

بررسی تاثیر بدبینی سازمانی بر اهمال کاری (مطالعه موردی: بخش رادیولوژی دانشگاه شهید بهشتی استان تهران)

حسن زین آبادی^۱، فاطمه ذاکری فر^۲

^۱ دانشیار و عضو هیئت علمی دانشگاه خوارزمی واحد تهران
^۲ دانشجوی دکترا رشته مدیریت آموزشی، دانشگاه خوارزمی واحد تهران

چکیده

بدبینی سازمانی، یکی از موضوعات مهم رفتاری است که بر عملکرد کارکنان و در نهایت بر کارآمدی و اثربخشی سازمان مؤثر می باشد. این مقاله به مفاهیم اصلی بدبینی سازمانی و رابطه آن ها با دیگر مفاهیم سازمانی می پردازد. در ابتدا، مفهوم بدبینی از نگاه رویکردهای روان شناسی و منابع اسلامی مورد بررسی قرار گرفته، سپس ضمن تعریف بدبینی سازمانی، به متغیرهای تأثیرپذیر پیامدهای بدبینی در سازمان پرداخته می شود. در ادامه مدلی در مورد عوامل تأثیرگذار و پیامدهای آن ارائه می شود. این مدل از طریق انتخاب مجموعه ای از متغیرها می تواند به درک بدبینی سازمانی کمک نماید. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه رضایت شغلی کارکنان آموزش و اهمال کاری آنان در دانشگاه شهید بهشتی استان تهران انجام شد. روش انجام تحقیق توصیفی (همبستگی) بود. داده های مورد نیاز با استفاده از پرسشنامه اهمال کاری (لی) و بدبینی، بر روی ۷۰ نفر از کارکنان بخش رادیولوژی دانشگاه شهید بهشتی استان تهران بدست آمد. روش نمونه گیری تصادفی ساده بوده است. داده های به دست آمده با استفاده از روش های آمار توصیفی و استنباطی (ضریب همبستگی پیرسون) مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. نتایج نشان داد که رابطه مثبت و مستقیم، بین عوامل بدبینی بر اهمال کاری کارکنان در سازمان وجود دارد به عبارت دیگر هرچه بدبینی در سازمان بهبود یابد اهمال کاری کارکنان در سازمان نیز کاهش خواهد یافت و بین عوامل بدبینی بر اهمال کاری سازمانی هم رابطه مثبت و مستقیم وجود دارد که میزان همبستگی و ضریب بتا بین متغیرهای بدبینی، تعهد سازمانی پایین، کاهش رفتارهای شهروندی و کاهش مشارکت کارکنان به ترتیب برابر است با ۰/۷۱۹، ۰/۷۳۵، ۰/۸۶۴ و ۰/۷۹۵ که بیشترین تاثیر را بر روی اهمال کاری سازمانی می گذارند؛ و به این نتیجه دست یافتیم که کاهش رفتارهای شهروندی بیشترین اثر و بدبینی کمترین اثر را بر اهمال کاری سازمانی دارند.

واژگان کلیدی: بدبینی سازمانی، تعهد سازمانی پایین، کاهش رفتارهای شهروندی، کاهش مشارکت کارکنان، اهمال کاری در سازمان

۱. مقدمه

نیروی انسانی را باید به عنوان مهمترین سرمایه یک سازمان دانست که نقش کلیدی و مهمی در دستیابی سازمان به اهدافش دارد، امروزه سازمان ها هزینه های بالایی جهت جذب و نگهداری منابع انسانی صرف می کنند تا در عرصه ی رقابت از سایر رقیبان عقب نمانند. در عصر حاضر، به دلیل وجود رقابت بین سازمان ها و شرکت ها در جهت کسب منافع بیشتر، تسلط بر منابع موجود اهمیت ویژه ای یافته است. سازمان ها اگر دارای بهترین فناوری بوده و از بهترین امکانات بهره مند باشند ولی از نیروی انسانی متخصص و کارآمد برخوردار نباشند و از توانایی آنان بهره ی لازم را نگیرند، قادر نیستند بر محیط اثر گذاشته و در عرصه رقابت موفق عمل کنند. هرچه این سرمایه از کیفیت مطلوبتری برخوردار گردد، احتمال موفقیت، بقا و ارتقا سازمان بیشتر خواهد بود. (الیس، آلبرت؛ جیمز نال، ویلیام، ۱۳۹۲) بدبینی یکی از موضوعات رفتاری است که اثرات مهمی بر سازمان دارد. محدود کردن تصورات در مورد بدبینی سازمانی منجر به چشم پوشی از محرومیت ها و معایبی می شود که افراد بدبین در مورد سازمان خود احساس و بیان می کنند. بدبینی سازمانی رفتارهای پنهان و آشکاری را که پیامدهای سازمانی مهمی دارند، مجسم می کند. اجزای رفتاری بدبینی سازمانی مرتبط با دیگر مفاهیم سازمانی نیز هستند. یافتن اجزای رفتاری و محرک بدبینی سازمانی و ارتباط بین آن ها و سایر مفاهیم سازمانی می تواند کمک شایانی در جهت کاهش آن در سازمان ها نماید. مطالعات اندکی در زمینه بدبینی در محیط کار و بررسی سوابق مربوط به بدبینی پرداخته اند. (آقا تهرانی، ۱۳۸۵)

کانتر و میرویس در سال ۱۹۸۹ در کتاب خود با نام «آمریکایی های بدبین» عنوان کردند که 34 درصد از کارگران آمریکایی بدبین هستند. این کارگران علاوه بر بی اعتمادی نسبت به مدیران اعتقاد داشتند که در محیط کار با آنها عادلانه برخورد نمی شود (کانتر و میرویس، ۱۹۸۹، ص ۱۸۱). به دنبال انتشار این کتاب، مقالات گوناگونی در زمینه بدبینی سازمانی نوشته شد. برخی از علل بدبینی کارکنان نسبت به سازمان که در این مقالات بیان شده اند شامل این موارد هستند: کوچک سازی (سامرفیلد، ۱۹۹۶، ص ۲۱)، پرداخت بیش تر به مدیران (آندرسون، ۲۰۱۱، ص ۹۴)، تغییرات مدیریت نشده (ریچرز، ونوس و آستین، ۱۹۹۷، ص ۸) و رویکردهای تیم (کندر، ۱۹۹۷، ص ۲۳).

درک دلایل و پیامدهای بدبینی سازمانی می تواند در کنترل یا کاهش اثرات منفی این مفهوم به مدیران یاری رساند. برای نمونه، تفاوت در قدرت، کیفیت روابط و ادراک از سیستم منابع انسانی می تواند بر میزان بدبینی سازمانی اثرگذار باشد. یافتن این موضوع که چه متغیرهایی با بدبینی سازمانی مرتبط هستند، می تواند در تصمیم گیری به مدیران کمک شایانی نماید. پژوهش ها نشان می دهند که کارکنان بدبین دارای بهره وری پایین تری هستند (کانتر و میرویس، ۱۹۸۹، ص ۱۸۳)، رضایت شغلی و تعهد سازمانی کمتری دارند (دین، برنزد و واروادکار، ۱۹۹۸، ص ۱۰)، احتمال مشارکت آنها در تغییرات سازمانی کم تر است (ریچرز، ونوس و آستین، ۲۰۰۹، ص ۸) و از روحیه پایین تری برخوردارند (پری مکس و مندی، ۱۹۸۶، ص ۵۱). یکی از مقوله های بسیار مهمی که در کنار بدبینی سازمانی نقش بسیار مهمی در میزان کارآیی و اثربخشی و همچنین سلامت جسمی و روانی افراد دارد، ولی متاسفانه در سازمان ها و موسسات به ویژه سازمان ها و موسسات ایرانی توجه کافی بدان مبذول نشده است مقوله ی اهمال کاری است. سازمان هایی که افراد آن مبتلا به اهمال کاری و بدبینی و عدم رضایت شغلی می باشند، خستگی، ناامیدی، ترک کار، غیبت از کار و عدم موفقیت و مشکلات جسمی و روحی از ویژگی کارکنان آنان و عدم تحول، افت عملکرد و کارآیی از ویژگی های سازمانی آنان خواهد بود (بلس، ۱۳۸۳) اهمال کاری منجر به انجام یک کار بی ثمر می شود. اهمال کاری سارق زمان است و باعث می شود فرد احساس گناه کند و نگاه دیگران نیز نسبت به او تغییر می کند. اهمال کاری یعنی به تعویق انداختن انجام کار و ارجاع عمل به آینده (ساتن، ۲۰۰۹).

از نظر روانشناسی اهمال کاری یعنی به آینده محول کردن کاری که تصمیم به اجرای آن گرفته ایم، رفتار نامطلوب و نکوهیده ای است که به تدریج در وجود انسان به صورت عادت در می آید (الیس، ۱۳۹۱). در واقع اهمال کاری راه فرار از زیستن تا سرحد امکان در لحظات حال است (دایر، ۱۳۹۲). پیشینه های پژوهشی ذکر شده نشان می دهد که، اهمال کاری

تحت تاثیر عوامل درونی و بیرونی متعددی است که از زوایای مختلف روانشناختی و جامعه شناختی مورد بررسی قرار گرفته است و نتایج حاصله نشان می دهد که این ویژگی می تواند اثرات مخربی در زندگی تحصیلی و کاری افراد داشته باشد و از آنجا که شناخت این عوامل و تاثیر آن بر کارآیی کارکنان یکی از دل مشغولی های رهبران و مدیران تمامی سازمان ها به ویژه سازمان های آموزشی _ پزشکی بوده، می باشد. لذا در این پژوهش به دنبال پاسخگویی به این سوال اساسی هستیم که: چه رابطه ای بین بدبینی سازمانی و اهمال کاری آنان در بخش رادیولوژی دانشگاه تهران وجود دارد؟

۲. مرور ادبیات و پیشینه تحقیق

بدبینی سازمانی

محققان سازمانی تعاریفی در مورد بدبینی سازمانی ارائه داده اند. تعاریف این گروه عموماً شامل اندیشه های بدبینانه در مورد آینده و ناامیدی از دیگران یا خود است. این رویکرد بیش تر بر اساس رفتارها یا انتظار پایه ریزی می شود. البته «گلدنر و همکاران» (۱۳۹۲) ریشه این موضوع را جامعه شناسی می داند (گلدنر، ریتی و فرنس، ۱۳۹۱). جدول (۱) به مقایسه این مفاهیم پرداخته است.

در این بخش نگرش ها به عنوان چارچوبی هستند که می توانند به ایجاد تصویری دقیق از بدبینی سازمانی کمک کنند. این قسمت را با بررسی اجمالی نگرش ها آغاز می کنیم. سپس دیدگاه های نظری گوناگون که به اجزای مختلف نگرش پرداخته اند، مورد بررسی قرار می گیرند. در نهایت، تعریفی از بدبینی سازمانی ارائه می گردد.

بررسی نگرش ها نسبت به سازمان در ادبیات سازمان سابقه ای طولانی دارد. برای نمونه «بیت من، ساکانو و فوجیتا» (۱۹۹۲، ص ۷۷) بیان کرده اند که افراد همواره نگرش هایی را در مورد سازمان ها به همراه خود دارند.

نگرش عبارت است از: گرایشی روان شناختی که با ارزیابی یک موجودیت خاص به صورت مطلوب یا نامطلوب بیان می شود (ایگلی و چایکن، ۱۹۹۳، ص ۱۴). نگرش ها نیاز به واکنشی سنجشی در مورد یک موضوع خاص دارند.

یک نوع از واکنش های سنجشی در نگرش، ادراک موضوع است. واکنش های ادراکی یا اعتقادات شامل روابطی هستند که افراد بین موضوع و تفسیر آن ایجاد می کنند. این اعتقادات می توانند به شدت منفی، خنثی و یا به شدت مثبت باشند.

جدول ۱: مقایسه مفاهیم مربوط به بدبینی سازمانی

| اهداف | چارچوب تئوریک | تعریف | صاحب نظران |
|------------------------------------------|-------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| سازمان هدف بدبینی سازمانی قرار می گیرند. | مرتون (۱۹۷۵) | بدبینی سازمانی: عدم اعتماد توأم یا بی احترامی به سازمان. | اوکونل، هولزمن و آرماندی ^۲ (۱۹۸۶) |
| تلاش در جهت تغییرات | تئوری انتظار (وروم، ۱۹۶۴) و تئوری نسبت (جونز و دیویس، ۱۹۵۵) | بدبینی سازمانی: حالتی است که منجر به شک کردن به موفقیت تغییرات در سازمان می گردد و بر اساس این اعتقاد که مؤسسات مشاور ناشایسته، کاهل و یا هر دو هستند صورت می گیرد. رفتاری یادگرفته شده است که منجر به ایجاد دیدی بدبینانه در مورد تغییر می گردد و موجب فقدان انگیزه یا توانایی در افراد مسؤول برای انجام مؤثر تغییر می گردد. | وانوس، ریچرز و آستین ^۳ (۱۹۹۴ و ۱۹۹۵) |

| | | | |
|----------------------------------|-------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------|
| تلاش در جهت تغییرات سازمانی | برگرفته از تئوری انتظار | بدبینی سازمانی: اعتقاد به این که مسایل حل شدنی در محیط کار به خاطر عواملی که خارج از کنترل افراد هستند، حل نشدنی اند. مسایل مربوط به محیط کار به صورت تئوریک حل شدنی هستند، اما به خاطر کاستی های موجود در سیستم حل نمی شوند. | وینس، بروکس و تسلوک (۱۹۹۶) |
| سازمان ها و مدیران اجرایی | برگرفته از نگرش ها | بدبینی کارکنان: نگرشی عمومی و مشخص است که ناامیدی و احساسات منفی به همراه عدم اعتماد در یک فرد، گروه و انجمن اجتماعی یا مؤسسه ایجاد می کند. همچنین می تواند شامل مدیران اجرایی کار و یا محیط کار نیز باشد. | آندرسون و بیت من (۱۹۹۷) |
| انتظارات دست نیافته خود یا جامعه | برگرفته از تئوری انتظار | بدبینی نیاز دارد به: (1) ایجاد انتظارات غیرواقعی از خود یا دیگران که به انتظارات از جامعه، مؤسسات، صاحبان مقام و آینده تبدیل می شود. (2) تجربه ناکامی در خود و دیگران. (3) خیالات باطل | کانتر و میرویس (۱۹۸۹) |
| سازمان | برگرفته از "مرتون" | دانش بدبینانه: دانشی که مبنا را بر این اصل قرار می دهد که فعالیت ها و رویه های سازمانی می بایست در جهت حفظ مشروعیت قدرت موجود یا حفظ ساختار سازمانی حرکت کند. | گلدنر، فرنس، ریتی (۱۹۷۷) |

نوع دوم واکنش های سنجشی که ما برای ایجاد نگرش در مورد یک موضوع داریم، تجربه نتیجه است. احساسات، حالات، هیجانها و حتی دستگاه عصبی خودکار، درواکنش نسبت به یک موضوع تاثیر دارند. برای نمونه، بیش تر افراد زمانی که یک بچه گربه را می بینند، احساس خوبی پیدا می کنند و زمانی که با یک مار مواجه می شوند، احساس ترس و وحشت به آن ها دست می دهد. در نهایت، نوعی دیگر از واکنش های سنجشی در نگرش رفتار ماست. (نینان، مایکل؛ درایدن، ویندی، ۱۳۸۹) واکنش های رفتاری به صورت رفتار بیرونی و آشکار خود را نشان می دهند. در واقع رفتار مانسان دهنده چیزهایی است که مثبت ارزیابی کرده ایم. پس در نهایت می توان بدبینی سازمانی را این گونه تعریف کرد: نگرش منفی نسبت به سازمان که سه بخش را در بر می گیرد:

۱. اعتقاد به این که سازمان دارای عیب است.
۲. نتیجه گیری منفی نسبت به سازمان.
۳. رفتاری توهین آمیز نسبت به سازمان متناسب با اعتقاد و نتیجه. (الوانی، ۱۳۹۴، از کیا و توکلی، ۱۳۹۵)

این مفهوم از بدبینی چند بعدی است و هر سه بخش ادراک، نتیجه و رفتار را در برمی گیرد. در ادامه به بررسی مقدمات و پیامدهای بدبینی پرداخته می شود و سپس مدل پیشنهادی که شامل عوامل موثر بر بدبینی سازمانی و پیامدهای آن است ارائه می گردد.

متغیرهای تأثیرپذیر و پیامدهای بدبینی در سازمان

با مقایسه مطالعات گوناگون در زمینه بدبینی در سازمان می توان نقاط اشتراکی بین آنها پیدا کرد. در ادبیات سازمانی به همبستگی های موجود بین بدبینی، نگرش های شغلی و احتمالی که فرد می دهد تا بتواند در تسهیل تغییرات سازمانی یا انجام رفتارهای مطلوب سازمانی ایفای نقش نماید، توجه خاصی شده است. از نظر رفتاری، موضوعات مرتبط با بدبینی سازمانی منجر به عدم مشارکت کارکنان در فعالیت ها و افزایش اعتراضات آن ها می گردد. در جدول (۲) متغیرهایی که در مطالعات در زمینه بدبینی در سازمان مورد نظر قرار می گیرند، عنوان شده اند.

جدول ۲: متغیرها در مطالعات در زمینه بدبینی در سازمان

| صاحب نظران | نوع مطالعه | متغیرهای تأثیرپذیر | پیامدها |
|-----------------------------|---------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|
| وانوس، ریچرز و آستین (۱۹۹۴) | تجربی: کارگران تولیدی | رضایت شغلی (-) تعهد سازمانی (-) تأثیرات منفی (+) کارکنان حقوق بگیر نسبت به کارکنان ساعتی بدبین تر بودند. | انگیزه تلاش در جهت تغییرات (۰.۳۵) |
| وینس، بروکس و تسلوک (۱۹۹۶) | تجربی: بخش انتقال کارگران | رابطه منفی با نگرش های کارکنان در زمینه مشارکت، تعهد، حس خوب بودن، رضایت شغلی و خدمت به مشتری | مشارکت کم تر در فعالیت ها (۰.۴۲) - نوشتن ایرادات بیشتر تر (I=۰.۲۱) |
| آندرسون و بیت من (۱۹۹۷) | مطالعه تصادفی کارکنان ۸۶ سازمان | بدبینی در مورد کار و سازمان به طور کلی، احتمال کم تر انجام رفتارهای مطلوب سازمانی، تحمل کم تر خواسته های نامطلوب سرپرست. | |

پیامدهای بدبینی سازمانی

پس از بررسی عوامل موثر بر بدبینی سازمانی به پیامدهای ممکن بدبینی سازمانی پرداخته می شود.

۱. کاهش تعهد سازمانی: پورتر، استیر، مودی و بولین و همکاران (۲۰۱۱) تعهد سازمانی را در قالب تناسب اهداف سازمانی و فردی تعریف می کنند. تعهد سازمانی عبارت است از: تمایل به تلاش برای سازمان، تمایل به حفظ عضویت در سازمان و اعتقاد به اهداف و ارزش های سازمانی. بیشتر مطالعات در زمینه تعهد سازمانی نشان می دهد که کارکنان متعهد وظایف خود را بهتر انجام می دهند، کم تر غیبت می کنند و کم تر از سازمان می روند. به علاوه تمایل به شرکت در کارهایی را دارند که به نفع سازمان است و رفتارهای مورد نظر سازمان را از خود نشان می دهند.

۲. رفتارهای شهروند سازمانی پایین: رفتار مطلوب سازمانی به عنوان فعالیت هایی فراتراز الزامات نقش که برای سازمان مفیدتر هستند، تعریف می شود (ارگان و همکاران، ۲۰۱۵، ص ۱۴۸). فردی که دچار بدبینی سازمانی است، فراتر از الزامات رسمی سازمان پیش نمی رود. افراد بدبین به شیوه ای رفتار می کنند که سازگار با عقایدشان باشد. به عبارتی افراد بدبین رفتارهای شهروند سازمانی کم تری خواهند داشت و به فعالیت های بیرون از نقش توجهی نداشته و بیش تر به فعالیت های درون نقش می پردازند.

۳. کاهش مشارکت کارکنان: «کاتن» (۲۰۱۴) مشارکت کارکنان را فرآیندی می داند که براساس آن تمام ظرفیت کارکنان مورد استفاده قرار می گیرد و به منظور افزایش تعهد نسبت به موفقیت سازمان طراحی می گردد. زمانی که به کارکنان اجازه داده می شود که در مورد چگونگی انجام وظایفشان تصمیم گیری کنند، تعهد سازمانی، عملکرد و رضایت آن ها افزایش می یابد. از سوی دیگر، بدبینی سازمانی منجر به آن می شود که کارکنان تمام ظرفیت خود را در سازمان به کار نیندند که این امر به کاهش میزان مشارکت کارکنان در سازمان می انجامد.

اهمال کاری در سازمان

اهمال کاری هنر ادامه دادن دیروز و اجتناب از امروز است. تصمیم به تعویق انداختن کاری که می توان در زمان حال انجام داد ظاهراً جانشین قابل قبولی است برای عملی ساختن آن و این امکان را فراهم می آورد که خود را فریب دهیم و فکر کنیم که با انجام ندادن کاری که قصد انجام آن را داشتیم به خودمان دروغ نگفته ایم. اهمال کاری کار بشر است، اما منظور از اهمال کاری مورد بحث تاخیری طبیعی و معمولی نیست که گاهی اوقات پیش می آید. نوعی ویژگی شخصیتی است که در رضایت فردی اختلال ایجاد می کند و به کیفیت روابط انسانی آسیب می رساند، این نوع از اهمال کاری را می توان اهمال کاری مزمن یا سندرم فردا نامید (گلشنی، دلالی به نقل از برونو، ۱۳۸۴). جوهره ی این آسیب روانی، تعویق انداختن، تعلل ورزیدن، سبک گرفتن و سهل انگاری در کار است. بنابراین اهمال هم در امور فردی و هم در امور جمعی معنا پیدا می کند. پس در همه ی معانی نوعی این دست و آن دست کردن نهفته است. اهمال کاری به گونه های متفاوتی تجلی می یابد که از جمله آن می توان به موارد: رویا دیدن، نگرانی، بحران سازی، پرخاشگری، پرکاری، حواس پرتی، بیزاری از تکلیف، ابهام و سردرگمی در انجام امور، اشاره کرد (استیل: ۲۰۰۷، تریسی: ۲۰۱۷، نینان و درایدن: ۲۰۱۲، آرلی: ۲۰۰۹).

روانشناسان همچنین عوامل گوناگونی را برای اهمال کاری برشمرده اند که می توان آنها را در دو طبقه ی کلی قرار داد:

۱. عوامل درونی و روانی یعنی آسیب ها و ناهنجاری هایی که مربوط به خود فرد اهمال کار است مانند احساس خود کم بینی، کوتاه بینی، توقع بیش از حد خود، پایین بودن آستانه تحمل، کمالگرایی وسواس گونه، فقدان قاطعیت گناه یا شرمساری، افسردگی، اضطراب (استیل: ۲۰۰۷، تریسی: ۲۰۰۸، ساتن: ۲۰۰۹، آیس: ۱۹۹۶، آقا تهرانی: ۱۳۸۹، عظیمی و میرهادی ۱۳۹۳، قراچه داغی: ۱۳۹۴).

۲. عوامل بیرونی و محیطی یعنی آسیب هایی که هنگام ارتباط با دیگر اشخاص و یا محیط اطراف، خود را نشان می دهد. عواملی چون: نارضایتی از وضع موجود، احساس عدم مسئولیت در برابر دیگران، لج بازی با دیگران، تلاش برای جلب رضایت همگان، اهمال کاری و پرخاشگری انفعالی، همنشینی و دوستی با همکاران، عوامل هوس انگیز و سرگرم کننده، توقع بیش از حد از دیگران (نینان و درایدن، ۲۰۱۱، نیک فطرت، ۱۳۹۲؛ آقا تهرانی، ۱۳۸۹)

روانشناسان از زوایای مختلف (شناختی-رفتاری) شیوه های درمانی و تکنیک هایی را نیز برای غلبه بر اهمال کاری ارائه داده اند که در بحث درمان می توان به شیوه هایی چون: تلاش برای ایجاد انگیزه و پرهیز از تنبلی و بی حالی، پرهیز از توجیه، تلقین درمانی، تنبیه و شرطی شدن اجتنابی، تغییر محیط، ایجاد عشق و علاقه، یافتن دوست منضبط، بازی با احتمالات، خود تنظیمی و یاد آورنده ها، استفاده از شیوه های هم پیمانی، عدم انتظار پیشرفت سریع، روش هیجانی غلبه بر اهمال کاری، اشاره کرد (استیل، ۲۰۱۷، آقا تهرانی، ۱۳۸۹، رضایپور، ۱۳۹۵).

در بحث مربوط به غلبه بر اهمال کاری تکنیک های متفاوتی ارائه شده است که از جمله میتوان به این موارد اشاره کرد: روشن سازی اهداف، برنامه ریزی قبل از انجام کار، طبقه بندی کردن مسائل (لانه ی کبوتر سازی)، روش سلامی، برنامه 5 دقیقه ای، روش «اول بدترین»، تراز نامه، صحبت با خود، صحبت با دوستان، دعا و خلوت با خدا، مدیریت زمان (قانون ۸۰/۲۰) یا اصل پادتو، توجه به پیامد کارها، تمرکز و اولویت بندی، تشخیص ضرورت، تحت فشار قرار گرفتن، تکلیف مداری، اصل بریاک، ابتدا عمل بعد فکر، حذف تکیه کلام هایی چون اگر، ای کاش، شاید، امیدوارم، آرزومندم و... (تریسی، ۲۰۱۶، گلشنی و دلالی، ۱۳۸۹، رحمانی و طارمی، ۱۳۹۵، قراچه داغی، ۱۳۹۴، نیک فطرت، ۱۳۹۳، فرجاد، ۱۳۹۲). علیرغم توجه نسبی به بحث اهمال کاری چنانچه اشاره رفت، برخی پژوهشگران و صاحب نظران معتقدند که پژوهش های کافی در زمینه ی بدبینی و اهمال کاری و اثرات مخرب ناشی از آن همچون عملکرد ضعیف در مدرسه، محل کار، زندگی، روزهای ازدست رفته کاری، غیبت از کار و تغییرات بدنی، روانی و رفتاری در افراد و به ویژه کاهش رضایت شغلی صورت نگرفته است. (استیل، ۲۰۱۷). بنابراین انجام پژوهش هایی در این زمینه جهت اثبات گفته ها و فرضیه ها لازم می نماید تا پایه ای برای تحقیقات جدید در این زمینه بنا شود.

استیل (۲۰۱۷) در یک فرا تحلیل علل و اثرات احتمالی اهمال کاری را با متغیرهای متعدد مورد بررسی قرار داده است. یافته های وی نشان داد که بین اهمال کاری و روان رنجور خوبی، تمرد و سرکشی و پیروی احساسی همبستگی ناچیزی وجود دارد. از طرفی بیزاری از تکلیف، تاخیر در تکلیف، خود بسندگی، وظیفه شناسی، اشکال خود کنترلی، حواس پرتی، سازمان، انگیزش پیشرفت و تکانشی بودن پیش بینی کننده های قوی برای اهمال کاری هستند.

سیمپسون و پیکیل (۲۰۱۶-۲۰۱۵) در پژوهشی رابطه بین بدبینی و اهمال کاری، ویژگی های شخصیتی مبتنی بر، برانگیختگی و اعتقاد به انگیزه های اهمال کاری را بررسی کردند. نتایج تحلیل عامل مقیاس کلی اهمال کاری و مقیاس بررسی احساسی نشان داد که رابطه ای بین آنها وجود ندارد. تحلیل رگرسیون نشان داد که بررسی احساسی، برون گرایی و شاخص کاهشگر R، ۵/۲ درصد واریانس اعتقاد به برانگیختگی آزمودنی ها را در رابطه با اهمال کاری تبیین می کند. این نتایج چالش برانگیز ادعا می کند که اهمال کاری کلی، مقیاسی از اهمال کاری برانگیخته شده است. اما نشان می دهد که برخی افراد معتقدند که اهمال کاری آنان از طریق نیاز برانگیختگی برجسته، تحریک می شود.

گرونبرگ (۲۰۱۴) از یافته های خود چنین نتیجه گرفت: از آنجا که شاغلان دائما خود را با دیگران مقایسه می کنند، اگر متوجه شوند که از همکاران خود کمتر دریافت می کنند، احساس نارضایتی می کنند. وقتی تعارضی در ادراک فرد از تلاش، پاداش در مقایسه با دیگران باشد شاغلان تلاش کمتری کرده و کارایی کمتری خواهند داشت.

کوته (۲۰۱۱) در مطالعه ی خود «بدبینی و اهمال ورزی در محیط کار» چنین بیان کرده است که: با وجود تاثیر بالقوه ی اهمال کاری بر بازدهی و عملکرد سازمان ها، اهمال ورزی کارکنان توجه اندکی را در پژوهش های رفتاری به خود معطوف کرده است. در این مطالعه میزان تاثیرگذاری زمینه های فردی اهمال ورزی، ویژگی های شغلی و ارتباط متقابل بین آنها را بر تفاوت میزان اهمال ورزی کاری در افراد مختلف مورد بررسی قرار گرفت. نتایج به دست آمده نشان داد که: به نظر ناظرین مستقیم کارمندان، اختلاف موجود در میزان اهمال ورزی کارکنان ناشی از زمینه های فردی بوده است. ویژگی های شغلی نیز یکی دیگر از عوامل بود که به نظر کارمندان این اختلافات را توجیه می کند. ناکافی بودن زمان و منابع نیز ارتباط مستقیمی با اهمال ورزی و بدبینی داشت. میزان خود مختاری و رضایت شغلی به عنوان معیاری مناسب برای بررسی سودمندی ارتباط بین بهره وری زمانی و پاداش های کاری ارتباط منفی با اهمال ورزی داشت. سودمندی پاداش ها ارتباط متقابلی را با زمینه های مستعد کننده ایجاد می کرد. به طوری که افرادی که زمینه ی بیشتری برای بدبینی و اهمال ورزی داشتند در اثر پاداش بدبینی و اهمال ورزی آنان کاهش پیدا می کرد. سایر متغیرهای مشخص کننده ی اهمیت شغل، بازخورد شغل، تنوع فعالیت ها، تحلیل پذیری و داشتن اطلاعات، کمکی در تفسیر اطلاعات نکرد. طبق نظر ناظران زمانی که حقوق فرد پایین باشد یا در بالاترین سطح ممکن باشد، بدبینی و اهمال کاری نیز بیشتر است. وقتی کارمندان در کارشان استقلال داشتند خود مختار بودند، تاخیر کمتری اتفاق می افتاد.

گالوئه (۲۰۱۰) در پژوهشی با عنوان «بررسی اهمال ورزشی در محیط کار» در دانشگاه تولانت به نتایج زیر دست یافت: اهمال ورزشی در محیط کار به طور بالقوه ممکن است تأثیرات منفی را همبر کارمندان و هم بر بازدهی سازمان ها بر جای بگذارد. ولی علیرغم این مساله مطالعات اندکی وجود دارد که به شناخت عوامل تعیین کننده در اهمال ورزشی کارکنان پرداخته باشد.

جاج (۲۰۰۹) در پژوهش خود نشان داد که: رضایت شغلی موجب بهبود کیفیت عملکرد، کاهش غیبت و تاخیر در کار، کاهش فرسودی شغلی، بهبود سلامت جسمانی و روانی و رضایت از زندگی می شود.

رابینز (۲۰۰۹) از بررسی های خود چنین نتیجه گرفت که: تاخیر در کار همانند غیبت این باور را به وجود می آورد که فرد از کارش ناراضی است. این نشان می دهد که فرد برای شغل خود اهمیتی قائل نیست و بیشتر اوقات خود را به استراحت در خانه اختصاص می دهد، وقتی هم سرکار حاضر می شود، بیشتر به تلفن های شخصی پرداخته و به طور کلی در پی اتلاف وقت است.

لونرگان (۲۰۰۸) در پژوهشی با عنوان کانون کنترل به عنوان واسطه در رابطه بین شاخصهای شغلی و اهمال ورزشی و بدبینی در محیط کار به این نتایج دست یافت که: علیرغم اینکه اهمال ورزشی و بدبینی در سازمان ها می تواند بهره وری را کاهش دهد، مطالعات در این زمینه اندک است. وی تأثیر شاخص های یک شغل (خود مختاری، اهمیت شغل، بازخورد شغل از جانب دیگران) و کانون کنترل (LOC) بر انواع سه گانه ی اهمال ورزشی (تصمیم گیرانه، برانگیختگی، اجتنابی) را بررسی کرد. اهمال ورزشی و بدبینی تصمیم گیرانه ارتباط معکوسی با تمام شاخص های شغلی به جز بازخورد شغل از سوی دیگران دارد و با کانون کنترل همبستگی مستقیم دارد. بین کانون کنترل و خود مختاری، یک اثر متقابل معنی دار وجود دارد که نشان می دهد بالاترین درونگرایی و خود مختاری با تاخیر کمتر در تصمیم گیری ارتباط دارد اما این یافته ها ممکن است تحت تاثیر جامعه پسندی شرکت کنندگان باشد، یکی از عوامل موقعیتی که می تواند در ایجاد اهمال ورزشی و بدبینی در محیط کار دخالت داشته باشد طبیعت خود شغل است. اهمیت شغل، بازخورد شغل و همکاران رابطه ی خطی معکوسی با اهمال ورزشی و بدبینی دارد به طوری که اهمیت بیشتر شغل و میزان بازخورد آنها و همکاران منجر به کاهش اهمال ورزشی می شود.

پالن (۲۰۰۳) در پژوهش خود به این نتایج رسید: همبستگی معنی دار بین تفاوت در کمالگرایی و نمرات کلی مربوط به میزان اهمال کاری با نوشتن مقالات ترم، ترس از شکست و آزاردهندگی فعالیت ها وجود داشت. شایع ترین احساسی که افراد در هنگام فکر کردن به پایان نامه هایشان ابراز می کردند به ۴ حالت تقسیم شده بود: به کلی منفی، به کلی مثبت، نگران و مضطرب، احساس منفی نسبت به خود.

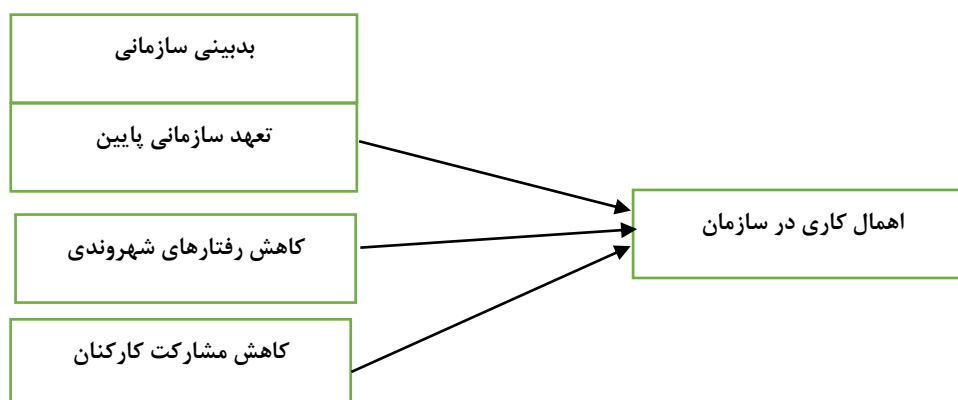
در پژوهش دیویته و شونبرگ (۲۰۰۲) با عنوان اهمال کاری و وسوسه ها و مشوق ها: کشمکش بین حال و آینده در افراد اهمال کار نتایج زیر به دست آمد: اهمال کاری ارتباط نزدیکی با فقدان پشتکار (عدم توانایی در انجام کارها) دارد. (پرهیزکار، ۱۳۹۳) این ارتباط بخش اعظم ارتباطات اثبات شده بین وظیفه شناسی و اهمال کاری و بدبینی را توجیه می کند. دانشجویان در کاربندی آزمایشی تمایل داشتند که درس خواندن را تا هفته آخر قبل از امتحانات به تعویق بیندازند. افراد اهمال کار اغلب برنامه هایشان را به دلیل کارهای تفریحی به تعویق می انداختند، ولی قصد نداشتند که مطالعاتشان را کمتر کنند یا به تعویق بیندازند. (اسکوئی، ۱۳۹۱) افراد اهمال کار ظاهراً دانشجویانی هستند که انگیزه بالایی دارند اما فاقد این توانایی هستند که وسوسه ها و دغدغه هایی که تمرکز آنها را از بین میبرد در طول دوره مطالعاتشان از خود دور کنند.

آریل ی و ورتنبرگ (۲۰۰۲) در پژوهش خود با عنوان اهمال کاری، ضرب العجل های، کارآیی: خود کنترلی به وسیله التزام سه سوال را مورد بررسی قرار داده اند:

۱. آیا افراد قصد دارند تا با تحمیل کردن ضرب العجل های معنی دار به خود، بر اهمال کاری غلبه کنند؟
۲. آیا ضرب العجل های تحمیل شده در بهبود کارآیی افراد تأثیر گذار است؟

۳. آیا افراد در هنگام تعیین ضرب العجل ها، آنها را به صورت دلخواه تعیین می کنند تا حداکثر بهبود در کارآیی شان را شاهد باشند؟

پاسخ به دو سوال اول مثبت و پاسخ به سوال سوم منفی بود. افراد دچار مشکلاتی در کنترل خود هستند، این مشکلات را تشخیص می دهند و تلاش می کنند تا با تعیین ضرب العجل های جدی، خود را کنترل کنند. این ضرب العجل ها به افراد کمک می کند تا اهمال کاری را کنترل کنند، ولی تاثیر این ضرب العجل ها در بهبود کارآیی افراد، به اندازه ی ضرب العجل هایی که از منبع خارجی تحمیل می شود نیست.



شکل ۱: مدل مفهومی عوامل موثر بر بدبینی سازمانی و اهمال کاری (جنیفر، لونرگان؛ ۲۰۱۷، ایوانسویچ، دونلی^۲؛ ۲۰۱۶)

۳. اهداف تحقیق

هدف اصلی

*تاثیر بین بدبینی سازمانی بر اهمال کاری سازمان

اهداف فرعی

- *تاثیر تعهد سازمانی پایین بر اهمال کاری سازمان
- *تاثیر کاهش رفتارهای شهروندی بر اهمال کاری سازمان
- *تاثیر کاهش مشارکت کارکنان بر اهمال کاری سازمان

۴. فرضیات تحقیق

فرضیه اصلی

- تاثیر بدبینی بر اهمال کاری سازمانی در بخش رادیولوژی دانشگاه شهید بهشتی استان تهران موثر است.

فرضیات فرعی

۱. تاثیر تعهد سازمانی پایین بر اهمال کاری سازمان در بخش رادیولوژی دانشگاه شهید بهشتی استان تهران موثر است.
۲. تاثیر کاهش رفتارهای شهروندی بر اهمال کاری سازمان در بخش رادیولوژی دانشگاه شهید بهشتی استان تهران موثر است.
۳. تاثیر کاهش مشارکت کارکنان بر اهمال کاری سازمان در بخش رادیولوژی دانشگاه شهید بهشتی استان تهران موثر است.

¹ Jennifer . lonergan

² Ivancevich .Donnelly

۵. روش شناسی تحقیق

از لحاظ هدف در دسته تحقیقات کاربردی و از لحاظ نحوه ی گردآوری اطلاعات جز پژوهش های توصیفی از نوع همبستگی است. این پژوهش در زمستان ۱۳۹۵ در تهران اجرا شد و جامعه آماری این پژوهش، شامل کارکنان بخش رادیولوژی دانشگاه شهید بهشتی استان تهران به تعداد ۱۰۰ نفر می باشند. جهت انتخاب گروه نمونه با استفاده از جدول مورگان و به روش نمونه گیری تصادفی ساده ۷۰ نفر به عنوان نمونه انتخاب شدند. جهت جمع آوری داده های مورد نیاز از پرسشنامه استاندارد استفاده شد که در قالب طیف پنج گزینه ای لیکرت تنظیم شده است. روایی این ابزار نیز با استفاده از متخصصان و خبرگان این رشته ابتدا به تعداد ۱۵ پرسشنامه در جامعه آماری توزیع و محاسبه گردید و در نهایت اجازه پخش کامل الباقی پرسشنامه در جامعه آماری مورد مطالعه داده شد؛ و پایایی آن نیز با استفاده از ضریب آلفای کرانباخ برای متغیر های تحقیق و کل پرسشنامه محاسبه می شود و نرمال بودن متغیرها بر اساس آزمون k-S تعیین می گردد. جهت تجزیه و تحلیل داده ها از آمار توصیفی و آزمون های آمار استنباطی (آزمون ضریب همبستگی پیرسون) استفاده شده است.

۶. یافته های تحقیق**۶-۱. آمار توصیفی****جدول ۳: آمار توصیفی پاسخگویان**

| تحصیلات | فراوانی | درصد فراوانی |
|--------------|---------|--------------|
| لیسانس | ۲۵ | ۰.۳۶ |
| فوق لیسانس | ۲۸ | ۰.۴ |
| دکتری | ۱۷ | ۰.۲۴ |
| جنسیت | فراوانی | درصد فراوانی |
| زن | ۲۲ | ۰.۳۱ |
| مرد | ۴۸ | ۰.۶۹ |
| سابقه خدمت | فراوانی | درصد فراوانی |
| زیر ۵ سال | ۱۴ | ۰.۲ |
| ۶ تا ۱۰ سال | ۳۸ | ۰.۵۴ |
| بالای ۱۱ سال | ۱۸ | ۰.۲۶ |
| جمع | ۷۰ | ۱۰۰ |

S-k آزمون

فرضیه آماری:

فرضیه صفر: داده ها نرمال است.

فرضیه یک: داده ها نرمال نیست.

جدول ۴: آزمون K-S

| متغیرها | بدبینی | تعهد سازمانی پایین | کاهش رفتارهای شهروندی | کاهش مشارکت کارکنان | اهمال کاری |
|--------------------|--------|--------------------|-----------------------|---------------------|------------|
| تعداد | ۷۰ | ۷۰ | ۷۰ | ۷۰ | ۷۰ |
| کولموگروف-اسمیرنوف | ۱/۰۵۵ | ۰/۸۸۹ | ۰/۸۸۳ | ۱/۲۹۶ | ۱/۱۸۵ |
| سطح معناداری | ۰/۲۱۶ | ۰/۴۰۸ | ۰/۴۱۷ | ۰/۵۳۴ | ۰/۷۱۷ |

از آزمون **k-s**، برای سنجش نرمال بودن متغیرهای تحقیق بکار می رود. نتیجه این آزمون حاکی از نرمال بودن متغیرهای تحقیق بود زیرا برای کلیه داده ها $\text{sig} > 0.05$ می باشد بنابراین فرض یک رد شده و فرض صفر تایید شد.

فرضیه اصلی

- H₀**: تاثیر بدبینی بر اهمال کاری سازمانی در بخش رادیولوژی دانشگاه شهید بهشتی استان تهران موثر است.
H₁: تاثیر بدبینی بر اهمال کاری سازمانی در بخش رادیولوژی دانشگاه شهید بهشتی استان تهران موثر نیست.

جدول ۵: تأثیر بدبینی بر اهمال کاری

| پیش بین | خلاصه مدل |
|----------|-------------------|
| معناداری | مجدور همبستگی (R) |
| ۰/۰۰۰ | ۰/۶۳۹ |

با توجه به نتایج جدول ۵، خلاصه مدل میزان همبستگی برابر است با ۰/۷۱۹ که نشان می دهد میزان همبستگی بین دو متغیر بدبینی و اهمال کاری سازمانی در سطح اطمینان ۹۹٪ وجود دارد. مجدور همبستگی نیز برابر است با ۰/۶۳۹ که نشان می دهد متغیر بدبینی می تواند به میزان ۰/۶۳۹ درصد متغیر اهمال کاری سازمانی را تبیین کند.
 $\text{sig} > 0.05$ ، می باشد؛ بنابراین مدل رگرسیون معنادار بوده و (ANOVA) $\text{sig} >$ با توجه به جدول پیش بین متغیر بدبینی پیش بینی کننده خوبی برای اهمال کاری سازمانی است.

جدول ۶: میزان ضریب رگرسیون بدبینی بر اهمال کاری

| ضریب رگرسیون | | | مقدار ثابت |
|--------------|--------------------|-------|------------|
| معناداری | ضریب استاندارد بتا | بتا | |
| ۰/۰۰۰ | ۰/۷۱۹ | ۱/۱۳۶ | بدبینی |
| ۰/۰۰۰ | | ۰/۴۹۲ | |

با توجه به نتایج جدول فوق، می باشد؛ بنابراین مقدار ثابت و متغیر بدبینی $\text{sig} > 0.05$ هر دو معنا با دارند ضریب بتا یعنی ضریب رگرسیونی استاندارد شده برابر است با ۰/۷۱۹ که میزان تاثیر متغیر بدبینی بر اهمال کاری سازمانی را نشان می دهد؛ بنابراین فرضیه یک رد شده و فرضیه صفر پذیرفته می شود و معادله رگرسیون آن به شرح زیر بیان می شود:
 $0.492 + 1.136(\text{بدبینی}) = \text{اهمال کاری}$

فرضیه فرعی ۱

H₀: تاثیر تعهد سازمانی پایین بر اهمال کاری سازمان در بخش رادیولوژی دانشگاه شهید بهشتی استان تهران موثر است.
H₁: تاثیر تعهد سازمانی پایین بر اهمال کاری سازمان در بخش رادیولوژی دانشگاه شهید بهشتی استان تهران موثر نیست.

جدول ۷: تأثیر تعهد سازمانی پایین بر اهمال کاری

| پیش بین | خلاصه مدل | |
|----------|---------------|-------------------|
| معناداری | مجدور همبستگی | (R) میزان همبستگی |
| ۰/۰۴۰ | ۰/۵۱۸ | ۰/۷۳۵ |

با توجه به نتایج جدول ۶، خلاصه مدل میزان همبستگی برابر است با ۰/۷۳۵ که نشان می دهد میزان همبستگی بین دو متغیر تعهد سازمانی پایین و اهمال کاری سازمانی در سطح اطمینان ۹۹٪ وجود دارد. مجدور همبستگی نیز برابر است با ۰/۵۱۸ که نشان می دهد متغیر تعهد سازمانی پایین می تواند به میزان ۰/۵۱۸ درصد متغیر اهمال کاری سازمانی را تبیین کند.

۰۰۰۵، می باشد؛ بنابراین مدل رگرسیون معنادار بوده و (ANOVA) sig > با توجه به جدول پیش بین متغیر تعهد سازمانی پایین پیش بینی کننده خوبی برای اهمال کاری سازمانی است.

جدول ۸: میزان ضریب رگرسیون تعهد سازمانی پایین بر اهمال کاری

| ضریب رگرسیون | | | |
|--------------|--------------------|-------|--------------------|
| معناداری | ضریب استاندارد بتا | بتا | |
| ۰/۰۰۰ | ۰/۷۳۵ | ۰/۵۶۳ | مقدار ثابت |
| ۰/۰۴۰ | | ۰/۲۲۳ | تعهد سازمانی پایین |

۰۰۰۵، می باشد؛ بنابراین مقدار ثابت و متغیر تعهد سازمانی پایین sig > با توجه به نتایج جدول فوق، هر دو معنادارند. ضریب بتا یعنی ضریب رگرسیونی استاندارد شده برابر است با ۰/۷۳۵ که میزان تاثیر متغیر تعهد سازمانی پایین بر اهمال کاری سازمانی را نشان می دهد؛ بنابراین فرضیه یک رد شده و فرضیه صفر پذیرفته می شود و معادله رگرسیون آن به شرح زیر بیان می شود:

$$۰.۲۲۳(\text{تعهد سازمانی پایین}) + ۰.۵۶۳(\text{مقدار ثابت}) = \text{اهمال کاری}$$

فرضیه فرعی ۲

H₀: تاثیر کاهش رفتارهای شهروندی بر اهمال کاری سازمان در بخش رادیولوژی دانشگاه شهید بهشتی استان تهران موثر است.

H₁: تاثیر کاهش رفتارهای شهروندی بر اهمال کاری سازمان در بخش رادیولوژی دانشگاه شهید بهشتی استان تهران موثر نیست.

جدول ۹: تأثیر کاهش رفتارهای شهروندی بر اهمال کاری کارکنان

| پیش بین | خلاصه مدل | |
|----------|---------------|-------------------|
| معناداری | مجدور همبستگی | (R) میزان همبستگی |
| ۰/۰۰۰ | ۰/۷۱۸ | ۰/۸۶۴ |

با توجه به نتایج جدول ۷، خلاصه مدل میزان همبستگی برابر است با $0/۸۶۴$ که نشان می دهد میزان همبستگی بین دو متغیر کاهش رفتارهای شهروندی و اهمال کاری سازمانی در سطح اطمینان $۰/۹۹$ وجود دارد. مجذور همبستگی نیز برابر است با $0/۷۱۸$ که نشان می دهد متغیر کاهش رفتارهای شهروندی می تواند به میزان $0/۷۱۸$ درصد متغیر اهمال کاری سازمانی را تبیین کند.

$0/۰۰۵$ ، می باشد؛ بنابراین مدل رگرسیون معنادار بوده و (ANOVA) sig > با توجه به جدول پیش بین متغیر کاهش رفتارهای شهروندی پیش بینی کننده خوبی برای اهمال کاری سازمانی است.

جدول ۱۰: میزان ضریب رگرسیون رفتارهای شهروندی بر اهمال کاری

| ضریب رگرسیون | | | |
|--------------|--------------------|-------|-----------------------|
| معناداری | ضریب استاندارد بتا | بتا | |
| ۰/۰۰۰ | ۰/۸۶۴ | ۱/۴۰۹ | مقدار ثابت |
| ۰/۰۰۰ | | ۰/۶۷۵ | کاهش رفتارهای شهروندی |

کاهش رفتارهای با توجه به نتایج جدول فوق، بنابراین مقدار ثابت و متغیر شهروندی $0/۰۵ > sig$ هر دو معنادارند. ضریب بتا یعنی ضریب رگرسیونی استاندارد شده برابر است با $0/۶۷۵$ که میزان تاثیر متغیر کاهش رفتارهای شهروندی بر اهمال کاری سازمانی را نشان می دهد؛ بنابراین فرضیه یک رد شده و فرضیه صفر پذیرفته می شود و معادله رگرسیون آن به شرح زیر بیان می شود:

$$0/۶۷۵(\text{کاهش رفتارهای شهروندی}) + 1/۴۰۹(\text{مقدار ثابت}) = \text{اهمال کاری}$$

فرضیه فرعی ۳

H 0: تاثیر کاهش مشارکت کارکنان بر اهمال کاری سازمان در بخش رادیولوژی دانشگاه شهید بهشتی استان تهران موثر است.

H 1: تاثیر کاهش مشارکت کارکنان بر اهمال کاری سازمان در بخش رادیولوژی دانشگاه شهید بهشتی استان تهران موثر نیست.

جدول ۱۱: تأثیر کاهش مشارکت کارکنان بر اهمال کاری سازمان

| پیش بین | خلاصه مدل | |
|----------|---------------|-------------------|
| معناداری | مجدور همبستگی | (R) میزان همبستگی |
| ۰/۰۰۰ | ۰/۶۴۵ | ۰/۷۹۵ |

با توجه به نتایج جدول ۸، خلاصه مدل میزان همبستگی برابر است با $0/۷۹۵$ که نشان می دهد میزان همبستگی بین دو متغیر کاهش مشارکت کارکنان بر اهمال کاری سازمانی در سطح اطمینان $0/۹۹$ وجود دارد. مجذور همبستگی نیز برابر است با $0/۶۴۵$ که نشان می دهد متغیر کاهش مشارکت کارکنان می تواند به میزان $0/۱۲۵$ درصد متغیر اهمال کاری سازمانی را تبیین کند.

$0/۰۰۵$ ، می باشد؛ بنابراین مدل رگرسیون معنادار بوده و (ANOVA) sig > با توجه به جدول پیش بین متغیر کاهش مشارکت کارکنان پیش بینی کننده خوبی برای اهمال کاری سازمانی است.

جدول ۱۲: میزان ضریب رگرسیون کاهش مشارکت کارکنان بر اهمال کاری

| ضریب رگرسیون | | | مقدار ثابت |
|--------------|--------------------|-------|---------------------|
| معناداری | ضریب استاندارد بتا | بتا | |
| ۰/۰۰۰ | ۰/۷۹۵ | ۱/۹۲۲ | مقدار ثابت |
| ۰/۰۰۰ | | ۰/۳۵۵ | کاهش مشارکت کارکنان |

بنابراین مقدار ثابت و متغیر کاهش مشارکت کارکنان با توجه به جدول فوق، $\text{sig} > 0/05$ می باشد. هر دو معنادارند. ضریب بتا یعنی ضریب رگرسیونی استاندارد شده برابر است با ۰/۷۹۵ که میزان تاثیر متغیر کاهش مشارکت کارکنان بر اهمال کاری سازمانی را نشان می دهد؛ بنابراین فرضیه یک رد شده و فرضیه صفر پذیرفته می شود و معادله رگرسیون آن به شرح زیر بیان می شود:

$$0.355(\text{کاهش مشارکت کارکنان}) + 1.922(\text{مقدار ثابت}) = \text{اهمال کاری سازمانی}$$

۷. بحث و نتیجه گیری

در این بخش با توجه به مسأله تحقیق تلاش شده است تا نتایج به دست آمده مورد بحث و تفسیر قرار گیرد. پژوهش حاضر تلاشی است برای بررسی رابطه بین بدبینی و اهمال کاری سازمان. هرچند نتایج آزمون آماری در خصوص فرضیه اصلی پژوهش یعنی رابطه بین بدبینی و اهمال کاری به صورت کلی نشان داد که همبستگی بین این دو متغیر مستقیم و معنا دار است، و این یافته با نتایج تحقیقات جاج (۲۰۱۴)، رایبیز (۲۰۱۱)، برایفیلد و کراکت (۱۹۹۵) و کوزه چیان (۱۳۹۳) که تاخیر در کار، تشویش و نگرانی، نداشتن سلامت جسمی و روانی، جابجایی زیاد، کم شدن کارآیی و ترک شغل، کاهش رفتارهای رفتارهای شهروندی، کاهش مشارکت و همکاری، عدم تعهد سازمانی را از پیامدهای بدبینی دانسته اند، همخوانی دارد. ولی بررسی سایر فرضیه پژوهش که به بررسی رابطه بین ابعاد بدبینی و اهمال کاری پرداخته است بیانگر آن است که اهمال کاری با تعهد سازمانی پایین، کاهش رفتارهای شهروندی و کاهش مشارکت کارکنان همبستگی دارد.

چنانچه استیل (۲۰۰۷) نیز در نتایج پژوهش خود مطرح کرده است، بیزاری از کار و تاخیر در کار و عدم تعهد سازمانی از پیش بینی کننده های اهمال کاری هستند. بر اساس نتایج پژوهش کجباغ (۱۳۹۴) کارکنانی که فرصت های مناسب و مطلوب اندکی برای پیشرفت و ترقی دریافت می کنند، نسبت به کار و سازمان خود تعهد و نگرش منفی دارند و چالش هایی را در کار به وجود می آورند که این یافته ها با یافته های پژوهش حاضر در این خصوص که بین تعهد سازمانی پایین و اهمال کاری کارکنان همبستگی مثبت وجود دارد همخوانی دارند. بر این اساس می توان چنین استدلال کرد که هر قدر تعهد سازمانی کارکنان در سازمان پایین تر باشد اهمال کاری آنان بیشتر است.

همچنین نتایج حاصل از پژوهش با بخشی از یافته های گوته (۲۰۱۴) که بیان می کند، کاهش رفتارهای شهروندی زمینه ی بیشتری برای اهمال ورزی می ساختند و در اثر عدم پاداش و عدالت سازمانی بین کارکنان اهمال ورزی آنان کاهش پیدا می کرد وزمانی که حقوق فرد پایین بود اهمال ورزی نیز بیشتر بود، همخوانی دارد. نتایج پژوهش گرونبرگ (۲۰۱۱) نیز موید این امر است.

ادوانس بلس که در مطالعات خود همکاران را به عنوان مهمترین عامل اهمال کاری در محیط کار معرفی می کند و لونرگان (۲۰۱۳) نیز که به نقش همکاران در کاهش اهمال ورزی اشاره دارد، یافته هایشان موید این یافته پژوهش حاضر است که بین اهمال کاری کارکنان و کاهش مشارکت کارکنان در سازمان رابطه معنا داری وجود دارد. بر این اساس می توان اظهار داشت که اگر کارکنان باهمکارانی پویا و کارا مشارکت و معاشرت داشته باشند احتمالاً کارآیی بیشتری خواهند داشت و اهمال کاری کاهش می یابد.

۸. پیشنهادات آتی

- این موضوع با دیگر متغیرهای مهم و اساسی که موجب اهمال کاری سازمانی می شود سنجیده شود.
- و در سازمان ها و دیگر شرکت های مهم و اصلی مورد آزمون قرار گیرد و نتیجه آن با این تحقیق مورد مقایسه قرار گیرد.
- پیشنهاد می شود متغیرهای سیستم ارتباطات، اطلاعات و تخصیص منابع سازمانی به گونه ای باشد که ضمن وجود شفافیت سازمانی منابع مختلف به آسانی در اختیار همه کارکنان سازمان قرار گیرد.
- پیشنهاد می شود هم ویژگی های شغلی و هم ویژگی های سازمانی بر روی بدبینی سازمانی تاثیرگذار می باشند را مورد آزمون و مطالعه قرار گیرد.
- در تمامی مراحل تحقیق سعی شود از پراکندگی داده ها در میان جامعه استفاده شود زیرا به نتایج واقعی ما را نزدیک تر می کند.
- باتوجه به معنا دار بودن تمام فرضیات پیشنهاد می گردد بر روی عوامل موثر بر بدبینی سازمانی بیشتر توجه شود و این مهم را جدی بگیرند.
- پیشنهاد می شود این تحقیق را در مؤسسه های ارزیابی و تحقیقاتی در سطح گسترده تر انجام شود.

۹. محدودیت های تحقیق

- طبیعی است که هر تحقیقی با مسائل و مشکلاتی همراه می باشد. در تحقیق حاضر نیز مانند اغلب تحقیقات کاربردی دیگر مشکلات و محدودیت هایی وجود دارد که بیان آن ها ضروری به نظر می رسد. مهم ترین محدودیت هایی که این تحقیق با آن مواجه بوده است عبارتند از:
- * تحقیقات قبلی مشابه با این تحقیق در ایران وجود نداشت و این مساله منجر شد تا محقق نتواند از تجربیات سایر افراد در زمینه اجرا و مشکلاتی که محقق با آن مواجه می شود، استفاده کند.
 - * این پژوهش تنها در بخش رادیولوژی دانشگاه شهید بهشتی استان تهران انجام شده و ممکن است نتایج حاصله در سایر بخش های دانشگاه تهران و دیگر سازمان ها متفاوت باشد.
 - * استفاده از ابزار پرسشنامه و تعداد سوالات محدود و بسته و عدم دسترسی کامل و مصاحبه محقق با جامعه آماری مورد مطالعه تحقیق.
 - * عدم همکاری برخی از پاسخگویان پرسشنامه در خصوص تکمیل آن.
 - * فاصله جغرافیایی دفتر مرکزی با دیگر شعبات آن که موجب محدودیت هایی در پخش و جمع آوری پرسشنامه شد.

منابع و ماخذ:

۱. آقا تهرانی، مرتضی (۱۳۸۵). اهمال کاری (بررسی علل و راهکارهای درمان)، قم: مرکز انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
۲. آقا تهرانی، علی (۱۳۸۹) عوامل موثر بر بدبینی سازمانی و پیامد های آن، قم: مرکز انتشارات مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
۳. آلیس، آلبرت؛ جیمز نال، ویلیام (۱۳۹۲). روانشناسی اهمال کاری غلبه بر تعلل ورزیدن، ترجمه محمدعلی فرجاد، تهران: انتشارات رشد.
۴. ازکیا، مصطفی؛ توکلی، محمد (۱۳۹۵). فرا تحلیل مطالعات رضایت شغلی در سازمانهای آموزشی (بررسی ترکیب نتایج پایان نامه های کارشناسی ارشد و دکتری دانشگاه های دولتی شهر تهران)، نشریه نامه علوم اجتماعی، شماره ۲۷.
۵. الوانی، مهدی (۱۳۹۴)، رفتار سازمانی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی
۶. برگلاس، استیون (۱۳۸۳)، وقت شناسی مزمن، ترجمه فضل اله امینی، گزیده مدیریت، شماره ۴۰.

۷. برنز، دیوید، (۱۳۸۴)، ده قدم تا نشاط: فنون رهایی از افسردگی و تقویت عزت نفس، ترجمه: مهدی قراچه داغی، تهران: انتشارات آسیم.
۸. برونو، فرانک جو (۱۳۸۴)، مشکلات روانشناختی، ترجمه فاطمه گلشنی، نیره دلالی، تهران: انتشارات تخته سیاه.
۹. بلانچارد، کنت؛ گاتری، استوی (۱۳۸۶)، مدیر بدون تأخیر، مدیر هدفمند، ترجمه: کامیاررئیسی فر، محمدرضا اخوان، تهران، مؤسسه کتاب مهریان نشر.
۱۰. بلس، ادوانس، (۱۳۸۴)، روش جدید گام به گام در کاهش تأخیرها: روانشناسی تنبلی، ترجمه: مهدی قراچه داغی، تهران: انتشارات دایره.
۱۱. بلس، ادوانس، (۱۳۸۴)، روش جدید گام به گام در کاهش تأخیرها: روانشناسی تنبلی، ترجمه: مهدی قراچه داغی، تهران: انتشارات دایره.
۱۲. بهروز اسکوئی، اکبر (۱۳۹۱)، مدیریت و رفتار سازمانی، مؤسسه آموزش عالی حسابداری و مدیریت آذربایجان، چاپ اول.
۱۳. پرهیزکار، کمال (۱۳۹۳)، مدیریت منابع انسانی و اداره امور استخدامی، تهران: انتشارات دیدار.
۱۴. تریسی، برایان (۱۳۹۱)، قورباغه را قورت بده (۲۱ روش عالی غلبه بر تنبلی و انجام بیشترین کار در کمترین زمان)، ترجمه: اشرف رحمانی، کوروش طارمی، تهران: انتشارات راشین.
۱۵. جلالی، فاطمه (۱۳۹۴)، عنوان رابطه سبک های اسنادی و اهمال کاری دانش آموزان دختر مقطع اول و دوم راهنمایی عادی شهرستان ساوه پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه.
۱۶. خاوری، لیلی؛ یوسفیان، جواد (۱۳۹۳)، مقایسه رضایت شغلی اعضای هیات علمی غیر فعال و فعال در ورزش استان یزد، نشریه المپیک، سال پانزدهم - شماره ۱ پیاپی (۳۷)
۱۷. نوربخش، مهوش؛ میرنادری، علی اکبر (۱۳۹۲)، بررسی رابطه جو سازمان با رضایت شغلی در معلمان تربیتی دوره متوسطه شهر اهواز، نشریه علمی و پژوهشی المپیک، شماره ۱ (پیاپی ۲۹)،
۱۸. نینان، مایکل؛ درایدن، ویندی (۱۳۸۹). اندیشه های زندگی ساز، ترجمه: ناصر عظیمی، طلا میرهادیزاده، تهران: فرهنگ تارا.
۱۹. وافری، اکرم (۱۳۹۳)، بررسی رابطه آسیب شناسی و اهمال کاری در دانشجویان دانشگاه آزاد اسلامی واحد تهران مرکز در چهارگروه (فنی و مهندسی، علوم انسانی، هنر و پزشکی) پایان نامه کارشناسی ارشد چاپ نشده، دانشگاه آزاد اسلامی تهران مرکز.
۲۰. هومن، حیدرعلی (۱۳۸۱)، تهیه و استاندارد کردن مقیاس رضایت شغلی، تهران: مرکز آموزش مدیریت دولتی.

21. "Cynicism and paranoid alienation in the cook and medley HO scale", *Psychosomatic Medicine*. 48(3/4), 283 – 285.
22. 38. Cotton, J. L. (1993), "Employee involvement", California: Sage.
23. Allen, R. W., Madison. D. L., Portet, L. W., Renwick, P. A., & Mayes, B T. (2009), "Organizational politics: tactics and characteristics of its actors", *California Management Review*, 22: 77-78.
24. Allison, G. T. (1971), "Essence of decision". Boston: Little, Brown, & Company.
25. Andersson, L. M. (1996), "Employee cynicism: an examination using a contract violation framework", *Human Relations*, 49.
26. Ariely dan, Wertenbroch, Klaus (2012). Procrastination, and performance , *psychological science*, vol 13, no 3.
27. Barefoot, J.C., Dodge, K.A., Peterson, B.L., Dahlstrom, W.G., & Williams, R.B. (2011), "The cook – medly hostility scale: Item content and ability to predict survival", *Psychosomatic Medicine*, 46 – 51.

28. Bateman, T. S., Sakano, T., & Fujita, M. (1992), "Roger, me, and my attitude: film propaganda and cynicism toward corporate leadership", *Journal of Applied Psychology*, 77.
29. CALIFORNIA STATE UNIVERSITY .Procrastination Research Finally Finished: University of Calgary.
30. Condor, B. (1997), "Cynics beware: complaining could be hazardous to your health", Available at: <http://courses.busualberta.ca/oaentral/articles/cynicstress.htm>
31. Cook, W.W., & Medley, D.M. (1954), "Proposed hostility and pharisaic – virtue scales for the MMPI", *Journal of Applied Psychology*, 38(6), 414 – 418.
32. Coote, Elizabeth A, PhD (1987). Procrastination in the workplace: A study of the dispositional and situational determinants of delay behavior at work.
33. Costa, P.T., Zonderman A.B., McCrae, R.R., & Williams, R.B. (1986),
34. Dean, J. W. Jr., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998), "Organizational cynicism", *Academy of Management Review*, 23(2).
35. Dewitte S; Schouwenburg H.C (2013). Procrastination, and incentives: the struggle between the present and the future in procrastinators and the punctual, *British Journal of Social Psychology*, Volume 43, Number 2 ,pp. 269 – 286.(۱۸)
36. Eagly, A. H. & Chaiken. S. (1993), " The Psychology of attitudes", Fort Worth: Harcourt Brace Jovanovich College Publishers
37. Galue, Alberto Jose, PhD (2014). Perceived job ambiguity, predisposition to procrastinate, work – related information and experience: An investigation of procrastination behavior at work,. UNIVERSITY of TULANE.
38. Ivancevich J.M., Donnelly J.H.; (2016) – Job satisfaction research: a manageable guide for practitioners. *Personnel Journal*. Vol. 47.
39. Judge. T.A, & Wateanabe,s. (1993). Another look at the job satisfaction – life satisfaction relationship, *Journal of Applied Psychology*, 18, 936 – 948.
40. Lonergan. Jennifer, MA (2017). Locus of control as moderator of the relationship between job characteristics and procrastination at work.
41. Pullen, Frances Janelle, PhD (2013) Perfectionism, procrastination, and other self – reported barriers to completing the doctoral dissertation, UNIVERSITY OF IOWA.
42. Steel, Piers (2007). The nature of procrastination: A meta – analytic and theoretical Review of Quintessential Self – Regulatory Failure, university of Calgary.
43. Steel, Piers David Gareth, PhD (2012). The measurement and nature of procrastination, UNIVERSITY OF MINNESOTA.
44. Sutton, Joy (2009). Avoid procrastination. Urges a ction now, not later.
45. Tracy, Brayan, (2008). 21 Great ways to stop procrastinating and Get more Done in les time, Benett – Koohler publisher.

Investigating the effect of organizational cynicism on procrastination (Case study: Radiology Department of Shahid Beheshti University in Tehran)

Hassan Zin Abadi¹, Fatemeh Zakerifar²

1. Associate Professor and faculty member of Kharazmi University of Tehran Branch
2. Ph.D Student of Educational Administration, Kharazmi University of Tehran Branch

Abstract

Organizational cynicism is one of the important behavioral issues that affect the performance of employees and finally the efficiency and effectiveness of the organization. This paper deals with the basic concepts of organizational cynicism and its relationship with other organizational concepts. At first, the concept of cynicism from the view of approaches of psychology and Islamic sources is considered, then while the definition of organizational cynicism, the effective variables of cynicism consequences is investigated. Then a model about the determinants and outcomes of it is provided. This model by selecting a set of variables can help to understand the organizational cynicism. This study was conducted aimed to investigate the relationship between job satisfaction of employees of education and their procrastination in Shahid Beheshti University in Tehran. The research method was descriptive-correlational. The required data using procrastination questionnaire (Lee) and cynicism on the 70 employees of the radiology department of Shahid Beheshti University in Tehran was obtained, respectively. The method was simple random sampling. Data obtained was analyzed using descriptive and inferential statistics (Pearson correlation coefficient). The results showed that there is a direct positive relationship between cynicism factors on procrastination of employees in the organization, in other words the more the cynicism in the organization is improved, the procrastination of employees in the organization will be reduced and there is positive relationship between cynicism factors on organizational procrastination that the correlation and beta coefficient between the variables of cynicism, low organizational commitment, reducing citizenship behaviors and reducing employees' participation is 0.719, 0.735, 0.864 and 0.795 that have the greatest impact on organizational procrastination. And we concluded that reducing citizenship behaviors have the most impact and cynicism has the minimal impact on organizational procrastination.

Keywords: organizational cynicism, low organizational commitment, reducing citizenship behaviors, reducing employee participation, procrastination in the organization
