

# Akhlāq-i zīstī

## i.e., Bioethics Journal

2022; 12(37): e35



The Bioethics and Health  
Law Institute



Medical Ethics and Law  
Research Center



International Association  
of Islamic Bioethics

## The Role of Moral Disengagement and Corona Anxiety in Predicting Occupational Procrastination Mediated by Psychological Hardiness

Sajjad Basharpour<sup>1\*</sup>, Shirin Ahmadi<sup>1</sup>

1. Department of Psychology, School of Educational Sciences and Psychology, University of Mohaghegh Ardabili, Ardabil, Iran.

### ABSTRACT

**Background and Aim:** Procrastination is a factor that affects people's attitudes and work behavior. The aim of this study was to investigate the role of Moral Disengagement and corona anxiety in predicting Occupational Procrastination mediated by psychological hardiness.

**Methods:** The method of the present study was descriptive and correlational (structural equations). The statistical population of the present study consisted of all employees of Mohaghegh Ardabili University in 2021. A sample of 160 people was selected from this population by random sampling method and answered questionnaires, occupational procrastination, psychological hardiness, moral disengagement and corona anxiety. SPSS 25 and Lisrel 8.8 were used to analyze the collected data.

**Ethical Considerations:** The confidentiality of the questionnaires and the informed consent of the participants in the research along with the authority to leave it have been observed.

**Results:** The results showed that moral disengagement and corona anxiety have a direct and significant effect on job procrastination, Also, the indirect effect of moral disengagement and corona anxiety was confirmed by the mediation of psychological hardiness.

**Conclusion:** According to the findings, counselors and psychologists are recommended to hold training workshops on training to deal with moral apathy, stress management and anxiety to reduce procrastination.

**Keywords:** Occupational Procrastination; Psychological Hardiness; Corona Anxiety; Moral Disengagement

**Corresponding Author:** Sajjad Basharpour; **Email:** basharpour\_sajjad@uma.ac.ir

**Received:** January 08, 2022; **Accepted:** June 11, 2022; **Published Online:** January 02, 2023

### Please cite this article as:

Basharpour S, Ahmadi SH. The Role of Moral Disengagement and Corona Anxiety in Predicting Occupational Procrastination Mediated by Psychological Hardiness. *Akhlāq-i zīstī, i.e., Bioethics Journal*. 2022; 12(37): e35.



## بی‌اشتیاقی اخلاقی و اضطراب کرونا در پیش‌بینی اهمال کاری شغلی با میانجی‌گری

### سرسختی روان‌شناختی

سجاد بشرپور<sup>۱\*</sup>، شیرین احمدی<sup>۱</sup>

۱. گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم تربیتی و روان‌شناسی، دانشگاه محقق اردبیلی، اردبیل، ایران.

#### چکیده

**زمینه و هدف:** اهمال کاری عاملی است که بر نگرش و رفتار کاری افراد تأثیر می‌گذارد. پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش بی‌اشتیاقی اخلاقی و اضطراب کرونا در پیش‌بینی اهمال کاری شغلی با میانجی‌گری سرسختی روان‌شناختی انجام شد.

**روش:** روش پژوهش حاضر توصیفی و از نوع همبستگی (معادلات ساختاری) بود. جامعه آماری پژوهش حاضر را کلیه کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی در سال ۱۴۰۰ تشکیل داد. از این جامعه نمونه‌ای به حجم ۱۶۰ نفر به روش نمونه‌گیری تصادفی انتخاب و به پرسشنامه‌های اهمال کاری شغلی، سرسختی روان‌شناختی، بی‌اشتیاقی اخلاقی و اضطراب کرونا پاسخ دادند. به منظور تجزیه و تحلیل داده‌های گردآوری‌شده از نرم‌افزارهای SPSS 25 و Lisrel 8.8 استفاده شد.

**ملاحظات اخلاقی:** محرمانه بودن پرسشنامه‌ها، رضایت آگاهانه شرکت‌کنندگان در پژوهش و اختیار خروج از آن رعایت شده است.

**یافته‌ها:** نتایج نشان داد بی‌اشتیاقی اخلاقی و اضطراب کرونا بر اهمال کاری شغلی اثر مستقیم و معنی‌داری دارد. همچنین اثر غیر مستقیم بی‌اشتیاقی اخلاقی و اضطراب کرونا با میانجی‌گری سرسختی روان‌شناختی تأیید شد.

**نتیجه‌گیری:** با توجه به یافته‌های به دست‌آمده به مشاوران و روان‌شناسان، برگزاری کارگاه‌های آموزشی مبنی بر آموزش مقابله با بی‌اشتیاقی اخلاقی، مدیریت استرس و اضطراب جهت کاهش اهمال کاری توصیه می‌گردد.

**واژگان کلیدی:** اهمال کاری شغلی؛ سرسختی روان‌شناختی؛ اضطراب کرونا؛ بی‌اشتیاقی اخلاقی

نویسنده مسئول: سجاد بشرپور؛ پست الکترونیک: basharpoor\_sajjad@uma.ac.ir

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۱۰/۱۸؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۳/۲۱؛ تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۱۰/۱۲

خواهشمند است این مقاله به روش زیر مورد استناد قرار گیرد:

Basharpoor S, Ahmadi SH. The Role of Moral Disengagement and Corona Anxiety in Predicting Occupational Procrastination Mediated by Psychological Hardiness. Akhlaq-i zisti, i.e., Bioethics Journal. 2022; 12(37): e35.

## مقدمه

نیروی انسانی را باید به عنوان مهم‌ترین سرمایه یک سازمان دانست که نقش کلیدی و مهمی در دستیابی سازمان به اهدافش دارد (۱). در واقع، نیروی انسانی مسئولیت پذیر و کارآمد به عنوان مهم‌ترین سرمایه یک سازمان محسوب می‌شود، در این راستا شناخت خصوصیات نیروی انسانی و عوامل مؤثر بر کارایی آنان یکی از دل‌مشغولی‌های مدیران سازمان‌ها محسوب می‌گردد (۲).

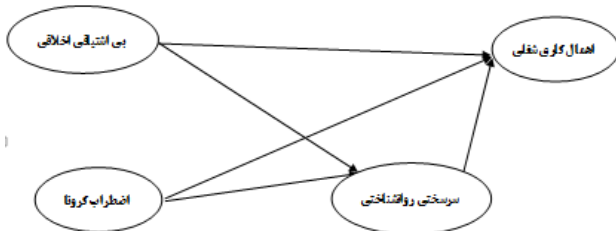
اهمال‌کاری (Procrastination) پدیده‌ای جهانی است که سازمان‌ها را درگیر خود کرده است. اهمال‌کاری عاملی است که بر نگرش و رفتار کاری افراد تأثیر می‌گذارد که سازمان و اعضای تشکیل‌دهنده آن نیز در این راه آسیب خواهند دید و بازدهی خوبی برای سازمان ندارد (۳). اهمال‌کاری شغلی (Occupational Procrastination) رفتاری است که با تجربه شناختی منفی همراه است و منجر به زیان‌های زیادی برای توسعه فردی و سازمانی می‌شود و اغلب بیماری دوران نامیده می‌شود (۴). رفتار اهمال‌کاری شغلی به تعویق عمدی وظایف کاری که انتظار می‌رود انجام شود، اشاره دارد (۵) که تأثیرات عمیق و گسترده‌ای بر زندگی و توسعه سازمانی کارکنان دارد (۶). علل این رفتار از یک محیط به محیط دیگر و همچنین فراگیر بودن آن متفاوت است (۷). یافته‌های Hen (۲۰۱۸ م.) نشان داد که نقش حرفه‌ای، ابهام و عوامل تعیین‌کننده موقعیت، دلایل اصلی اهمال‌کاری هستند (۸). Albiwi و همکاران (۲۰۲۱ م.) در مطالعه خود نشان دادند که خودکنترلی و وظیفه‌شناسی پیش‌بینی‌کننده اهمال‌کاری هستند (۹). از طرف دیگر Singh و همکاران (۲۰۲۱ م.) نشان دادند که مدیریت با سبک رهبری منفعلانه بر تعلل ادراک‌شده رهبران تأثیر می‌گذارد (۱۰). یک مطالعه همچنین به این نتیجه رسید که اهمال‌کاری در میان رهبران یک شکل متمایز از رفتار منفی است که منجر به سرخوردگی شغلی در بین کارکنان می‌شود (۱۱).

به نظر می‌رسد یکی از متغیرهای که با اهمال‌کاری شغلی در کارکنان ارتباط دارد بی‌اشتیاقی اخلاقی (Moral

Disengagement) است. بی‌اشتیاقی اخلاقی در ابتدا توسط Bandura (۱۹۸۶ م.) توصیف شد، نظریه بی‌اشتیاقی اخلاقی پیشنهاد می‌کند که رفتار توسط یک سیستم خودتنظیمی اداره می‌شود که در آن افراد بر اساس استانداردهای درونی فعالیت‌های خود را تحت نظارت و ارزیابی قرار می‌دهند (۱۲). این نظریه همچنین معتقد است که فرآیند خودتنظیمی که معمولاً رفتارهایی را که «اشتباه» تلقی می‌شوند، مهار می‌کند، غیر فعال می‌شود و به افراد این امکان را می‌دهد که هنگام اندیشیدن یا انجام اقدامات انحرافی دید مطلوبی از خود داشته باشند (۱۳). Abdullah و همکاران (۲۰۱۹ م.) در مطالعات خود نشان دادند که بین بی‌اشتیاقی اخلاقی با رفتارهای انحرافی در محل کار در کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد (۱۴). یافته‌های Khattak & Ilyas (۲۰۱۷ م.) نشان می‌دهد که شیوه‌های غیر اخلاقی، ارتباط روان‌شناختی پایین، عدم علاقه و میل، عزت نفس پایین و مشاغل پیچیده از عوامل اصلی اهمال‌کاری شغلی می‌باشد (۱۵). Sendlhofer (۲۰۲۰ م.) در مطالعات خود نشان داد بین مسئولیت اخلاقی و اهمال‌کاری کارکنان ارتباط معناداری وجود دارد (۱۶).

از طرف دیگر همه‌گیری ویروس کرونا تأثیرات عمیقی بر همه بخش‌های جامعه داشته است (۱۷). در طول تاریخ مثال‌های زیادی وجود دارد که بیماری‌های عفونی به اپیدمی‌هایی تبدیل شده‌اند که بر سلامت عمومی تأثیر می‌گذارد و ترس و اضطراب را در جامعه شایع می‌کند (۱۸). اضطراب به خودی خود، یک واکنش عادی در مقابل تجارب انسانی است و فقط زمانی اختلال محسوب می‌شود که منجر به ایجاد نقص در عملکرد زندگی روزمره فرد شود (۱۹). ویروس کووید-۱۹ در شهر ووهان چین با ۱۱ میلیون نفر جمعیت در دسامبر سال ۲۰۱۹ ظاهر شد و کل جهان را به شدت تحت تأثیر قرار داده است و از این تاریخ به بعد، از ۱۱ مارس توسط سازمان بهداشت جهانی به عنوان یک بیماری همه‌گیر اعلام شده است (۲۰). تحقیقات در مورد اضطراب کرونا (Corona Anxiety) نشان داده است افرادی که از بیماری کووید-۱۹ ترس و اضطراب دارند، تمایل دارند مجموعه‌ای منسجم از علائم فیزیولوژیکی ناخوشایند را که ناشی از افکار یا اطلاعات مرتبط

Schermer (۲۰۱۹ م.) در مطالعات خود نشان دادند که سرسختی روان‌شناختی به طور منفی با روان رنجورخویی، نشخوار فکری، نگرانی و اضطراب و به طور مثبت با نگرش، مقابله و سلامت ارتباط دارد (۳۱). بشرپور و همکاران (۲۰۲۰ م.) در مطالعات خود نشان دادند بین بی‌اشتیاقی اخلاقی و تنظیم هیجان ارتباط مستقیم و معناداری وجود دارد (۳۲). بنابراین با توجه سوابق پژوهشی فوق از یکسو و از سوی دیگر بررسی رابطه بین اهمال‌کاری در کار و سایر مفاهیم مهم مربوط به کار، مطالعه در این زمینه ممکن است به ما در درک بهتر ماهیت این پدیده کمک کند؛ در نتیجه بررسی پیشایندهای رفتار اهمال‌کاری شغلی بسیار حیاتی است، زیرا توضیحات نظری و راهنمایی عملی در مورد چگونگی اجتناب مؤثر از این مشکلات ارائه می‌دهد. بر این اساس پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش بی‌اشتیاقی اخلاقی و اضطراب کرونا در پیش‌بینی اهمال‌کاری شغلی با میانجی‌گری سرسختی روان‌شناختی انجام گرفت.



نمودار ۱: الگوی مفهومی پژوهش

## روش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف کاربردی و از نظر ماهیت و روش توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری کلیه کارکنان دانشگاه محقق اردبیلی در سال ۱۴۰۰ تشکیل داد. تعداد ۱۹۶ نفر از این افراد به شیوه نمونه‌گیری تصادفی با استفاده از جدول نمونه‌گیری مورگان انتخاب و در پژوهش شرکت کردند. در بررسی حاضر بعد از حذف داده‌های مخدوش ۱۶۰ نفر وارد پژوهش شدند.

با این بیماری عفونی است، تجربه کنند (۲۱). به نظر می‌رسد اهمال‌کاری رابطه معناداری با اضطراب دارد (۲۲). رحمانی و همکاران (۲۰۲۰ م.) در مطالعه خود گزارش دادند که بین اضطراب ناشی از کرونا و فرسودگی شغلی ارتباط معناداری وجود دارد (۲۳). علاوه بر این بهمنی (۲۰۲۰ م.) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که استرس ناشی از کرونا بر فرسودگی شغلی کارکنان اثربخش می‌باشد (۲۴). در نهایت یکی از متغیرهای که به نظر می‌رسد می‌تواند به عنوان متغیر میانجی در اهمال‌کاری شغلی نقش داشته باشد، سرسختی روان‌شناختی (Psychological Hardiness) می‌باشد. سرسختی روان‌شناختی اولین بار در کار Kobasa (۱۹۷۹ م.) معرفی شد؛ و یک سبک شخصیتی است که ویژگی افرادی را که در شرایط استرس‌زا سالم هستند، توصیف می‌کند (۲۵). سرسختی از سه ویژگی مرتبط برخوردار است: کنترل، تعهد و چالش. Kobasa و همکاران (۱۹۸۲ م.) عنصر کنترل‌کننده سرسختی را تمایل به این باور می‌دانند که فرد می‌تواند بر رویدادهایی که درگیر آن است تأثیر بگذارد (۲۶). تصورات کنترل بر مقاومت در برابر استرس تأثیر می‌گذارد، زیرا رویدادها و اقدامات بیشتر به عنوان معادلات طبیعی اقدامات شخص تلقی می‌شوند، نه تجربیات غیر منتظره و غالب. تعهد به فعالیت‌ها برای افزایش مقاومت در برابر عوامل استرس‌زا بیان شده است، زیرا افرادی که متعهد هستند کمتر تحت فشار قرار می‌گیرند. چالش، برنامه کاربردی شناختی یک موقعیت استرس‌زای قوی را از یک برنامه منفی به یک برنامه مثبت تغییر می‌دهد (۲۶). مطالعات نشان داده است که سرسختی پیش‌بینی‌کننده اصلی راهبردهای مقابله و تلاش فعال است (۲۷) و با سلامت جسمانی همراه است (۲۸). حاجی‌حسینی و همکاران (۲۰۲۱ م.) در مطالعات خود گزارش دادند که بین اهمال‌کاری شغلی و بهزیستی روان‌شناختی ارتباط معناداری وجود دارد (۲۹). Akhter و همکاران (۲۰۲۰ م.) در پژوهشی که انجام دادند به این نتیجه رسیدند که سرسختی روان‌شناختی به عنوان متغیر میانجی بر فرسودگی و عملکرد شغلی معلمان تأثیر می‌گذارد (۳۰). Kowalski &

می‌کند که عبارتند از: ۱- توجیه اخلاقی؛ ۲- برچسب‌زدن مدیرانه؛ ۳- مقایسه سودمند؛ ۴- جا به جایی مسئولیت؛ ۵- تقسیم مسئولیت؛ ۶- بی‌اعتنایی به پیامدها؛ ۷- غیر انسانی کردن؛ ۸- نسبت‌دادن سرزنش. هر یک از این ۸ مکانیسم به وسیله ۴ آیتم اندازه‌گیری می‌شود. آزمودنی‌ها به سؤالات این پرسشنامه بر اساس مقیاس لیکرت ۵ نقطه‌ای کاملاً مخالفم (۱) تا کاملاً موافقم (۵) پاسخ می‌دهند. موارد بالاتر در هر خرده‌مقیاس نشانگر بالاتر بودن آن مکانیسم می‌باشد، نمرات بالاتر در کل عامل‌ها نیز بی‌اشتیاقی بالای اخلاقی را نشان می‌دهد، این پرسشنامه همبستگی بالایی را با متغیر قضاوت اخلاقی نشان داد و ضریب پایایی آن نیز ۰/۸۲ گزارش شده است (۳۵).

۴. پرسشنامه اضطراب کرونا: این ابزار جهت سنجش اضطراب ناشی از شیوع ویروس کرونا در کشور ایران توسط علیپور، قدمی، علی‌پور و عبدالله‌زاده (۲۰۱۹ م.) تهیه و اعتباریابی شده است. نسخه نهایی این ابزار دارای ۱۸ گویه و ۲ مؤلفه (عامل) است. گویه‌های ۱ تا ۹ علائم روانی و گویه‌های ۱۰ تا ۱۸ علائم جسمانی را می‌سنجد. این ابزار در طیف ۴ درجه‌ای لیکرت (هرگز=۰، گاهی اوقات=۸، بیشتر اوقات=۲ و همیشه=۸) نمره‌گذاری می‌شود. بنابراین بیشترین و کمترین نمره‌ای که افراد پاسخ‌دهنده در این پرسشنامه کسب می‌کنند بین ۰ تا ۵۴ است. نمرات بالا در این پرسشنامه نشان‌دهنده سطح بالاتری از اضطراب در افراد است (۳۶).

داده‌های جمع‌آوری‌شده با استفاده از ابزارهای آمار توصیفی چون میانگین و انحراف معیار و همچنین استفاده از SPSS 25 و تحلیل معادلات ساختاری با استفاده از نرم‌افزار Lisrel 8.8 تحلیل شد.

#### یافته‌ها

به منظور ارزیابی روابط میان متغیرهای مدل مفهومی، داده‌ها به صورت کمی و با استفاده از مجموعه‌ای از پرسشنامه‌های استاندارد جمع‌آوری شده‌اند.

۱. پرسشنامه اهمال‌کاری شغلی: پرسشنامه اهمال‌کاری شغلی توسط بدیع، وظیفه‌دار و ساعدی در سال ۱۳۸۹ طراحی گردید. این پرسشنامه دارای ۲۹ سؤال است و اهمال‌کاری کارکنان را در ۴ خرده‌مقیاس اهمال‌کاری شغلی، اختصاصی (اهمال‌کاری مختص امور شغلی)، اهمال‌کاری شغلی عملی (فرار از مسئولیت‌های کاری)، اهمال‌کاری شغلی (نشان‌دهنده اهمیت عوامل غیر شغلی)، اهمال‌کاری اهمیت امور شغلی (اهمیت عوامل شغلی) اندازه‌گیری می‌کند. به منظور پاسخ‌دهی به این مقیاس از مقیاس طیف لیکرت ۵ پاسخی استفاده شده است و افزایش نمره فرد نشان‌دهنده افزایش اهمال‌کاری در فرد است. برای سنجش ضریب اعتبار مقیاس از دو روش همسانی درونی و تصنیف استفاده شده است که ضرایب آلفای کرونباخ و تصنیف به ترتیب برای کل پرسشنامه ۰/۷۰ و ۰/۸۲ بود (۳۳).

۲. پرسشنامه سرسختی روان‌شناختی: این پرسشنامه در سال ۱۹۷۹ توسط کوباسا (Kobasa) طراحی شد و دارای ۵۰ گویه است که با استفاده از مقیاس چهار درجه‌ای لیکرت از یک تا چهار نمره‌گذاری شده است. نمره ابزار با جمع کردن نمره گویه‌ها و میانگین گرفتن از آن‌ها به دست می‌آید. بنابراین دامنه نمرات بین یک تا چهار است (۲۵). ضریب اعتبار پرسشنامه با روش آلفای کرونباخ ۰/۷۸ گزارش شد (۳۴).

۳. پرسشنامه بی‌اشتیاقی اخلاقی: این پرسشنامه یک پرسشنامه ۳۲ سؤالی است که برای ارزیابی استعداد فرد برای بی‌اشتیاقی اخلاقی طراحی شده است (۳۵). پرسشنامه بی‌اشتیاقی اخلاقی ۸ مکانیسم بی‌اشتیاقی اخلاقی را ارزیابی

جدول ۱: میانگین و انحراف معیار نمرات شرکت‌کننده‌ها در اهمال‌کاری شغلی، سرسختی روان‌شناختی، بی‌اشتیاقی اخلاقی و اضطراب کرونا

متغیرهای پژوهش	SD±M	(۱)	(۲)	(۳)	(۴)
بی‌اشتیاقی اخلاقی (۱)	۱۳/۳۷±۵۰/۲۵	۱			
اضطراب کرونا (۲)	۱۲/۰۴±۳۱/۲۸	۰/۳۸**	۱		
سرسختی روان‌شناختی (۳)	۹۸/۲۹±۱۹۷/۹۸	-۰/۱۷*	-۰/۵۶**	۱	

۱	۰/۲۴**	۰/۵۲**	۰/۳۷**	۵۹/۱۹±۶۷/۸۲	اهمال‌کاری شغلی (۴)
---	--------	--------	--------	-------------	---------------------

سرسختی روان‌شناختی نیز با بی‌اشتیاقی اخلاقی و اضطراب کرونا ارتباط منفی و معناداری دارد.

#### ۱. برازش مدل اندازه‌گیری

نتایج جدول ۱ میانگین و انحراف معیار متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد. همچنین نتایج ضریب همبستگی نشان می‌دهد اهمال‌کاری شغلی با سرسختی روان‌شناختی ارتباط مثبت و بی‌اشتیاقی اخلاقی و اضطراب کرونا ارتباط منفی دارد و

#### جدول ۲: آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و میانگین واریانس استخراج‌شده

سازه پژوهش	آلفای کرونباخ	پایایی ترکیبی (CR)	میانگین واریانس استخراج‌شده (AVE)
بی‌اشتیاقی اخلاقی	۰/۹۰	۰/۸۸	۰/۵۰
اضطراب کرونا	۰/۷۴	۰/۷۷	۰/۶۴
سرسختی روان‌شناختی	۰/۸۲	۰/۸۲	۰/۶۰
اهمال‌کاری شغلی	۰/۷۷	۰/۷۶	۰/۵۰

۰/۵ به دست آمده است که نشان می‌دهد پایایی و روایی همگرایی مدل پژوهش قابل قبول است.

نتایج به دست‌آمده در جدول ۲ نشان می‌دهد همه مقادیر آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی سازه‌های پژوهش از ۰/۷ بیشتر است. همچنین مقدار AVE نیز برای سازه‌ها بزرگ‌تر از

#### جدول ۳: روایی واگرایی و سازه‌های پژوهش

سازه پژوهش	بی‌اشتیاقی اخلاقی	اضطراب کرونا	سرسختی روان‌شناختی	اهمال‌کاری شغلی
بی‌اشتیاقی اخلاقی	۰/۷۰۷			
اضطراب کرونا	۰/۳۸۴	۰/۸۰۰		
سرسختی روان‌شناختی	-۰/۳۲۳	-۰/۲۹۳	۰/۷۷۴	
اهمال‌کاری شغلی	۰/۶۹۰	۰/۵۵۱	-۰/۵۱۱	۰/۷۰۷

#### جدول ۴: شاخص‌های برازش مدل ساختاری

سازه	مقدار R Square	Q2
سرسختی روان‌شناختی	۰/۱۳۸	۰/۰۶۶
اهمال‌کاری شغلی	۰/۵۰۰	۰/۱۹۲

مطابق جدول ۴ مقدار R Square برای سازه سرسختی روان‌شناختی ۰/۱۴ و سازه اهمال‌کاری شغلی ۰/۵۰ به دست آمده است که نشان‌دهنده مقدار مناسبی می‌باشد. مقادیر Q2

نتایج روایی واگرایی و اگر در جدول ۳ نشان می‌دهد جذر میانگین واریانس استخراج‌شده برای هر یک از سازه‌ها در مقایسه با همبستگی آن سازه با سازه‌های دیگر بیشتر است. بنابراین می‌توان گفت که در مدل پژوهش متغیرهای مکنون بیشتر با سؤالات مربوط به خودشان تعامل دارند تا با سازه‌های دیگر. به بیان بهتر، این جدول حاکی از مطلوبیت روایی واگرایی مدل است که نشان می‌دهد مدل از روایی مطلوبی برخوردار است.

نشان می‌دهد متغیرهای درون‌زای هر دو سازه قابلیت پیش‌بینی خوبی با سازه‌های مربوط به خود را دارند.

جدول ۵: مقادیر شاخص اندازه اثر (f<sup>2</sup>)

سازه‌های پژوهش	سرسختی روان‌شناختی	اهمال‌کاری شغلی
بی‌اشتیاقی اخلاقی	۰/۰۶۰	۰/۱۲۵
اضطراب کرونا	۰/۰۳۹	۰/۲۰۲
سرسختی روان‌شناختی	-	۰/۱۷۴

R<sup>2</sup> و میانگین شاخص‌های مقادیر اشتراکی قابل محاسبه است.

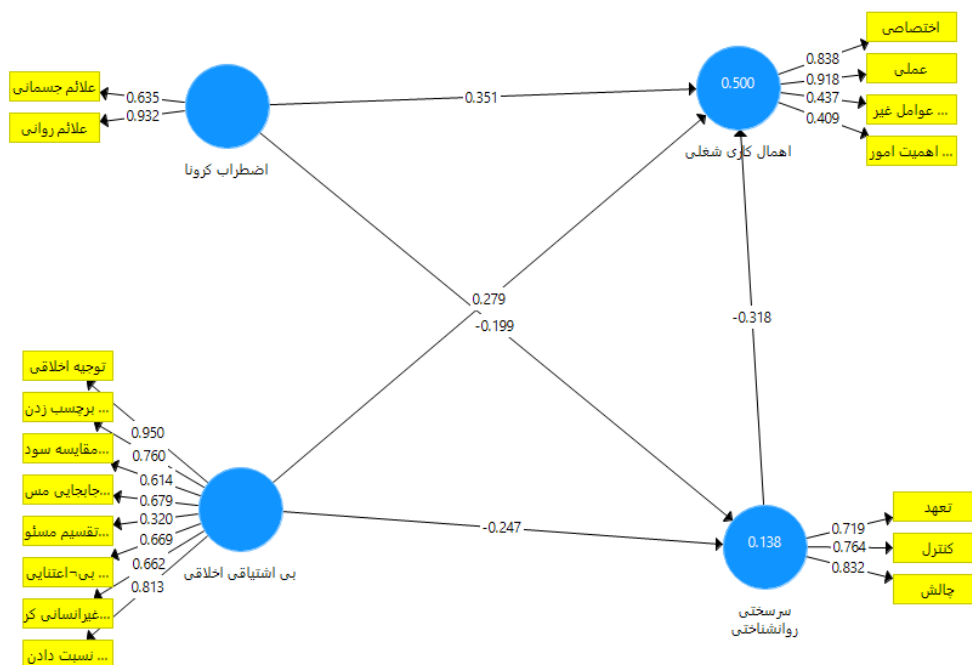
$$GOF = \sqrt{\text{average (Commonality)} \times \text{average (R}^2)}$$

$$GOF = \sqrt{\text{average}0/61 * 0/40} = 0/24$$

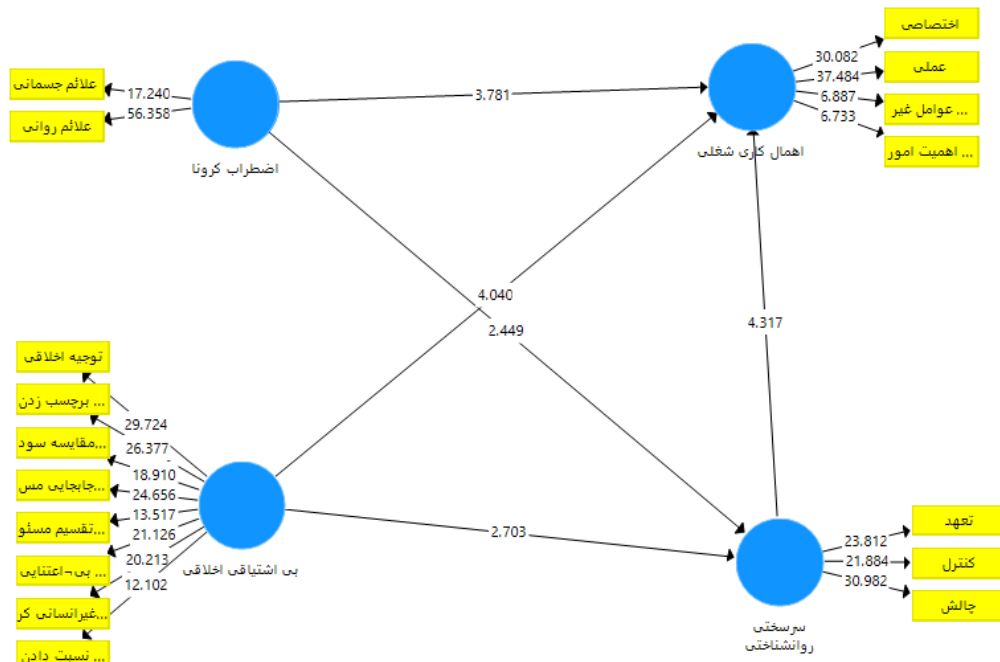
در نتیجه مقدار معیار GOF برابر است با ۰/۲۴ که با مقایسه آن با مقادیر قابل قبول برای GOF نشان از برازش مناسب کلی مدل دارد.

همچنین مقادیر f<sup>2</sup> در جدول ۵ نشان‌دهنده اندازه اثر مناسب برای سازه‌های بی‌اشتیاقی اخلاقی، اضطراب کرونا و سرسختی روان‌شناختی می‌باشد.

۲. برازش کلی مدل: برای بررسی برازش کلی مدل که هر دو بخش مدل اندازه‌گیری و ساختاری را کنترل می‌کند از معیار GOF استفاده می‌شود. سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ را به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای Gof معرفی نموده‌اند. این شاخص با استفاده از میانگین هندسی شاخص



نمودار ۲: ضرایب مدل اندازه‌گیری



نمودار ۳: مقادیر T مدل اندازه‌گیری

جدول ۶: تحلیل مسیر اثرات مستقیم و غیر مستقیم بین متغیرهای اصلی پژوهش

مسیر	مسیر مستقیم	ضریب مسیر مستقیم	مقدار t	نتیجه
۱	اضطراب کرونا بر اهمال‌کاری شغلی	۰/۳۵۱	۰۳/۷۸۱	تأیید
۲	اضطراب کرونا بر سرسختی روان‌شناختی	-۰/۱۹۹	۲/۴۴۹	تأیید
۳	بی‌اشتیاقی اخلاقی بر اهمال‌کاری شغلی	۰/۲۷۹	۴/۰۴۰	تأیید
۴	بی‌اشتیاقی اخلاقی بر سرسختی روان‌شناختی	-۰/۲۴۷	۲/۷۰۳	تأیید
۵	سرسختی روان‌شناختی بر اهمال‌کاری شغلی	-۰/۳۱۸	۴/۳۱۷	تأیید
مسیر	مسیر غیر مستقیم	ضریب مسیر	مقدار t	نتیجه
۶	اضطراب کرونا - سرسختی روان‌شناختی - اهمال‌کاری شغلی	۰/۰۶۳	۲/۰۹۶	تأیید
۷	بی‌اشتیاقی اخلاقی - سرسختی روان‌شناختی - اهمال‌کاری شغلی	۰/۰۷۸	۲/۴۴۱	تأیید

بحث

پژوهش حاضر با هدف تبیین نقش بی‌اشتیاقی اخلاقی و اضطراب کرونا در پیش‌بینی اهمال‌کاری شغلی با میانجی‌گری سرسختی روان‌شناختی انجام گرفت.

نتایج مدل معادلات ساختاری نشان داد که بی‌اشتیاقی اخلاقی بر اهمال‌کاری شغلی اثر مستقیم دارد. این نتایج با یافته‌های خطاک (Khattak) و همکاران (۲۰۱۷ م، ۱۵)، عبدالله و

با توجه به مقادیر ضرایب معناداری t و ضریب مسیر به دست آمده در مدل‌های بالا و جدول ۶ می‌توان نتیجه گرفت که ضرایب معناداری t از ۱/۹۶ بیشتر است، پس در سطح اطمینان ۹۵ درصد فرضیه‌های پژوهشی تأیید می‌شود. همچنین فرضیه اصلی ما با احتمال ۹۵ درصد تأیید می‌شود و بی‌اشتیاقی اخلاقی و اضطراب کرونا با میانجی‌گری سرسختی روان‌شناختی بر اهمال‌کاری شغلی تأثیر معناداری دارند.



این نتایج با یافته‌های اختر و همکاران (۲۰۲۰ م.) (۳۰) و حاجی‌حسینی و همکاران (۲۰۲۱ م.) (۲۹) همسو می‌باشد. افرادی که سرسختی روان‌شناختی دارند، تمایل دارند روندهای نامطلوب را به فرصت‌هایی برای رشد تبدیل کنند و چالش‌ها را به روشی مثبت ارزیابی کنند (۳۸). سرسختی یک سبک روان‌شناختی است که با عملکرد و سلامتی در محدوده موقعیت‌های استرس‌زا همراه است. فردی با سطح بالایی از سرسختی احساس قدرتمندی از تعهد به زندگی و کار دارد و می‌تواند فعالانه در آنچه در اطراف او کار می‌کند، مشارکت کند. آنان بر این باورند که افراد می‌توانند بر آنچه اتفاق می‌افتد، تأثیر بگذارند یا کنترل کنند و چالش‌ها و موقعیت‌های جدید را دوست دارند، علاوه بر این، افرادی که سرسختی روان‌شناختی دارند، خوش‌بین‌تر هستند، آن‌ها معنای خوش‌بینانه‌ای پیدا می‌کنند و ممکن است در مدیریت شرایط اضطراب‌زا بهتر عمل کنند، به این معنی که سرسختی روانی از پیامدهای نامطلوب کار می‌کاهد و موجب صرفه‌جویی فشار اعمال نامطلوب در مردم می‌شود. بنابراین یک فرد سرسخت آزادانه اعمال معمولی را انجام می‌دهد و مایل به اتصال به زندگی و کار است.

نتایج مدل معادلات ساختاری نشان داد که بی‌اشتیاقی اخلاقی بر اهمال‌کاری شغلی با میانجی‌گری سرسختی روان‌شناختی اثر غیر مستقیم دارد. این یافته با نتایج مطالعه بشریور و همکاران (۲۰۲۰ م.) همسو می‌باشد (۳۲). در تبیین این فرض می‌توان گفت که سرسختی روان‌شناختی را می‌توان به عنوان توانایی فرد برای افشای یک رفتار قوی، بهزیستی عاطفی و روانی، مسئولیت‌پذیری و نشان‌دادن استقلال تعریف کرد. سرسختی روان‌شناختی رفتاری است که شامل کنترل (در اختیارگرفتن هوش کنترل بر اعمال زندگی)، تعهد (درگیربودن و توجه واقعی در زندگی) و وظایف است. همچنین ممکن است بر رابطه بین اعمال استرس‌زای زندگی و نتایج سلامتی تأثیر بگذارد.

نتایج مدل معادلات ساختاری نشان داد که اضطراب کرونا بر اهمال‌کاری شغلی با میانجی‌گری سرسختی روان‌شناختی اثر غیر مستقیم دارد. این نتایج با یافته‌های هانتون (Hanton) و

همکاران (۲۰۱۹ م.) (۱۴) و سیندهوفر (Sendlhofer) (۲۰۲۰ م.) (۱۶) مبنی بر اینکه بی‌اشتیاقی اخلاقی با اهمال‌کاری شغلی ارتباط معناداری دارد، همسو می‌باشد. در تبیین این فرض می‌توان گفت هر فردی مجموعه‌ای از استانداردها را دارد که از آن‌ها راضی است؛ هنگامی که این استانداردها نقض می‌شوند، احساس ناراحتی می‌کند، اما برای اجتناب از این احساسات، پیامدهای منفی این اعمال را نادیده می‌گیرد. Fida و همکاران (۲۰۱۴ م.) استدلال کردند که در سازمان‌ها کارکنان به سمت رفتارهای سرکش حرکت می‌کنند و آن‌ها را منطقی می‌دانند، زیرا با احساسات منفی ناشی از عوامل استرس‌زا در کار مواجه می‌شوند، به عنوان مثال درگیری‌های بین فردی، حجم کاری زیاد و عدم حمایت و... (۳۷). وقتی کارکنان در مواجهه با این عوامل استرس‌زا، از شغل خود رضایت کمتری دارند برای مدیریت این وضعیت، از رفتارهای بی‌اشتیاقی اخلاقی و از یکسری مکانیسم‌های بی‌اشتیاقی اخلاقی شامل (توجیه اخلاقی، جایگزینی و...) استفاده می‌کنند. از سوی دیگر هنگامی که این رفتارهای غیر اخلاقی بیشتر انجام شود، کارکنان به آن‌ها عادت کرده و بدون در نظرگرفتن هیچ‌گونه تعهد اخلاقی از آن‌ها استفاده می‌کنند و در نتیجه اهمال‌کاری شغلی در آن‌ها افزایش پیدا می‌کند.

نتایج مدل معادلات ساختاری نشان داد که اضطراب کرونا بر اهمال‌کاری شغلی اثر مستقیم دارد. این نتایج با یافته‌های ژانگ (Zhang) و همکاران (۲۰۲۰ م.) (۲۲)، رحمانی و همکاران (۱۳۹۹ ش.) (۲۳) و بهمنی و همکاران (۱۳۹۹ ش.) (۲۴) مبنی بر اینکه بین اضطراب ناشی از کرونا و اهمال‌کاری شغلی ارتباط وجود دارد، همخوان می‌باشد. در تبیین این یافته می‌توان گفت حالت اضطراب با ادراک تهدید، آسیب و مقابله متمرکز بر هیجان همراه می‌باشد و کسانی که مضطرب هستند و اضطراب کرونا دارند کارها را به تأخیر می‌اندازند، زیرا احساس استرس می‌کنند و این باعث ایجاد بی‌زاری از کار در آن‌ها و اهمال‌کاری شغلی می‌شود.

همچنین نتایج مدل معادلات ساختاری نشان داد که سرسختی روان‌شناختی بر اهمال‌کاری شغلی اثر مستقیم دارد.

### تشکر و قدردانی

ایراز نشده است.

### تضاد منافع

نویسندگان هیچ‌گونه تضاد منافع احتمالی را در رابطه با تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله اعلام نکرده‌اند.

### تأمین مالی

این تحقیق توسط دانشگاه محقق اردبیلی تأمین مالی شده است (شماره اعتبار: ۱۳۰۵۴/۹/۱۴۰۰).

### ملاحظات اخلاقی

تحقیق حاضر از سوی کمیته اخلاق دانشگاه محقق اردبیلی به تأیید رسیده است (کد کمیته اخلاق: IR.UMA.REC. 1401.037).

اطلاعات جامع در رابطه با دلایل تحقیق، نتایج، حفظ محرمانگی و نحوه انجام تحقیق به افراد داده شد و رضایت آگاهانه از شرکت‌کنندگان اخذ گردید.

همکاران (۲۰۱۳ م.)، تیلور (Taylor) و همکاران (۲۰۱۳ م.) (۲۸) و کوالسکی (Kowalski) و همکاران (۲۰۱۹ م.) (۳۱) همسو می‌باشد. در تبیین این فرض می‌توان گفت که گسترش سریع بیماری کروناویروس ناراحتی عاطفی و استرس و اضطراب قابل توجهی را در بین همه افراد برانگیخته است و در نتیجه سرسختی روان‌شناختی کارکنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد و به همان میزان باعث اهمال‌کاری و به تعویق انداختن کارها در کارکنان می‌شود.

### نتیجه‌گیری

به طور کلی نتایج مطالعه حاضر نشان داد که بی‌اشتیاقی اخلاقی و اضطراب کرونا با میانجی‌گری سرسختی روان‌شناختی در پیش‌بینی اهمال‌کاری شغلی نقش دارند. نتایج این مطالعه را می‌توان در پرتو محدودیت‌هایی تفسیر کرد؛ ما تنها چندمتغیر (سرسختی روان‌شناختی، اضطراب کرونا و بی‌اشتیاقی اخلاقی) را با اهمال‌کاری شغلی ارزیابی کردیم، در حالی که سایر متغیرها می‌توانند با آن مرتبط باشند. مطالعات آتی می‌تواند سایر پیامدهای نگرشی مانند بدبینی و استرس شغلی را بررسی کند. علاوه بر این محدود بودن این مطالعه به کارکنان دانشگاه محقق یکی دیگر از محدودیت‌های مطالعه حاضر بود که برای پژوهش‌های آتی پیشنهاد می‌شود مشابه این مطالعه را در سایر بخش‌های خصوصی بررسی کنند و ببینند آیا نتایج در سایر بخش‌ها تکرار می‌شود یا خیر. از لحاظ کاربردی با توجه به نتایج مطالعه حاضر به مشاوران و روان‌شناسان برگزاری کارگاه‌های آموزشی مبنی بر آموزش مقابله با بی‌اشتیاقی اخلاقی، مدیریت استرس و اضطراب جهت کاهش اهمال‌کاری توصیه می‌گردد.

### مشارکت نویسندگان

سجاد بشرپور: نظارت بر مراحل تحقیق و تدوین مقاله.

شیرین احمدی: جمع‌آوری و تجزیه و تحلیل داده‌ها.

نویسندگان نسخه نهایی را مطالعه و تأیید نموده و مسئولیت پاسخگویی در قبال پژوهش را پذیرفته‌اند.

## References

1. Kasirlo M, Naami A. The Impact of Strategic Human Resource Management on Organization performance (Case Study: Mellat Bank of Tehran). *Journal of Business Management*. 2020; 12(48): 409-427.
2. Khosravi A. A study of the relationship between job satisfaction and procrastination. *Journal of Educational Leadership and Administration*. 2009; 3(2): 125-141.
3. Asio JMR, Riego de Dios E. Demographic Profiles and Procrastination of Employees: Relationships and Determinants. *International Journal of Humanities, Arts and Social Sciences*. 2021; 7(1): 36-46.
4. He Q, Wu M, Wu W, Fu J. The Effect of abusive supervision on employees' work procrastination behavior. *Frontiers in Psychology*. 2021; 12(1): 113-125.
5. Solomon LJ, Rothblum ED. Academic procrastination: Frequency and cognitive-behavioral correlates. *Journal of Counseling Psychology*. 1984; 31(4): 503-509.
6. Bolden J, Fillauer JP. Tomorrow is the busiest day of the week: Executive functions mediate the relation between procrastination and attention problems. *Journal of American College Health*. 2020; 68(8): 854-863.
7. Sarirah T, Chaq S. Academic self-efficacy as a predictor toward decisional procrastination among college students preparing a thesis in Indonesia. *Journal of Advanced Research in Social Sciences and Humanities*. 2019; 4(1): 23-28.
8. Hen M. Causes for procrastination in a unique educational workplace. *Journal of Prevention & Intervention in the Community*. 2018; 46(3): 215-227.
9. Alblwi A, McAlaney J, Al Thani DAS, Phalp K, Ali R. Procrastination on social media: Predictors of types, triggers and acceptance of countermeasures. *Social Network Analysis and Mining*. 2021; 11(1): 1-18.
10. Singh S, Sood S, Bala R. Passive leadership styles and perceived procrastination in leaders: A PLS-SEM approach. *World Review of Entrepreneurship, Management and Sustainable Development*. 2021; 17(1): 20-37.
11. Legood A, Lee A, Schwarz G, Newman A. From self-defeating to other defeating: Examining the effects of leader procrastination on follower work outcomes. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2018; 91(2): 430-439.
12. Bandora T. Etude sismique à haute résolution des séquences stratigraphiques et de leurs déformations tectoniques dans les sous-bassins de Bujumbura et de Rumonge. Lac Tanganyika. Rift Est-africain: Ghent University; 1996.
13. Detert JR, Treviño LK, Sweitzer VL. Moral disengagement in ethical decision making: A study of antecedents and outcomes. *Journal of Applied Psychology*. 2008; 93(2): 374-391.
14. Abdullah A, Latipun L, Widayat W. The Moral Disengagement to Mediate the Relationship between External Control and Production Deviance among Public Employees. *Proceedings of the 6th International Conference on Community Development (ICCD 2019)*. Atlantis: Atlantis Press; 2019.
15. Khattak AN, Ilyas M. Task procrastination: Overcoming through re-establishment of psychological association. *Journal of Business Strategies*. 2017; 11(2): 73-88.
16. Sendlhofer T. Decoupling from Moral Responsibility for CSR: Employees' Visionary Procrastination at a SME. *Journal of Business Ethics*. 2020; 167(2): 361-378.
17. Jiwani Z, Cadwell OG, Parnes M, Brown AD. Uncertainty in the Time of Corona: Precautionary Adherence, Fear, and Anxiety in New York City During the Covid-19 Pandemic. *The Journal of Nervous and Mental Disease*. 2021; 209(4): 251-355.
18. Afcan E, Zeynep O. Profesyonel Türk Futbolcularının Covid-19 Nedeniyle Ertelenen Maçların Başlaması Hakkında Görüşlerinin İncelenmesi: Nitel Bir Araştırma. *Uluslararası Güncel Eğitim Araştırmaları Dergisi*. 2020; 6(1): 201-221.
19. Nordstrom KD, Wilson MP. Quick Guide to Psychiatric Emergencies: Tools for Behavioral and Toxicological Situations. Arkansas: Springer; 2018.
20. Tural E. Covid-19 pandemi dönemi ev karantinasında fiziksel aktivite düzeyinin yaşam kalitesine etkisi. *Van Sağlık Bilimleri Dergisi*. 2020; 13(Covid-19 Özel Sayı): 10-18.
21. Evren C, Evren B, Dalbudak E, Topcu M, Kutlu N. Measuring anxiety related to Covid-19: A Turkish validation study of the Coronavirus Anxiety Scale. *Death Studies*. 2020: 1-7.
22. Zhang R, Chen Z, Xu T, Zhang L, Feng T. The overlapping region in right hippocampus accounting for the link between trait anxiety and procrastination. *Neuropsychologia*. 2020; 146: 107571.

23. Rahmani R, Sargazi V, Jalali MS, Babamiri M. Relationship between Covid-19-caused Anxiety and Job Burnout among Hospital Staff: A Cross-sectional Study in the Southeast of Iran. *Journal of Occupational Hygiene Engineering Volume*. 2021; 7(4): 61-69.
24. Bahmani A. Investigating the effect of work shifts in coronary conditions on burnout of employees with the mediating role of coronary stress. *Nurs Manag*. 2020; 9(4): 20-26.
25. Kobasa SC. Stressful life events, personality and health: An inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1979; 37(1): 1-11.
26. Kobasa SC, Maddi SR, Kahn S. Hardiness and health: A prospective study. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1982; 42(1): 168-177.
27. Hanton S, Neil R, Evans L. Hardiness and anxiety interpretation: An investigation into coping usage and effectiveness. *European Journal of Sport Science*. 2013; 13(1): 96-104.
28. Taylor MK, Pietrobon R, Taverniers J, Leon MR, Fern BJ. Relationships of hardiness to physical and mental health status in military men: A test of mediated effects. *Journal of Behavioral Medicine*. 2013; 36(1): 1-9.
29. Hajihassani M, Hajihassani F. Occupational Procrastination in Shahrekord University Staff: The Role of Psychological Hardiness and Marital Conflict. *Journal of Health and Safety at Work*. 2021; 11(3): 384-394.
30. Akhter K, Asghar M, Shah N. Moderating mechanism of psychological hardiness in the effect of emotional exhaustion on teacher's job performance. *Pakistan Social Sciences Review*. 2020; 4(11): 912-926.
31. Kowalski CM, Schermer JA. Hardiness, perseverative cognition, anxiety and health-related outcomes: A case for and against psychological hardiness. *Psychological Reports*. 2019; 122(6): 2096-2118.
32. Basharpour S, Ahmadi S. Predicting the tendency towards high-risk behaviors based on moral disengagement with the mediating role of difficulties in emotion regulation: A Structural Equation Modeling. *Journal of Research in Psychopathology*. 2020; 1(1): 32-39.
33. Shahbaziyanikhonig A, Mesrabadi J, Eftekharifar N. The role of occupational motivation and job procrastination in predicting job burnout the employees of Ahar city hospital. *Iran Occupational Health*. 2017; 14(5): 27-35.
34. Jameson PR. The effects of a hardiness educational intervention on hardiness and perceived stress of junior baccalaureate nursing students. *Nurse Education Today*. 2014; 34(4): 603-617.
35. Bandura A, Barbaranelli C, Caprara GV, Pastorelli C. Mechanisms of moral disengagement in the exercise of moral agency. *Journal of Personality and Social Psychology*. 1996; 71(2): 364-374.
36. Alipour A, Ghadami A, Alipour Z, Abdollahzadeh H. Preliminary validation of the Corona Disease Anxiety Scale (CDAS) in the Iranian sample. *Quarterly Journal of Health Psychology*. 2020; 8(32): 163-175.
37. Fida R, Paciello M, Tramontano C, Fontaine RG, Barbaranelli C, Farnese ML. An integrative approach to understanding counterproductive work behavior: The roles of stressors, negative emotions and moral disengagement. *Journal of Business Ethics*. 2015; 130(1): 131-144.
38. Fyhn T, Fjell KK, Johnsen BH. Resilience factors among police investigators: Hardiness-commitment a unique contributor. *Journal of Police and Criminal Psychology*. 2016; 31(4): 261-269.