

رابطه بین اهمالکاری سازمانی و مؤلفه‌های سرمایه روانشناختی در کارکنان: نقش واسطه‌ای تفکر انتقادی

The relationship between organizational procrastination and components of psychological capital in employees: The mediating role of critical thinking

Leila Nikrad PhD student

Ahmad Baseri PhD ✉

Hossein Bigdeli PhD

لیلا نیک‌راد^۱

احمد باصری^{۱-۲}

حسین بیگدلی^۳

Abstract

The aim of this study was to investigate the mediating role of critical thinking in the relationship between procrastination and psychological capital in employees. The research method was descriptive and correlational and the method of structural equation modeling. The statistical population included all employees of Parsian Bank of Tehran in 2020-2021 with a volume of 2600 people and 300 samples were selected by stratified sampling method. Measurement tools were Saffarinia et al. (2011) organizational procrastination questionnaire, Luthans et al. (2007), psychological capital scale and Ricketts critical thinking questionnaire (2003). Data were analyzed by SPSS25 and LISREL software. According to the results, the factor load of the direct path of the effect of psychological capital on procrastination was not significant, but with the mediation of critical thinking, this path became significant at the level of 0.05. Then, in order to modify the model, paths whose factor load was not significant were removed. Finally, the modified model had a good fit. According to the results, it can be said that the more psychological capital and critical thinking a person has, the less negligence he will have. Therefore, by using appropriate executive strategies to increase the psychological capital of employees, a step can be taken to reduce organizational procrastination.

Keywords: Procrastination, Psychological Capital, Critical Thinking

چکیده

هدف پژوهش حاضر، تعیین نقش واسطه‌ای تفکر انتقادی در رابطه بین اهمالکاری و سرمایه روانشناختی کارکنان بود. روش پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی و روش مدل‌یابی معادلات ساختاری بود. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان بانک پارسیان تهران در سال ۱۴۰۰-۱۳۹۹ با حجم ۲۶۰۰ نفر بود و ۳۰۰ نفر نمونه با روش نمونه‌گیری طبقه‌ای انتخاب شدند. ابزارهای سنجش، مقیاس اهمالکاری سازمانی صفاری‌نیا و همکاران (۱۳۹۰)، پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتانز و همکاران (۲۰۰۷) و پرسشنامه تفکر انتقادی ریکتس (۲۰۰۳) بودند. داده‌ها توسط نرم افزار SPSS25 و لیزرل تجزیه و تحلیل شد. طبق نتایج به دست آمده بارعاملی مسیر مستقیم تاثیر سرمایه روانشناختی بر اهمالکاری معنادار نبود، اما با میانجی‌گری تفکر انتقادی این مسیر در سطح ۰/۰۵ معنادار شد. سپس برای اصلاح مدل، مسیرهایی که بارعاملی آنها معنادار نبود، حذف شد. در نهایت مدل اصلاح شده دارای برازش مطلوب و مناسبی بود. با توجه به نتایج می‌توان گفت هر چقدر فرد از سرمایه روانشناختی و تفکر انتقادی بیشتری بهره داشته باشد، میزان اهمالکاری وی کمتر خواهد بود. بنابراین می‌توان با استفاده از راهکارهای اجرایی مناسب جهت افزایش سرمایه روانشناختی کارکنان گامی در جهت کاهش اهمالکاری سازمانی برداشت.

واژه‌های کلیدی: اهمالکاری، تفکر انتقادی، سرمایه روانشناختی

دریافت مقاله: ۱۴۰۰/۳/۳ تصویب نهایی: ۱۴۰۰/۷/۱۵

۱. گروه روانشناسی تربیتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شمال، تهران، ایران.
۲. گروه روانشناسی، دانشگاه امام حسین (ع)، تهران، ایران. (نویسنده مسئول)
۳. دانشگاه آزاد اسلامی، واحد تهران شرق، تهران، ایران.

● مقدمه

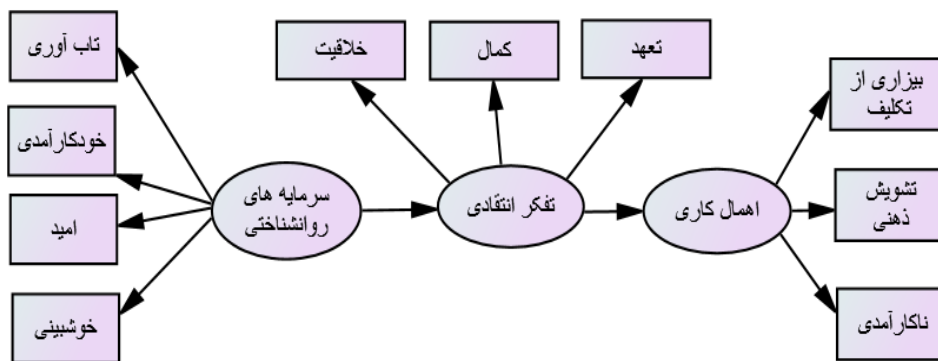
به دلیل تنوع گسترده محیط و تغییرات مداوم، در حال حاضر سرعت عمل، نقش تعیین کننده‌ای در کارایی و اثربخشی محیط‌های کار یافته و پیشرفت جوامع درگرو استفاده بهینه از منابع انسانی کارآمد و متخصص است (افشاری، ۱۳۹۷). در این میان، سازمانها به دنبال نیروی کار متخصص و کارآمدی هستند که با استفاده از توانایی آنها به مزیت‌های رقابتی دست یابند و بتوانند بر محیط اثر گذاشته و در عرصه رقابتی موفق باشد. افزایش قابلیت‌های کارکنان، علاوه بر بهبود نتایج مالی سازمان (بکر، ۲۰۰۱؛ به نقل از باقری و همکاران، ۱۳۹۷)، ارتقا بهره‌وری را در جامعه فراهم ساخته و باعث رونق اقتصاد ملی خواهد شد (باقری و همکاران، ۱۳۹۷). از جمله مقوله‌های بسیار مهمی که در میزان کارایی و اثربخشی افراد اثر دارد، ولی متأسفانه در سازمانها و مؤسسات توجه کافی بدان مبذول نشده است، مقوله اهمالکاری (procrastination) در کارکنان است. اهمالکاری سارق زمان است و در واقع به معنی تعویق انداختن انجام کار و ارجاع عمل به آینده است و موجب بی‌اعتنایی نسبت به اهداف، منابع و آینده سازمان می‌شود. این اهمیت از یک سو به دلیل نقشی است که این مفهوم در پیشرفت و بهبود سازمان و نیز بهداشت و سلامت نیروی کار دارد و از دگر سو، به علت آن است که اهمالکاری علاوه بر تعاریف و مفهوم پردازیهای متعدد و گاه پیچیده، محل تلاقی و نیز سازه مشترک بسیاری از حوزه‌های علمی مانند آموزش و پرورش، روانشناسی و مدیریت، جامعه‌شناسی، اقتصاد و حتی سیاست بوده است (لیبورن، ۲۰۱۹). اهمالکاری، پیامدهای نامطلوب متعددی در زندگی فردی، خانوادگی و سازمانی کارکنان به دنبال دارد و همواره عوارض منفی بر سلامت جسمانی، روانی و نیز بهره‌وری فرد برجا می‌گذارد. همانطور که یوسل و ایلماز (۲۰۲۰)، در مطالعه خود بیان کردند اهمالکاری در محل کار بر فعالیت یک شرکت تأثیر می‌گذارد. اهمالکاری یک رفتار رایج با چندین پیامد منفی است و یک پدیده جهانی است که گریبانگیر سازمان می‌شود (هن، گوروشیت و وینگارتن، ۲۰۲۱). اهمالکاری می‌تواند استرس را و ناامید کننده باشد، که در نتیجه آن اضطراب، مشکلات خلقی، شکایت جسمی و کاهش بهزیستی به وجود می‌آید (روزنتال، ۲۰۱۹). سازمانهایی که افراد آن مبتلا به اهمالکاری باشند، خستگی، ناامیدی، ترک کار، غیبت از کار و عدم موفقیت و مشکلات جسمی و روانی از ویژگی کارکنان، افت عملکرد و کارایی از ویژگیهای سازمانی آنان خواهد بود. چنانچه منابع انسانی در انجام وظایف محول، اهمالکاری و تعلل داشته باشند، کیفیت کار کاهش می‌یابد و بدین ترتیب، سایر منابع نیز اتلاف خواهند شد. مطالعات نشان داده است که اهمالکاری، استرس و افسردگی را افزایش داده‌اند (سنگا، ۲۰۲۰). یافته‌های میاوا (۲۰۲۰)، لوتانز و همکاران (۲۰۱۵) نشان می‌دهد که ارتقای سرمایه روانشناختی می‌تواند به کاهش مشکلات شغلی و کاهش تعلل و به تعویق انداختن وظایف بیانجامد. در سالهای اخیر، دیدگاه رفتار سازمانی پیشنهادی توسط رایت (۲۰۰۳) توجه زیادی را جلب کرده‌است. رفتار سازمانی از نظریه روانشناسی مثبت نشأت می‌گیرد (سلیگمن و چیکنت میهالی، ۲۰۰۰). سرمایه روانشناختی همچون سرمایه انسانی و اجتماعی از سرمایه‌های ناملموس سازمانی است و می‌تواند نتایج و عواید درخور توجهی را در پی داشته باشد تا آنجایی که سرمایه روانشناختی می‌تواند به عنوان حلقه پیوند بین سرمایه انسانی و سرمایه اجتماعی محسوب شود (کاراتیپی و طالب‌زاده، ۲۰۱۶؛ والومباوا و دیگران، ۲۰۱۱). پژوهشها نشان داده است افراد دارای سطوح بالای سرمایه روانشناختی توانایی حل مسئله بیشتری دارند. آنها تمایل دارند تا از راهکارهای متمرکز بر مسئله برای مقابله با استرس استفاده کنند، قدرت خودکترلی بیشتری دارند و راه‌حلهای متنوع و سریعتری را ارائه می‌دهند، همچنین، باورهای مثبتی نسبت به تواناییهایشان دارند و تلاش بیشتری برای دستیابی به اهدافشان انجام می‌دهند (عسکری و همکاران، ۱۴۰۰). سرمایه روانشناختی شامل چهار بُعد است: خودکارآمدی، امید، خوش‌بینی و تاب‌آوری. سازه امید، توانایی شخص برای هدف گذاری، تجسم مسیرهای لازم برای رسیدن به هدفها و داشتن انگیزه لازم در جهت رسیدن به آن هدفها است. امید مسیرهای هدفمند را فراهم می‌کند و بهزیستی کارکنان را ترغیب می‌کند (لوتانز، یوسف، ۲۰۱۵). خوش‌بینی، بیانگر گرایش به این باور است که آدمی در زندگی در برابر نتایج منفی، نتایج مثبت را تجربه خواهد کرد (گودرزی و همکاران، ۱۳۹۳). تاب‌آوری به افراد اعتماد و «حس خود» بهتری می‌دهد، که به آنها قدرت می‌دهد به طور مؤثری با تنیدگی و هیجانات منفی، مقابله کنند (سپهوند، ۱۳۹۸). خودکارآمدی به اطمینانی که افراد به تواناییهای خود برای انجام یک تکلیف خاص دارند، اشاره می‌کند (لوتانز، یوسف، ۲۰۱۵). افراد با خودکارآمدی بالا، با بروز عواطف مثبت بالا، به شرایط و اتفاقات به شیوه ای مثبت تر و سازگارانه تر پاسخ می‌دهند، از سطح تنیدگی کمتری برخوردار هستند (کریمی و همکاران، ۱۳۹۸). عدم درک صحیح از سرمایه روانشناختی کارکنان منجر به عدم

شناخت نیازها و خواسته های کارکنان و در نتیجه مشکل انتصاب افراد به شغل های متناسب با ویژگیها و تواناییهای آنها و کاهش عملکرد شغلی افراد می شود (سوادکوهی و معتمدی، ۱۳۹۶). اخیراً محققان دریافته اند که سرمایه روانشناختی کارکنان، از پتانسیل بالایی در تقویت خلاقیت کارکنان برخوردار است و به وضعیت روانشناختی مثبت در توسعه فرد از نظر استفاده از منابع انگیزشی و شناختی خود برای دستیابی به سطح بالایی از عملکرد اشاره دارد (ونجینگ، ۲۰۱۸). با توجه به تحقیقات انجام شده افزایش امید و خوش بینی انگیزه و عملکرد را بهبود می بخشد در نتیجه از میزان ناکارآمدی و بیزاری از تکلیف که از مولفه های اهمالکاری می باشند، کاسته می شود (آدامز، ۲۰۰۲؛ کامکاجیز و همکاران، ۲۰۱۴؛ لیبورن، ۲۰۱۹؛ لوتانز و همکاران، ۲۰۱۵). همچنین تاثیر افزایش خودکارآمدی در کاهش اهمالکاری نیز در تحقیقات مختلفی ثابت شده است (ژانگ، ۲۰۱۹؛ فاتحی، ۱۳۹۱؛ استیل، ۲۰۰۷). رابطه منفی میزان تاب آوری افراد با اهمالکاری نیز در پژوهشهایی نشان داده شده است (اعتباریان، ۱۳۹۴؛ اوکسز و گیون، ۲۰۱۴). لوییز و همکاران (۲۰۲۰) در تحقیقی چگونگی تاثیر سرمایه روانی در محیط کار بر رضایت شغلی و کیفیت زندگی در فیزیوتراپیستهای برزیل را بررسی کردند. نتایج نشان داد که رضایت شغلی با خودکارآمدی، امید، خوش بینی و تاب آوری همراه بود و رابطه مستقیمی بین رضایت و سرمایه روانشناختی در محیط کار وجود دارد. مولیان (۲۰۲۰) در تحقیقی نشان داد که بین اهمالکاری با سطح استرس رابطه مثبتی وجود دارد. لیبورن (۲۰۱۹) در پژوهشی کیفی به بررسی اهمالکاری معلمان و احساسات و استرس ناشی از آن پرداخت و نتیجه گرفت که اهمالکاری باعث ایجاد طیف وسیعی از احساسات منفی برای معلمان، به ویژه خشم و همچنین احساس گناه و ناامیدی و استرس می شود. لینگ چن (۲۰۲۰)، در تحقیقی نشان داد که سرمایه روانشناختی رهبران و سرمایه روانشناختی کارکنان رابطه مستقیمی با عملکرد شغلی آنها دارد. میاو (۲۰۲۰) در تحقیقی با استفاده از تحلیل مسیر داده ها دریافت که سرمایه روانشناختی بر رضایت شغلی و کفایت شغلی اثر مستقیم دارد. نتایج تحقیقات ونجینگ (۲۰۱۸)، رابطه مثبت و مستقیم سرمایه های روانشناختی با خلاقیت کارکنان و نقش تعدیل کنندگی ویژگیهای شغلی را نشان داد. پژوهش لوتانز و همکاران (۲۰۱۵)، نشان داد با افزایش امید و خوش بینی انگیزه و عملکرد بهبود میابد، در نتیجه از میزان ناکارآمدی و بیزاری از تکلیف کاسته می شود. آخوندی (۱۳۹۶) در تحقیقی نشان داد که استفاده از مدل مداخله ای لوتانز بر کاهش اهمالکاری سازمانی موثر است. سوادکوهی و معتمدی (۱۳۹۶)، در تحقیقی نشان دادند بین تمام ابعاد سرمایه روانشناختی با عملکرد شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. در تحقیق اعتباریان (۱۳۹۴) نتایج نشان داد که از بین متغیرهای مورد مطالعه تاب آوری بهترین پیش بینی کننده رضایت شغلی بود و رابطه بین اهمالکاری و تاب آوری معنادار و منفی بدست آمد. همچنین امیرخانی رازلیقی (۱۳۹۲) به بررسی رابطه اهمالکاری سازمانی با برانگیختگی شناختی و فرسودگی شغلی معلمان پرداخت و نتیجه گرفت اهمالکاری رابطه مستقیم و معناداری با فرسودگی شغلی کارکنان دارد.

از طرفی گسترش اطلاعات و پیچیدگی مشاغل، نیازمند افرادی با قوه درک و قضاوت بالا است. روشهای شغلی و سازمانی امروزه به نحوی است که به جای انباشتن اطلاعات علمی در ذهن، کارکنان باید بیاموزند چگونه بیندیشند، تصمیم بگیرند و درباره امور قضاوت کنند. به نظر می رسد، آنچه امروزه سازمانها و تاحدی فراتر زندگی انسانها را تهدید می نماید، فقدان دانش نیست، بلکه ضعف و کاستی در عقلانیت و به کارگیری آن در شئون مختلف زندگی از جمله سازمانها است. یکی از ویژگیهای اساسی انسان آگاهی از رفتار خود و برخورداری از نیروی تفکر است. بر این اساس مفهوم تفکر انتقادی به طور گسترده در حوزه های سازمانی مورد استفاده قرار گرفته است. مهارتهای تفکر انتقادی عمدتاً دارای دامنه خاص هستند به این معنا که توانایی فرد در انجام آنها به شدت با دانش و نگرش او یا حوزه کاربردی خاص مرتبط است (هانسون، ۲۰۱۹). تفکر انتقادی استفاده از مهارتها یا راهبردهای شناختی است که احتمال بروز رفتارهای مطلوب را افزایش می دهد. یکی از این رفتارها کاهش اهمالکاری در محیط کار است. سازمانهایی که رشد تفکر کارکنان به ویژه تفکر انتقادی را در اهداف خود قرار می دهند کارکنانی را تربیت خواهند کرد که از مهارتها و راهبردهای شناختیشان به شیوه مؤثر استفاده کرده و در نتیجه از عملکرد شغلی بهتری برخوردار خواهند بود. از طرفی تفکر انتقادی و ابعاد آن با مولفه های سرمایه روانشناختی مانند شادکامی و باورهای خودکارآمدی، رابطه معناداری را در پژوهشهای انجام شده توسط فوکس (۲۰۰۵)، آرتینو و استفنس (۲۰۰۶)، نشان داده است که به همین جهت به نظر می آید تفکر انتقادی نیز دارای تاثیرات واسطه ای بر اهمالکاری است. همچنین تفکر انتقادی و ابعاد آن با شادکامی و عزت نفس، خلاقیت، باورهای خودکارآمدی، رابطه معناداری را در پژوهشهای انجام شده نشان داده (فوکس، ۲۰۰۵؛ امیرپور، ۱۳۹۱؛ عبدالهی عدلی انصاری، ۱۳۹۴؛ آرتینو و استفنس، ۲۰۰۶). چن (۲۰۲۰) در پژوهشی نشان داد وضعیت تفکر

انتقادی پرستاران با صلاحیت پژوهشی آنها رابطه مثبت دارد. آرتینو و استفنس (۲۰۰۶) در تحقیقی، رابطه معناداری بین تفکر انتقادی و باورهای خودکارآمدی گزارش کردند. فوکس (۲۰۰۵)، رابطه متوسطی بین تفکر انتقادی و باورهای خودکارآمدی گزارش کرده است. به عقیده وی باورهای خودکارآمدی یکی از تعیین کننده های مهم در اکتساب مهارتهای تفکر انتقادی محسوب می گردد. وارشا (۲۰۱۸)، در تحقیق خود نشان داد خلاقیت پیش بینی کننده معناداری برای اهمالکاری ناست. همچنین عبدالهی، عدلی و انصاری (۱۳۹۴)، در تحقیق خود دریافت که متغیرهای خلاقیت و خودکارآمدی تفکر انتقادی را در جهت مثبت پیش بینی می کنند. همچنین اله کرمی و علی آبادی (۱۳۹۱)، در تحقیق خود دریافتند که بین تفکر انتقادی و خلاقیت رابطه مثبت وجود دارد. مطالعه اخیر سلرز و همکاران (۲۰۱۸) ارزش تفکر انتقادی را به عنوان مهارت پیشرو قرن بیست و یکم برای موفقیت در تحصیل، زندگی و کار تأیید می کند (آنجلیتو و مارتین، ۲۰۲۰).

شکافی که در مطالعات پیشین وجود دارد، عدم بررسی سازوکار اثرگذاری این متغیرها بر اهمالکاری است، به عبارتی معلوم نیست که این متغیرها در چارچوب چه مدل ارتباطی بر اهمالکاری اثر دارند. لذا در ذیل مدل علی مفروض اهمالکاری ترسیم شده است.



شکل ۱. مدل مفهومی تحقیق

اکثر پژوهشهای انجام شده ماهیت روانشناختی داشته و عمدتاً در زمینه اهمالکاری تحصیلی بوده است و در این مطالعات عوامل زمینه ساز آن، کمتر مورد شناسایی قرار گرفته است. با توجه به اهمیت کاهش اهمالکاری و افزایش عملکرد شغلی و بهزیستی روانی در کارکنان و خلاء تحقیقاتی نظام دار پیرامون این موضوع، نتایج این مطالعه می تواند در بهبود برنامه ریزی های خرد و کلان آموزشی، اجتماعی و فرهنگی و در نهایت اعتلای سلامت جامعه مؤثر باشد. بنابراین پژوهش حاضر با هدف تعیین نقش واسطه ای تفکر انتقادی در رابطه بین اهمالکاری و سرمایه روانشناختی در کارکنان انجام شد.

• روش تحقیق

روش پژوهش حاضر از نوع همبستگی بود و از روش معادلات ساختاری برای تعیین رابطه بین متغیرها استفاده شد. جامعه آماری شامل کلیه کارکنان بانک پارسیان به تعداد ۲۶۰۰ نفر بود که در سال ۱۴۰۰-۱۳۹۹ در تهران شاغل بودند. لذا برای تعیین حجم نمونه از اصول تعیین حجم نمونه در تحلیل رگرسیون چند متغیری استفاده شد. در تحلیل رگرسیون چند متغیری نسبت تعداد نمونه (مشاهدات) به متغیرهای مستقل نباید از ۵ کمتر باشد، در غیر این صورت نتایج حاصل چندان تعمیم پذیر نخواهد بود (هومن، ۱۳۹۵). با توجه به حجم جامعه و رعایت احتیاط، تعداد ۳۰۰ نفر از کارکنان با استفاده از روش نمونه گیری طبقه ای به عنوان نمونه انتخاب شدند. در ابتدا با توجه به محل جغرافیایی بانک، شعبه های شهر تهران بر حسب محل به پنج طبقه تقسیم شد (شعب شمال غربی، شمال شرقی، شعب مرکزی، جنوب غربی و جنوب شرقی تهران) پس از آن از هر طبقه ۳ شعبه به روش تصادفی ساده به عنوان نمونه انتخاب شدند.

ملاکهای ورود به پژوهش عبارت بود از: شاغل بودن در بانک پارسیان تهران در سال ۱۳۹۹-۱۴۰۰، عدم سابقه بیماری روانی در زمان انجام پژوهش و قبل از آن و معیار خروج از پژوهش نیز ناقص بودن پرسشنامه بود. به آزمودنیها گفته شد که پاسخهای آنها صرفاً

جهت انجام کار پژوهشی بوده و به صورت محرمانه نزد پژوهشگر باقی می‌ماند. ابزار پژوهش به صورت یک دفترچه همراه با پاسخنامه در شعب بانک و به صورت فردی در اختیار کارمندان قرار گرفت. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، موارد ناقص و مخدوش کنار گذاشته شدند و در نهایت پرسشنامه ۲۹۹ نفر از آزمودنیها مورد تحلیل نهایی قرار گرفت. میانگین و انحراف استاندارد سن شرکت کنندگان پژوهش به ترتیب ۳۸/۲۴ و ۲/۵۶ سال بود. ویژگیهای جمعیت شناختی شرکت کنندگان پژوهش در جدول ۱ آمده است.

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی شرکت کنندگان پژوهش

متغیر	گروه	تعداد	درصد
جنس	زن	۱۱۰	۳۶/۷۸
	مرد	۱۸۹	۶۳/۲۱
	کل	۲۹۹	۱۰۰

• ابزار

الف) مقیاس اهمالکاری شغلی (Scale of Organizational Procrastination): تهیه شده توسط صفاری‌نیا و همکاران (۱۳۹۰): این فرم دارای ۲۵ ماده و سه مولفه است. شیوه نمره‌گذاری بر اساس طیف لیکرت پنج درجه‌ای ارائه شده است. حداقل و حداکثر نمره کسب شده از این مقیاس به ترتیب برابر با ۲۵ و ۱۲۵ است. اعتبار این مقیاس با استفاده از روش بازآزمایی برابر با ۰/۷۵ و برای کل آزمون و همچنین ضریب همابستگی درونی (آلفای کرونباخ) برای کل مقیاس ۰/۸۹۲ به دست آمد. مقیاس ناکارآمدی (۰/۸۱) و بیزاری از تکلیف (۰/۸۵) و تشویش ذهنی (۰/۷۶) است. روایی محتوایی مقیاس با نظر اساتید روانشناسی و علوم تربیتی تأیید شد. با استفاده از پرسشنامه سهل‌انگاری اجتماعی، ضریب روایی همزمان وابسته به ملاک بیرونی برای کل نمونه برابر ۰/۶۳ محاسبه گردید و جهت روایی سازه از روش تحلیل عاملی استفاده شده است (افشاری، ۱۳۹۷).

ب) پرسشنامه سرمایه روانشناختی لوتانز و اولیو (۲۰۰۷) (Psychological Capital Questionnaires): شامل ۲۴ ماده و ۴ خرده مقیاس امیدواری، تاب‌آوری، خوش‌بینی و خودکارآمدی است که هر خرده مقیاس ۶ ماده دارد. آزمودنی به هر ماده در مقیاس ۶ درجه‌ای لیکرت پاسخ می‌دهد. اعتبار پرسشنامه بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آمده است (لوتانز و اولیو، ۲۰۰۷). هاشمی نصرت‌آباد و همکاران (۱۳۹۰)، نتایج روایی و اعتبار این پرسشنامه را اینگونه گزارش کرده‌اند: نتایج تحلیل عاملی تأییدی حاکی از این بود که این آزمون دارای عوامل و سازه‌های مورد نظر سازندگان آزمون است. در حقیقت نتایج تحلیل عاملی روایی سازه آزمون را تأیید کردند. میزان اعتبار این پرسشنامه بر اساس آلفای کرونباخ ۰/۸۵ به دست آمده است.

ج) پرسشنامه تفکر انتقادی ریکتس (۲۰۰۳) (Ricketts Critical Thinking Questionnaire): این پرسشنامه استاندارد، شامل ۳۳ ماده و سه خرده مقیاس است. آزمودنی در یک مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای پاسخ می‌دهد. ریکتس (۲۰۰۳) به منظور هنجاریابی پرسشنامه گرایش به تفکر انتقادی آن را بر روی ۶۰ نفر از دانشجویان اجرا کرد. ضریب اعتبار خرده مقیاس‌های این پرسشنامه بدین شرح گزارش شد: خلاقیت ۰/۷۵، بالیدگی ۰/۵۷ و تعهد ۰/۸۶. همچنین دریکوندی (۱۳۹۳) ضریب اعتبار این مقیاس را ۰/۹۱۱ گزارش کرد.

داده‌های تحقیق توسط نرم افزار SPSS-۲۵ و نرم افزار لیزرل مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

• یافته‌ها

یافته‌های توصیفی این پژوهش برای هر یک از متغیرها در جدول ۲ ارائه شده است.

برازش مدل اهمالکاری کارکنان بر اساس میزان سرمایه‌های روانشناختی (تاب‌آوری، خودکارآمدی، امید و خوش‌بینی) و با اثر تعدیل‌کنندگی تفکر انتقادی، با استفاده از مدل معادلات ساختاری سنجیده شد. قبل از تحلیل داده‌ها به پیشنهاد کلاین (۲۰۰۵) و میرز و همکاران (۲۰۰۶)، مفروضه‌های بهنجاری تک متغیری، بهنجاری چندمتغیری و مقادیر پرت با روش فاصله ماهالانوبیس، آزمون و تأیید شدند. علاوه بر این، نتایج مربوط به پراکندگی مشترک بین متغیرهای مشاهده شده که در جدول ۳ ارائه شده است، نشان می‌دهند که مفروضه‌های خطی بودن و هم‌خطی چندگانه رعایت شده است.

جدول ۲. شاخصهای توصیفی متغیرهای اهمالکاری، سرمایه روانشناختی و تفکر انتقادی و مولفه‌هایشان

متغیر	خرده مقیاس	میانگین	انحراف معیار	کمترین نمره	بیشترین نمره
اهمالکاری	ناکارآمدی	۳۳/۸۴	۷/۷۵	۲۱	۵۵
	تشویش ذهنی	۱۳/۸۹	۳/۱۷	۵	۲۱
	بیزاری از تکلیف	۹/۱۳	۲/۶۳	۴	۱۷
	نمره کل	۵۶/۷۸	۹/۹۱	۳۲	۸۷
	خودکارآمدی	۲۷/۷۶	۴/۰۵	۱۶	۳۶
سرمایه روانشناختی	امیدواری	۲۷/۶۱	۳/۷۱	۱۷	۳۵
	تاب‌آوری	۲۶/۵۱	۳/۷۰	۱۸	۳۶
	خوش‌بینی	۲۳/۵۵	۳/۱۵	۱۴	۳۱
	نمره کل	۱۰۵/۴۵	۱۱/۳۰	۷۵	۱۲۹
	خلاقیت	۴۴/۶۱	۳/۸۵	۳۵	۵۴
تفکر انتقادی	بالیدگی	۳۳/۹۸	۳/۲۷	۲۶	۴۳
	تعهد	۴۶/۴۶	۳/۵۳	۳۶	۵۷
	نمره کل	۱۲۵/۰۷	۸/۷۹	۱۰۳	۱۴۴

جدول ۳. ضرایب همبستگی مولفه‌های متغیر سرمایه روانشناختی و تفکر انتقادی با متغیر اهمالکاری

مولفه‌ها	آماره	ناکارآمدی	تشویش ذهنی	بیزاری از تکلیف	اهمالکاری
خودکارآمدی	همبستگی	-۰/۳۷**	-۰/۱۱	-۰/۳۷**	-۰/۳۹**
	معناداری	۰/۰۰	۰/۷۹	۰/۰۰	۰/۰۰
تاب‌آوری	همبستگی	-۰/۰۷	-۰/۲۰**	-۰/۱۵*	-۰/۱۶**
	معناداری	۰/۲۳	۰/۰۰	۰/۰۱	۰/۰۱
خوش‌بینی	همبستگی	-۰/۱۸**	-۰/۲۸**	-۰/۱۵*	۰/۰۲
	معناداری	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۱	۰/۷۸
امیدواری	همبستگی	-۰/۰۸	-۰/۱۴*	-۰/۲۱**	-۰/۱۷**
	معناداری	۰/۲۰	۰/۰۲	۰/۰۰	۰/۰۱
سرمایه روانشناختی	همبستگی	-۰/۱۱	-۰/۲۳**	-۰/۲۹**	-۰/۲۴**
	معناداری	۰/۰۷	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰
خلاقیت	همبستگی	-۰/۱۲	۰/۱۳*	-۰/۱۱	-۰/۰۸
	معناداری	۰/۰۶	۰/۰۳	۰/۰۸	۰/۲۰
بالیدگی	همبستگی	-۰/۱۸**	۰/۰۱	-۰/۱۹**	-۰/۱۹**
	معناداری	۰/۰۰	۰/۹۰	۰/۰۰	۰/۰۰
تعهد	همبستگی	-۰/۳۳**	-۰/۲۱**	-۰/۲۰**	-۰/۳۷**
	معناداری	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰	۰/۰۰
تفکر انتقادی	همبستگی	-۰/۲۵**	-۰/۰۲	-۰/۲۰**	-۰/۲۶**
	معناداری	۰/۰۰	۰/۶۶	۰/۰۰	۰/۰۰

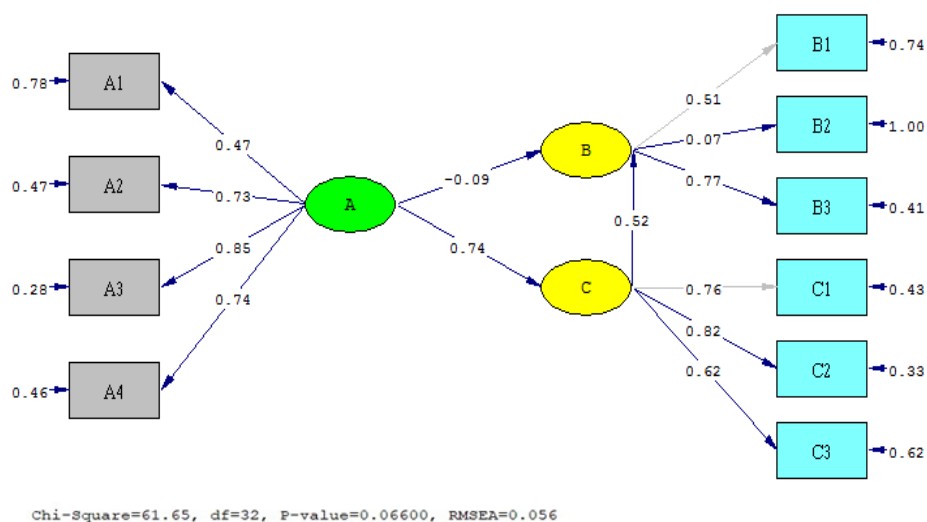
**<۰/۰۱p

* <۰/۰۵p

طبق نتایج به دست آمده در جدول ۳، مولفه خودکارآمدی، تاب‌آوری و امیدواری، همبستگی معنادار و منفی با متغیر اهمالکاری داشتند که ضرایب همبستگی آنها به ترتیب برابر با ۰/۳۹ و ۰/۱۶ و ۰/۱۷، است ($p < ۰/۰۵$). مولفه خودکارآمدی با نمره کل و همه مولفه‌های اهمالکاری به جز تشویش ذهنی، همبستگی معنادار و منفی داشت، به این معنا که با افزایش خودکارآمدی میزان اهمالکاری کارکنان و مولفه‌های مربوط به آن کاهش خواهد داشت. مولفه تاب‌آوری نیز با نمره کل و همه مولفه‌های اهمالکاری به جز ناکارآمدی، همبستگی معنادار و منفی داشت. مولفه خوش‌بینی نیز با مولفه ناکارآمدی همبستگی معنادار و مثبتی داشت و با مولفه تشویش ذهنی و بیزاری از تکلیف دارای همبستگی آماری منفی و معنادار بود اما با نمره کل اهمالکاری همبستگی آن به لحاظ آماری معنادار نشد ($p > ۰/۰۵$). همچنین همبستگی مولفه امیدواری و متغیر سرمایه روانشناختی بجز مولفه ناکارآمدی با همه مولفه‌ها و نمره کل اهمالکاری معنادار و منفی نشان داده شد ($p < ۰/۰۵$). مولفه خلاقیت نیز با مولفه تشویش ذهنی همبستگی آماری معنادار منفی داشت ($p < ۰/۰۵$), اما

با نمره کل اهمالکاری همبستگی معناداری نداشت ($p > 0.05$). بین مولفه بالیدگی با دو مولفه ناکارآمدی و بیزاری از تکلیف و نمره کل اهمالکاری همبستگی منفی معناداری وجود داشت. مولفه تعهد با همه ابعاد متغیر اهمالکاری دارای همبستگی آماری منفی و معناداری بود. متغیر تفکر انتقادی با همه مولفه‌های اهمالکاری به جز تشویش ذهنی رابطه آماری معنادار و منفی داشت ($p < 0.05$).

به منظور تبیین الگوی ارتباطی بین سرمایه روانشناختی و اهمالکاری سازمانی با میانجی‌گری تفکر انتقادی از روش الگویابی معادلات ساختاری استفاده شد و شکل ۲ الگوی آزمون شده پژوهش در حالت ضرایب استاندارد را نشان می‌دهد.



شکل ۲. الگوی آزمون شده پژوهش در حالت ضرایب استاندارد

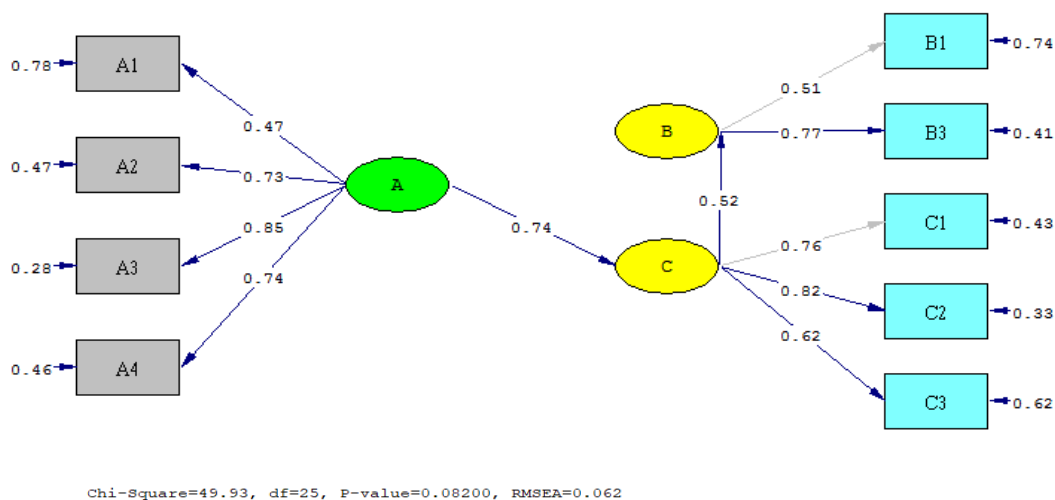
در شکل بالا متغیرها به ترتیب عبارتند از:

A: سرمایه روانشناختی - A1: امید - A2: خودکارآمدی - A3: تاب آوری - A4: خوش بینی

B: اهمالکاری - B1: ناکارآمدی - B2: تشویش ذهنی - B3: بیزاری از تکلیف

C: تفکر انتقادی - C1: خلاقیت - C2: کمال - C3: تعهد

همانطور که در شکل ۲ مشاهده می‌شود بارعاملی مسیر مستقیم تاثیر متغیر سرمایه روانشناختی بر متغیر اهمالکاری معنادار است (مقدار کمتر از ۰/۳). مدل اصلاح شده بعد از حذف مسیرهای غیر معنادار به صورت شکل ۳ درآمد که در این مدل همه بارهای عاملی معنادار و بالاتر از ۰/۳ می‌باشند که نشان دهنده رابطه قوی بین متغیرهای مشاهده شده و متغیرهای مکنون است.



شکل ۳. مدل اصلاح شده پژوهش در حالت ضرایب استاندارد

نتایج به دست آمده از برازش مدل طراحی شده و شاخصهای برازش در جدول ۴ قابل مشاهده است.

جدول ۴. شاخص های برازش مدل معادلات ساختاری اصلاح شده پژوهش

مقدار بدست آمده	مقدار قابل قبول	شاخص
۴۹/۹۳	-	آماره خی دو و معناداری آن
۱/۹۹	کمتر از ۵	خی دو به درجه آزادی
۰/۰۶۲	$\leq 0/1$	ریشه خطای میانگین مجذورات تقریبی RMSEA
۰/۹۳	$\geq 0/9$	NFI (شاخص برازش هنجار شده)
۰/۹۵	$\geq 0/9$	CFI (شاخص برازش تطبیقی)
۰/۹۴	$\geq 0/9$	GFI (شاخص نیکویی برازش)

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

• بحث

در پژوهش حاضر به تعیین نقش واسطه ای تفکر انتقادی در رابطه بین اهمالکاری سازمانی و سرمایه روانشناختی و تدوین مدل و بررسی برازش آن با استفاده از روش الگویابی معادلات ساختاری پرداخته شد. طبق نتایج به دست آمده بارعاملی مسیر مستقیم تاثیر سرمایه روانشناختی بر متغیر اهمالکاری معنادار نشد، اما با میانجی گری تفکر انتقادی این مسیر معنادار شد. به همین جهت به اصلاح مدل پرداخته شد و مسیرهایی که بارعاملی آنها غیر معنادار بود، حذف گردید. مدل اصلاح شده بعد از حذف مسیرهای غیر معنادار دارای برازش مطلوب و مناسبی بود که در این مدل همه مسیرها و بارهای عاملی معنادار بودند که البته به جز بارعاملی ناکارآمدی متغیر اهمالکاری، بارعاملی همه متغیرها بالا بود و نشان دهنده رابطه قوی بین متغیرهای مشاهده شده و متغیرهای مکنون است. به عبارت دیگر مدل مفهومی پژوهش تا میزان زیادی منطبق بر داده های مشاهده شده بود و به این ترتیب فرضیه دوم تحقیق تأیید گردید.

اعتباریان و همکاران (۲۰۱۲) در پژوهش خود متوجه شدند که بین سرمایه روانشناختی، کاهش مشکلات کاری، نارضایتی از کار و اهمالکاری رابطه وجود دارد و با افزایش سرمایه روانشناختی می توان تأثیر مثبت در آنها ایجاد کرد و این یافته ها نیز در راستای نتایج به دست آمده در تحقیق حاضر است. همچنین پژوهشهای لوتانز و همکاران (۲۰۱۵) نشان می دهد افزایش سرمایه روانشناختی در کاهش بی علاقتی به کار و کاهش اهمالکاری و به تعویق انداختن وظایف تأثیر مثبت دارد و نشان دادند با افزایش امید و خوش بینی انگیزه و عملکرد بهبود می یابد در نتیجه از میزان ناکارآمدی و بیزاری از تکلیف کاسته می شود. نتایج به دست آمده از تحقیقات نورمن و همکاران (۲۰۱۰)، اونیل، لی بالانس و اسکافیل (۲۰۱۳)، سرویک و کاواسیک (۲۰۱۶)، نیز تأییدی بر نتایج به دست آمده از پژوهش حاضر است.

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

• نتیجه گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد سرمایه روانشناختی به صورت غیرمستقیم، با میانجی گری تفکر انتقادی با اهمالکاری سازمانی رابطه معنادار و منفی دارد. در راستای تبیین نتایج مشاهده شده می توان گفت از جمله رفتارهایی که برای نیل به توسعه، مورد نیاز است،

برخورداری کارکنان از سلامت روانشناختی است. به علاوه، پیچیدگی رفتار انسان در سازمان و نقش آن در تحقق اهداف سازمانی، دیرزمانی است که توجه مدیران را به خود جلب کرده است. با گذشت سالها، مدیران به این نتیجه رسیده اند که دستیابی به اهداف سازمانی زمانی امکان پذیر است که منابع انسانی با دانش، تجربه، تخصص و انگیزش کافی در به کارگیری منابع لازم وجود داشته باشند. پدیده هایی مانند عدم وجود سرمایه روانشناختی، تاب آوری، خودکارآمدی و خوش بینی و تفکر انتقادی در سازمان موجب بی اعتنائی نسبت به اهداف، منابع و آینده سازمان می شود و بروز این پدیده ها، در یک سازمان، اثر مستقیمی بر روی اهمالکاری و متعاقباً بهره وری سازمان خواهد داشت. بدیهی است که حادث شدن پدیده های نامساعدی همچون اهمالکاری، عوارض منفی و نامطلوبی در سازمان بر جای می گذارد که کاهش بهره وری، نارضایتی مراجعان، کاهش انگیزه کارکنان و افزایش غیبت و جابجایی از جمله آنهاست (شیخ الاسلامی، ۱۳۹۸). به عبارت دیگر افزایش و بهبود بخشیدن سرمایه روانشناختی و تفکر انتقادی بر کاهش اهمالکاری تأثیر داشته و آن را کاهش خواهد داد. لوتانز، لوتانز و آوی (۲۰۱۴) بیان داشتند افزایش سرمایه روانشناختی برای تغییر نگرش مثبت و عملکرد کارکنان مناسب است. همچنین القاسمی و همکاران (۲۰۱۵) و پترسون و همکاران (۲۰۱۱)، سرمایه روانشناختی را در بهبود عملکرد مناسب دانستند. با افزایش امید، خوش بینی، خودکارآمدی و تاب آوری، سرمایه روانی افزایش یافته و توان فرد برای تلاش و فعالیت بیشتر می شود (دلروسو، ۲۰۱۵). با توجه به معناداری رابطه سرمایه روانشناختی و تفکر انتقادی با اهمالکاری، باید اذعان داشت که یافتن راهکارهای مناسب جهت افزایش سرمایه روانشناختی کارکنان و بهبود بخشیدن به تفکر انتقادی در کارکنان، برای سازمانهایی که در جستجوی ایجاد و تقویت ویژگیهای مثبت کارکنان برای کسب مزیت رقابتی هستند، موجب کاهش میزان اهمالکاری سازمانی آنان می شود و متعاقباً به توسعه و پیشرفت سازمانی منجر می شود که این راهکار نسبت به راهکارهای دیگر بسیار کم هزینه تر، ساده تر و در ضمن انسانی تر است.

به طور کلی یافته های این پژوهش شواهدی فراهم کرد که نشان داد مدل ساختاری اهمالکاری کارکنان بر اساس میزان سرمایه های روانشناختی (تاب آوری، خودکارآمدی، امید و خوش بینی) با اثر تعدیل کنندگی تفکر انتقادی در کارکنان، دارای برآش است، به عبارتی، افزایش و بهبود بخشیدن سرمایه روانشناختی و تفکر انتقادی بر کاهش اهمالکاری تأثیر داشته و آن را کاهش خواهد داد. در حوزه محدودیت های پژوهش باید به این مسئله اشاره کرد که نتایج حاصل از این پژوهش صرفاً مربوط به کارکنان بانک پارسیان تهران است که در سال ۱۴۰۰ به کار مشغول بودند. علاوه بر این به عواملی مانند سن، مقطع تحصیلی و تأهل توجه نشده است در صورتی که ممکن است نقش تعدیل کنندگی داشته باشند. لذا در تعمیم نتایج آن باید جانب احتیاط رعایت شود.

با توجه به یافته های پژوهش، پیشنهاد می شود دوره هایی مانند برنامه مداخلاتی لوتانز و آموزش هایی جهت افزایش میزان تاب آوری، امید و خوش بینی و خودکارآمدی کارکنان و بهبود و افزایش تفکر انتقادی در آنها، در محیط های کاری برگزار شود تا به این وسیله بتوان از طریق ارتقاء سرمایه روانشناختی و تفکر نقادانه در سازمانها، مشکلاتی مانند اهمالکاری را کاهش داد. از نظر پژوهشی به پژوهشگران علاقه مند توصیه می شود این پژوهش را در میان کارکنان در سازمانها و رده های مختلف به تفکیک متغیرهایی مانند جنس، سن و میزان تحصیلات، تأهل و رشته تحصیلی انجام دهند.

• منابع

- آخوندی، نیلا. (۱۳۹۶). اثربخشی مدل سرمایه روانشناختی بر اهمالکاری تحصیلی و اهمالکاری سازمانی. *دوفصلنامه علمی پژوهشی شناخت اجتماعی*. ۶(۱)، ۲۷-۳۹.
- افشاری، بهرام، سیادت، سید علی، مهربانی، حسین علی. (۱۳۹۷). نقش واسطه گری انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی در رابطه عوامل برون سازمانی مؤثر بر اهمال کاری در سازمان آموزش و پرورش. *فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی* ۱۱(۱)، ۹-۳۴.
- اعتباریان، اکبر و مهدی عشقی خوزانی، (۱۳۹۴). رابطه اهمالکاری؛ تاب آوری و رضایت شغلی در بین پرسنل بیمارستان دکتر شریعتی اصفهان، *اولین کنفرانس بین المللی حسابداری و مدیریت در هزاره سوم، رشت، شرکت پیشگامان پژوهش های نوین*.
- اله کرمی، آزاد، و علی آبادی، خدیجه. (۱۳۹۱). نقش خلاقیت در پیش بینی تفکر انتقادی و شادکامی. *ابتکار و خلاقیت در علوم انسانی*، ۲(۲)، ۴۹-۶۹.
- امیرپور، بهرام. (۱۳۹۱). رابطه تفکر انتقادی و ابعاد آن با شادکامی و عزت نفس اجتماعی دانشجویان. *فصلنامه راهبردهای آموزش*. دوره ۵، شماره ۱۴۳-۳۱۴۷.
- باقری، حدیث؛ رزمجویی، دامون و ساعی، الهام (۱۳۹۷). رابطه هوش هیجانی و خودکارآمدی مبتنی عملکرد شغلی کارکنان. *مجله روانشناسی*، ۲۲(۱)، ۵۰-۶۶.
- سپهوند، تورج. (۱۳۹۸). نقش معنویت محیط کاری و تاب آوری در پیش بینی بهزیستی روانشناختی کارکنان. *مجله روانشناسی*، ۹۱(۲۳)، ۳۲۰-۳۳۴.

- سوادکوهی، علیرضا و معتمدی، الهام (۱۳۹۶). رابطه ابعاد سرمایه روانشناختی با عملکرد شغلی. *مجله مطالعات روانشناسی صنعتی و سازمانی*. (۴). ۵۹-۷۴.
- شیخ الاسلامی، علی (۱۳۹۸). پیش‌بینی قصد کارآفرینی دانشجویان براساس سرمایه روانشناختی و انطباق‌پذیری مسیر شغلی. *نشریه پژوهش در نظام‌های آموزشی*. (۱). ۱۳-۴۴.
- صغاری نیا، مجید. امیرخانی رازلیقی، زهرا (۱۳۹۱). تحلیل مسیر ارتباط اهمالکاری سازمانی با برانگیختگی شناختی و فرسودگی شغلی کارکنان اداره‌های دولتی استان تهران. *فصلنامه پژوهش‌های مدیریت منابع انسانی*، دوره ۲، شماره ۴. ۱۱۱-۱۳۱.
- عبداللهی عدلی انصار وحیده، فتحی آذر، اسکندر. عبداللهی، نیدا (۱۳۹۴). ارتباط تفکر انتقادی با خلاقیت، باورهای خودکارآمدی و عملکرد تحصیلی. *نشریه پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی*. شماره ۷. ۴۱-۵۲.
- عسکری، فرهاد، تجربه کار، میلاد، توحیدی، احمد (۱۴۰۰). نقش سرمایه روانشناختی بر توانایی حل مسئله اجتماعی با میانجی‌گری ترجیحات فکری. *پژوهش‌نامه روانشناسی مثبت*، (۲) ۷. ۷۳-۸۸. doi: 10.22108/ppls.2021.127398.2117
- فاتحی یونس (۱۳۹۱)، بررسی رابطه کمال‌گرایی و خودکارآمدی با اهمالکاری در کارکنان بیمارستان دولتی شهر فراسیند، *فصلنامه پژوهش‌های روانشناسی اجتماعی*، دوره ۲ شماره ۶. ۳۹-۵۳.
- کریمی، رضا، بشلیده، کیومرث، هاشمی، سید اسماعیل (۱۳۹۸). اثر رهبری اصیل بر فرسودگی شغلی با میانجی‌گری حیطه زندگی کاری و خودکارآمدی مقابله شغلی. *مجله روانشناسی*. ۹۰ (۲۳)، ۱۶۶-۱۸۰.
- گودرزی، احمد، شکری، امید، شریفی، مسعود (۱۳۹۴). ارزیابی‌های شناختی، راهبردهای مقابله‌ای، خوش‌بینی و بهزیستی ذهنی. *مجله روانشناسی*، ۷۲ (۱۸)، ۳۴۶-۳۶۴.
- هومن، حیدرعلی (۱۳۹۵). *مدلیابی معادلات ساختاری با کاربرد نرم افزار لیزرل (با اصلاحات)*. تهران انتشارات سمت.
- Alqasmi, T.; Manzoor, S. R. & Hassan, S. (2015). "Psychological Capital Intervention towards Controlling Counterproductive Work Behavior". *Journal of Social Sciences*. 8(1), 62-73.
- Angelito Calma & Martin Davies (2020): Critical thinking in business education: current outlook and future prospects, *Studies in Higher Education*, DOI:10.1080/03075079.2020.1716324
- Artino, A. R., & Stephens, J. M. (2006). Learning online: motivated to self-regulate? *Academic Exchange Quarterly*. 10 (4), -182-176
- Cerovic, Z. & Kvasic, S. G. (2016). "Managing employee's psychological capital. In an Enterprise Odyssey. *International Conference Proceedings* (p.49)". University of Zag.
- Chen Qirong, Dan Liu, Chuyi Zhou, Siyuan Tang, (2020) Relationship between critical thinking disposition and research competence among clinical nurses: A cross-sectional study, *Journal of Clinical Nursing Accepted Articles*, First published: 23 January .
- Dello Russo, S. & Stoykova, P. (2015). "Psychological capital intervention (PCI): A replication and extension". *Human Resource Development Quarterly*. 26(3), 329-347.
- Fox, S., Spector, P. E., Goh, A., & Bruursema, K. (2012). The deviant citizen: Measuring potential positive relations between counterproductive work behaviour and organizational citizenship behaviour. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85, 199-220.
- Hansson Sven Ove. (2019). *critical thinking*, first published: 11 February 2019.
- Hen, M., Goroshit, M., & Viengarten, S. (2021). How decisional and general procrastination relate to procrastination at work: An investigation of office and non-office workers. *Personality and Individual Differences*, 172, 1-6. doi: https://doi.org/10.1016/j.paid.110581.
- Karatepe, O.M., Talebzadeh, N., (2016). An empirical investigation of psychological capital among flight attendants. *J. Air Transp. Manage.* 55, 193-202.
- Kumcagiz, H., Ersanli, E., & Alakus, K. (2014). Hopelessness, procrastination and burnout in predicting job satisfaction: a reality among public school teachers. *International Journal of Academic Research*, 6 (1).
- Laybourn Sara, C. Frenzel Anne, Fenzl Thomas, (2019), Teacher Procrastination, Emotions, and Stress: A Qualitative Study, Department of Psychology, University of Munich, Germany Psychology School, Faculty of Economics and Media, *Fresenius University of Applied Sciences*, Munich, Germany.
- Ling Chen S, (2020). the relationship of leader psychological capital and follower psychological capital, *job engagement and job performance: a multilevel mediating perspective*, https://doi.org/10.1080/09585192.2015.1020443, Pages 2349-2365 published online: 19 Mar.
- Luthans, F., Avolio, B.J., Avey, J.B., Norman, S.M., (2015). Positive psychological capital: measurement and relationship with performance and satisfaction. *Pers. Psychol.* 60(3), 541-572.
- Luthans, F., Youssef, C & Avolio, B. J. (2007); "Psychological Capital: Developing the human competitive edge", Oxford University Press.
- Miao, R, Bozionelos, N, Zhou, W & Newman, A. (2020). High-performance work systems and key employee attitudes: the roles of psychological capital and an interactional justice climate. *Published online*.
- Muliani R, Imam H, Dendiawan E. (2020) Relationship between stress level and academic procrastination among new nursing students, *The Malaysian Journal of Nursing (MJN)*, 63-67.
- Norman, Steven, M.; Avey, James, B.; Nimmicht, James, L. & Pigeon, Nancy, Graber. (2010). The interactive effects of psychological capital and organizational identity on employee organizational citizenship and deviance behavior. *Journal of leadership and organizational studies*. 17(4): 380-391.
- Öksüz, Y., & Güven, E. (2014). The relationship between psychological resilience and procrastination levels of teacher candidates. *Social and Behavioral Sciences*, 11(6), 3189-3193.
- Ouweneel, E. Le Blanc, P. M. & Schaufeli, W. B. (2013). Do-it-yourself: An online positive psychology intervention to promote positive emotions, self-efficacy, and engagement at work. *Career Devel.*
- Peterson, S. J.; Luthans, F.; Avolio, B. J.; Walumbwa, F. O. & Zhang, Z. (2011). Psychological capital and employee performance: A latent growth modeling approach. *Personnel Psychology*, 64, 427-450.
- Rozental, Sophie, F, David S (2019) University, Faculty of Social Sciences, Department of Psychology, *Clinical psychology*. ORCID iD: 0000-0003-2004-2366

- Sanecka Elżbieta (2020), Psychopathy and procrastination: Triarchic conceptualization of psychopathy and its relations to active and passive procrastination, *Current Psychology*
- Seligman, M.E.P. and Csikszentmihalyi, M. (2000). "Positive psychology: An introduction". *American Psychologist*, 55, 5-14.
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential selfregulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133, 65–94.
- Uysal, H. T., & Yilmaz, F. (2020). Procrastination in the workplace: The role of hierarchical career plateau. *Upravlenets*, 11(3), 82–101. doi: <https://doi.org/10.29141/2218-5003-2020-11-3-7>.
- Warshaw, Robert, "Redeeming Procrastination: Self-Compassion and Creativity" (2018). Wharton Research Scholars. 166.https://repository.upenn.edu/wharton_research_scholars/166.
- Wenjing CAI, Wenjing Ca, Evgenia I. Lysova, Bart A. G. Bossink, Svetlana N. Khapova (2018). *Psychological capital and self-reported employee creativity: The moderating role of supervisor support and job characteristics*. First published: 30 July.<https://doi.org/10.1111/caim.12277>.
- Wei Lim, Jia, Yee Phang, Joo, Yan Low, Mei, Seng Tan, Chee, (2017) Procrastination is Detrimental to Undergraduate Students' Self-Rated Creativity: The Mediating Role of State Anxiety. January, *Creativity Theories – Research – Applications* 4(1), DOI: 10.1515/ctra-2017-0005, Project: Creativity Research in Malaysia.
- Youssef, C. M., & Luthans, F. (2010). *An integrated model of psychological capital in the workplace*. Oxford handbook of positive psychology and work, 277-288.
- Zhang, Sh. Liu, P. Feng, T. (2019), To do it now or later: The cognitive mechanisms and neural substrates underlying procrastination. Wiley Interdisciplinary Reviews: *Cognitive Science Volume* 10, Issue 4. First