



evaluationThe role of job satisfaction in the effect of job characteristics and the negligence of the employees of the logistics units in the strategic navy of the army

Ehsan Taghipour¹

Abstract:

Purpose: Studies show that procrastination is one of the most influential variables in employee performance, and organizations always seek to reduce this negative parameter among their employees. Based on this, the purpose of this research is to investigate the mediating role of job satisfaction in order to investigate The effect of job characteristics on the procrastination of readiness employees in the strategic navy of the army has been.

Method: This research is applied in terms of purpose and descriptive in terms of implementation method, and standard questionnaires of job satisfaction, job characteristics and employee satisfaction were used to collect information. The statistical population of the research includes all the readiness employees in the strategic navy of the army, and the sample size was determined by using Cochran's relationship and considering the predetermined coefficient, and 242 people were selected by simple random method. In order to determine the validity of the content of the collection tool Information has been used from experts' point of view and the reliability of the data collection tool has been confirmed using the Credrichardson coefficient.

Findings: Investigations showed that procrastination leaves adverse consequences for the individual and the organization, such as a decrease in performance and overall productivity of the logistics system, suspension of operational departments, reduction of employee motivation, increase in absenteeism and relocation, and delay in performing job duties. The person is a waste of time and a person's negative attitude towards the service environment is one of them

Conclusion: The results showed that all the components of job characteristics are effective on employee procrastination and according to the obtained statistical parameters, this effect is the opposite.

Key Words:Procrastination, job characteristics, job satisfaction, strategic navy of the army

Assistant Professor, Department, of Industrial Management of Imam Khomeini Marine Sciences University, Nowshahr, Iran.

*.Corresponding Author: e.taghipour@ikhnsu.ac.ir

Journal of maritime management sciences ,2023,vol. 4,No 2,pp.61-73

Doi:<https://doi.org/10.22034/MMR.2024.316650.1118>

Article Type: Research-based Published by Faculty of Management and Marine Commissary



Received: September 6 2023;

Accepted: April 26,2023



ارزیابی نقش رضایت شغلی در تاثیر ویژگی‌های شغلی و اهمال کاری کارکنان یگان‌های لجستیکی در نیروی دریایی راهبردی ارتش احسان تقی پور^۱

چکیده

هدف: هدف از انجام این پژوهش بررسی نقش میانجی رضایت شغلی به منظور بررسی تاثیر ویژگی‌های شغلی بر اهمال کاری کارکنان آمادی در نیروی دریایی راهبردی ارتش بوده است.

روش شناسی: این تحقیق از نظر هدف کاربردی و از نظر شیوه اجرا توصیفی بوده و به منظور جمع آوری اطلاعات از پرسشنامه‌های استاندارد رضایت شغلی، ویژگی‌های شغلی و اهمال کاری کارکنان استفاده شده است. جامعه آماری تحقیق شامل تمامی کارکنان آمادی در نیروی دریایی راهبردی ارتش بوده و حجم نمونه با استفاده از رابطه کوکران و در نظر گرفتن ضریب از پیش معلوم ۲۴۲ نفر تعیین و با استفاده از روش تصادفی ساده انتخاب گردیدند. به منظور تعیین روایی محتوی ابزار جمع آوری اطلاعات از نظر خبرگان استفاده شده و پایایی ابزار جمع آوری اطلاعات نیز با استفاده از ضریب کدور- ریچاردسون مورد تأیید قرار گرفته است.

یافته‌ها: بررسی‌ها نشان داد که اهمال کاری عوارض نامطلوبی را برای فرد و سازمان به جای می‌گذارد که افت عملکرد و کاهش بهره‌وری کلی سیستم لجستیک نداجا، معطل شدن بخش‌های عملیاتی، کاهش انگیزش کارکنان، افزایش غیبت‌ها و جابجایی و تاخیر در انجام وظایف شغلی فرد، اتلاف وقت و نگرش منفی فرد به نداجا و محیط خدمتی از جمله آن است.

نتیجه گیری: نتایج نشان داد که تمامی مولفه‌های ویژگی‌های شغلی بر اهمال کاری کارکنان موثر بوده و با توجه به پارامترهای آماری بدست آمده، این تاثیر معکوس است. به عبارتی دیگر با ارتقای سطح ویژگی‌های شغلی و نیز رضایت شغلی کارکنان، اهمال کاری آنها کاهش می‌یابد.

واژگان کلیدی: اهمال کاری، ویژگی‌های شغلی، رضایت شغلی، نیروی دریایی راهبردی ارتش

استناد: تقی پور، احسان. (۱۴۰۲). ارزیابی نقش رضایت شغلی در تاثیر ویژگی‌های شغلی و اهمال کاری کارکنان یگان‌های لجستیکی در نیروی دریایی راهبردی ارتش. *مطالعات علوم مدیریت دریایی* (۲)، ۴.

استادیار دانشکده مدیریت و کمیسر دریایی، دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر، ایران. نویسنده مسئول، ایمیل: e.taghipour@ikhnsu.ac.ir

نوع مقاله: علمی و پژوهشی ناشر: دانشکده مدیریت و کمیسر دریایی دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره)

Doi: <https://doi.org/10.22034/MMR.2024.316650.1118>

تاریخ پذیرش مقاله: ۱۴۰۲/۰۶/۱۵

تاریخ دریافت مقاله: ۱۴۰۲/۰۲/۰۶

مقدمه

منابع 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 میکنند تا در عرصه رقابت عقب نمانند (ساتون، ۲۰۱۹). از سویی دیگر رضایت شغلی یکی از مولفه های مهم و تاثیر گذار در عملکرد منابع انسانی بوده و در بسیاری از سازمانهای کشور تحقیقات زیادی در این خصوص انجام شده و عوامل بومی تاثیر گذار بر رضایت شغلی کارکنان هر سازمان نیز استخراج گردیده است. نکته مهم در این است که متغیرهای علوم انسانی از لحاظ تاثیر گذاری متقابل با متغیرهای علوم دقیق متفاوت بوده و این راز پیچیدگی تحقیقات علوم انسانی می باشد (رسولیان، ۱۳۹۳). در همین رابطه اهمال کاری به عنوان یکی از متغیرهای تاثیر گذار بر عملکرد کارکنان می باشد و مفهومی نسبتا جدید است که در سالهای اخیر توجه بسیاری از محققین در حوزه های رفتاری، روانشناسی و حتی مدیران سازمان ها را به خود جلب کرده است. اهمال کاری یک درماندگی در انجام آنچه را که بایستی برای رسیدن به هدف انجام شود، می باشد. بنابراین مبحث اهمال کاری در روانشناسی کشور ایران موضوعی نسبتا جدید است و بسیاری از اصطلاحات آن در زبان فارسی معادل برابر ندارد. بررسی ها نشان میدهد که به طور متوسط در جوامع مختلف حدود ۹۵ درصد از افراد جامعه گاه گاهی در کارهایشان اهمال می ورزند اما برای ۱۵ تا ۲۰ درصد اهمال کاری همیشه و به صورت یک مساله جلوه می کند (استیل، ۲۰۱۲).

در همین راستا نیروی دریایی ارتش به عنوان یک سازمان راهبردی که در تحقق اهداف کشور در حوزه های مختلف با تامین امنیت نقش اساسی دارد. این سازمان بزرگ در سنوات اخیر با تغییر در چشم انداز، رسالت و مأموریت های خود از یک نیروی واکنشی به یک نیروی کنشگر راهبردی تغییر مسیر داده و انجام مأموریت های فراتر از مدار ۱۰ درجه و حضور در دریاهای آزاد برای تامین منافع ملی را دنبال مینماید. در این راستا یکی از اصلی ترین دغدغه های سلسله مراتب فرماندهی در نداجا بکارگیری منابع انسانی توانمند و متعهد در تمامی بخش ها بوده و قطعاً اهمال کاری میتواند به عنوان یک ویژگی منفی در بهره گیری اثربخش از سرمایه های انسانی این نیروی راهبردی باشد. بر همین اساس قطعاً حضور در محیط رقابتی برای این سازمان نیازمند برخورداری از ساختارها، ابزارها و فرایندهای متناسب است. اهمال کاری به عنوان یکی از بزرگ ترین موانع کارایی نیروی انسانی، نقش مهمی در کاهش عملکرد، بهره وری و سلامت کارکنان و سازمان دارد و این موضوع در فرایندهای لجستیکی میتواند در عملکرد کلی نداجا نیز موثر باشد. با توجه به بررسی های بعمل آمده موضوع اهمال کاری به عنوان یکی از چالش های موجود در نداجا محسوب میگردد. بررسی های میدانی نشان داد فرماندهی این نیرو نیز در دستورات متعدد بررسی عوامل موثر بر اهمال کاری کارکنان را از بخش های تحقیقاتی در نداجا خواستار شده و بر این اساس موضوع مذکور به عنوان یکی از مسائل جاری این نیروی راهبردی محسوب میگردد. از سویی دیگر بررسی های میدانی حاکی از آن است کاهش اهمال کاری کارکنان در حوزه آماد و پشتیبانی نیروی دریایی راهبردی ارتش میتواند از جنبه های مختلف حائز اهمیت باشد و این بر مبنای این فلسفه شکل گرفته است که اهمیت متغیرهای منابع انسانی در کلیه فرایندهای سازمانی مطرح بوده و اهمال کاری یکی از مهمترین متغیرهای عملکرد کارکنان است. از سویی دیگر کاهش سطح اهمال کاری کارکنان آمادی در ارتقای توان عملیاتی این نیروی راهبردی موثر بوده و نداجا را قادر میسازد تا در مسیر تحقق چشم انداز خود با سرعت

¹ -Sutoon

² -Steel

بیشتری گام بردارد. اهمال کاری کارکنان به عنوان یکی از بزرگترین چالش های عملکردی آنها در نداجا مطرح بوده شناخت راهکارهای کاهش آن از جنبه های مختلفی دارای اهمیت می باشد. ویژگی های شغلی در تخصص آمادی از جنبه های مختلف با سایر مشاغل متفاوت بوده و بررسی این متغیر دارای اهمیت است. رضایت شغلی و سنجش آن در تصمیم گیری فرماندهان و مدیران نداجا برای برنامه ریزی های آتی این نیروی راهبردی موثر است. بررسی ها نشان میدهد که در سنون اخیر موضوع اهمال کاری در میان کارکنان با سرعت بیشتری در حال افزایش بوده و بررسی علل آن ضرورت دارد. در صورت رشد اهمال کاری کارکنان در بخش های لجستیکی مشکلات متعددی در حوزه های عملیاتی نداجا ایجاد میگردد. بررسی ها نشان میدهد که اهمال کاری عوارض منفی و نامطلوبی در نداجا بر جای می گذارد که کاهش بهره وری، نارضایتی مراجعان، کاهش انگیزه کارکنان و افزایش غیبت و درخواست جابجایی از محل شغلی از جمله آن است و در نهایت محیط رقابتی جدید (تمامی آبهای آزاد جهان) نیازمند به مزیت های نسبی است که کارکنان متعهد و با عملکرد مطلوب از اصلی ترین آنها می باشد و در این راستا اهمال کاری میتواند چالشی برای نداجا محسوب گردد.

حال با توجه به مطالب مذکور و با در نظر گرفتن این نکته که بخش قابل توجهی از کارکنان نداجا در رسته و تخصص های آمادی مشغول به خدمت می باشند و با در نظر گرفتن اهمیت حوزه منابع انسانی در حوزه مدیریت زنجیره تامین، این تحقیق به دنبال پاسخگویی به این سوال می باشد که رضایت شغلی به چه میزان در تاثیر ویژگی های شغلی بر اهمال کاری کارکنان آمادی در نیروی دریایی راهبردی ارتش، به عنوان نقش میانجی موثر است؟

بر همین اساس سوالات فرعی زیر نیز مطرح گردیده است:

گوناگونی در مهارت بر اهمال کاری کارکنان آمادی در نیروی دریایی راهبردی ارتش به چه میزان موثر است؟

هویت کار بر اهمال کاری کارکنان آمادی در نیروی دریایی راهبردی ارتش به چه میزان موثر است؟

اهمیت کار بر اهمال کاری کارکنان آمادی در نیروی دریایی راهبردی ارتش به چه میزان موثر است؟

استقلال کاری بر اهمال کاری کارکنان آمادی در نیروی دریایی راهبردی ارتش به چه میزان موثر است؟

بازخورد نتیجه بر اهمال کاری کارکنان آمادی در نیروی دریایی راهبردی ارتش به چه میزان موثر است؟

پیشینه نظری پژوهش

پیش درآمد نگرش ویژگی های شغل مطالعات ترنر و لارنس بود. آنها به منظور سنجش واکنش کارکنان در برابر شغل های مختلف یک پروژه بزرگ را به مورد اجرا گذاردند. ایشان عقیده داشتند که کارکنان شغل های پیچیده و پر تلاش را به شغل های یکنواخت و کسالت آور ترجیح می دهند و معتقدند که پیچیدگی شغل، رضایت و حضور کارکنان را به دنبال خواهد داشت (گریفین، ۱۳۹۷). ویژگی های شغل اشاره به چگونگی فعالیت ها، وظایف، تکالیف و ابعاد مختلف یک شغل دارد. بعضی از مشاغل، متعارف و جاری هستند زیرا فعالیت های آنها یک دست شده و تکراری می باشند و بعضی دیگر غیر معمول؛ بعضی ها نیاز به مهارت های گوناگون دارند و بعضی دیگر میدان عملی محدود؛ بعضی ها کارمند را با واداشتن به تبعیت دقیق از روند ها خسته می کنند و بعضی دیگر به کارمندان آزادی عمل برای انجام دادن کار به میل خود می دهند. بعضی از کارها زمانی بیشترین توفیق را به همراه دارند که به وسیله گروهی از

کارمندان به صورت جمعی صورت بگیرند و بعضی دیگر به وسیله افرادی که در اصل مستقلاً کار می کنند (چین^۱، ۲۰۱۵) ..

در ارتباط با ویژگی های شغلی نظریات متعددی مطرح شده است لیکن اولین بار در این خصوص هاگم و اولدهم در دهه نود میلادی، نظریه ویژگی های شغلی را مطرح نمودند. بر همین اساس راه یا شیوه ای که کارها درهم آمیخته می شود تا مشاغل فردی به وجود آید بر عملکرد و رضایت شغلی کارکنان اثر می گذارد. در این بخش در زمینه ویژگی های شغل تئوری هایی را مطرح شده است (گریفین، ۱۳۹۹)

مدل خصوصیات ویژه شغل

در این شیوه از طراحی شغل یک سری خصوصیات در شغل مانند تنوع در وظایف، استقلال و اختیار کافی در انجام شغل، روابط متقابل با سایر مشاغل و مسئولیت و مهارت کافی در شغل می تواند موجب انگیزش شاغلین گردد. (سالومون، ۲۰۲۳). در مطالعه دیگری به خصوصیتی از قبیل احساس هویت در کار، وجود بازخورد در شغل ها، ارتباط کافی و صمیمانه با سایرین، تنوع در شغل، استقلال و اختیار اشاره شده و وجود این گونه از عوامل در شغل موجب انگیزش شناخته شده اند. این مدل مشخص می کند چگونه می توان شغل ها را طراحی مجدد کرد که کارکنان خود و شغل خود را مهم بدانند و به عبارتی احساس اهمیت کنند (ریکتا، ۲۰۲۳) ..

بطور مشخص این مدل بر این نظر تاکید دارد که غنی کردن عناصر معین مشاغل در تغییر حالات روانی افراد موثر بوده و اثر بخشی فعالیت آنان را افزایش دهد. لازم بذکر است که این مدل برای تشریح رفتار افرادی موثر است که از درجه نیاز بالایی برای رشد و توسعه کاری برخوردار می باشند. بر اساس این مدل هر شغل را می توان بر حسب پنج بعد اساسی یا هسته ای تشریح کرد این پنج بعد عبارتند از: تنوع مهارت، هویت تکلیف یا وظیفه، اهمیت تکلیف، استقلال در کار و بازخورد (دالا، ۲۰۱۸).

تئوری ویژگی های شغلی

در رشته رفتار سازمانی، این واقعیت ها از چشم پژوهشگران پنهان نمانده است. آنها تئوری ویژگی های شغلی را ارایه کرده اند تا بتوانند ویژگی های شغل ها، ترکیب این ویژگی ها در یکدیگر و رابطه ویژگی های شغلی با انگیزه کارکنان، رضایت شغلی و عملکرد آنان را شناسایی و معرفی کنند (رابینز، ۱۳۹۳). هاگم با همکاری الدهام و با استفاده از نتایج مربوط به مطالعات تفاوت های فردی، تئوری ویژگی های شغل را ارائه داد. از نظر برخی نظریه پردازان حالات روانی حساس هسته اصلی تئوری را تشکیل می دهند. به عقیده آنها حالات مزبور نشان دهنده چگونگی واکنش فرد نسبت به وظیفه خود تحت تاثیر ویژگی های شغل می باشد. آنها حالات روانی حساس را به شرح زیر تعریف کرده اند (گلنکار، ۲۰۱۳).

۱. معنی دار بودن کار

۲. پذیرش مسئولیت نتایج کار

¹ -Chein

² -Grefen

³ - Salomon

⁴ - Riketta

⁵ -Dala

⁶ -Rabinz

⁷ -Golenkar

۳. آگاهی از نتایج

روش مبتنی بر ویژگی های شغلی به وسیله دو پژوهشگر به نام ترنر ولارنس در سالهای میانی ۱۹۶۰ ارایه شد. آنها برای ارزیابی اثر انواع مختلف شغل بر میزان رضایت و غیبت کارکنان یک روش تحقیق ارایه نمودند (سوارت، ۲۰۲۲). آنها پیش بینی کردند که کارکنان مشاغلی را ترجیح می دهند که پیچیده، چالشگر یا هموارد طلب باشد؛ یعنی این شغلها موجب افزایش رضایت شغلی و کاهش نرخ یا میزان غیبت آنان خواهد شد. این دو پژوهشگر پیچیدگی کار را بر اساس شش ویژگی تعریف کردند :

۱. گوناگونی یا متنوع بودن کار،

۲. استقلال یا آزادی عمل در کار،

۳. مسئولیت،

۴. دانش و مهارت،

۵. روابط متقابل اجتماعی که مورد نیاز است و

۶. روابط متقابل اجتماعی که اختیاری است.

هر قدر شغل از نظر این ویژگی ها نمره بالاتری می گرفت، از نظر این دو پژوهشگر، پیچیده تر بود. ارایه این تئوری به وسیله این دو پژوهشگر به سه دلیل از اهمیت زیادی برخوردار بود (هچ، ۲۰۱۵).

پیشینه تجربی تحقیق

حسینی (۱۴۰۲) در تحقیقی با عنوان اثربخشی مصاحبه انگیزشی بر اهمال کاری تحصیلی در نوجوانان به بررسی این مساله سازمانی پرداخت. نتایج تحقیق نشان داد که مصاحبه های انگیزشی بر ابعاد اهمال کاری (اهمال کاری عمدی، اهمال کاری ناشی از خستگی و اهمال کاری ناشی از بی برنامهگی) تاثیر مثبت داشته است. بر اساس یافته های پژوهش می توان نتیجه گرفت که مصاحبه انگیزشی می تواند موجبات کاهش اهمال کاری تحصیلی دانش آموزان دبیرستانی را فراهم آورد.

هاشمی پور (۱۴۰۱) در تحقیق با عنوان پیش بینی اهمال کاری تحصیلی دانشجویان براساس باورهای فراشناختی درباره اهمال کاری با نقش واسطه ای اضطراب امتحان به بررسی این مساله پرداخت. نتایج تحقیق نشان داد باورهای فراشناختی منفی درباره اهمال کاری تنها به صورت غیرمستقیم و از طریق اضطراب امتحان بر اهمال کاری تحصیلی اثر داشت و میانجی گری کامل مورد تایید واقع شد. با توجه به نتایج به دست آمده می توان نتیجه گرفت که باورهای منفی در مورد اهمال کاری، دانشجویان را مستعد اضطراب امتحان و اهمال کاری تحصیلی می کند. از این رو تعدیل این باورها می تواند به عنوان برنامه ای برای کاهش اضطراب امتحان و اهمال کاری تحصیلی در نظر گرفته شود.

فتحی (۱۳۹۹) در تحقیقی به بررسی و شناسایی عوامل موثر بر اهمال کاری کارکنان در اداره آب و فاضلاب استان فارس پرداخت. نتایج تحقیق نشان داد که رضایت شغلی بر اهمال کاری کارکنان موثر می باشد.

¹ - Stewart

² -Hach

عوضیان و همکاران (۱۳۹۸) در تحقیقی تحت عنوان بررسی نقش عزت نفس در اهمال کاری کارکنان به این نتیجه رسیدند که بین اهمال کاری و عزت نفس رابطه منفی و معناداری وجود دارد. به این معنا که هرچه فرد عزت نفس بالاتری برخوردار باشد اهمال کاری وی کمتر است و بالعکس.

خجسته (۱۳۹۸) در تحقیق تحت عنوان نقش اهمال کاری در پیشرفت سازمانی به این نتیجه دست یافت که میان اهمال کاری و انگیزش پیشرفت رابطه منفی و معناداری وجود دارد. به عبارت دیگر هرچه اهمال کاری کارکنان کمتر باشد شاهد ارتقاء انگیزه منابع انسانی در پیشرفت سازمانی خواهیم بود.

دهشیری (۱۳۹۷) در تحقیقی با عنوان نقش متقابل هوش هیجانی و ویژگی های شغلی معلمان بر اهمال کاری آنها به این نتیجه دست یافت که هوش هیجانی می تواند در کاهش اهمال کاری معلمان موثر باشد.

هاشم زاده (۱۳۹۷) در تحقیق خود به بررسی استرس شغلی و ارتباط آن با سلامت روان در کارکنان بیمارستان های دانشگاه علوم پزشکی شهر شیراز پرداخت. نتایج نشان داد که میزان استرس شغلی با سلامت روان در کارکنان اداری و درمانی رابطه دارد. همچنین میان کارکنان اداری و درمانی در سلامت روان تفاوت معنی دار دیده شد و کارکنان درمانی از سلامت روان کمتری برخوردار بودند. سلامت روان در کارکنان مرد بیشتر از کارکنان زن بوده و میزان استرس شغلی در کارکنان قرار دادی بیش از سایر کارکنان که در وضعیت های استخدامی دیگر قرار داشتند بود.

غضنفری (۱۳۹۷) در تحقیق تحت عنوان رابطه ویژگی شغلی و رضایت شغلی به بررسی تاثیر این دو متغیر برهم پرداخت. نتایج حاکی از آن است که ویژگی های شغلی با رضایت شغلی رابطه داشته و درصد زیادی از وردایی رضایت شغلی توسط ویژگی های شغلی تبیین می شود.

کرامتی (۱۳۹۷) در پژوهشی با عنوان نقش ویژگی های شغلی در رضایت شغلی کارکنان به بررسی رابطه ویژگی های شغلی و نگرشی کارکنان دانشگاه با رضایت شغلی آنان پرداخت. یافته ها نشان داد بین ویژگی های شغلی کارکنان دانشگاه نظیر نوع دانشکده، تجربه کاری، مدرک تحصیلی، مسئولیت اجرایی با رضایت شغلی آنان رابطه معنی داری وجود دارد. این رابطه در خصوص ویژگی مربوط به نوع دانشکده به مراتب معنی دارتر از سه ویژگی دیگر بود. نتایج همچنین حاکی از آن بود که بین ویژگی های نگرشی کارکنان با رضایت شغلی آنان رابطه معنی داری وجود دارد. این رابطه در بعد ویژگی رفتاری به مراتب معنی دارتر از دو بعد عاطفی و شناختی بود. بین ویژگی های نگرشی کارکنان بر حسب جنسیت و تجربه کاری تفاوت معنی داری مشاهده نشد. در حالی که بین ویژگی های نگرشی کارکنان بر حسب مدرک تحصیلی تفاوت معنی دار بود.

کوزه چیان (۱۳۹۷) در تحقیقی تحت عنوان نقش تعهد سازمانی کارکنان بر رضایت شغلی به بررسی رابطه میان تعهد سازمانی و رضایت شغلی مدیران و معلمان تربیت بدنی مرد آموزشگاههای استان خراسان پرداخته شده است. نتایج تحقیق حاکی از آن است که بین متغیرهای جمعیت شناختی سن و تعهد سازمانی و رضایت شغلی معلمان مورد مطالعه رابطه معناداری مشاهده شده است.

خسروی (۱۳۹۶) در تحقیقی با عنوان بررسی رابطه رضایت شغلی کارکنان و اهمال کاری آنان در بخش آموزش سازمان توسعه تجارت ایران پرداخت. نتایج نشان داد که بین رضایت شغلی و اهمال کاری کارکنان رابطه معنادار وجود ندارد. ولی بین سه بعد رضایت شغلی: ویژگی های رفتاری همکاران، حقوق و مزایا و فرصت ترفیع و ارتقا با اهمال کاری رابطه معنادار حاصل شده است.

جوکار و دلاورپور (۱۳۹۵) یافته های پژوهش جوکار و دلاورپور نیز نشان می دهد اهمال کاری به عنوان یک نقص در خودنظم جویی، با الگوی چهار وجهی اهداف در ارتباط است. اهداف عملکرد اجتنابی و تسلط اجتنابی پیش بینی کننده های مثبت و هدف تسلط گرایشی، پیش بینی کننده منفی تعلل تحصیلی است. علاوه بر این، نتایج این پژوهش نشان می دهد الگوی ارتباط بین هدف گرایی و تعلل، در دختران و پسران یکسان نیست. حسینی و خیر (۱۳۹۵) در تحقیقی دیگر با عنوان "پیش بینی تعلل ورزی رفتاری و تصمیم گیری با توجه به باورهای فراشناختی در دانشجویان"، متغیرهای کنترل ناپذیری و خطر و خودآگاهی شناختی، تعلل پذیری رفتاری و تصمیم گیری را پیش بینی کردند و اطمینان شناختی، تنها پیش بینی کننده تعلل پذیری رفتاری است.

فیشر (۲۰۲۳) در پژوهشی با عنوان راهکارهای کاهش اهمال کاری بررسی میدانی در ۱۰۰ شرکت اروپایی سولومون و رتلبوم (۲۰۱۹) در تحقیقات انجام شده در خصوص ویژگی های افراد اهمال کار، این نتایج حاصل شد که آنها ترس نامعقول از موفقیت یا درماندگی که ممکن استبه اختلال عصبی اجتنابی منجر شود داشته و همچنین ممکن است احساساتی، دست پاچه و مضطرب و پر استرس باشند.

تاکمن (۲۰۱۷) در تحقیق انجام شده در خصوص عوامل تاثیر گذار بر اهمال کاری کارکنان، این نتیجه حاصل شد که اهمال کاری با استرس کاری، عزت نفس پائین، سطح بالایی از خودپسندی و افسردگی و استقلال در محیط کار رابطه معنی داری دارد.

کولدنهار (۲۰۱۷) در تحقیقی به منظور شناسایی عوامل تاثیر گذار بر رفتارهای نایمن در شرکت های تولیدی، نتایج نشان داده است که عوامل استرس زای شغلی از طریق کاهش تمرکز، حواس پرتی، اختلال در حافظه، تردید در انجام کارها و کاهش قدرت تصمیم گیری و ... سهم بسزایی در بروز اعمال نایمن از سوی شاغلین دارند.

لامبرت (۲۰۱۶) در تحقیقی به منظور بررسی تاثیر ویژگی های شغلی بر استرس شغلی نتایج حاکی از آن بود که رابطه معناداری میان این دو متغیر وجود داشته و در میان ابعاد ویژگی های شغلی آزادی عمل در کار بیشترین ارتباط و بعد از آن به ترتیب ماهیت شغلی و بازخورد بیشترین ارتباط را با استرس شغلی دارند.

ریچاردسون (۲۰۱۶) در تحقیقی به بررسی تاثیر ویژگی های شغلی و ویژگی های شخصیتی بر استرس شغلی کارکنان زندان ایالت میدستون امریکا پرداخته است. نتایج حاکی از آن می باشد ویژگی های شغلی نسبت به ویژگی های شخصیتی تاثیر بیشتری بر روی استرس شغلی داشته است. گ

رونبرگ (۲۰۱۶) در تحقیقی در خصوص نقش رضایت شغلی بر اهمال کاری کارکنان 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 کمی کرده و کارایی کمتری خواهند داشت. جاج (۲۰۱۵) در پژوهش خود نشان داد که رضایت شغلی موجب بهبود کیفیت عملکرد، کاهش غیبت و تاخیر در کار، کاهش فرسودگی شغلی، بهبود سلامت جسمانی و روانی و رضایت از زندگی می شود.

بررسی پیشینه نظری و تجربی تحقیق نشان داد که ویژگی های شغلی به عنوان یکی از زمینه های مهم در شرح شغل مطرح بوده که همراستایی آن با بسیاری از پارامترهای حوزه مدیریت منابع انسانی میتواند زمینه بهبود عملکرد کارکنان را به همراه داشته باشد. بررسی ها در این بخش نشان داد که تلفیق سه متغیر رضایت شغلی، ویژگی های شغلی

و اهمال کاری و در نظر گرفتن توام آنها در سازمان در هیچ تحقیقی بررسی نشده و نتایج این تحقیق علاوه بر بحث تجربی میتواند در حوزه نظری مدیریت منابع انسانی و موضوعات روانشناختی مورد توجه قرار گیرد.

روش شناسی پژوهش

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی می باشد. این تحقیق از نظر ماهیت و روش جزء تحقیقات توصیفی و از نوع همبستگی می باشد. جامعه آماری این پژوهش کلیه کارکنان حاضر به خدمت در یگان های آمادی (آماد همگانی، آماد فنی، مخازن و انبارها، تدارکات یگان های شناور، مراکز آماد و یگان های ستادی آمادی) در نیروی دریایی راهبردی ارتش می باشد. با بررسی به عمل آمده تعداد آمادی نیروی دریایی راهبردی ارتش با ضریب از پیش معین در حدود ۱۰۸۰ نفر می باشد و، تعیین حجم نمونه نیز بر اساس رابطه کوکران می باشد. حجم کل نمونه نیز بر مبنای رابطه کوکران بدست آمده است که ۲۴۲ نفر تعیین شده است و به روش تصادفی ساده انتخاب گردیدند. ابزار جمع آوری اطلاعات در این تحقیق برگرفته از سه پرسشنامه، اهمال کاری تاکمن^۱ (۱۶ سوال)، پرسشنامه رضایت شغلی مینه سوتا^۲ (۱۹ سوال) و پرسشنامه ویژگی های شغلی اولدهام و هاگمن^۳ (۱۵ سوال) بوده است. به منظور تعیین روایی پرسشنامه تلفیق شده از نظر خبرگان حوزه مدیریت منابع انسانی در دانشگاه علوم دریایی امام خمینی (ره) نوشهر استفاده شده و به منظور تعیین پایایی آن از ضریب کودر- ریچاردسون بهره گرفته شده است و بر اساس جدول شماره ۱ نتایج آن ارائه گردید:

جدول شماره ۱- تعیین پایایی ابزار جمع آوری اطلاعات

ردیف	متغیر	تعداد سوال	ضریب کودر- ریچاردسون
۱	اهمال کاری	۱۶	۰/۸۷
۲	ویژگی های شغلی	۱۵	۰/۸۱
۳	رضایت شغلی	۱۹	۰/۷۹
۴	کل	۵۰	۰/۹

یافته های پژوهش

در این پژوهش در ابتدا به منظور بررسی وضعیت موجود (سطح متغیرهای رضایت شغلی، اهمال کاری و ویژگی های شغلی) کارکنان آمادی در نیروی دریایی راهبردی ارتش، در ابتدا با بهره گیری از آزمون میانگین به بررسی وضعیت متغیرهای تحقیق در جامعه آماری پرداخته شده است. بدین منظور از آزمون میانگین T استفاده شده است.

جدول شماره ۲- شاخص های سطح متغیرهای تحقیق

متغیر	تعداد	میانگین	انحراف استاندارد	Sig
ویژگی های شغلی	۲۴۲	۳/۰۷۶	۰/۴۹۶	۰/۰۰
اهمال کاری	۲۴۲	۲/۸۱۸	۰/۵۱۸	۱/۰۰
رضایت شغلی	۲۴۲	۲/۱۹۷	۰/۵۳۴	۱/۰۰

^۱ -Takman

^۲ -Minnesota

^۳ -Oldham & Hakman

در بررسی سطح متغیرهای تحقیق با استفاده از آزمون t تک متغیره میانگین مشاهده شده برای متغیرهای ، اهمال کاری ۲/۸۱۸، رضایت شغلی ۲/۱۹۷ و ویژگی های شغلی ۳/۰۷۶ می باشد و با توجه به مقدار Sig مشاهده شده برای ویژگی های شغلی که کمتر از حد متوسط است این نتیجه حاصل میشود در خصوص این متغیر فرض H_0 تائید شده و به عبارتی با احتمال ۹۵ درصد میتوان ادعا نمود که در حال حاضر ویژگی های شغلی در مشاغل آمادی بالاتر از حد متوسط است.

همچنین در خصوص اهمال کاری و رضایت شغلی با توجه به مقدار Sig بدست آمده که بیشتر از سطح خطا (۰/۰۵) می باشد لذا میتوان این ادعا را نمود که در سطح اطمینان ۹۵ درصد در خصوص این دو متغیر (اهمال کاری، رضایت شغلی) فرض H_1 تائید میگردد به عبارتی رضایت شغلی و اهمال کاری کارکنان آمادی در نداجا بیشتر از حد متوسط نمی باشد.

در ادامه به منظور بررسی ۵ سوال فرعی تحقیق آزمون رگرسیون انجام و نتیجه آن به شرح جدول شماره ۳ می باشد:

جدول شماره ۳- آزمون رگرسیون فرضیات فرعی تحقیق

متغیرها	خطای معیار	برآورد استاندارد β	مقدار t	p-مقدار
گوناهگونی در مهارت و اهمال کار	۰/۱	۰/۱۲	۱/۹۲	۰/۰۰۰
هویت کار و اهمال کاری	۰/۱	۰/۱۸	۱/۹۲	۰/۰۰۰
اهمیت کار و اهمال کاری	۰/۱	۰/۰۹	۱/۹۲	۰/۰۰۰
استقلال کاری و اهمال کاری	۰/۱	۰/۱۷	۱/۹۲	۰/۰۰۰
بازخورد نتیجه و اهمال کاری	۰/۱	۰/۱۹	۱/۹۲	۰/۰۰۰

نتایج آزمون رگرسیون نشان می دهد چون در کلیه متغیرهای مستقل ، مقدار بتا (Beta) در سطح خطای کوچکتر از ۰/۰۵ معنی دار می باشد لذا بر اهمال کاری کارکنان آمادی نداجا تاثیر دارد. همچنین برای تفسیر نتایج جدول فوق از ضرایب رگرسیون استاندارد شده یعنی بتا (Beta) استفاده می شود. بر همین اساس به ترتیب گوناگونی در مهارت ،هویت کار ،اهمیت کار ،استقلال کاری و بازخورد نتیجه با بتای ۰/۱۲-۰/۱۸-۰/۰۹-۱۷/۰-۱۹/۰-۰/۰ بر اهمال کاری کارکنان آمادی در نیروی دریایی راهبرد ارتش تاثیر گزار می باشند.

همچنین به منظور بررسی نقش میانجی رضایت شغلی در تاثیر ویژگی های شغلی و اهمال کاری کارکنان یگان های لجستیک در نیروی دریایی راهبردی ارتش از آزمون سوبل استفاده شده است. در این آزمون یک مقدار آماره تی به دست می آید که در صورت بیشتر شدن این مقدار از ۱/۹۶ می توان در سطح معنی دار بودن تاثیر میانجی متغیر رضایت شغلی را در تاثیر ویژگی های شغلی و اهمال کاری کارکنان یگان های لجستیک در نداجا تائید نمود.

جدول شماره ۶- آزمون سوئل

متغیر میانجی	آزمون	آماره تی	خطای استاندارد	سطح معنی داری
رضایت شغلی	سوئل	۶/۵۴	۰/۰۲	۰/۰۰

نتایج تحقیق نشان داد که رضایت شغلی به عنوان متغیر میانجی بر ارتباط بین ویژگی های شغلی و اهمال کاری کارکنان تاثیر مضاعف گذاشته و به این نکته مهم می توان اشاره کرد که هرچند در سازمان مشاغل کارکنان از ویژگی های خوبی برخوردار باشد ولی در صورت عدم وجود رضایت شغلی قطعاً شاهد اهمال کاری توسط کارکنان خواهیم بود. نتایج تحقیق حاضر بیانگر این واقعیت است که هرچند ویژگی های شغلی از شرایط مناسبی برخوردار باشد ولی رضایت شغلی می تواند تاثیر قابل ملاحظه ای بر افزایش اهمال کاری میان کارکنان آمادی نداجا داشته باشد. در مقایسه نتایج این تحقیق با تحقیقات گذشته به این نکته میتوان اشاره نمود که تاکنون تحقیقی که به بررسی نقش میانجی رضایت شغلی در رابطه با ویژگی های شغلی و اهمال کاری کارکنان پرداخته باشد، انجام نشده است و در جدول بالا مشخص گردید که نتایج تحقیق با پژوهش های گذشته همراستا بوده است.

بحث و نتیجه گیری

بررسی ها نشان داد که اهمال کاری عوارض نامطلوبی را برای فرد و سازمان به جای میگذارد که افت عملکرد و کاهش بهره وری کلی سیستم لجستیک نداجا، معطل شدن بخش های عملیاتی، کاهش انگیزش کارکنان، افزایش غیبت ها و جابجایی و تاخیر در انجام وظایف شغلی فرد، اتلاف وقت و نگرش منفی فرد به نداجا و محیط خدمتی از جمله آن است. چنین عوارضی کارکنان نداجا را وادار میکند که برای جلوه دادن عادات مورد نظر، دلایل متعددی آورده تا بتواند درگیرهای ذهنی خود را مرتفع سازد. اهمال کاری از فقدان یا کمبود انگیزه ایجاد میشود و بسیار سخت است که در فرد دارای اهمال کاری مزمن ایجاد انگیزه کرد لیکن نتایج تحقیق نشان داد که رضایت شغلی بر اهمال کاری کارکنان موثر است. بررسی ها نشان داد که تاثیر رضایت شغلی بر اهمال کاری کارکنان معکوس بوده به عبارت دیگر هرچه رضایت شغلی ارتقا میابد سطح اهمال کاری کارکنان کاسته شده و میتواند تاثیر مثبتی را بر عملکرد فردی و سازمانی سامانه های آماد و پشتیبانی نداجا به همراه داشته باشد.

نتایج حاصل از آزمون رگرسیون نشان داد که دو متغیر ویژگی های شغلی و رضایت شغلی بر اهمال کاری تاثیر گذار می باشد. با توجه به بررسی آمار توصیفی نتایج نشان داد که رضایت شغلی در میان کارکنان آمادی کمتر از حد متوسط می باشد. با توجه تائید نقش میانجی رضایت شغلی در ارتباط میان ویژگی های شغلی و اهمال کاری کارکنان آمادی در نداجا پیشنهاد میگردد:

معاونت آماد و پشتیبانی نداجا با ارزیابی دقیق کار و زمان و نیز طراحی مشاغل و شرح وظایف به نحوی برنامه ریزی نماید که از انجام کارهای روزانه و تکراری در محیط کاری یگان ای آمادی جلوگیری گردد. فرماندهان در بخش های آمادی با برنامه ریزی دقیق و تقسیم صحیح وظایف به نحوی برنامه ریزی نمایند که بعد از اتمام ساعت کاری تعریف شده جهت کارکنان بخش های آمادی، اجازه استراحت فکری و رهایی از شرایط کاری به کارکنان داده شود تا در شیفت کاری بعدی با شرایط روحی و ذهنی بهتری وارد یگان خدمتی گردند. مناطق و پایگاه های نداجا با توجه به اهمیت و حجم بالای کاری در یگان های آمادی نسبت به اعزام کارکنان این یگان های به دوره های آموزشی میان

مدت اقدام نمایند تا افراد در بازه زمانی از محیط پرتعامل کاری برای مدتی فاصله گرفته و همچنین با آموزش های جدید و به روز زمینه برای ارتقای اثربخشی و کارایی آنها فراهم گردد.

مدیریت منابع انسانی در معاونت آآمد و پشتیبانی نداجا نسبت به خرسند سازی فضای کار در بخش های آآمدی و ارائه چارچوبی یکسان در همه مناطق و پایگاه های نداجا اقدام نمایند. طراحی اماکن و همچنین شیوه مدیریت این یگان ها به نحوی باشد تا کارکنان علاوه بر انجام شرح وظایف ، نسبت به تعامل مطلوب و ایجاد فضای دوستی و همکاری در یگان متمایل گردند. تقویت فرهنگ مشارکت در یگان های آآمدی، چرا که اگر اگر کارکنان در برابر دیگران احساس مسؤولیت نکند و تنها خودمدار باشد، در نتیجه اهمیت چندانی به دیگران نداده و در ارتباط با این و آن کم می آورد. همچنین نتایج نشان داد که رضایت شغلی میتواند تاثیر زیادی بر کاهش اهمال کاری کارکنان داشته باشد بنابراین پیشنهاد میگردد: برگزاری کلاسهای آموزشی به مدیران و فرماندهان جهت ارتقای رضایت کارکنان، یکی دیگر از راهکارهای عملی پیشنهادی برای یگان های آآمدی نداجا می باشد و میتواند بر اهمال کاری کارکنان این سازمان راهبردی بکاهد. برگزاری دوره های آموزشی مدیریت زمان برای کارکنان یکی دیگر از راهکارهای عملی برای ایجاد تسلط و نیز افزایش رضایت شغلی می باشد و میتواند بر کاهش اهمال کاری موثر باشد. در واقع شخص اگر گذر زمان و فرصت های پیش آمده را درک نکند و حرکت زمان را به فراموشی سپرد، در واقع، خود را گول زده است. برای درمان وقت ناشناسی اموری را می توان توصیه کرد: تعیین وقت معین برای انجام هر کار که میبایست با برنامه ریزی صحیح مدیران این اقدام صورت بپذیرد. اولویت بندی کارها از سوی مدیران و فرماندهان از جمله راهکارهایی است که علاوه بر پیشبرد امور میتواند رضایت شغلی کارکنان آآمدی بکاهد. با توجه به تاثیر ویژگی های شغلی بر کاهش اهمال کاری کارکنان آآمدی در نیروی دریایی راهبردی ارتش پیشنهاد میگردد با بررسی دقیق و صرف زمان زیاد به شرایط روحی و توان افراد و کارکنان واقف شده و بر آن اساس افراد را در مشاغل متناسب منتصب نمود.

منابع

- رابینز، استیون، (۱۳۹۳) مدیریت رفتار سازمانی، ترجمه علی پارسائیان و محمد اعرابی، نشر دفتر پژوهش های فرهنگی.
- رسولیان، احمد، (۱۳۹۳). رابطه بین منبع کنترل، اهمال کاری و اضطراب امتحان دانشجویان دانشگاه آزاد، مطالعات تربیتی و روانشناسی، سال یازدهم شماره ۲
- گریفین، مورهد (۱۳۹۹)، رفتار سازمانی، ترجمه، سید مهدی الوانی- غلامرضا معمار زاده طهران، انتشارات مروارید، جلد دوم

- Golenkar S.H(2013).I forgive myself ,now I can study: How self – forgiveness for procrastinating can reduce future procrastinating .Personality and Individual Differences,48,803-808
- Chein, M. (2015). Tackling Procrastination: An REBT Perspective for Coaches. J Rat-Emo Cognitive-Behavioral Therapy 26:53–62.
- Dala,B.W,(2018).The development and concurrent validity of the procrastination scale ,Educational &psychological Measurement ,51,473-480
- Hatch MJ (2015). The dynamics of organizational identity. Human Relations 55(8) 989-1018
- Riketta M (2023). Organizational identification: A meta-analysis. Journal of Vocational Behavior 66 358-384.

- Salomon S.J (2023). The relationship between change strategies and commitment to the implementation of change. *Journal of Management Studies (Improvement and Transformation)* twenty-third year, number 74, Ss71 - 49 .
- Satoon,L,J,(2019).Academic procrastination :Frequency and cognitive behavioural correlates .*Journal of counseling psychology* 31,503-509
- Steel,B.W.(2012).The development and concurrent validity of the procrastination scale.*Educational and psychological measurement*,51,473-480
- Stewart .Jim (2022). *Managing Chang Through Training and Development*, 2nd edition (Kogan page LTD.).
- Wei HMTBJ (2022). Identity studies: multiple perspectives and implication for corporate-level marketing. *Euoropean Journal of Marketing* 41(7) 8-19.
- Whetten DA and Mackey A (2019). A Social Actor Conception of organizational Identity and its implications for the study of organizational Reputation. *Business & Society* 41 393-414.

