ریزی، طراحی و اجرا فعالیت‌ها در سازمان (۲ نفر معادل ۱۰ درصد)، نبود معیارهای صحیح از پرکاری و کم‌کاری در سازمان (۶ نفر معادل ۳۰ درصد) و ناکارآمدی قوانین، دستورالعمل‌ها و بخشنامه‌ها (۴ نفر معادل ۲۰ درصد) تأکید داشته‌اند. در مجموع (۱۰ نفر معادل ۵۰ درصد) از مصاحبه‌شوندگان توسعه طرح سازمانی را در کاهش اهمال‌کاری مؤثر دانسته‌اند.

راهکار ششم: استقرار نظام ارتقا

در این راهکار نظر مصاحبه‌شوندگان بر ناکارآمدی اهرم‌های نظارتی در سازمان (۷ نفر معادل ۳۵ درصد)، نبود بازخورد مستمر و مفید در انجام وظایف سازمانی (۸ نفر معادل ۴۰ درصد)، نبود ضمانت اجرایی لازم برای برخی برنامه‌های سازمانی (۳ نفر معادل ۱۵ درصد)، نبود سیستم تربیت نیروی انسانی متخصص و کارآمد برای حوزه اداری (۷ نفر معادل ۳۵ درصد)، ناکارآمدی سیستم ارزیابی عملکرد کارکنان (۸ نفر معادل ۴۰ درصد) و نبود نظام رتبه‌بندی و ارتقا حرفه‌ای مناسب براساس شایستگی کارکنان (۹ نفر معادل ۴۵ درصد) دلالت داشت. در مجموع ۱۱ نفر (معادل ۵۵ درصد) از مصاحبه‌شوندگان استقرار نظام رتبه‌بندی را موجب کاهش اهمال‌کاری دانسته‌اند.

راهکار هفتم: کیفیت بخشی مستمر به آموزش نیروی انسانی

نظرات مصاحبه‌شوندگان در این بخش بر سیستم ناکارآمد جذب و گزینش نیروی انسانی در سازمان (۷ نفر معادل ۳۵ درصد)، برنامه‌های نامتناسب با حفظ و نگهداشت نیروی انسانی در سازمان (۹ نفر معادل ۴۵ درصد)، وجود دیدگاه مقایسه‌ای بین کارکنان اداری و آموزشی در حقوق و زمان کار (۸ نفر معادل ۴۰ درصد)، وجود برخی نیروی انسانی ناکارآمد در سازمان (۴ نفر معادل ۲۰ درصد) و نبود آموزش ضمن خدمت مناسب با شغل (۵ نفر معادل ۲۵ درصد) متمرکز بود. همچنین در مجموع ۱۲ نفر (معادل ۶۰ درصد) از مصاحبه‌شوندگان به مصداق زگهواره تا گور دانش بجوی، استمرار کیفی آموزش نیروی انسانی را در طول خدمت، موجب کاهش اهمال‌کاری دانستند.

راهکار هشتم: گسترش فضا و بومی سازی تکنولوژی

مصاحبه‌شوندگان با تأکید بر مؤلفه‌هایی مانند حجم زیاد فعالیت‌ها (۴ نفر معادل ۲۰ درصد)، وجود اشکالات فنی و ساختاری در اتوماسیون اداری (۳ نفر معادل ۱۵ درصد)، متناسب نبودن حجم کار با زمان انجام کار (۲ نفر معادل ۱۰ درصد)، زمان بر بودن نتایج فعالیت‌ها (۴ نفر معادل ۲۰ درصد)، نبود تناسب زمان انجام کار و مهلت تعیین شده (۵ نفر معادل ۲۵ درصد) و مشغول رایانه شدن و پرداختن به وظایف غیراصلی و ادای کار درآوردن (۳ نفر معادل ۱۵ درصد) بیان داشتند طراحی فضاهای کاری متناسب با نیازهای روحی و روانی و همچنین تکنولوژی متناسب با فرهنگ اسلامی به کاهش اهمال‌کاری منجر می‌شود.

مقایسه نتایج سؤال سوم و چهارم

لازم است نتایج این یافته با یکدیگر بررسی گردد تا مشخص شود به چه میزان یافته‌های کمی و کیفی متفاوت یا مکمل یکدیگرند. بنابراین، پژوهشگران برای انجام این کار استفاده از طرح سه‌سوسازی یا چند زاویه را پیشنهاد می‌دهند.

با توجه به نتایج رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر اهمال‌کاری در بخش کمی و همچنین رتبه‌بندی نظرات مصاحبه‌شوندگان در بخش کیفی به نظر می‌رسد مهم‌ترین مؤلفه در بین مقوله‌های فرهنگی، اعتقادی، سیاسی و اقتصادی به‌ویژه در بخش مقولات برون‌سازمانی فرهنگ است که مورد توجه صاحب‌نظران تعلیم و تربیت جامعه هدف این مقاله بوده است. در اینجا لازم است رابطه بین دین و فرهنگ مطرح شود. خاستگاه دین و فرهنگ نشان از آن دارد که در موضوع نسبت میان دین با فرهنگ نظریات گوناگونی وجود دارد؛ به طوری که اگر خاستگاه دین فطرت دانسته شود، نسبت میان این دین با فرهنگ با تمامی خاستگاه‌هایی که برای فرهنگ آمده است، نسبت جزء به کل خواهد بود. دین می‌تواند و باید

در فرهنگ دخالت کند؛ زیرا پیشینه فرهنگ نشان داده است که فرهنگ همیشه با فطرت انسان‌ها یا دست‌کم با آنچه به‌عنوان فطرت شناخته شده هماهنگ و یکی از منابع اصلی شکل‌گیری آن فرهنگ بوده است و هیچ‌گاه میان فرهنگ و فطرت انسانی ناسازگاری روی نداده است و اما اگر دین محصول فرهنگ دانسته شود، در این صورت آشکار است که دست‌کم در مرحله نخست شکل‌گیری دین، فرهنگ نقشی بسیار برجسته خواهد داشت و دین یک محصول فرهنگی می‌نماید.

بحث و نتیجه‌گیری

در شرایطی که اهمال‌کاری کارکنان یکی از معضلات اجتناب‌ناپذیر در سازمان‌ها و از جمله آموزش و پرورش است، شناسایی و تعیین اولویت‌بندی عوامل مؤثر بر اهمال‌کاری برای کاهش این مشکل رفتاری امری ضروری است. نتایج تجربی این پژوهش به شرح زیر است:

تأثیر عوامل برون‌سازمانی بر اهمال‌کاری به مراتب بیشتر و مهم‌تر از عوامل درون‌سازمانی است. به سخن دیگر، می‌توان عوامل برون‌سازمانی کل هستند و عوامل درون‌سازمانی جزء. در این رابطه یافته‌های این مقاله با نتایج پژوهش‌هایی مانند خسروی (۱۳۸۸)، آقابزرگی (۱۳۸۶)، استیل (۲۰۰۷) و سعادی و نعیم (۲۰۱۳) همسویی دارد.

یافته‌های مقاله حاضر درباره عوامل مؤثر بر اهمال‌کاری در آموزش و پرورش، در راستای نتایج پژوهش‌های پیشین از جمله کاظمی و همکاران (۱۳۸۹)، بیک‌زاد و حاجی‌حسینلو (۱۳۹۵) و تا حدودی با نتایج پژوهش هاریس و ساتن (۱۹۹۳) است. با توجه به اهمیت و اولویت مؤلفه‌های ارزشی و اعتقادی متناسب با آموزه‌های اسلامی برای نهادینه کردن تربیت اسلامی در نسل جوان، نوجوان و کودکان پیشنهاد می‌شود این بعد در اولویت نخست قرار گیرد؛ زیرا باورها و ارزش‌های حاکم بر جامعه به‌راحتی می‌تواند در بسیاری از مسائل جامعه به‌ویژه نظام آموزشی کارگشا باشد.

اگرچه اهمال‌کاری به‌عنوان یک آسیب روانی از نفس انسان سرچشمه می‌گیرد، ولی براساس یافته‌های این مقاله بسیاری از زمینه‌های اهمال‌کاری را باید در بیرون نفس آدمی جستجو کرد. نتیجه پژوهش کاظمی و همکاران (۱۳۸۹) نیز با تأیید این موضوع، عواملی خارج از وجود آدمی مانند شرایط محیطی و سازمانی را یاد می‌کنند. بیشترین تأثیر از سوی عوامل برون‌سازمانی از جمله فرهنگ و اعتقادات ناشی می‌شود.

زمانی انسان‌ها در زندگی و محل کار به اهمال‌کاری روی می‌آورند که پیوند دین و فرهنگ آنان سست باشد. یافته‌های این مقاله در راستای نتایج پژوهش‌های عیسی‌پور (۲۰۱۲)، محمدیان (۲۰۱۵) و آل‌حسینی و همکاران (۱۳۹۱) است؛ بنابراین، پیوند دین و فرهنگ آنگاه استوار می‌شود که وجوه فرهنگی قلم بیان قریحه و ذوق و کمال‌جویی با دو بال احساس و اندیشه شکل بگیرد. لذا

پیشنهاد می‌شود توجه به نیازهای کارکنان و سازمان به‌طور همزمان مبتنی بر آموزه‌های دینی در سازمان فرهنگ غالب گردد.

نتایج بحث کیفی و کمی

موفقیت سازمان‌ها برای نیل به بهره‌وری مستلزم وجود افراد کارآمد و توانمند است که با انگیزه کافی در سازمان در تکاپو باشند، بنابراین، باور و فرهنگ کارکنان که خود متأثر از آموزه‌های اسلامی است، توسعه فرهنگ سازمانی هم باید از اعتقادات و باورهای دینی کارکنان سرچشمه بگیرد.

پیشنهادهای کاربردی مبتنی بر آموزه‌های اسلامی

از ضروری‌ترین مراحل هر پژوهش، ارائه پیشنهادها و راهکارها برای پژوهش‌های آتی و همچنین سازمان‌های مربوطه است.

الف) پیشنهادهای مترتب بر عوامل برون‌سازمانی

- براساس آیه ۱۰۵ سوره انبیا مبنی بر اینکه حکومت و سروری بر زمین برای بندگان صالح و شایسته است؛ بنابراین باید رابطه‌مداری در سازمان‌ها حذف و نظام ضابطه‌مداری استقرار یابد. همچنین انجام انتصابات براساس نظام شایسته‌سالاری و پرهیز از عزل و نصب‌های سیاسی و جناحی باشد همان‌طورکه امام علی (علیه السلام) می‌فرماید: «کار مردم جز به شایستگی زمامداران سامان نمی‌یابد» (نهج البلاغه، خطبه ۲۱۶).

- براساس آیه ۹۰ سوره نحل «إِنَّ اللَّهَ يَأْمُرُ بِالْعَدْلِ وَالْإِحْسَانِ»، لازم است سیستم پرداخت مناسب و عادلانه، مانند ایجاد سرانه رفاهی، برقراری سرویس‌های ایاب و ذهاب، ایجاد سرانه تغذیه، ایجاد صندوق‌های وام و امور رفاهی متناسب با نیاز و شخصیت کارکنان و... ایجاد شود به‌طوری‌که کارکنان آموزش و پرورش با مقایسه خود با کارکنان دیگر دستگاه‌ها دچار یأس و ناامیدی نشوند و اهمال‌کاری نکنند؛

- همان‌طورکه امام علی (علیه السلام) می‌فرماید: «هر کس عدالت ورزد، فرمانش نافذ است»، رعایت توازن و عدالت در پرداخت‌ها متناسب با وظایف کارکنان به‌طور ویژه در داخل سازمان و به‌طور اعم در مقایسه با دیگر سازمان‌ها به‌طوری‌که فرهنگ چند شغله بودن در نظر کارکنان ناپسند شود؛

- سیستم نظارت و کنترل در دیگر دستگاه‌های اجرایی باید بسیار دقیق و موشکافانه باشد تا از فساد اداری به شدت جلوگیری شود.

- انتخاب مدیران و مسئولان با معیار اخلاق و رفتار اسلامی مصداق بارز اسوه حسنه «لَقَدْ كَانَ

لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ» (احزاب، ۲۱) است همچنین فرهنگ انتخاب مدیران باید سلسله‌مراتبی و از میان خود آن مجموعه باشد. به مصداق آیه «لَقَدْ مَنَّ اللَّهُ عَلَى الْمُؤْمِنِينَ إِذْ بَعَثَ فِيهِمْ رَسُولًا مِنْ أَنْفُسِهِمْ يَتْلُوا عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَ يُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُبِينٍ»؛ (آل عمران، ۱۶۴) خداوند از میان خود مردم، پیامبر برمی‌گزیند.

- ترویج فرهنگ پاسخگویی مسئولان و مدیران در قبال برنامه‌های ابلاغی خود به زیرمجموعه در سازمان به «کلکم راع و کلکم مسؤول عن رعیتته» که به نبی مکرم اسلام منسوب است؛

ب) پیشنهادهای مترتب بر عوامل درون‌سازمانی

- ساختار سازمانی در آموزش و پرورش باید از بوروکراسی خشک و کاغذبازی نجات پیدا کند و به یک تشکیلات هیئت‌گونه تبدیل شود، به طوری که عشق، اشتیاق و انگیزه در آن موج بزند؛
- سبک‌های مدیریت سنگواره‌ای و پادگانی باید به سمت سبک‌های رهبری کاریزماتیک تغییر کند؛
- نظام رتبه‌بندی و ارتقا حرفه‌ای کارکنان براساس توانمندی و شایستگی آنها در سازمان ایجاد شود؛
- از تجربیات، نظرات و پیشنهادها کارکنان در تصمیم‌گیری‌ها استفاده و حمایت شود؛
- نظام تنبیه و تشویق کارآمد، نظارت مستقیم و غیر مستقیم، بازخورد مناسب و سیستم ارزشیابی عملکرد در سازمان باید طوری طراحی و اجرا شود که کارکنان متناسب با میزان کارآمدی و انجام به‌موقع وظایفشان ارزیابی شده تا نقاط ضعفشان اصلاح و نقاط قوت تقویت گردد؛
- نظام سلامت و بهداشت جسمی و روانی کارکنان باید مدنظر مسئولان امر قرار گیرد؛
- کارکنان باید به مصداق فرمایش امام علی (علیه السلام) «... حتی اتاهم امر الله بغته و هم غافلون» از نتایج نامطلوب اهمال‌کاری در انجام وظایف سازمانی آگاهی و شناخت پیدا کنند؛
- نیروها در وظایفی که از عهده‌شان برمی‌آید به مصداق آیه «لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا» (بقره، ۲۸۶) به‌کار گرفته شوند؛
- بین کارکنان بخش‌های مختلف سازمان هم‌افزایی و تعامل مفید برقرار شود و نگاه ایشان از بخشی‌نگری به کل‌گرایی تغییر یابد؛
- به‌طور ملموس و مشهود مدیریت سازمان با کارکنان به مصداق آیه «وَأْمُرُهُمْ شُورَى بَيْنَهُمْ» (شوری، ۳۸) مشورت کند و نظرات مصوب اجرایی شود؛
- جذب و نگهداشت نیروی انسانی متخصص در سازمان با هدف پرورش و نهادینه‌سازی آداب، اخلاق و رفتار اسلامی در کارکنان بر مبنای یادآوری و بیدار کردن به مصداق آیه «وَذَكَّرْ فَإِنَّ الذِّكْرَى تَنْفَعُ الْمُؤْمِنِينَ»، آموزش و تربیت شوند.

منابع

- * قرآن کریم.
- * نهج البلاغه.
- آقابزرگی، هدی (۱۳۸۶)، بررسی رابطه اهمال‌کاری و رضایت شغلی کارکنان سازمان توسعه و تجارت ایران، پایان‌نامه کارشناسی ارشد، دانشکده علوم تربیتی دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران.
- آقاتهرانی، مرتضی (۱۳۸۲)، «اهمال‌کاری (تعطل ورزیدن): بررسی علل، راهکارها و درمان»، معرفت، ش ۶۴، ص ۳۸-۵۳.
- آل‌حسینی، فرشته؛ سیدمهدی سجادی و علیرضا صادق‌زاده (۱۳۹۱)، «فلسفه تربیت در جمهوری اسلامی ایران و مسئله ربط»، پژوهش در مسائل تعلیم و تربیت اسلامی، ۲۰ (۱۵): ۱۰۱-۱۲۸.
- تبریزی، منصوره (۱۳۹۳)، «تحلیل محتوای کیفی از منظر رویکردهای قیاسی و استقرایی»، فصلنامه علوم اجتماعی، ۶۴: ۱۰۶-۱۳۸.
- به‌پژوه، احمد (۱۳۹۱)، «اهمال‌کاری چیست؟ و اهمال‌کار کیست؟»، مجله پیوند، ش ۳۹۷، ص ۲۰-۲۴.
- بهرامی، محمد (۱۳۸۷)، «نسبت دین با فرهنگ از دیدگاه قرآن»، پژوهش‌های قرآنی، ویژه‌نامه مهندسی فرهنگی، ۵۴-۵۵.
- بهشتی‌فر، ملیکه و حدیث حسینی‌فر (۱۳۹۰)، «آثار تعطل‌ورزی در کارکنان»، مجله تدبیر، ش ۲۳۸، ص ۴۰-۴۳.
- بهشتی، سیدصمد و غلامحسین رضایت (۱۳۹۴)، تحلیل داده‌های کیفی با نرم‌افزار Nvivo10، چ ۱، تهران: سخنوران.
- بیک‌زاد، جعفر و زهرا حاجی‌حسینلو (۱۳۹۵)، «ارائه مدل عوامل مؤثر بر اهمال‌کاری کارکنان پتروشیمی تبریز»، اولین کنفرانس بین‌المللی دستاوردهای نوین پژوهشی در مدیریت، حسابداری و اقتصاد، تهران: دفتر کنفدراسیون بین‌المللی مخترعین جهان در ایران، دانشگاه جامع علمی کاربردی مینو.
- https://www.civilica.com/Paper-AMCONF01-AMCONF01_090.html
- تبریزی، منصوره (۱۳۹۳)، «تجزیه و تحلیل محتوای کیفی با توجه به رویکردهای قیاسی و استقرایی»، مجله علوم اجتماعی، ش ۶۴، ص ۱۰۶-۱۳۸.

دلاور، علی و شیرین کوشکی (۱۳۹۲)، روش تحقیق آمیخته، چ ۱، تهران: انتشارات ویرایش. ذرراتی، ناهید و محمد خیر (۱۳۹۳)، «پیش‌بینی سلامت روان براساس ابعاد کمال‌گرایی و اهمال‌کاری در دانشجویان پزشکی»، راهبردهای توسعه در آموزش پزشکی، ۱(۱): ۱-۱۰.

راغب اصفهانی (بی‌تا)، المفردات فی غریب القرآن، بیروت: دارالمعرفه.

حسن‌زاده، رمضان (۱۳۸۶)، روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، چ ۵، تهران: ساوالان.

حسنی، محمد (۱۳۹۵)، «بررسی رویکرد تربیت اخلاقی در نظام تربیت رسمی و عمومی دوره ابتدایی»، تربیت اسلامی، ۱۱ (۲۲): ۲۵-۵۱.

حسینیان، محمدابراهیم (۱۳۹۴)، «شناسایی و رتبه‌بندی عوامل مؤثر بر اهمال‌کاری (مورد مطالعه: سازمان فرهنگی تفریحی شهرداری مشهد)»، سومین کنفرانس بین‌المللی پژوهش‌های کاربردی در مدیریت و حسابداری، تهران: دانشگاه شهید بهشتی.

https://www.civilica.com/Paper-AMSCONF03-AMSCONF03_586.html

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

صالحی، اکبر و مصطفی یاراحمدی (۱۳۸۷)، «تبیین تعلیم و تربیت اسلامی از دیدگاه علامه طباطبایی با تأکید بر هدف‌ها و روش‌های تربیتی»، تربیت اسلامی، ۳ (۷): ۲۳-۵۰.

صفاری‌نیا، مجید؛ زهرا امیرخانی رازلیقی (۱۳۹۱)، «تحلیل مسیر ارتباط اهمال‌کاری سازمانی با برانگیختگی شناختی و فرسودگی شغلی کارکنان اداره‌های دولتی استان تهران»، پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی، ۴ (۲): ۱۱۱-۱۳۰.

سرمه، زهره؛ عباس بازرگان و الهه حجازی (۱۳۹۳)، روش‌های تحقیق در علوم رفتاری، چ ۲۶، تهران: آگه.

قمی، شیخ عباس (۱۳۸۱)، کلیات مفاتیح الجنان، تهران: بنیاد.

کاظمی، مصطفی؛ فیاضی، منیژه و مرجان کاوه (۱۳۸۹)، «بررسی میزان شیوع تعلل و عوامل مؤثر بر آن در بین مدیران و کارکنان دانشگاه»، پژوهش‌نامه مدیریت تحول، ۲۰ (۴): ۵-۱.

کریمی، صدیقه (۱۳۹۱)، «روش‌های تجزیه و تحلیل داده‌های مصاحبه»، فصلنامه پژوهش، ۴ (۷): ۷۱-۹۳.

کلباسی، افسانه و احمدرضا نصر (۱۳۹۰)، «کاربرد طرح‌های ترکیبی در پژوهش‌های علوم اجتماعی و انسانی»، روش‌شناسی علوم انسانی، ۱۷: ۷۹-۹۶.

مجلسی، محمدباقر (۱۴۰۳)، بحارالانوار، الجامعه لدرر اخبار الائمه الاطهار، بیروت: مؤسسه الوفاء.

- میرزایی، مصلح؛ بنفشه غرابی و بهروز بیرشک (۱۳۹۲)، «نقش کمال‌گرایی مثبت و منفی، خودکارآمدی، نگرانی و مشکل در نظم‌بخشی هیجانی در پیش‌بینی اهمال‌کاری رفتاری و تصمیم‌گیری»، مجله روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران، ۱۹ (۳): ۲۳۰-۲۴۰.
- ویگارتز، پاملاس و کوین ل. گورکی (۱۳۹۳)، اهمال‌کاری، نگرانی و کمال‌گرایی، ترجمه بنفشه فرزین‌راد و فرزاد داودی، تهران: ارجمند.
- جوادی آملی، عبدالله (۱۳۹۱)، تسنیم، تهران: خانه کتاب.
- سند تحول بنیادین در آموزش و پرورش (۱۳۹۰).
- گروه نویسندگان؛ زیر نظر محمدتقی مصباح یزدی (۱۳۹۰)، فلسفه تعلیم و تربیت اسلامی، چ ۲، تهران: مؤسسه فرهنگی مدرسه برهان (انتشارات مدرسه).
- نصر، احمدرضا و فریدون شریفیان (۱۳۸۶)، «رویکردهای کمی، کیفی و ترکیبی در پژوهش‌های تربیتی»، روش‌شناسی علوم انسانی، دوره ۱۳، ش ۵۲، ص ۷-۲۴.
- Akinsola, M.K., Tella. A. and Tella. A., (2007), "Correlates of Academic Procrastination and Mathematics Achievement of University Undergraduate Students", *Eurasia Journal of Mathematics, Science & Technology Education*, Vol. 3, No. 4, P. 364.
- Chun, A.H. & Choi, J. N., (2005), "Rethinking Procrastination: Positive Effects of Active Procrastination Behavior on Attitudes and Performance", *The Journal of Social Psychology*, Vol. 145, No. 3, PP. 245-247.
- Dubrin, A. J., (2004), *Applied psychology: individual and organizational effectiveness.*, Prentice-Hall.
- Eisapoor, A. A., (2012), "Document Review Religious Education in the Fundamental Evolution of Education", *International Congress of Culture and Religious Thought*. Qom. (In Persian).
- Grobe, A.G., (2008), *How Will the New Amendments Affect You?*, Liebmann, Conway, Olejniczak & Jerry S.C. P.2.
- Harris,N,N.& Sutton, R. I., (1983), "Task Procrastination in Organizations", *Ajrame work for research, Human Relations*, 36, 987-996.
- Mohammadian, A., (2015), *Review of the fundamental evolution document in the official and public education system of the Islamic Republic of Iran*. Tabriz: Milan. (In Persian).

- Saadia.A and Naeem. T., (2013), "Role of Organization Type, Job Tenure, and Job Hierarchy in Decisional Procrastination and Perceived Locus of Control Among Executives", *Pakistan Journal of Psychological Research*, 28, (1), 25-50.
- Sirois, F. M., (2014), "Out of Sight, Out of time? A Meta-analytic Investigation of Procrastination and Time Perspective", *European Journal of personality*, Eur.J.Pers.
- Sirois, F., &Pychyl, T., (2013), "Procrastination and the Priority of Short-Term Mood Regulation: Consequences for Future Self", *Social and Personality Psychology Compass*, 7(2), 115-127.
- Steel, Piers, (2007), *The Nature of Procrastination: A meta – analytic and Theoretical Review of Quintessential Self – Regulatory Failure*, university of Calgary.
- Neville, C., (2007), *Procrastination: What it is. Why we do you. What we can do about it.*, University of Bradford, School of Management, P.4.