فصلنامه رویکردهای پژوهشی نو در علوم مدیریت

شماره ۱۸،
دوره اول،
سال سوم،
تابستان ۱۳۹۹،
صص ۱۵۵-۱۶۶

شناسایی عوامل فردی موثر بر کم‌کاری (مطالعه موردی: سازمان آموزش و پرورش استان قم)

حسین کاظمی[۱] احمد عطارنیا[۲]

چکیده

این پژوهش با هدف شناسایی عوامل فردی مؤثر بر کم کاری (مطالعه موردی: سازمان آموزش‌وپرورش استان قم انجام شد. پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری اطلاعات جزء پژوهش‌های آمیخته (کمی و کیفی) است. جامعه آماری در بخش کیفی شامل خبرگان دانشگاهی و سازمانی شامل آموزش‌وپرورش استان قم و در بخش کمّی شامل کلیه کارشناسان و مدیران سازمان آموزش‌وپرورش استان قم بود. حجم نمونه در بخش کیفی با اشباع نظری (۵ نفر) و در بخش کمّی بر اساس فرمول کوکران ۹۸ نفر برآورد شد. برای انتخاب نمونه در بخش کیفی از نمونه‌گیری هدفمند و در بخش کمّی از نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای استفاده شد. ابزار گردآوری داده‌ها، در بخش کیفی، مصاحبه و در بخش کمّی، پرسشنامه محقق ساخته بر مبنای مقیاس ۵ گزینه‌ای بود. روایی پرسشنامه از نظر صوری و محتوایی از طریق چند نفر از خبرگان، روایی همگرا از طریق محاسبه میانگین واریانس استخراج شده و روایی واگرا از طریق محاسبه جذر AVE به تأیید رسید. پایایی پرسشنامه از طریق آلفای کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۹۶۸ به دست آمد. برای تجزیه‌وتحلیل داده‌ها از تحلیل عاملی تأییدی، معادلات ساختاری و آزمون t تک‌نمونه‌ای استفاده شد. نتایج به دست آمده به شناسایی عوامل فردی مؤثر بر کم کاری مدیران و کارشناسان آموزش‌وپرورش استان قم منجر شد که با توجه به ضرایب مسیر عامل فردی (۰,۶۱) بر کم کاری تأثیر داشتند. نتایج دیگر نشان داد که وضعیت موجود مؤلفه‌ی شناسایی شده در تأثیر بر کم کاری مدیران سازمان آموزش‌وپرورش استان قم مطلوب است.

واژگان کلیدی: کم کاری، عوامل فردی، شغل، تجربه، روابط، ویژگی‌های شخصیتی

[۱] - فارغ التحصیل کارشناسی ارشد، گروه مدیریت دولتی، دانشگاه غیردولتی-غیرانتفاعی، موسسه آموزش عالی طلوع مهر، قم، ایران
hosseinkazemi153@gmail.com

[۲] - استادیار، گروه مدیریت، دانشگاه غیردولتی-غیرانتفاعی، موسسه آموزش عالی طلوع مهر، قم، ایران (نویسنده مسئول)
a.attarnia@gmail.com

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

مقدمه

امروزه، مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی با چالش‌های فراوانی روبه روست. از جمله مهم ترین این چالش‌ها رفتارهای انحرافی کارکنان است. تقریبا بیش از یک دهه است که پژوهش‌ها در مورد رفتارهای انحرافی در محیط های کاری مورد توجه دانش پژوهان قرار گرفته است (آپلبوم، یاکنی و ماتوسک،[1] ۲۰۰۷:؛ کیدول و مارتین،[2] ۲۰۰۵). رابینسون و بنت[3] (۱۹۹۵) انحراف کارکنان را نوعی رفتار اختیاری که هنجارهای اساسی سازمان را نقض می‌کند و در نتیجه سلامت سازمان، اعضای آن، یا هر دو را تهدید می‌کند، تلقی می‌کنند. این پژوهشگران چهار گونه کلی از انحراف کارکنان را در قالب دو بعد (سازمانی بین فردی و پر مخاطره/ کم مخاطره) ارائه داده‌اند. براین اساس گونه شناسی رفتارهای انحرافی در محیط کار را می توان به دو دسته کلی بین فردی و سازمانی تقسیم کرد. رفتارهای انحرافی بین فردی در محیط کار اشاره به هر دو دسته رفتارهای آسیب‌رسان کم مخاطره و پر مخاطره دارد که ذی نفعان خاصی مانند شهروندان، ارباب رجوع یا همکاران را آماج خود قرار می دهند، آسیب های کم مخاطره عبارتند از:کم‌کاری، انحرافات سیاسی مانند شایعه سازی و رفتارهای آسیب‌رسان پر مخاطره اشاره به خصومت شخصی مانند سرقت از همکاران دارد (پالیک و تورینگی،[4] ۲۰۱۴). کم کاری تأکید می‌کند که اگرچه بهره‌وری نهایی نیروی کار از صفر بیشتر است، اما مطلوب نیست. به عبارت دیگر، نیروی کار به جای ۸ ساعت در روز کار می‌کند، به‌عنوان مثال ۵ ساعت، و در نتیجه ۳ ساعت بیکاری، تفاوت این بیکاری است، جایی که تولید نهایی کار برابر است با صفر. پژوهشگران مختلف به عوامل مختلفی اشاره کرده‌اند که در شکل‌گیری عدم فعالیت کارمندان نقش دارند. همانطور که جاج و چندلر اظهار داشتند: کارمندان تلاش کار خود را کاهش می‌دهند زیرا منافع و علائق آن‌ها لزوماً مطابق با منافع سازمان نیست (جاج و چندلر،[5] ۱۹۹۶). دلایل و توجیهات کارمندان برای پرهیز از کار و بیکار بودن عبارتند از: عدم ایجاد انگیزه در محیط کار، روش‌های کار ناکارآمد مدیران، عدم دادن جوایز خوب به کارمندان، سوء مدیریت پاداش و مجازات‌ها، مشکلات شخصی، مهم‌تر بودن عملکرد کارمندان. انتظارات کارکنان از شفاف نبودن، ندانستن چگونگی انجام کار، عدم درک اهمیت و اهمیت انجام کار، حقوق و فرسودگی شغلی (شول، ۱۳۹۲). درگیری بین فردی در کار و استرس‌زاهای شغلی از قوی‌ترین پیش‌بینی‌کننده رفتارهای انحرافی است (فاکس، اسپکتور و مایلز،[6] ۲۰۱۷). همچنین عدم تعهد شغلی یکی از مهم‌ترین فاکتورهای کم کاری کارکنان است (لاکا-مسبول،[7] ۲۰۱۴).

[1] Appelbaum, Iaconi & Matousek
[2] Kidwell & Martin
[3] Robinson & Bennett
[4] Pulich & Tourigny
[5] Judge & Chandler
[6] Fox, Spector & Miles
[7] Laka-Mathebula

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

میرسپاسی (۱۳۹۱) به اهمیت رابطه بین حقوق کارمندان و کم کاری اشاره می‌کند و همین امر باعث می‌شود تا کارکنان به‌منظور دستیابی به حداقل درآمد، به مشاغل دوم متوسل شوند. موسوی (۱۳۷۸) همچنین به مشکلات ساختاری مرتبط با کم کاری می پردازد. ارزیابی نامناسب کارکنان باعث می‌شود افراد به اهداف سازمان پایبند نباشند. ریفان[1](۲۰۱۴)، دریافت که کارمندان دولت با بیش از ۱۵ سال تجربه هم، از کار فرار می‌کنند. امروزه مدیریت منابع انسانی در بخش دولتی با چالش‌های بسیاری روبه‌رو است. یکی از مهم‌ترین این چالش‌ها رفتار انحرافی کارمندان است. بیش از یک دهه، تحقیقات درمورد رفتارهای انحرافی در محیط کار محور تحقیقات بوده است (کیدل و مارتین، ۲۰۰۵). رابینسون و بنت (۱۹۹۵) انحراف کارمندان را یک رفتار خودسرانه می‌دانند که هنجارهای اساسی سازمان را نقض می‌کند و بنابراین سلامت سازمان، اعضای آن یا هر دو را تهدید می‌کند. در این پژوهش سعی بر آن شد تا عوامل فردی مؤثر در کم‌کاری یا کم‌کاری کارکنان در سازمان‌های آموزشی آسیب‌دیده از انحرافات سازمانی بررسی شود و علل بروز چنین پدیده‌ای در بین کارکنان سازمانی مشخص شود. بنابراین، هدف از این مطالعه شناسایی عوامل فردی بر کم‌کاری کارکنان سازمان آموزش‌وپرورش قم است.

روش شناسی

این پژوهش یک مطالعه توصیفی از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری پژوهش حاضر شامل متخصصان سازمان آموزش و پرورش استان قم یا افراد دارای اطلاعات کاربردی در این زمینه و همچنین کارشناسان و مدیران سازمان آموزش و پرورش استان قم بودند که مجموع آنها ۱۳۶ نفر بود. با استفاده از فرمول کوکران، حجم نمونه ۹۸ نفر به دست آمد که با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند.

ابزار اندازه گیری در این پژوهش مصاحبه‌های نیمه ساختار یافته و پرسشنامه‌ی محقق‌ساخته بود.

مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته: در بخش کیفی این پژوهش از مصاحبه‌های نیمه ساختاریافته استفاده شد. در مصاحبه‌های انفرادی با مصاحبه‌شوندگان، برای بررسی مقدماتی سه سؤال مصاحبه استفاده شد که این سؤال‌ها بر گرفته از موضوع، مدل و اهداف پژوهش بود که در جدول ۱ به آن اشاره شده است. علاوه بر سؤال‌های زیر پژوهشگر سؤال‌های فرعی دیگری نیز در کنار هر سؤال برای درک تجارب شرکت‌کنندگان در حین مصاحبه مطرح کرد.

[1] Riphahn

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

جدول ۱: سؤال‌های مصاحبه با خبرگان

ردیف	سؤال
۱	از دیدگاه شما عوامل تشکیل‌دهنده کم کاری کارکنان کدام‌اند؟
۲	از دیدگاه جنابعالی عوامل اثرگذار بر کم کاری کارکنان چیست؟
۳	به نظر شما با چه سازوکارهای اجرایی می‌توان برای کاهش کم کاری کارکنان می توان پیاده‌سازی کرد؟

پژوهشگر پس از هماهنگی‌های لازم در محل کار مصاحبه‌شونده حضور یافته و با استفاده از ضبط‌صوت و با کسب اجازه از مصاحبه‌شونده مکالمات مصاحبه را ضبط کرد تا کدها را استخراج کند و البته این عمل بعد از هر بار مصاحبه‌صورت گرفت و پژوهشگر در مصاحبه ۱۲ و ۱۳ دریافت که کد جدیدی به کدهای قبلی اضافه نشد و بنابراین فرایند مصاحبه را با مصاحبه‌شونده بعدی ادامه نداد، البته به‌غیراز پژوهشگر یک متخصص آمار و یکی از اساتید دانشگاه درباره کدها نظر دادند. در حین مصاحبه به جمع‌آوری نظرات در مورد شاخص‌های مناسب برای کم کاری کارکنان بر آن پرداخته شد و عوامل اصلی و فرعی مورد نظر بررسی و نهایی شد. شایان ذکر است که مدت زمان انجام مصاحبه بین ۳۰ تا ۹۰ دقیقه بود و فرایند مصاحبه در اواسط زمستان ۱۳۹۸ اجرا شد.

پرسشنامه محقق ساخته: این پرسشنامه توسط پژوهشگر بر اساس الگوی مفهومی پژوهش و در قالب ۳۲ سوال تهیه شده است که شامل عوامل موثر در کم‌کاری بود. برای تعیین روایی پرسشنامه از ظاهر، محتوا و روایی ساخت استفاده شد. روایی پرسشنامه‌ها توسط محقق، چند عضو نمونه و برخی از کارشناسان دانشگاهی و سازمانی (کارشناسان سازمان آموزش) قبل از توزیع ارزیابی شد. روایی محتوا به روش دلفی با کمک فرم‌های CVR و CVI و با کمک ده نفر از متخصصان از جمله مصاحبه شونده، کارشناسان دانشگاهی، چندین موضوع و غیره. محتوای پرسشنامه سؤالات تکمیلی و سؤالات تصحیح شده بررسی شد. فرم CVI نشان داد که کلیه سؤالات عدم تحرک کارمندان از نظر سادگی، وضوح و ارتباط از نظر وضعیت خوبی (ضریب برای هر سؤال بالاتر از ۰/۷۹ بود). اگر مقدار CVR برای همه سؤالات بالاتر از ۰,۶۲ بود، نیازی به حذف سؤالی نبود. برای اعتبار سازه از دو نوع روایی همگرا و واگرایی استفاده شد. اعتبار همگرایی یافته ها نشان داد که ضرایب اهمیت کلیه بارهای عامل بیش از ۲,۵۸ (t-statistic) است به این معنی که کلیه بارهای عامل با اطمینان ۹۹٪ معنی‌دار بودند واریانس استخراج شده (AVE) از کلیه مؤلفه‌ها بالاتر از ۰,۵ بوده و همچنین قابلیت اطمینان ترکیبی کلیه اجزای آن از میانگین واریانس استخراج شده آن بیشتر است، بنابراین می‌توان گفت که اعتبار همگرایی سازه‌های مدل تأیید شده است. اعتبار واگرایی با استفاده از آزمون فورنل و لارکر (این آزمون، اعتبار واگرایی (تشخیصی) را در سطح متغیرهای پنهان اندازه‌گیری می‌کند) و آزمون بارگذاری عرضی (این آزمون، اعتبار واگرایی را در سطح

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

متغیرهای قابل مشاهده اندازه‌گیری می‌کند). در آزمون فورنل و لارکر، نتایج نشان داد که میانگین مربعات ریشه واریانس استخراج شده بیش از حداکثر همبستگی آن متغیر با سایر متغیرهای پنهان مدل است. بارگذاری فاکتور قابل مشاهده دیگر، مدل‌های اندازه‌گیری موجود در مدل بود و از طرف دیگر بار عامل هر متغیر قابل مشاهده در متغیر پنهان مربوطه، حداقل ۰,۱ بیشتر از بارگذاری عاملی همان متغیر قابل مشاهده در سایر متغیرهای پنهان بود. بنابراین، نتایج این دو آزمون، اعتبار واگرایی را نشان داد. همچنین در این مطالعه پایایی از طریق ضریب آلفای کرونباخ و پایایی کامپوزیت محاسبه شد. مقادیر این دو ضرایب برای کلیه سازه‌های تحقیق بالاتر از ۰/۷ بود و این نشان‌دهنده قابلیت اطمینان ابزار اندازه‌گیری است.

جدول ۲: اطلاعات پرسشنامه و محاسبه روایی و پایایی ابزار

بعد	آلفای کرونباخ	CR	AVE	MSV	ASV	۱	۲
فردی	۰,۸۱۲	۰,۸۳۵	۰,۵۵	۰,۴۵۶	۰,۳۲۰	۰,۷۴۱	---

با توجه به نتایج محاسبه روایی و پایایی ابزار، پایایی ابعاد مورد تأیید است زیرا آلفای کرونباخ و ضریب پایایی ترکیبی بالای ۰,۷ است و همچنین AVE>0.5 است. روایی همگرا مورد تأیید است، زیرا CR>0.7؛ CR>AVE؛ AVE>0.5 و همین‌طور روایی واگرا نیز مورد تأیید است زیرا[1] MSV < AVE و[2] ASV < AVE.

تجزیه و تحلیل اطلاعات به دست آمده از اجرای پرسشنامه ها از طریق نرم افزار SPSS 22 در دو بخش توصیفی و استنباطی (معادلات ساختاری) انجام پذیرفت.

یافته ها

ابتدا با استفاده از تحلیل عاملی اکتشافی پس از چرخش، عوامل و شاخص‌ها شناسایی شد که بر اساس مطالعه‌ای که در زمینه ادبیات این حوزه صورت گرفت، عامل اول فردی و عامل دوم سازمانی نام‌گذاری شد. مولفه‌های شناسایی شده مربوط به بعد فردی بعد از تعدیل توسط حمایت ادبیات موجود در جدول زیر آمده است:

جدول ۳: مولفه‌های شناسایی شده مربوط به بعد فردی بعد از استفاده از ادبیات موجود

نام عامل	نام مؤلفه ها	تعداد شاخص	شماره گویه‌ها

[1] - Maximum Shared Squared Variance (MSV)
[2] - Average Shared Squared Variance (ASV)

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

فردی	عوامل شخصی مربوط به شغل، عوامل شخصی مربوط به تجربه و روابط، عوامل مربوط به ویژگی های شخصیتی	۱۴	۲, ۴, ۵, ۸, ۱۰, ۱۱, ۱۲, ۱۳, ۱۴, ۱۵, ۱۹, ۲۱, ۲۵, ۳۰

در مرحله بعد، نرمال بودن توزیع داده‌ها با استفاده از آزمون کولموگروف-اسمیرنوف مورد بررسی قرار گرفت که نتایج آن، حاکی از نرمال بودن توزیع داده‌ها بود. همچنین وجود همبستگی بین متغیرها مورد ارزیابی قرار گرفت. سپس به منظور بررسی تاثیرگذاری متغیر کم‌کاری سازمانی در یک مدل، از مدل معادلات ساختاری تاییدی استفاده می‌شود. بدین منظور ابتدا مدل اندازه‌گیری در شکل ۱ مدل نظری و مفهومی سوال اصلی پژوهش آورده شده است:



شکل ۱: مدل مفهومی پژوهش

پس از رسم ساختار بالا در نرم‌افزار LISREL، اضافه نمودن قیود مدل و انتخاب روش ماکسیمم درست‌نمایی، مدل اجرا شده و نمودار مسیر برازش و مقادیر مربوط به t به دست آمد که در جدول زیر ارائه شده است:

جدول ۵: برآوردهای مربوط به عامل فردی

مسیر (شماره سؤال)			بار عاملی	مقدار t	وضعیت
عامل فردی	<---	گویه ۲	۰,۷۹	۹,۲۸	پذیرفته شد
عامل فردی	<---	گویه ۴	۰,۸۲	۹,۷۳	پذیرفته شد
عامل فردی	<---	گویه ۵	۰,۸۴	۱۰,۱۸	پذیرفته شد
عامل فردی	<---	گویه ۸	۰,۸۰	۹,۵۲	پذیرفته شد
عامل فردی	<---	گویه ۱۰	۰,۷۷	۸,۹۲	پذیرفته شد
عامل فردی	<---	گویه ۱۱	۰,۷۳	۸,۲۹	پذیرفته شد
عامل فردی	<---	گویه ۱۲	۰,۸۱	۹,۶۶	پذیرفته شد
عامل فردی	<---	گویه ۱۳	۰,۷۸	۹,۰۸	پذیرفته شد
عامل فردی	<---	گویه ۱۴	۰,۷۶	۸,۷۰	پذیرفته شد
عامل فردی	<---	گویه ۱۵	۰,۷۸	۹,۳۴	پذیرفته شد
عامل فردی	<---	گویه ۱۹	۰,۷۹	۹,۳۶	پذیرفته شد

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

عامل فردی	<---	گویه ۲۱	۰,۸۱	۹,۵۷	پذیرفته شد
عامل فردی	<---	گویه ۲۵	۰,۷۸	۹,۰۴	پذیرفته شد
عامل فردی	<---	گویه ۳۰	۰,۸۴	۱۰,۲۳	پذیرفته شد

همان‌طور که در جدول فوق نشان داده می‌شود، بارهای عاملی استاندارد شده برای سؤالات مربوط به عوامل فردی از وضعیت مطلوبی برخوردار هستند.

پرسش اصلی: آیا عوامل فردی شناسایی شده بر کم‌کاری کارکنان سازمان آموزش و پرورش استان قم تاثیر دارد؟

به منظور بررسی تأثیرگذاری «عوامل فردی» بر روی «کم کاری»، از مدل معادلات ساختاری تأییدی استفاده شد. پس از رسم ساختار بالا در نرم‌افزار LISREL، اضافه نمودن قیود مدل و انتخاب روش ماکسیمم درست نمایی، مدل اجرا شده و نمودار مسیر برازش و مقادیر مربوط به t به دست آمد. با توجه به معیارهای خی-دو و RMSEA این مدل برازش مناسبی به داده‌ها ارائه می‌کند. در جدول ۶، مهم‌ترین و متداول‌ترین شاخص‌های برازش آورده شده است. همان‌گونه که در جدول زیر دیده می‌شود، همه‌ی شاخص‌ها کفایت آماری دارند. بنابراین، با اطمینان می‌توان دریافت محقق در مورد این شاخص‌ها به برازش نسبتاً کاملی دست یافته است.

جدول ۶: گزیده‌ای از شاخص‌های برازش مهم مدل ترسیمی

شاخص	نام شاخص	اختصار	مقدار	برازش قابل قبول
شاخص‌های برازش مطلق	سطح تحت پوشش (کای اسکوئر)	–	۳۴۰۷,۲۸	
	شاخص نیکویی برازش	GFI	۰,۸۵	بزرگتر از ۰,۸
شاخص‌های برازش تطبیقی	شاخص نیکویی برازش اصلاح شده	AGFI	۰,۸۴	بزرگتر از ۰,۸
	شاخص برازش تطبیقی	CFI	۰,۹۸	بزرگتر از ۰,۹
شاخص‌های برازش مقتصد	ریشه میانگین مربعات خطای برآورد	RMSEA	۰,۰۹۸	کمتر از ۰,۱

در جدول ۷، ضرایب مسیر به همراه مقادیر t برای پرسش اصلی آورده شده است. همان‌طور که مشخص است، مسیر مورد آزمون، پذیرفته می‌شوند. به عبارتی دیگر، عوامل فردی بر کم کاری تاثیر دارد.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

جدول ۷: ضرایب مسیر و مقادیر t برای پرسش اصلی

مسیر	ضریب مسیر	مقدار t	وضعیت
عوامل فردی --> کم کاری	۰,۶۱	۱۰,۲۰	پذیرفته شد

با توجه به یافته‌های به دست آمده و ضریب مسیر عوامل فردی مشخص است که عوامل فردی با ضریب مسیر ۰,۶۱ اولویت زیادی در میزان کم کاری مدیران دارد. برای اینکه بدانیم وضعیت عوامل فردی شناسایی شده در کم کاری مدیران آموزش‌وپرورش استان قم به چه میزان است با توجه به نرمال بودن توزیع داده‌ها و مقیاس فاصله‌ای متغیرها، از آزمون t تک‌نمونه‌ای استفاده شد و با توجه به اینکه مقیاس پنج درجه‌ای است، ارزش عددی برای مقایسه با آماره تی را عدد ۳ در نظر گرفتیم، نتیجه‌ی آزمون تک‌نمونه‌ای در جدول ۸ آمده است:

جدول ۸: آزمون تی تک نمونه‌ای به منظور بررسی عوامل موثر فردی بر کم‌کاری مدیران آموزش و پرورش استان قم

ارزش آزمون= ۳

	مقدار تی	درجه آزادی	سطح معناداری (دو دامنه)	اختلاف میانگین	فاصله اطمینان ۹۵ درصد از اختلاف	
					حد پایین	حد بالا
فردی	۱۰,۲۵۰	۹۷	۰,۰۰۰	۰,۰۶۸۰۱	۰,۱۷۵۵	۰,۵۳۹۵

همانطور که در جدول ۸ مشاهده می‌شود، سطح معناداری کمتر از یک صدم می‌باشد و بنابراین فرض صفر با ۹۹ درصد اطمینان رد و فرض پژوهش تایید می‌شود. از طرفی با توجه به اینکه اختلاف میانگین مثبت می‌باشد، می‌توان گفت که میانگین مشاهده شده در وضعیت مطلوبی قرار دارد.

بحث و نتیجه گیری:

همانطور که در نتایج تحلیل به آن اشاره شد، عوامل فردی شناسایی‌شده بر کم‌کاری کارکنان سازمان موثر بود. یافته‌های این پژوهش با پژوهش‌های دیگر همسو است. محمدیاری، سپهوند، وحدتی و موسوی (۱۳۹۷)، در یک مطالعه، دریافتند که کارمندان نامرئی و مؤلفه‌های آن یعنی: ترک، بی‌توجهی به کار، ریاکاری و فرار از شغل تأثیر معنی‌داری بر تنبلی سازمانی داشته است. شول (۱۳۹۲)، در یک مطالعه، دریافت که عواملی مانند "فرهنگ و خرده فرهنگ حاکم بر جامعه"، "عدم کفایت مدیران" و "نارضایتی کارکنان" به‌عنوان مهم‌ترین علل عدم کفایت کارمندان دولت شناخته شده‌اند.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

در تبیین یافته پژوهش می‌توان گفت که مشاغل دولتی عموماً مشاغل یکنواخت و کسل‌کننده‌ای هستند که باعث فرسودگی کارمندان می‌شوند. یکنواختی این مشاغل و فرسودگی شغلی آن‌ها عواقب منفی دارد، از جمله جدا کردن اهداف فردی و سازمانی و مقاومت در برابر هرگونه تغییر شغلی که باعث می‌شود کارکنان احساس ناامیدی، نارضایتی شغلی و خستگی از طریق بیکاری، اخراج و از دست دادن شغل داشته باشند. عدم دقت کافی در نظارت و نادرستی در انجام کارها می‌تواند سازمان را تنبل کند. روابط شخصی کارمندان با مدیران، عامل مهمی است که توسط متخصصان با میانگین بالا تأیید شده است. برخی از کارمندان از طریق روابط یا دوستی با مدیران یا بعد از چندین اشتغال با مدیران استخدام می‌شوند. در این حالت، مدیران به علت ترس از دست دادن دوستان یا آسیب دیدن روابط بین فردی نظم و انضباطی ندارند و ممکن است کارکنان از این رابطه در محیط کار سوءاستفاده کنند و کار خود را به درستی انجام ندهند یا شاید غیبت و مرخصی آن‌ها افزایش یابد. برخی از محققان دلایل کم‌کاری را عدم توجه به مشوق‌های مادی و نابرابری‌های پرداخت با فقدان مقررات و رویه‌های منظم، منطقی و عادلانه می‌دانند و این عامل توسط میانگین بالایی از متخصصان تأیید شده است. بسیاری از سیستم‌های فعلی مدیریت حقوق و دستمزد، انگیزه‌ای برای کار برای کارمندان ایجاد نمی‌کنند و فقط طبق شرایط خاص خود عمل می‌کنند. این سیستم‌های سنتی پاسخگوی محیط در حال تغییر سازمان‌های امروزی نیستند و نقش اساسی در تقویت کارآیی افراد دارند و این باعث پدیده کم‌کاری می‌شود. بنابراین دستمزد عادلانه و مزایا مستقیماً با کارهایی که باید توسط کارمندان انجام شود مرتبط است.

بی‌تفاوتی پرسنل نسبت به مشکلات سازمان، مشکلی در ایران است که بیشتر آژانس‌های دولتی و برخی سازمان‌های غیردولتی گرفتار آن هستند. مدیران به این مسئله متفاوت پاسخ می‌دهند. برخی راه‌حل را آموزش کارمندان می‌دانند، برخی راه‌حل پیدا نمی‌کنند، آن را بی‌تفاوت تصویب می‌کنند و مدیران بی‌تجربه حتی متوجه آن نمی‌شوند. متأسفانه در همه سازمان‌ها و در همه صنایع بی‌تفاوتی وجود دارد. مسئله بی‌تفاوتی همه سطوح سازمان را در بر می‌گیرد و هیچ کارمندی از آن مصون نیست. روحیه بی‌تفاوتی بر رفتار کارکنان تأثیر می‌گذارد، انگیزه آن‌ها را برای کار و تلاش به وجود می‌آورد و بنابراین کارکنان بی‌تفاوت یک سازمان بی‌تفاوت را تشکیل می‌دهند. با توجه به نقش مدیران در حل مسئله، می‌توان اینگونه ادعا کرد که اگر سرپرست و مدیر موفق به ایجاد انگیزه‌های روان‌شناختی فرد شود، از جمله: تمایل به تصمیم‌گیری، بیان شخصیت، احساس ارزش و اهمیت شخصی و فردی، آن‌ها افراد مؤثرتری خواهند بود و این می‌تواند قدرت را برای افراد به ارمغان بیاورد و البته مسائل و مشکلات مربوط به ارتقاء و نیاز به موفقیت و مسئولیت با اقدامات صحیح مدیران قابل رفع است. سازمان‌ها و افراد باید با هم هماهنگ باشند. هر چه در ابتدای کار و انتخاب افراد و کارکنانی که خصوصیات آن‌ها با سازمان سازگارتر است، بیشتر مراقب باشید، تعهد به سازمان بیشتر و تلاش کمتری برای حفظ آن‌ها لازم است.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

ارزش‌های کارمندان باید مطابق با ارزش‌های سازمان باشد. کارمندان باید این فرصت را داشته باشند که مهارت‌های حرفه‌ای خود را ارتقاء دهند. بسیاری از سازمان‌ها نگران هستند که پس از صرف وقت و هزینه برای کارمندان استعفا دهند، اما این یک اشتباه است. کارمندان نباید تحت فشار قرار بگیرند. هرچه کارمند احساس کند که آزاد است و حتی هر زمان که بخواهد، می‌تواند استعفا دهد، احتمال ادامه کار بیشتر می‌شود. نیازهای کارمندان همیشه در حال تغییر است و سازمان می‌تواند با فراهم آوردن انواع مختلف فرصت‌ها، به این نیازها پاسخ دهد. یک سازمان می‌تواند متناسب با توانایی‌ها و مهارت‌های خود فرصت‌هایی را برای افراد فراهم کند. به کارمندان اجازه داده می‌شود با استقلال کامل تصمیم‌گیری کنند. برنامه‌های کاری آن‌ها متناسب با نیاز خانواده آن‌ها تنظیم شده است. این آزادی‌ها بیانگر اعتماد به نفس است و به کارمندان می‌گوید که به نیازهای آن‌ها رسیدگی می‌شود.

هر پژوهش محدودیت‌هایی دارد و پژوهش حاضر نیز از آن مستثنی نیست. از محدودیت‌های این پژوهش می‌توان به محدود بودن نمونه موردبررسی اشاره کرد که تعمیم نتایج را به جامعه‌های بزرگتر با احتیاط همراه می‌کند، همچنین عدم در نظر گرفتن متغیرهای مزاحمی همچون سن و سابقه‌ی کار می‌تواند نتایج پژوهش رو تحت‌الشعاع قرار داده باشد در نتیجه پیشنهاد می‌شود در پژوهش‌های آتی، پژوهشگران متغیرهای مزاحم بیشتری را کنترل کنند تا نتایج دقیق‌تری حاصل شود.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

منابع

شول، صدیقه. (۱۳۹۲). واکاوی علل کم‌کاری کارکنان سازمان‌های دولتی ایران. پایان نامه کارشناسی ارشد، مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد.

محمدیاری، زهره؛ سپهوند، رضا؛ وحدتی، حجت؛ موسوی، سید نجم الدین. (۱۳۹۷). نقش کارکنان نامرئی بر تنبلی سازمانی در سازمان‌های دولتی. فصلنامهٔ پژوهش های مدیریت منابع انسانی دانشگاه جامع امام حسین(ع)،سال ۱۰(۱): ۷۵-۵۱.

موسوی، ابراهیم. (۱۳۷۸)" شناسایی عوامل مرتبط با ساعات کاری مفید در سازمان‌های دولتی ایران (سازمان برنامه و بودجه استان بوشهر و دانشگاه تهران، دانشکده علوم اداری و مدیریت بازرگانی •

میرسپاسی، ناصر. (۱۳۹۱). مدیریت منابع انسانی (نگرش نظام گرا). تهران، دهخدا، ۱۵۳.

Appelbaum, S. H., Iaconi, G. D. & Matousek, A. (2007). Positive and Negative Deviant Behaviors in the Workplace: Causes, Implications, and Corporate Management Solutions, 7 (5): 586-58.

Fox, S., Spector, P. E. & Miles, D. (2017). CWB Behavior in Response to Occupational Stressors and Organizational Justice: Mediating and Moderating Tests for Independence and Emotion. Journal of Professional Behavior, 59, 291-309.

Judge, T., and Chandler, T. D. (1996). Determinants at the Individual Level of Corporate Sharing and Employment, Industry Relations, Volume 5, N.3, 468-486.

Kidwell, R. E., & Martin, C. L. (2005). The prevalence (and ambiguity) of abusive behavior at work. In: R. E. Kidwell & C. L. Martin (Eds.), Organizational diversion management (page 1.21). Thousand Oaks, CA: Sage.

Laka-Mathebula, M. R. (2014). Modeling the Relationship between Organizational Commitment, Leadership Style, Human Resource Management Practices, and Organizational Confidence, PhD Thesis, University of Pretorias.

Pulich, M., & Tourigny, L. (2014). Workplace Deviance: Strategies to Improve Employee Behavior. Health Manager, 23 (4), 290-301.

Riphahn, R, (2014). Support for employment and efforts among German employees. Economics Letters 85, 353,357.

Robinson L. Bennett R.J :(1995). "A typology of workplace deviant behaviors. A multidimensional scaling study" Academy of Management Journal 38.

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]

Identifying Individual Factors Affecting Lack of Work (Case Study: Qom Province Education Organization)

Hossein Kazemi
MA Graduated, Department of Governmental Managemet, Toloue Mehr Higher Education Institute, Qom, Iran (hosseinkazemi153@gmail.com)

Ahmad Attarnia
Assistant Professor, Department of Managemet, Toloue Mehr Higher Education Institute, Qom, Iran (Author in Charge) (a.attarnia@gmail.com)

Abstract

This study was conducted to identify individual factors affecting underemployment (Case study: Qom Education Organization. The present study is applied in terms of purpose and in terms of data collection is a mixed research (quantitative and qualitative). The statistical population in the qualitative section. It included academic and organizational experts including education in Qom province and in the quantitative part included all experts and managers of Qom education organization. The sample size was estimated in the qualitative part with theoretical saturation (5 people) and in the quantitative part based on Cochran's formula 98 people. Sample selection in the qualitative part was purposeful sampling and in the quantitative part stratified random sampling was used. The data collection tool was qualitative part, interview and in the quantitative part, the researcher-made questionnaire was based on a 5-item scale. The validity of the questionnaire was confirmed by several experts, and the validity of the questionnaire was confirmed by calculating the square root of the AVE .The reliability of the questionnaire was 0.968 through Cronbach's alpha for the whole questionnaire. Confirmatory factor analysis, structural equations and sample t-test were used to analyze the data. The results led to the identification of individual factors affecting the underemployment of managers and education experts in Qom province, which had an effect on underemployment according to the coefficients of the individual factor path (0.61). Other results showed that the current situation of the identified component in the impact on the underemployment of managers of the Education Organization of Qom Province is favorable.

Keywords: underemployment, personal factors, job, experience, relationships, personality traits

[Downloaded from mail.jnraims.ir on 2026-11-19]