

## نقش اهمال کاری شغلی در عدالت سازمانی ادراک شده مطالعه موردی کارکنان دانشگاه پیام نور همدان

عباس خاکپور، استادیار، گروه علوم تربیتی دانشگاه ملایر، ایران\*

میترا قلی پور، کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی گروه علوم تربیتی دانشگاه بوعلی سینا همدان

### چکیده

پژوهش حاضر به منظور توصیف، پیش‌بینی و تبیین اهمال کاری شغلی از طریق متغیرهای عدالت سازمانی انجام شده است. روش پژوهش از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ شیوه گردآوری و تحلیل داده‌ها، جزء پژوهش‌های توصیفی (غیرآزمایشی) است. طرح پژوهش از نوع طرح‌های همبستگی چندمتغیره است. جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان دانشگاه پیام‌نور همدان در سال تحصیلی ۱۳۹۵-۱۳۹۴ به تعداد ۸۰ نفر است. با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای نسبی و مطابق با جدول کرجسی و مورگان، نمونه‌ای به حجم ۶۶ نفر انتخاب شده است. ابزار گردآوری داده‌ها دو پرسش‌نامه اهمال کاری سازمانی (محقق ساخته) و پرسش‌نامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (1993) را شامل می‌شود. برای آزمون فرضیه با توجه به اینکه طرح پژوهش از طرح‌های همبستگی چندمتغیره است، از روش رگرسیون استفاده شده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد عدالت سازمانی که کارکنان سازمان، آن را ادراک می‌کنند پیش‌بینی کننده معتبری از اهمال کاری شغلی است. به عبارت دیگر، بین عدالت سازمانی که کارکنان ادراک کردند و میزان اهمال کاری شغلی، رابطه منفی وجود دارد و عدالت مراوده‌ای نسبت به دو متغیر دیگر عدالت سازمانی (توزیعی و رویه‌ای)، ارتباط قوی تری با اهمال کاری شغلی دارد. براساس نتایج پژوهش متغیرهای سن، جنسیت، سابقه شغلی، مدرک تحصیلی و رشته تحصیلی، رابطه معناداری با اهمال کاری شغلی نداشتند؛ اما میزان عدالت توزیعی ادراک شده در کارکنان زن به طور معناداری کمتر از کارکنان مرد است.

واژه‌های کلیدی: اهمال کاری شغلی، عدالت مراوده‌ای، عدالت توزیعی، عدالت رویه‌ای

## مقدمه و بیان مسأله

منابع انسانی، حیاتی‌ترین عامل در توسعه پایدار سازمان‌های مدرن است. کارکنان سازمان، حامل سرمایه‌های فکری هستند و مهم‌ترین نقش را در دستیابی سازمان دارند. وجود سرمایه‌های فکری در سازمان، قطعاً به معنای استفاده از آن در راستای فعالیت‌های سازمانی نیست؛ بلکه عوامل متعددی در انگیزش کارکنان برای استفاده از سرمایه‌های فکری خود تأثیر دارند. شناخت ویژگی‌های کارکنان و عوامل اثرگذار بر کارایی آنها برای به‌رمندی مطلوب‌تر از دانش، مهارت‌ها و توانمندی آنها یکی از دغدغه‌ها و وظایف اصلی مدیران سازمان‌ها است. علوم مختلف مدیریت و سازمان با مساعدت نظریه‌ها و پژوهش‌های علوم میان‌رشته‌ای مانند جامعه‌شناسی سازمانی و روان‌شناسی صنعتی و سازمانی تلاش کرده‌اند تا عوامل مؤثر بر کارآمدی و ناکارآمدی سازمان‌ها و رفتار کارکنان را توصیف، تبیین و پیش‌بینی کنند. یکی از رفتارهای درخور توجه پژوهشگران سازمان و مدیریت، اهمال‌کاری شغلی کارکنان و عوامل مؤثر بر آن است. اهمال‌کاری شغلی از متغیرهای گوناگون فردی، اجتماعی و سازمانی تأثیر می‌گیرد. عدالت سازمانی که کارکنان سازمان آن را ادراک می‌کنند، با توجه به نقش مهم آن در توان انگیزش کارکنان برای تبیین و پیش‌بینی متغیرهای اهمال‌کاری شغلی بررسی می‌شود.

اهمال‌کاری یک موضوع جالب بین رشته‌ای است که از امور مالی و سرمایه‌گذاری تا سلامتی را دربرمی‌گیرد. برخی اهمال‌کاری را به اشتباه، معادل تنبلی می‌دانند؛ درحالی‌که این دو با هم تفاوت دارند، زیرا در تنبلی، فرد میلی برای انجام کار ندارد، اما اهمال‌کاری به تأخیرانداختن و جایگزین کردن تکالیف فردی با انجام فعالیت‌های غیرضروری دیگر است. اهمال‌کاری، میلیون‌ها نفر را تحت تأثیر قرار داده و از مشکلات گریبان‌گیری است که تقریباً همیشه بر بهره‌وری و بهزیستی افراد اثر سوء دارد (Balkis & Duru, 2009: 21). اهمال‌کاری بر کارایی فردی تأثیر زیادی دارد و در پژوهش‌های داخلی و خارجی، کمتر به آن توجه شده است (فاتحی و همکاران، ۱۳۹۱: ۴۱). تعلل و اهمال‌کاری همیشه مسئله‌ساز نیست؛ اما در بیشتر موارد با ممانعت از پیشرفت و دسترسی نداشتن به اهداف،

پیامدهای نامطلوب و جبران‌ناپذیری به همراه داشته است (جوکار و دلاوریور، ۱۳۸۶: ۶۲).

گالوئه (1990)، در تحقیقی با بررسی اهمال‌کاری در محیط کار به این نتیجه رسید که اهمال‌کاری در محیط کار تأثیرات منفی بر کارمندان و بازدهی سازمان‌ها دارد. اهمال‌کاری با ممانعت از پیشرفت و دسترسی نداشتن به اهداف، پیامدهای نامطلوب و جبران‌ناپذیری به همراه دارد (گلستانی‌بخت و شگری، ۱۳۹۲). عدالت سازمانی به‌طور گسترده در رشته‌های مدیریت، روان‌شناسی کاربردی و رفتار سازمانی بررسی می‌شود (Parker & Kohlmeyer, 2005). گربنبرگ (1990) بیان می‌کند برای اثربخش بودن مدیران، آنها باید به‌شیوه عادلانه عمل کنند و مطمئن باشند زیردستانشان، فعالیت‌های آنها را عادلانه تفسیر می‌کنند. تمایل به پژوهش‌های عدالت سازمانی در سال‌های اخیر افزایش یافته است. این توجه به عدالت به‌علت نتایج مهم مرتبط با کار است که با ادراک کارکنان از انصاف و عدالت در محیط کار مرتبط است (جانسون و همکاران، ۲۰۰۶ به نقل از رحیم‌نیا و هوشیار، ۱۳۸۹: ۲۴).

ادراک بی‌عدالتی، اثرات مخربی بر روحیه جمعی دارد؛ زیرا بر اهتمام نیروی انسانی و انگیزش کارکنان تأثیر می‌گذارد. از این رو، رعایت عدالت به‌ویژه در برخی رفتارهای مدیریت با کارکنان (توریع پاداش‌ها، روابط سرپرستی، ارتقاها و انتصاب) اهمیت دارد. عدالت، ابزار سازمانی قوی است که بر ادراکات از انصاف و همچنین بر پیامدهای سازمانی و عملکرد تأثیر دارد (پورسلطانی و همکاران، ۱۳۹۰: ۶۰).

عوامل متعددی بر اهمال‌کاری شغلی تأثیر می‌گذارند؛ برخی از این عوامل، فردی هستند. روان‌شناسان به عوامل فردی بیشتر توجه دارند و پژوهش‌های متعددی از جمله والکر (2004)، استید و همکاران<sup>۱</sup> (2010) و کورکین و همکاران<sup>۲</sup> (2011) برای بررسی نقش ویژگی‌های فردی و شخصیتی در اهمال‌کاری انجام شده است. براساس نتایج پژوهش کورکین و همکاران (2011)، اهمال‌کاری یکی از پیامدهای کمبود خودتنظیمی است؛ اما در اهمال‌کاری فعال، نوعی استفاده از

<sup>1</sup> Stead et al.

<sup>2</sup> Corkin et al.

رفتاری است که در آن، فرد، توانایی انجام فعالیت را دارد، اما از ابتدا به زمان و اتمام تکالیف یا فعالیت‌های کاری که باید در مدت معین انجام شود به طور مکرر امتناع می‌کند (به نقل از صفاری‌نیا و امیرخانی رازلیقی، ۱۳۹۱: ۱۱۳). هاول و واتسون (2007) معتقدند اهمال کاری، تأخیر غیرمنطقی و ارادی در برخی اعمال است؛ با وجود اینکه فرد می‌داند اثر منفی دارد و باید عواقب آن را متحمل شود. همچنین فراری و پسیل (2000) اهمال کاری را حالتی می‌دانند که در آن، تأخیرهای مکرر در انجام تکلیف، شیوه زرنگی فرد تلقی شود. برخی پژوهشگران بین اهمال کاری و تنبلی تمایز قائل شده‌اند و معتقدند فرد تنبلی نسبت به انجام کار تمایلی ندارد؛ اما اهمال‌کار، بیشتر با اشتغال به فعالیت‌های غیر مهم از انجام دادن تکلیف مهم (الویت‌دار) اجتناب می‌کند (Neenan, 2008).

ب) **عدالت سازمانی:** واژه عدالت سازمانی<sup>۱</sup> را برای نخستین بار گرینبرگ<sup>۲</sup> در دهه ۱۹۷۰ بیان کرد. فرناندس<sup>۳</sup> و وامله<sup>۴</sup> به نقل از گرینبرگ بیان کردند که عدالت سازمانی به رفتارهای منصفانه سازمان‌ها با کارکنان اشاره می‌کند (امیرخانی و پورعزت، ۱۳۸۷: ۲۲). رفتار منصفانه، خواسته‌ای است که رهبران تمایل بیشتری به تأکید بر رعایت انصاف داشته باشند. کروپانزنو و فولگر (1991)، معتقد است عدالت در سازمان، برابری و رفتار اخلاقی در آن سازمان را نشان می‌دهد. عدالت سازمانی به شیوه‌های رفتار با کارکنان گفته می‌شود به طوری که احساس کنند عادلانه با آنها رفتار شده است. درکل، تلاش برای تشریح و توضیح نقش عدالت در محیط کار، عدالت سازمانی است (ناظمی و همکاران، ۱۳۹۱: ۱۷۶).

نخستین پژوهش‌ها درباره عدالت در سازمان‌ها به ابتدای دهه 1960 برمی‌گردد. داده‌های اولیه مطالعه عدالت سازمانی از پژوهش‌های آدامز<sup>۵</sup> در سال 1965 روی مفهوم برابری هومانز<sup>۶</sup> درباره تئوری عدالت اجتماعی به دست آمده است؛ اما بلوغ این مطالعات از سال 1990 به بعد اتفاق افتاده است و به نظر

راهبردهای فراشناختی مشاهده می‌شود که باعث می‌شود فرد انجام فعالیت را به تعویق بیندازد. عوضیان و همکاران (۱۳۹۰) نیز در پژوهشی دریافتند بین عزت نفس و انگیزه پیشرفت با اهمال کاری رابطه منفی وجود دارد. نتایج پژوهش استید و همکاران (2010) نشان داد بین اهمال کاری، استرس و سلامت روانی همبستگی منفی وجود دارد.

عوامل سازمانی و محیطی متعدد دیگری (مانند رضایت شغلی، تعهد سازمانی، انگیزش شغلی، ویژگی‌های شغل، نظام‌های حقوق، دستمزد و...) هستند که بر اهمال کاری شغلی تاثیر گذارند. متخصصان سازمان و مدیریت و جامعه‌شناسان سازمانی، بیشتر بر این عوامل متمرکز هستند. عدالت سازمانی ادراک شده یکی از عوامل سازمانی است که از دیدگاه جامعه‌شناسی سازمانی و رفتار سازمانی درخور تأمل و پژوهش است. پژوهش حاضر نیز با دیدگاهی سازمانی برای شناخت نقش عدالت سازمانی ادراک شده در اهمال کاری شغلی کارکنان انجام شده است.

### چارچوب نظری و پیشینه تحقیق

**الف) اهمال کاری سازمانی:** توصیف اهمال کاری در متون مصر، یونان و روم باستان به چشم می‌خورد؛ ولی برای نخستین بار این واژه در زبان انگلیسی و در سال ۱۵۴۸ در دیکشنری آکسفورد آمده است. واژه انگلیسی procrastination در فارسی معادل اهمال کاری، تعلل، سهل انگاری، طفره رفتن و به تعویق انداختن کار است و از procrastinatus مشتق شده که از دو قسمت pro (رو به جلو) و crastinus (از فردا) تشکیل شده است (Steel, 2007). اهمال کاری یا به آینده موکول کردن کارها عادت است که در بسیاری از افراد وجود دارد. اهمال کاری عملی است که در نگاه اول، هدفش خوشایند کردن زندگی است؛ اما در بیشتر موارد، به جز استرس، به هم ریختگی و شکست‌های پیاپی، پیامد دیگری ندارد. روان‌شناسان در تعریف‌های اهمال کاری گفته‌اند: اهمال کاری یعنی فرد، کاری که تصمیم به اجرای آن دارد به آینده موکول کند (Rosario et al., 2009).

به اعتقاد لومن (1993)، اهمال کاری شغلی، الگوی پایدار

<sup>1</sup> Organizational Justice

<sup>2</sup> Greenberg

<sup>3</sup> Fernandes Cedwyn

<sup>4</sup> Raed Awamleh

<sup>5</sup> Adams

<sup>6</sup> Huomans

می‌کند. نتایج پژوهش ارکوتلو<sup>۶</sup> (۲۰۱۱) نشان داد فرهنگ سازمانی نقش تعدیل‌کننده‌ای در رابطه بین ادراک عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی دارد و در دانشگاه‌هایی که تمایل بیشتری به کار تیمی دارند رابطه ضعیفی بین عدالت رویه‌ای و توزیعی و رفتارهای شهروندی سازمانی وجود دارد. گانلینگ<sup>۷</sup> (۲۰۱۱)، در پژوهشی با عنوان رابطه عدالت سازمانی ادراک‌شده با رفتار شهروندی در مؤسسات خصوصی دریافت که عدالت سازمانی ادراک‌شده تأثیر مثبتی بر هویت سازمانی کارکنان دارد و هویت سازمانی، رفتار شهروندی سازمانی کارکنان را به‌طور مثبت ترویج کرده است و نقش میانجی را در رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار شهروندی سازمانی ایفا می‌کند. کامکاجیز و همکاران<sup>۸</sup> (۲۰۱۴) در پژوهشی با عنوان پیش‌بینی رضایت شغلی از طریق ناامیدی، اهمال‌کاری و فرسودگی شغلی به این نتیجه رسیدند که اهمال‌کاری، فرسودگی شغلی و ناامیدی، رابطه منفی معناداری با رضایت شغلی دارند. یازیچی و بلوت<sup>۸</sup> (۲۰۱۵) نیز در پژوهشی با عنوان بررسی رابطه بین اهمال‌کاری علمی معلمان با ویژگی‌های شخصیتی آنان به این نتیجه رسیدند که بین اهمال‌کاری معلمان با ویژگی‌های کمال‌گرایانه شخصیتی آنان ارتباط معناداری وجود دارد.

یعقوبی و همکاران (۱۳۸۹) در پژوهشی با عنوان رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار مدنی سازمانی در میان کارکنان مدارک پزشکی بیمارستان‌های منتخب شهر تهران به این نتیجه رسیدند که بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با متغیرهای وظیفه‌شناسی، نوع‌دوستی و مردانگی رابطه معناداری وجود ندارد؛ اما بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با متغیرهای فضیلت شهروندی، احترام و رفتار مدنی سازمانی رابطه معناداری وجود دارد. صفاری‌نیا و امیرخانی رازلیقی (۱۳۹۱) در پژوهشی با عنوان تحلیل مسیر ارتباط اهمال‌کاری شغلی با برانگیختگی شناختی و فرسودگی شغلی کارکنان دریافتند اهمال‌کاری شغلی با برانگیختگی شناختی و فرسودگی شغلی ارتباط مثبت و معنادار دارد. ناظمی و همکاران (۱۳۹۱) در

می‌رسد به‌تازگی، علاقه‌مندی به عدالت سازمانی، شهرت و محبوبیت زیادی یافته و در مطالعات فراتحلیلی به اوج خود رسیده است (قلی‌پور و پیران‌نژاد، ۱۳۸۶: ۳۶۰). پس از سال ۱۹۹۰ فصل جدیدی از مطالعات تجربی درباره عدالت سازمانی آغاز شد (یعقوبی و همکاران، ۱۳۸۹: ۲۶).

درباره ابعاد و مؤلفه‌های عدالت سازمانی، کاریکر و ویلامز<sup>۱</sup> (۲۰۰۹)، ابعاد عدالت سازمانی شامل: عدالت توزیعی<sup>۲</sup>، عدالت رویه‌ای<sup>۳</sup> و عدالت مراوده‌ای<sup>۴</sup> را معرفی کرده‌اند. عدالت توزیعی به توزیع پاداش‌ها و تنبیه‌ها اشاره دارد و شامل ادراک کارکنان از توزیع منابع و پاداش‌های سازمانی است. عدالت رویه‌ای، مباحث سازمانی مانند تعیین ارتقا، مقدار عملکرد، پرداخت اضافی و تسهیم اطلاعات را شامل می‌شود و عدالت مراوده‌ای به انصاف ادراک‌شده در رفتار بین فردی اشاره دارد. پرسش‌نامه عدالت سازمانی نیهوف و مورمن (۱۹۹۳) که در این پژوهش استفاده شده نیز بر مبنای این نظریه ساخته شده است.

ج) پیشینه پژوهش (مروری بر پژوهش‌های داخلی و خارجی) پیشینه پژوهش‌های انجام‌شده در زمینه اهمال‌کاری شغلی نشان می‌دهد عوامل درونی و بیرونی متعددی بر اهمال‌کاری تأثیرگذار هستند که از زوایای مختلف روان‌شناختی و جامعه‌شناختی بررسی شده است و نتایج نشان می‌دهد این ویژگی‌ها ممکن است اثرات مخربی در زندگی تحصیلی و کاری افراد داشته باشد. شناخت این عوامل و تأثیر آن بر کارایی کارکنان یکی از دل‌مشغولی‌های رهبران و مدیران تمامی سازمان‌ها به‌ویژه سازمان‌های آموزشی بوده است.

ارترک<sup>۵</sup> (۲۰۰۷) در پژوهشی با عنوان تقویت رفتار شهروندی سازمانی: نقش میانجی اعتماد سرپرستان در روابط عدالت سازمانی و شهروندی سازمانی به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی و اعتماد به سرپرست، در بهبود رفتار شهروندی اعضای فرهنگستان در ترکیه نقش مهمی ایفا

<sup>۱</sup> Karriker & Williams

<sup>۲</sup> Distributive Justice

<sup>۳</sup> Procedural Justice

<sup>۴</sup> Interactional Justice

<sup>۵</sup> Erturk

<sup>۶</sup> Erkutlu

<sup>۷</sup> Kumcagiz et al.

<sup>۸</sup> Yazıcı & Bulut

### روش پژوهش

روش پژوهش حاضر از نوع مطالعات توصیفی (غیرآزمایشی) و طرح پژوهش از نوع همبستگی چندمتغیری است. جامعه آماری پژوهش، کلیه کارکنان دانشگاه پیام‌نور همدان با ۸۰ کارمند است که در بخش‌های مختلف دانشگاه مشغول به فعالیت هستند. حجم نمونه پژوهش براساس جدول کرجسی و مورگان، ۶۶ نفر (۴۲ نفر مرد و ۲۴ نفر زن) برآورد شده که با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شده است. برای سنجش متغیرهای پژوهش از پرسش‌نامه ۲۹ سؤالی اهمال‌کاری شغلی (محقق‌ساخته) استفاده شده است. برای سنجش عدالت سازمانی ادراک‌شده از پرسش‌نامه ۲۰ سؤالی نیهوف و مورمن (1993) برای سنجش عدالت سازمانی استفاده شده است. این مقیاس در پژوهش‌های متعددی استفاده شده است. در این پژوهش برای بررسی روایی از ابزار پژوهش روایی محتوایی استفاده شده است و روایی محتوایی ابزار تاییدشده متخصصان است. ضریب پایایی پرسش‌نامه عدالت سازمانی و اهمال‌کاری شغلی نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ به شرح زیر محاسبه شده است.

پژوهشی با عنوان تعیین ارتباط بین عدالت سازمانی و ابعاد آن، توانمندسازی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان خراسان رضوی به این نتایج رسیدند که میانگین عدالت سازمانی در سطح متوسط است و بین عدالت سازمانی و ابعاد آن با توانمندسازی کارکنان رابطه معنادار و مستقیم وجود دارد. نتایج پژوهش طابوسی و برکت (۱۳۹۴) با عنوان رابطه بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی با اهمال‌کاری کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز نشان داد بین عدالت سازمانی و رضایت شغلی رابطه مثبت و بین عدالت سازمانی و اهمال‌کاری رابطه منفی وجود دارد.

### فرضیه‌های پژوهش

- ۱) بین اهمال‌کاری شغلی و عدالت مرادده‌ای در کارکنان دانشگاه پیام‌نور همدان رابطه مثبت وجود دارد.
- ۲) بین اهمال‌کاری شغلی و عدالت توزیعی در کارکنان دانشگاه پیام‌نور همدان رابطه مثبت وجود دارد.
- ۳) بین اهمال‌کاری شغلی و عدالت رویه‌ای در کارکنان دانشگاه پیام‌نور همدان رابطه مثبت وجود دارد.
- ۴) بین متغیرهای جمعیت‌شناختی و اهمال‌کاری شغلی کارکنان رابطه معنادار وجود دارد.

جدول ۱- تعداد گویه‌ها و میزان پایایی متغیرهای پژوهش برحسب آلفای کرونباخ

میزان پایایی (آلفای کرونباخ)	تعداد سؤالات	مؤلفه‌ها و متغیرهای مربوط
۰/۷۶۲	۸	عدالت مرادده‌ای
۰/۷۶۲	۶	عدالت توزیعی
۰/۸۴۵	۶	عدالت رویه‌ای
۰/۷۷۲	۲۹	اهمال‌کاری سازمانی

### یافته‌های پژوهش

#### الف) شاخص‌های توصیفی

توصیف وضعیت موجود متغیرهای عدالت سازمانی و اهمال‌کاری شغلی در جدول شماره ۲، شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش محاسبه و ارائه شده است. کمینه و بیشینه نمره برای هر گویه در طیف لیکرت برای پرسش‌نامه عدالت سازمانی به ترتیب

روش تحلیل داده‌ها: برای آزمون فرضیه‌ها با توجه به اینکه طرح پژوهش از طرح‌های همبستگی چندمتغیری است، ابتدا روابط متقابل متغیرهای عدالت سازمانی، اهمال‌کاری شغلی و متغیرهای جمعیت‌شناختی با استفاده از آزمون همبستگی پیرسون محاسبه شده است. سپس میزان پیش‌بینی و تبیین متغیر اهمال‌کاری شغلی از طریق متغیرهای عدالت سازمانی با استفاده از طرح هم‌زمان و گام‌به‌گام رگرسیون تحلیل شده است.

شغلی است. برای مثال، حداقل میانگین موردانتظار برای عدالت توزیعی یازده (۱۵=۳×۵) است که ۵ گویه دارد. نتایج نشان می‌دهد متغیرهای عدالت سازمانی و اهمال‌کاری شغلی از میانگین موردانتظار کمتر هستند.

یک و پنج و برای پرسش‌نامه اهمال‌کاری شغلی یک و چهار است. باتوجه به اینکه مقیاس پرسش‌نامه فاصله‌ای در نظر گرفته شده است، حداقل میانگین موردانتظار برای هر متغیر حاصل ضرب تعداد گویه‌های آن متغیر در عدد ۳ برای متغیرهای عدالت سازمانی و عدد ۲/۵ برای متغیر اهمال‌کاری

جدول ۲- شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش

متغیرهای پژوهش	تعداد گویه	میانگین مورد انتظار	میانگین مشاهده شده	خطای معیار میانگین	انحراف معیار
اهمال‌کاری سازمانی	۲۹	۷۳/۵	۶۵	۱/۵۱	۱۲/۳۹
عدالت توزیعی	۵	۱۵	۱۲/۶۳	۰/۴۴	۳/۶۳
عدالت رویه‌ای	۶	۱۸	۱۴/۱۹	۰/۵۰	۴/۱۲
عدالت مرادده‌ای	۹	۲۷	۲۳/۴۳	۰/۷۱	۵/۸۳

اهمال‌کاری و عدالت سازمانی بیان می‌کند تفاوت معناداری بین کارکنان با رشته‌های مختلف در میزان اهمال‌کاری و عدالت سازمانی ادراک‌شده وجود ندارد. نتایج پژوهش درباره رابطه بین سن و سابقه خدمت با متغیرهای عدالت سازمانی و اهمال‌کاری نیز معنادار نیست. نتایج پژوهش درباره رابطه بین جنسیت و متغیرهای عدالت سازمانی و اهمال‌کاری نشان داد تفاوت معناداری در میزان عدالت توزیعی بین زنان و مردان وجود دارد و عدالت توزیعی بین زنان کمتر از مردان است و درباره سایر متغیرها تفاوت معناداری بین دو گروه وجود ندارد.

### یافته‌های استنباطی

الف) روابط بین متغیر وابسته، مستقل و متغیرهای جمعیت‌شناختی: در جدول ۳، روابط بین متغیرهای مستقل، وابسته و همچنین روابط بین این متغیرها با متغیرهای سن، سابقه شغلی و تحصیلات ارائه شده است. براساس نتایج پژوهش، بین اهمال‌کاری شغلی و متغیرهای عدالت سازمانی رابطه منفی وجود دارد و رابطه بین عدالت رویه‌ای و مرادده‌ای با اهمال‌کاری شغلی در سطح ۰/۹۹ درصد معنادار است. همچنین نتایج پژوهش درباره رابطه بین رشته تحصیلی با

جدول ۳- روابط بین اهمال‌کاری شغلی با عدالت سازمانی و متغیرهای جمعیت‌شناختی

همبستگی پیرسون (روابط دو متغیری)	اهمال‌کاری سازمانی	عدالت توزیعی	عدالت رویه‌ای	عدالت مرادده‌ای	سن	سابقه	تحصیلات
اهمال‌کاری سازمانی	۱						
عدالت توزیعی	-۰/۱۴۰	۱					
عدالت رویه‌ای	-۰/۳۰**	۰/۴۴**	۱				
عدالت مرادده‌ای	-۰/۳۵**	۰/۷۳۷**	۰/۸۵۸**	۱			
سن	-۰/۰۳۹	۰/۰۷۸	۰/۱۰۳	۰/۰۹۷	۱		
سابقه	-۰/۰۴۱	۰/۱۲۸	۰/۰۱۸	۰/۱۰۷	۰/۶۶**	۱	
تحصیلات	-۰/۱۱۵	۰/۰۰۸	۰/۰۴۳	۰/۲۵۵*	۰/۰۷۶	-۰/۰۱۵	۱

\*\* همبستگی یک‌سویه در سطح ۰/۰۱ (۹۹ درصد اطمینان) درصد معنادار است

جدول ۴ ارائه شده است. (ب) تبیین اهمال کاری شغلی با متغیرهای عدالت سازمانی: میزان تبیین اهمال کاری شغلی با متغیرهای عدالت سازمانی در

جدول ۴- پیش‌بینی میزان اهمال کاری شغلی با متغیرهای عدالت سازمانی

الگو	R	مجموع مجذورات	مجموع مجذورات تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد		
1	۰/۳۴۵ (a)	۰/۱۲۶	۰/۰۸۳		۱۱/۷۹	
					ANOVA	
الگو		مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
1	Regression	۱۲۳۹	۳	۴۱۳/۳۲	۲/۹۷	۰/۰۳۹
	Residual	۸۶۲۸	۶۲	۱۳۹/۱۶		
	Total	۹۸۶۸	۶۵			

۵) فقط یک الگوی معنادار به شرح جدول ۵ به دست آمد. نتایج پژوهش نشان داد عدالت مراوده‌ای مهم‌ترین متغیر پیش‌بینی‌کننده اهمال کاری شغلی است و بیش از یازده درصد از واریانس خالص (تعدیل شده) اهمال کاری شغلی را تبیین می‌کند و آزمون رگرسیون نیز در سطح ۹۹ درصد معنادار است.

همان‌طورکه نتایج تحلیل رگرسیون به روش اینتر نشان می‌دهد، عدالت مراوده‌ای پیش‌بینی‌کننده معتبری از اهمال کاری شغلی است و بیش از ۱۵ درصد از واریانس اهمال کاری شغلی ( $R^2 = 0.126$ ) را تبیین می‌کند و چون مقدار F به دست آمده از F بحرانی بزرگتر است، آزمون رگرسیون در سطح ۹۵ درصد ( $sig = 0/039$ ) معنادار است. براساس نتایج تحلیل رگرسیون به روش گام به گام (جدول

جدول ۵- تبیین اهمال کاری شغلی با تحلیل رگرسیون به روش گام به گام

الگو	R	مجموع مجذورات	مجموع مجذورات تعدیل شده	خطای استاندارد برآورد		
1	۰/۳۵۴ (a)	۰/۱۲۶	۰/۱۱۲		۱۱/۶۱	
					ANOVA	
الگو		مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	F	سطح معناداری
1	Regression	۱۲۳۹	۳۱	۱۲۳۹/۲۳	۹/۱۹	۰/۰۰۴
	Residual	۸۶۲۸	۶۴	۱۳۴/۸۲		
	Total	۹۸۶۸	۶۵			

سازمانی یکی از متغیرهای پیش‌بینی‌کننده اهمال کاری شغلی است و رابطه منفی بین متغیرهای عدالت سازمانی و اهمال کاری شغلی وجود دارد. در بررسی‌های انجام شده، پژوهشی در این زمینه یافت نشد؛ اما چند بررسی به‌طور غیرمستقیم، ارتباط اهمال کاری شغلی را نشان داده‌اند. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های عوضیان و همکاران (۱۳۹۰)

#### بحث و نتیجه

اهمال کاری شغلی یکی از بحث‌های مهم است که نقش به‌سزایی در میزان کارایی، اثربخشی و همچنین سلامت جسمی و روانی افراد دارد؛ اما متأسفانه در سازمان‌ها و مؤسسات به‌ویژه سازمان‌ها و مؤسسات ایرانی، توجه کافی به آن مبذول نشده است. نتایج پژوهش نشان می‌دهد عدالت

شخصی نمایندگان مدیریت تعیین می‌شود با واکنش‌های رفتاری و شناختی نسبت به این نمایندگان (سرپرست مستقیم یا منبع عدالت) مرتبط است. زمانی که کارمند، بی‌عدالتی مراوده‌ای را احساس می‌کند، پیش‌بینی می‌شود او نسبت به رفتار سرپرست مستقیم خود، واکنش منفی نشان دهد؛ ولی نسبت به سازمان که کل است، چنین واکنشی را نشان ندهد یا نسبت به نتایج خاص، واکنش نشان دهد؛ بنابراین، پیش‌بینی می‌شود کارمند از سرپرست مستقیم خود، ناراضی شود تا نسبت به سازمان - که کل است - احساس ناراضی‌تایی کند. به‌طور مشابه پیش‌بینی می‌شود کارکنان نسبت به سرپرست مستقیم خود، کمتر اهمال‌کار باشند تا نسبت به سازمان که کل است.

باتوجه به اهمال‌کاری کارکنان - یکی از مهم‌ترین موانع برای سازمان - پیشنهاد می‌شود با برگزاری کلاس‌های آموزشی، راه‌کارها و مهارت‌های مقابله با اهمال‌کاری را به کارکنان آموزش دهند. به‌شيوه‌هایی مانند تلاش برای ایجاد انگیزه و پرهیز از تنبلی و بی‌حالی، پرهیز از توجیه، تلقین درمانی، تنبیه و شرطی شدن اجتنابی، تغییر محیط، ایجاد عشق و علاقه، یافتن دوست منضبط، بازی با احتمالات، خودتنظیمی و یادآورنده‌ها، استفاده از شیوه‌های هم‌پیمانی، نداشتن انتظار پیشرفت سریع، روش هیجانی غلبه بر اهمال‌کاری اشاره کرد (خسروی، ۱۳۸۸: ۱۲۸). همچنین، همسو با نتایج پژوهش، در صورت وجود اهمال‌کاری شغلی در سازمان، مدیران قبل از نسبت دادن اهمال‌کاری به عوامل فردی باید از ادراک عدالت سازمانی در بین کارکنان اطمینان، حاصل و برای کاهش بی‌عدالتی ادراک شده تلاش کنند.

#### منابع

امیرخانی، ط. و پورعزت، ع.ا. (۱۳۸۷). «تأملی بر امکان سرمایه اجتماعی در پرتو عدالت سازمانی سازمان‌های دولتی»، نشریه مدیریت دولتی، دوره ۱، ش ۱، ص ۳۲-۱۹.  
پورسلطانی، ح؛ میرزائی، ف. و زارعیان، ح. (۱۳۹۰). «ارتباط بین ادراک عدالت سازمانی با رضایت شغلی در

و کامکاجیز، ارسالی و آلاکوس (۲۰۱۴) همسو است؛ زیرا آنها نیز در پژوهش خود همبستگی منفی و معنی‌دار اهمال‌کاری را گزارش داده‌اند. با پژوهش‌های صفاری‌نیا و امیرخانی رازلیقی (۱۳۹۱) و یازیسای و بلوت (۲۰۱۵) ناهمسو است. همچنین نتایج پژوهش کجفاف و پورکاظم (۱۳۸۴) با این نتیجه هم‌خوانی دارد؛ به‌طوری‌که نشان داد کارکنانی که فرصت‌های مناسب و اندکی برای پیشرفت و ترقی دریافت می‌کنند، نسبت به کار و سازمان خود نگرش منفی دارند و چالش‌هایی را در کار به وجود می‌آورند. بالاخره لونرگان (۱۹۹۸) که به نقش همکاران در کاهش اهمال‌کاری اشاره دارد، نشان داد بین اهمال‌کاری کارکنان و ویژگی‌های همکاران رابطه معنی‌دار وجود دارد. براین اساس، اگر کارکنان با همکارانی پویا و کارا معاشرت داشته باشند، احتمالاً کارایی بیشتری خواهند داشت و اهمال‌کاری کاهش می‌یابد (خسروی، ۱۳۸۸). همچنین براساس نتایج این پژوهش، رابطه معناداری بین متغیرهای جمعیت‌شناختی (سن، سابقه و مدرک تحصیلی) و عدالت سازمانی و اهمال‌کاری شغلی وجود ندارد و میزان اهمال‌کاری براساس جنسیت و رشته تحصیلی نیز متفاوت نیست؛ اما بین زنان و مردان در عدالت توزیعی تفاوت معنادار وجود دارد. نتایج این پژوهش با نتایج پژوهش‌های سپهریان (۱۳۹۰) همسو است. به نظر می‌رسد عوامل دیگری مانند فرهنگ، انتظارات برداشت اطرافیان از نقش مرد بودن، زن بودن و ... بر تناقض در زمینه تفاوت میزان اهمال‌کاری شغلی مردان و زنان تأثیرگذار است؛ به‌طوری‌که بعضی رفتارها در برخی از فرهنگ‌ها اهمال‌کاری محسوب شده است؛ ولی در فرهنگی دیگر رفتار عادی تلقی می‌شود.

طبق نظریه عدالت مراوده‌ای، افراد نسبت به کیفیت برخورد با آنها در روابط متقابل شخصی و همچنین جنبه‌های ساختاری فراگرد تصمیم‌گیری حساس هستند و در نتیجه اگر احساس کنند سرپرست مستقیم آنها با بی‌عدالتی رفتار می‌کند، ممکن است نسبت به این بی‌عدالتی واکنش منفی نشان دهند (رضایان، ۱۳۸۴: ۵۹). چون عدالت مراوده‌ای با رفتار بین



عوضیان، ف.؛ بدری، ر.؛ سرنندی، پ. و قاسمی، ز. (۱۳۹۰). «بررسی رابطه اهمال‌کاری و عزت‌نفس با انگیزش پیشرفت دانش‌آموزان دختر مقطع متوسطه شهرستان کاشان»، فصلنامه علوم تربیتی، ش ۴ (۱۴)، ص ۱۶۴-۱۵۱.

فاتحی، ی.؛ عبدخدایی، م.س. و پورغلامی، ف. (۱۳۹۱). «بررسی رابطه کمال‌گرایی و خودکارآمدی با اهمال‌کاری در کارکنان بیمارستان دولتی فراشبند»، پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی، دوره ۲، ش ۶، ص ۵۳-۳۹.

قلی‌پور، آ. و پیران‌نژاد، ع. (۱۳۸۶). «بررسی اثرهای عدالت در ایجاد و ارتقای خودباوری در نهادهای آموزشی»، پژوهش‌نامه علوم انسانی، ش ۵۳، ص ۳۵۷-۳۷۴. کجیاب، م.ب. و پورکاظم، ط. (۱۳۸۴). «بررسی دیدگاه‌های کارکنان و سرپرستان شرکت ملی نفت ایران تعیین عوامل انگیزشی و رابطه آن با رضایت شغلی»، نشریه تازه‌های علوم شناختی، ش ۷ (۱)، ص ۶۷-۷۳.

گلستانی‌بخت، ط. و شکری، م. (۱۳۹۲). «رابطه تعلل‌ورزی (اهمال‌کاری) تحصیلی با باورهای فراشناختی»، دو فصلنامه علمی و پژوهشی شناخت اجتماعی، ش ۲ (۳)، ص ۱۰۰-۸۹.

ناظمی، م.؛ عزیزاده گلریزی، ا. و کوزه‌چیان، ه. (۱۳۹۱). «تعیین ارتباط بین عدالت سازمانی و ابعاد آن توانمندسازی کارکنان اداره کل تربیت بدنی استان خراسان رضوی»، مطالعات مدیریت ورزشی، ش ۱۸، ص ۱۷۵-۱۸۸.

یعقوبی، م.؛ یارمحمدیان، م.ح.؛ رئیسی، ا.ر.؛ جوائی، م. و سقاییان‌نژاد اصفهانی، س. (۱۳۸۹). «رابطه بین عدالت سازمانی و رفتار مدنی سازمانی در میان کارکنان مدارک پزشکی بیمارستان‌های منتخب شهر تهران»، مدیریت اطلاعات سازمان، ش ۷، ص ۵۱۵-۵۰۶.

کارکنان پژوهشکده تربیت بدنی و علوم ورزشی وزارت علوم، تحقیقات و فناوری»، پژوهش‌های مدیریت ورزشی و علوم حرکتی، سال اول، ش ۱، ص ۷۰-۶۰.

جوکار، ب. و دلاورپور، م.آ. (۱۳۸۶). «رابطه تعلل‌ورزی آموزشی با اهداف پیشرفت»، اندیشه‌های نوین تربیتی، ش ۳، ص ۸۰-۶۱.

خسروی، ع.ا. (۱۳۸۸). «بررسی رابطه رضایت شغلی کارکنان و اهمال‌کاری آنان در بخش آموزش سازمان توسعه تجارت ایران»، فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار، ش ۲، ص ۱۴۱-۱۲۵.

رحیم‌نیا، ف. و هوشیار، و. (۱۳۸۹). «تأثیر عدالت سازمانی بر تمایل به ترک شغل از طریق رضایت شغلی»، نشریه علمی پژوهشی مدیریت فردا، سال نهم، ش ۲۴، ص ۴۲-۲۴.

رضاییان، ع. (۱۳۸۴). «انتظارات عدالت و عدالت در سازمان، تهران: سمت.

سپهریان، ف. (۱۳۹۰). «اهمال‌کاری تحصیلی و عوامل پیش‌بینی‌کننده آن»، مطالعات روان‌شناختی دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی دانشگاه الزهراء، دوره ۷، ش ۴، ص ۲۶-۱۰.

صفاری‌نیا، م. و امیرخانی رازیقی، ز. (۱۳۹۱). «تحلیل مسیر ارتباط اهمال‌کاری شغلی با برانگیختگی شناختی و فرسودگی شغلی کارکنان اداره‌های دولتی استان تهران»، پژوهش‌های مدیریت منابع سازمانی، دوره ۲، ش ۴، ص ۱۳۱-۱۱۲.

طابوسیان، ج. و غلامحسین، ب. (۱۳۹۴). «رابطه عدالت سازمانی ادراک‌شده و رضایت شغلی با اهمال‌کاری کارکنان دانشگاه شهید چمران اهواز»، دومین همایش بین‌المللی مدیریت و فرهنگ توسعه، تهران، قابل‌بازرسی در [http://www.civilica.com/Paper-ICOM02-ICOM02\\_150.html](http://www.civilica.com/Paper-ICOM02-ICOM02_150.html)

- “Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior: Mediated Multifocal Model”. *Journal of Management*, 35(1): 112 – 125.
- 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.
- Lonergan, J.M., & Maher, K. (2000) “The Relationship between Job Characteristics and Workplace Procrastination as Moderated by Locus of Control”. *Journal of Social Behavior and Personality*, 15(5):213-224.
- Neenan, M. (2008) “Tacking Procrastination: An Rebt Perspective for Coaches”. *Journal of Rational- Emotive & Cognitive- Behavior Therapy*, 26(1):53-62.
- Niehoff, B. P. & Moorman, R. H. (1993) “Justice as A Mediator of The Relationship between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior”. *Academy of Management Journal*, 36(3): 527-556.
- Parker, R. J. & Kohlmeyer, J. M. (2005) “Organizational Justice and Turnover in Public Accounting Firms: A Research Note”. *Accounting, Organizations and Society*, 30(4): 357-369.
- Rosario, P. Costa, M. Nunez, J. C. Gonzales- Pienda, J. Solano, P. & Vall, A. (2009) “Academic Procrastination: Associations with Personal, School, and Family Variables”. *The Spanish Journal of Psychology*, 12(1):118-127.
- Stead, R. Shanahan, M. J. & Neufeld, R. W. (2010) “I’ll Go To Therapy, Eventually: Procrastination, Stress and Mental Health”. *Personality and Individual Differences*, 49(3): 175-180.
- Steel, P. (2007) “The Nature of Procrastination: A Meta-Analytic and Theoretical Review of Quintessential Self-Regulatory Failure”. *Psychological Bulletin*, 133 (1): 65.
- Walker, L.S. (2004) Overcoming the patterns of powerlessness that lead to procrastination. In H.C. Schouwenburg, C.H. Lay, T. A. Pychyl, & J. R. Ferrari (Eds.), *Counseling the procrastinator in academic settings*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Yazıcı, H. & Bulut, R. (2015) “Investigation Into the Academic Procrastination of Teacher Candidates’ Social Studies with Regard to Their Personality Traits”. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 174: 2270-2277.
- Balkıs, M. & Duru, E. (2009) “Prevalence of Academic Procrastination Behavior Among Preservice Teachers, and Its Relationships with Demographics and Individual Preferences”. *Journal of Theory and Practice in Education*, 5(1): 18-32.
- Corkin, D. M. Shirley, L. Y. & Lindt, S. F. (2011) “Comparing Active Delay and Procrastination from A Self-Regulated Learning Perspective”. *Learning and Individual Differences*, 21(5): 602-606.
- Cropanzano, R. & Folger, R. (1991) “Procedural Justice and Worker Motivation”. *Motivation and Work Behavior*, 5: 131-143.
- Erkutlu, H. (2011) “The Moderating Role of Organizational Culture in the Relationship between Organizational Justice and Organizational Citizenship Behaviors”. *Leadership & Organization Development Journal*, 32(6): 532-554.
- Ertürk, A. (2007) “Increasing Organizational Citizenship Behaviors of Turkish Academicians: Mediating Role of Trust In Supervisor on the Relationship between Organizational Justice and Citizenship Behaviors”. *Journal of Managerial Psychology*, 22(3): 257-270.
- Ferrari, J. & Pychyl, T. (2000) “The Scintific Study of Procrastination: Where Have We Been and Where Are We Going”. *Journal of Social Behavior and Personality*, 15(5):3-13.
- Galue, A. J. (1990) *Perceived job ambiguity, predisposition to procrastinate, work-related information and experience: An investigation of procrastination behavior at work* (Doctoral dissertation, Tulane University).
- Greenberg, J. (1990) “Employee Theft as A Reaction to Underpayment Inequity: The Hidden Cost of Pay Cuts”. *Journal of Applied Psychology*, 75(5): 561.
- Greenberg, J. (2004) “Stress Fairness to Fare No Stress: Managing Workplace Stress by Promoting Organizational Justice”. *Organizational Dynamics*, 33(4): 352-365.
- Guangling, W. (2011) “The Study on Relationship between Employees’ Sense of Organizational Justice and Organizational Citizenship Behavior In Private Enterprises”. *Energy Procedia*, 5:2030-2034.
- Howell, A. J. & Watson, D. C. (2007) “Procrastination: Associations with Achievement Goal Orientation and Learning Strategies”. *Personality and Individual Differences*, 43(1):167-178.
- Karriker, J. H. & Williams, M. L. (2009)