

بررسی ارتباط سنجی بلوغ کارکنان با اهمال کاری و تعلق سازمانی در شعب موسسه اعتباری ثامن الحجج استان کرمان

هدایت تیرگر^۱، امیر اخوتی^۲

^۱ گروه مدیریت آموزشی، دانشکده مدیریت، دانشگاه شهید باهنر کرمان، ایران

^۲ دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد رفسنجان، ایران

نام نویسنده مسئول:

امیر اخوتی

چکیده

این پژوهش، به بررسی ارتباط سنجی بلوغ کارکنان با اهمال کاری و تعلق سازمانی در شعب موسسه اعتباری ثامن الحجج استان کرمان پرداخت. طرح تحقیق حاضر توصیفی و از نوع همبستگی بود. نمونه مورد پژوهش ۱۹۶ نفر و ابزار پژوهش پرسشنامه های بلوغ روانی و اهمال کاری و تعلق سازمانی بود. روایی توسط اساتید تایید شد و پایایی برای پرسشنامه های بلوغ روانی، اهمال کاری و تعلق سازمانی به ترتیب ۰.۸۷، ۰.۸۵ و ۰.۹۲ محاسبه گردید. تجزیه و تحلیل داده ها با نرم افزار Smart PLS 2 صورت گرفت. یافته ها نشان داد بین بلوغ کارکنان (بلوغ عاطفی، بلوغ اجتماعی) و اهمال کاری رابطه وجود ندارد. بین بلوغ عقلی کارکنان و بلوغ اجتماعی با اهمال کاری رابطه وجود دارد. و بین بلوغ کارکنان (بلوغ اجتماعی، بلوغ عقلی، حرفه ای) و تعلق سازمانی رابطه وجود دارد و بین بلوغ عاطفی و تعلق سازمانی رابطه وجود ندارد. پیشنهاد می شود سازمان با فراهم کردن شرایط مناسب بلوغ کارکنان را بالا برده و همچنین انگیزش کارکنان را برای متعلق کردن بیشتر آنها به سازمان بالا ببرد.

واژگان کلیدی: بلوغ کارکنان، اهمال کاری، تعلق سازمانی

مقدمه

اهمال کاری مجموعه وسیعی از عناوین و اولویت های تحقیقاتی را به خود اختصاص داده، رابطه آن با انواع اختلالات شخصیتی به تائید رسیده است به طوری که پیشرفت در تعلل در کارها در درجات بالا جنبه مرخصی و بیمارگونه به خود گرفته است که نه تنها سلامت جسم و روان فرد را تهدید می کند بلکه صدمات جبران ناپذیر اقتصادی و اجتماعی را ایجاد می نماید (آقا تهرانی، ۱۳۸۵: ۴۳). درست کار نکردن برخی از سیستم های ذهنی اصلی، حالات کنترل و استراتژی ها و یا استفاده از استراتژی های نادرست باعث نقص و کارایی در انتخاب آغاز و حفظ رفتارهای ارادی می شود که شامل انواع مختلف اهمال کاری می شود؛ بنابراین افزایش اهمال کاری باعث مشکلاتی در جامعه و صدمات جبران ناپذیر اقتصادی و اجتماعی را ایجاد می کند. اولین قدم در جهت کاهش اهمال کاری شناخت عوامل بوجود آورنده آن می باشد. اهمال کاری یک درماندگی در انجام آنچه را که می بایست برای رسیدن به هدف انجام شود، می باشد؛ بنابراین بحث اهمال کاری در کشور ایران موضوعی نسبتاً جدید است و بسیاری از اصطلاحات آن در زبان فارسی معادل، برابر ندارد. حدود ۹۵ درصد از افراد جامعه گاه گاهی در کارهایشان اهمال می ورزند اما برای ۱۵ تا ۲۰ درصد افراد اهمال کاری همیشه و به صورت یک مساله جلوه می کند (استیل^۱، ۲۰۰۲).

اهمال کاری مجموعه وسیعی از عناوین و اولویت های تحقیقاتی را به خود اختصاص داده، رابطه آن با انواع اختلالات شخصیتی به تائید رسیده است به طوری که پیشرفت تعلل در کارها در درجات بالا جنبه بیمارگونه به خود گرفته است که نه تنها سلامت جسم و روان فرد را تهدید می کند بلکه صدمات جبران ناپذیر اقتصادی و اجتماعی را برای فرد ایجاد می کند (آقا تهرانی، ۱۳۸۵: ۴۲).

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^۲، ۲۰۰۹). 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^۳، ۱۹۹۶). واقع اهمال کاری راه فرار از زیستن تا سرحد امکان در لحظات حال، می آید است (دایر^۴، ۱۹۹۷).

هر فردی در طول زمان در هر مرحله از رشد و در نتیجه تعامل سرمایه های ژنتیکی و پرورش های محیطی به سطحی از پختگی و کمال می رسد که او را برای زندگی و برخورد با شرایط مختلف و برقراری ارتباط آماده تر می سازد فردی که به این سطح از پختگی می رسد معمولاً از نظر خلق و خوی، گرایش ها، علایق، دوستانی انتخاب می کند، تصمیماتی که اتخاذ می کند، مسئولیتی را که قبول می کند، نحوه رهبری دیگران، نحوه کنترل بر خود و بر محیط و غیره متمایز از دیگران است. بلوغ از نظر لغوی به معنای رسیدگی و پختگی و دستیابی به رشد کامل است؛ به عبارت دیگر به رشد کامل فرایندهای عقلی، روانی، عاطفی، اجتماعی و غیره، بلوغ گفته می شود (شکاری و شیبانی فر، ۱۳۹۲: ۱۳۷). روانشناسان انسان گرا معمولاً خودشکوفایی و بلوغ را مترادف فرض می کنند. به عنوان نمونه راجرز خودشکوفایی را به معنی گرایش ارگانیک به رشد و کمال از ساختاری ساده به ساختاری پیچیده، از وابستگی به استقلال، از تغییر ناپذیری و عدم انعطاف به انعطاف پذیری و تغییر و آزادی در ابراز احساسات می داند (پروین، ترجمه جوادی و کدیور، ۱۳۸۶: ۱۴۵). به رشد کامل فرایندهای عقلی، روانی، عاطفی، اجتماعی و غیره بلوغ گفته می شود (شکاری و شیبانی فر، ۱۳۹۲: ۱۳۷). بلوغ عبارت است از توان پذیرش مسئولیت (محواله یا انتخابی) و تعهد عملی نسبت به مسئولیت پذیرفته شده (زارع نظری، ۱۳۸۰: ۹).

اشخاص بالغ و در نتیجه سالم به دلیل خودکنترلی و مقاومت فردی کمتر به سمت نابهنجاری و کجروی اجتماعی روی می آورند و افرادی که به سطح بلوغ کامل نرسیده اند نابهنجر می باشند (قریب پور و همکاران، ۱۳۹۳: ۱۳۴).

احساس همانندی و تعلق می تواند اعضای گروه را برای عمل کردن به خاطر منافع و علایق گروه بر انگیزاند و همکاری و تشریک آنها را با تغییر خود انگاره و خود پندارشان به سطح گروه بهبود ببخشد. هم چنان که هسل^۵ و همکاران (۲۰۰۳) بر این باورند که بدون احساس تعلق سازمانی، هیچ ارتباط سازمانی عاطفی، هیچ ارتباط توجه آور، هیچ برنامه ریزی معنی دار و هیچ رهبری نمی تواند وجود داشته باشد همچنین وقتی افراد خود را به عنوان عضوی از یک گروه یا طبقه اجتماعی طبقه بندی می کنند، نوعی حس تعلق به وجود می آید (آشفورث^۶ و همکاران،

¹ steel² sateen³ allis⁴ dayer⁵ heslem⁶ Ashforth & Mael

۱۹۸۹). این حس تعلق نیز ممکن است به وسیله خود فرآیندهای پویا مانند تمایل به ارتقای خود یا خوداثباتی و خودسازگاری برانگیخته می شود.

پژوهش های صورت گرفته نشان می دهد عدم وجود حس تعلق خاطر در کارکنان منجر به تحمیل هزینه هایی بر سازمان می شود که قابل اغماض نیست. پژوهش های موسسه گالوپ نشان می دهد که کارکنانی که تعلق خاطر دارند بهره ورتند. آنها سودآورتر، مشتری مدارتر، مطمئن تر و در مقابل وسوسه های ترک سازمان مقاوم ترند از اهمال کاری پرهیز می کنند (عیسی خانی، ۱۳۹۰: ۲۱).

پیشینه پژوهش

خورشید (۱۳۹۱) در تحقیقی تحت عنوان "مطالعه روابط میان اعتماد، تقابل و احساس تعلق سازمانی با ملاحظه اثر تعدیلگری تعهد سازمانی" به این نتیجه رسیدند که اعتماد کارکنان به سازمان و هنجار تقابل و دوسویگی بر روی احساس تعلق سازمانی آنها تأثیر مثبت و معناداری داشته، هنجار تقابل و دوسویگی در سازمان بر روی اعتماد کارکنان به سازمان تأثیر مثبت و معناداری دارد همچنین عوضیان و همکاران (۱۳۹۰) در تحقیقی تحت عنوان "بررسی رابطه بین اهمال کاری و عزت نفس با انگیزش پیشرفت دانش آموزان دختر مقطع متوسطه شهرستان کاشان" به این نتیجه رسیدند که ارتباط منفی بین هر دو متغیر عزت نفس و انگیزش پیشرفت با اهمال کاری را نشان دادند. از طرفی بین عزت نفس و انگیزش پیشرفت رابطه مثبت و معنی داری یافت شد. با توجه به تحلیل رگرسیون عزت نفس، قدرت پیش بینی کنندگی بیشتری برای انگیزش پیشرفت دارد. یار محمدیان (۱۳۸۹) در تحقیقی تحت عنوان "شناسایی نیازهای سطوح بلوغ سازمانی بر اساس مدل بالندگی توانمندی کارکنان" به این نتیجه رسیدند که میانگین مهارت و توانمندی کارکنان بخش مدارک پزشکی اغلب بیمارستانها در حوزه ی فرایندی کارگزینی در سطح بالا و در حوزه ی آموزش و توسعه و محیط کار در سطح پایینی قرار دارد.

یزدان آبادی (۱۳۸۸) در تحقیقی تحت عنوان "ساخت و اعتباریابی مقیاس سنجش بلوغ کارکنان" به این نتیجه رسیدند که چرخش واریماکس شاخص های بلوغ را در چهار عامل که با عناوین بلوغ روانی، بلوغ اجتماعی و بلوغ کاری قابل نامگذاری اند.

میسسی^۷ و همکاران (۲۰۰۹) در تحقیقی در ارتباط با تعلق خاطر کارکنان؛ برای تعلق خاطر دو بعد انرژی روانی (در باطن) و انرژی رفتاری (در ظاهر) را قابل شدند. در بعد انرژی روانی که آن را احساس تعلق خاطر نیز می نامند. چهار مؤلفه اساسی احساس فوریت، احساس متمرکز بودن، احساس شدت، و احساس اشتیاق مطرح اند. بعد رفتاری نیز چهار مؤلفه پایداری، ابتکار عمل، گسترش نقش، و سازگاری با تغییرات را شامل می شود.

لانگان^۸ و همکاران (۲۰۰۶) در مطالعه ای تحت عنوان "تعلق خاطر و شخصیت" دریافتند تعلق خاطر با روان رنجوری پایین و برون گرایی بالا متمایز می شود.

سیمپسون^۹ و همکاران (۲۰۰۸) در پژوهشی "رابطه بین 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.

کوته^{۱۰} (۱۹۸۷) مطالعه ای در ارتباط با "بررسی رابطه بین اهمال کاری و عملکرد سازمانی" انجام دادند 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 داشت.

با توجه به موارد فوق تحقیق موردنظر در پی پاسخ به سئوالات زیراست: که آیا بین بلوغ کارکنان با اهمال کاری در شعب موسسه ثامن الحجج رابطه وجود دارد؟ و آیا بین بلوغ کارکنان با اهمال کاری در شعب موسسه ثامن الحجج رابطه وجود دارد؟

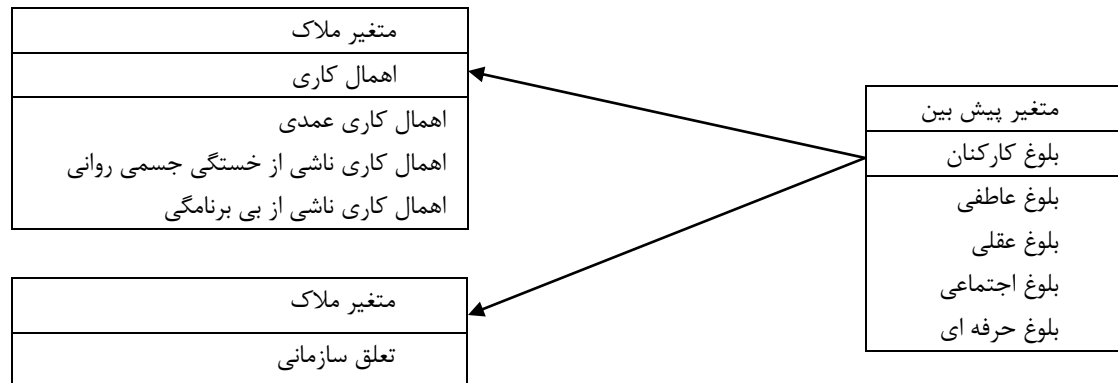
⁷ macy

⁸ Langan

⁹ simpon

¹ kote

مدل مفهومی تحقیق



فرضیه‌های تحقیق

- بین بلوغ کارکنان با اهمال کاری رابطه معنی داری وجود دارد.
- بین بلوغ کارکنان با اهمال کاری رابطه معنی داری وجود دارد.

فرضیه‌های فرعی

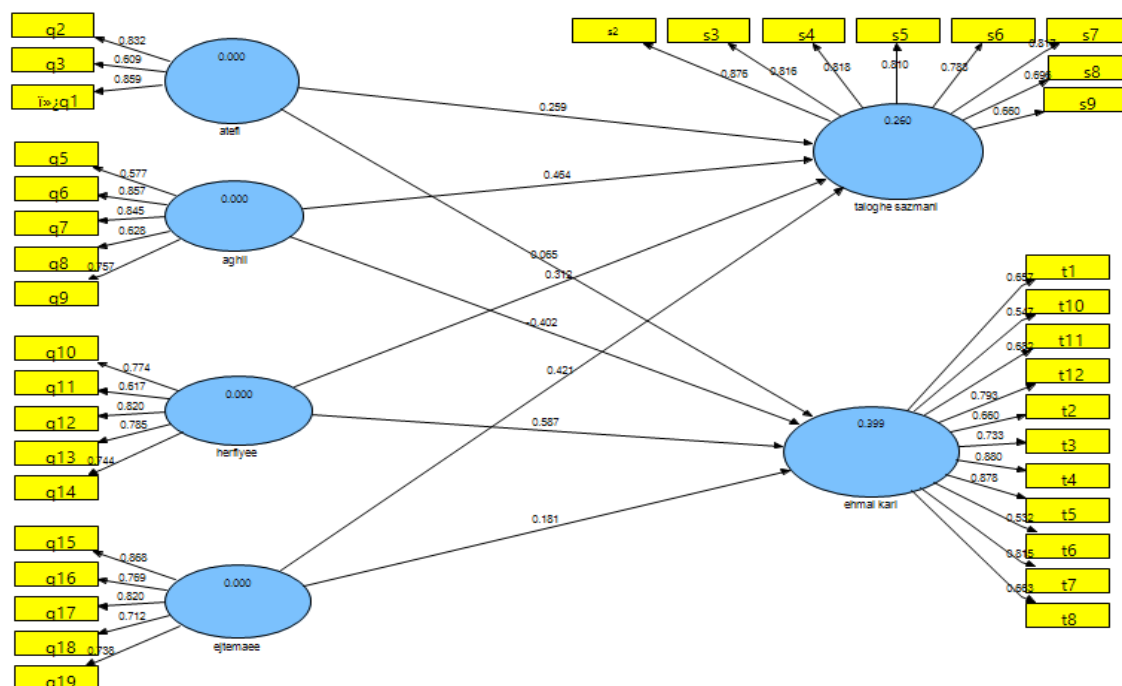
- بین بلوغ عاطفی کارکنان با اهمال کاری رابطه معنی داری وجود دارد.
- بین بلوغ عقلی کارکنان با اهمال کاری رابطه معنی داری وجود دارد.
- بین بلوغ اجتماعی کارکنان با اهمال کاری رابطه معنی داری وجود دارد.
- بین بلوغ حرفه ای کارکنان با اهمال کاری رابطه معنی داری وجود دارد.
- بین بلوغ عاطفی کارکنان با تعلق سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.
- بین بلوغ عقلی کارکنان با تعلق سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.
- بین بلوغ اجتماعی کارکنان با تعلق سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.
- بین بلوغ حرفه ای کارکنان با تعلق سازمانی رابطه معنی داری وجود دارد.

روش‌شناسی پژوهش

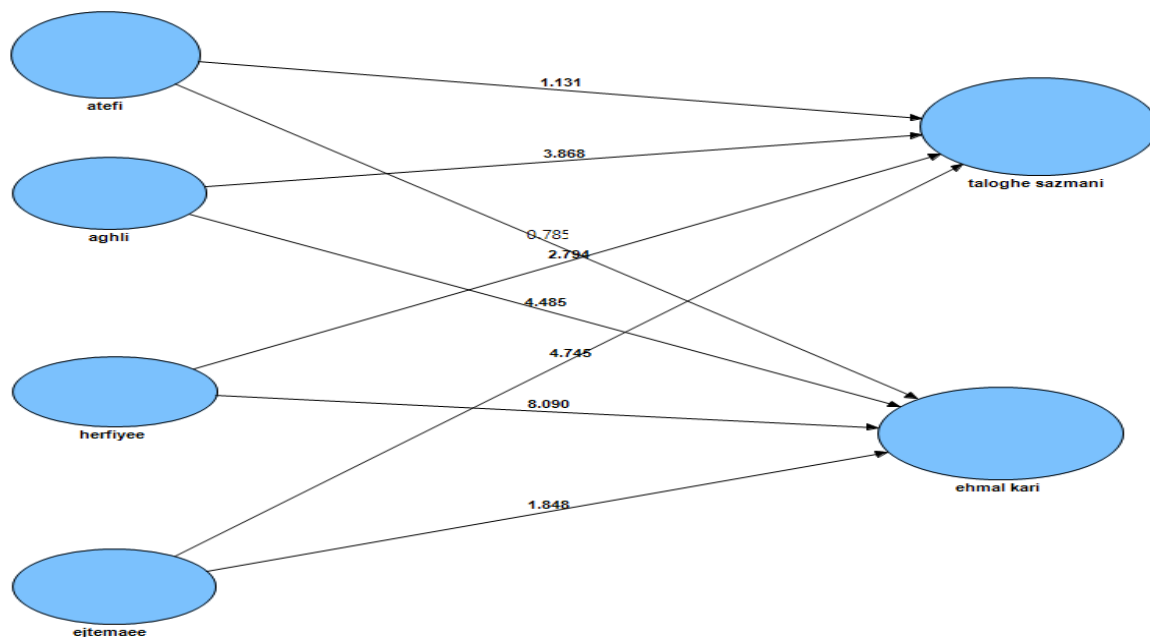
جامعه آماری این تحقیق شامل کلیه کارکنان زن و مرد شاغل در شعب موسسه ثامن الحجج به تعداد ۴۰۰ نفر می باشد. حجم نمونه با استفاده از فرمول کوکران و نمونه گیری تصادفی ساده، ۱۹۶ نفر انتخاب می شوند. به منظور جمع‌آوری داده‌های مورد نیاز در تحقیق حاضر، از سه پرسشنامه استفاده گردیده است. الف: پرسشنامه بلوغ روانی کارکنان: این پرسشنامه مربوط به بلوغ روانی کارکنان است که دارای ۱۶ سوال است و هر آزمودنی به سوالات با مقیاس پنج درجه ای لیکرت (کاملاً موافق، موافقم، تا حدی موافقم، مخالفم و کاملاً مخالفم) پاسخ می دهد. از ۱۹ سوال مربوط به بلوغ کارکنان، ۴ پرسش مربوط به بلوغ عاطفی (سوال های ۱-۴)، ۵ پرسش مربوط به بلوغ عقلی (سوال های ۵-۹)، ۵ پرسش مربوط به بلوغ حرفه ای (سوال های ۱۰-۱۴) و ۵ سوال مربوط به بلوغ اجتماعی (سوال های ۱۵-۱۹) (پیوست ۲). هر سوال دارای ۵ گزینه است. ب: پرسشنامه اهمال کاری: این پرسشنامه دارای ۱۲ سوال بوده و هدف آن سنجش انواع ابعاد (اهمال کاری عمدی، اهمال کاری ناشی از خستگی جسمی روانی، اهمال کاری ناشی از بی برنامه‌گی) است. طیف پاسخگویی آن از نوع لیکرت بوده که امتیاز مربوط به هر گزینه در جدول زیر ارائه گردیده است ج: تعلق سازمانی: این پرسشنامه دارای ۹ سوال می باشد که وضعیت تعلق سازمانی را می سنجد همچنین روایی پرسشنامه ها با توجه به نظر اساتید فن مطلوب بود. مقدار آلفای کرونباخ برای پرسشنامه بلوغ کارکنان ۰/۸۷ و پرسشنامه تعلق سازمانی ۰/۸۵ و پرسشنامه اهمال کاری ۰/۹۲ می باشد با توجه به نتایج به دست آمده از آزمون آلفای کرونباخ که مقدار آنها از ۰/۷ بیشتر است، پرسشنامه مورد استفاده در این تحقیق از پایایی مناسبی برخوردار است. برای تجزیه داده ها از نرم افزار Smart PLS 2 استفاده شد.

یافته های پژوهش

بررسی تاثیر ابعاد بلوغ کارکنان بر اهمال کاری و تعلق سازمانی:



شکل ۴-۸: تاثیر متغیر ابعاد بلوغ کارکنان بر اهمال کاری و تعلق سازمانی همراه با ضرایب استاندارد شده (بعد از حذف سوالات با بارهای عاملی کمتر از ۰/۴)



شکل ۴-۹: تاثیر ابعاد بلوغ کارکنان بر اهمال کاری و تعلق سازمانی همراه با ضرایب معناداری Z

فرضیه اول تحقیق: بین بلوغ کارکنان و اهمال کاری رابطه وجود دارد.

ضریب معنی داری مسیر میان متغیرهای بلوغ کارکنان و اهمال کاری ۱/۰۱۲ می باشد، (طبق قاعده خطای پنج در صد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه ۱/۹۶ تا ۱/۹۶- هر پارامتر مدل) کمتر از ۱/۹۶ برآورد شده است. لذا فرض تحقیق رد می شود.

جدول ۱: اثرات مستقیم، آماره t و نتیجه فرضیه اول پژوهش

فرضیه تحقیق	ضریب مسیر (β)	آماره t	نتیجه فرضیه محقق
بلوغ کارکنان $\leftarrow$ اهمال کاری	-۰/۳۲۴	۱/۰۱۲	رد می شود

فرضیه دوم تحقیق: بین بلوغ کارکنان و تعلق سازمانی رابطه وجود دارد.

ضریب معنی داری مسیر میان متغیرهای بلوغ کارکنان و تعلق سازمانی ۹/۴۱۱ می باشد، (طبق قاعده خطای یک در صد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه ۲/۵۸ تا ۲/۵۸- هر پارامتر مدل) بزرگتر از ۲/۵۸ برآورد شده است. لذا می توان بیان نمود که فرض تحقیق با ۹۹ درصد اطمینان تایید می شود و با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر (۰/۴۸۹) می توان گفت بلوغ کارکنان به میزان ۴۸/۹ درصد از تغییرات تعلق سازمانی را به طور مستقیم تبیین می کند.

جدول ۲- اثرات مستقیم، آماره t و نتیجه فرضیه اول پژوهش

فرضیه تحقیق	ضریب مسیر (β)	آماره t	نتیجه فرضیه محقق
بلوغ کارکنان $\leftarrow$ تعلق سازمانی	۰/۴۸۹	۹/۴۱۱	تایید می شود

فرضیه فرعی ۱: بین بلوغ عاطفی کارکنان و اهمال کاری رابطه وجود دارد.

ضریب معنی داری مسیر میان متغیرهای بلوغ عاطفی کارکنان و اهمال کاری ۰/۷۸۴ می باشد، (طبق قاعده خطای پنج در صد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه ۱/۹۶ تا ۱/۹۶- هر پارامتر مدل) کمتر از ۱/۹۶ برآورد شده است. لذا فرض تحقیق رد می شود.

جدول ۳: اثرات مستقیم، آماره t و نتیجه فرضیه اول پژوهش

فرضیه تحقیق	ضریب مسیر (β)	آماره t	نتیجه فرضیه محقق
بلوغ عاطفی کارکنان $\leftarrow$ اهمال کاری	۰/۰۶۵	۰/۷۸۴	رد می شود

فرضیه فرعی ۲: بین بلوغ عقلی کارکنان و اهمال کاری رابطه وجود دارد.

ضریب معنی داری مسیر میان متغیرهای بلوغ عقلی کارکنان و اهمال کاری ۴/۴۸۵ می باشد، (طبق قاعده خطای یک در صد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه ۲/۵۸ تا ۲/۵۸- هر پارامتر مدل) بزرگتر از ۲/۵۸ برآورد شده است. لذا می توان بیان نمود که فرض تحقیق با ۹۹ درصد اطمینان تایید می شود و با توجه به منفی بودن ضریب مسیر (-۰/۴۰۲) می توان گفت بلوغ حرفه ای کارکنان به میزان ۴۰/۲ درصد از تغییرات اهمال کاری را به طور معکوس تبیین می کند (رابطه بین بلوغ حرفه ای کارکنان و اهمال کاری معکوس است).

جدول ۴- اثرات مستقیم، آماره t و نتیجه فرضیه اول پژوهش

فرضیه تحقیق	ضریب مسیر (β)	آماره t	نتیجه فرضیه محقق
بلوغ عقلی کارکنان $\leftarrow$ اهمال کاری	-۰/۴۰۲	۴/۴۸۵	تایید می شود

فرضیه فرعی ۳: بین بلوغ اجتماعی کارکنان و اهمال کاری رابطه وجود دارد. ضریب معنی داری مسیر میان متغیرهای بلوغ اجتماعی کارکنان و اهمال کاری ۱/۸۴۷ می باشد، (طبق قاعده خطای پنج در صد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه ۱/۹۶ تا ۱/۹۶- هر پارامتر مدل) کمتر از ۱/۹۶ برآورد شده است. لذا فرض تحقیق رد می شود.

جدول ۵: اثرات مستقیم، آماره t و نتیجه فرضیه اول پژوهش

فرضیه تحقیق	ضریب مسیر (β)	آماره t	نتیجه فرضیه محقق
بلوغ اجتماعی کارکنان $\leftarrow$ اهمال کاری	۰/۱۸۱	۱/۸۴۷	رد می شود

فرضیه فرعی ۴: بین بلوغ حرفه ای کارکنان و اهمال کاری رابطه وجود دارد. ضریب معنی داری مسیر میان متغیرهای بلوغ حرفه ای کارکنان و اهمال کاری ۸/۰۹۰ می باشد، (طبق قاعده خطای یک در صد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه ۲/۵۸ تا ۲/۵۸- هر پارامتر مدل) بزرگتر از ۲/۵۸ برآورد شده است. لذا می توان بیان نمود که فرض تحقیق با ۹۹ درصد اطمینان تایید می شود و با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر (۰/۵۸۷) می توان گفت بلوغ حرفه ای کارکنان به میزان ۵۸/۷ درصد از تغییرات اهمال کاری را به طور مستقیم تبیین می کند.

جدول ۶: اثرات مستقیم، آماره t و نتیجه فرضیه اول پژوهش

فرضیه تحقیق	ضریب مسیر (β)	آماره t	نتیجه فرضیه محقق
بلوغ حرفه ای کارکنان $\leftarrow$ اهمال کاری	۰/۵۸۷	۸/۰۹۰	تایید می شود

فرضیه فرعی ۵: بین بلوغ عاطفی کارکنان و تعلق سازمانی رابطه وجود دارد. ضریب معنی داری مسیر میان متغیرهای بلوغ عاطفی کارکنان و تعلق سازمانی ۱/۱۳۱ می باشد، (طبق قاعده خطای پنج در صد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه ۱/۹۶ تا ۱/۹۶- هر پارامتر مدل) کمتر از ۱/۹۶ برآورد شده است. لذا فرض تحقیق رد می شود.

جدول ۷: اثرات مستقیم، آماره t و نتیجه فرضیه اول پژوهش

فرضیه تحقیق	ضریب مسیر (β)	آماره t	نتیجه فرضیه محقق
بلوغ عاطفی کارکنان $\leftarrow$ تعلق سازمانی	۰/۲۵۹	۱/۱۳۱	رد می شود

فرضیه فرعی ۶: بین بلوغ عقلی کارکنان و تعلق سازمانی رابطه وجود دارد. ضریب معنی داری مسیر میان متغیرهای بلوغ عقلی کارکنان و تعلق سازمانی ۳/۸۶۸ می باشد، (طبق قاعده خطای یک در صد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه ۲/۵۸ تا ۲/۵۸- هر پارامتر مدل) بزرگتر از ۲/۵۸ برآورد شده است. لذا می توان بیان نمود که فرض تحقیق با ۹۹ درصد اطمینان تایید می شود و با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر (۰/۴۶۴) می توان گفت بلوغ عقلی کارکنان به میزان ۴۶/۴ درصد از تغییرات تعلق سازمانی را به طور مستقیم تبیین می کند.

جدول ۸: اثرات مستقیم، آماره t و نتیجه فرضیه اول پژوهش

فرضیه تحقیق	ضریب مسیر (β)	آماره t	نتیجه فرضیه محقق
بلوغ عقلی کارکنان $\leftarrow$ تعلق سازمانی	۰/۴۶۴	۳/۸۶۸	تایید می شود

فرضیه فرعی ۷: بین بلوغ اجتماعی کارکنان و تعلق سازمانی رابطه وجود دارد.

ضریب معنی داری مسیر میان متغیرهای بلوغ اجتماعی کارکنان و تعلق سازمانی ۴/۷۴۵ می باشد، (طبق قاعده خطای یک در صد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه ۲/۵۸ تا ۲/۵۸- هر پارامتر مدل) بزرگتر از ۲/۵۸ برآورد شده است. لذا می توان بیان نمود که فرض تحقیق با ۹۹ درصد اطمینان تایید می شود و با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر (۰/۴۲۱) می توان گفت بلوغ اجتماعی کارکنان به میزان ۴۲/۱ درصد از تغییرات تعلق سازمانی را به طور مستقیم تبیین می کند.

جدول ۹: اثرات مستقیم، آماره t و نتیجه فرضیه اول پژوهش

فرضیه تحقیق	ضریب مسیر (β)	آماره t	نتیجه فرضیه محقق
بلوغ اجتماعی کارکنان $\leftarrow$ تعلق سازمانی	۰/۴۲۱	۴/۷۴۵	تایید می شود

فرضیه فرعی ۸: بین بلوغ حرفه ای کارکنان و تعلق سازمانی رابطه وجود دارد.

ضریب معنی داری مسیر میان متغیرهای بلوغ حرفه ای کارکنان و تعلق سازمانی ۲/۷۹۴ می باشد، (طبق قاعده خطای یک در صد در ناحیه رد فرض صفر برای مقادیر خارج بازه ۲/۵۸ تا ۲/۵۸- هر پارامتر مدل) بزرگتر از ۲/۵۸ برآورد شده است. لذا می توان بیان نمود که فرض تحقیق با ۹۹ درصد اطمینان تایید می شود و با توجه به مثبت بودن ضریب مسیر (۰/۳۱۲) می توان گفت بلوغ حرفه ای کارکنان به میزان ۳۱/۲ درصد از تغییرات تعلق سازمانی را به طور مستقیم تبیین می کند.

جدول ۱۰: اثرات مستقیم، آماره t و نتیجه فرضیه اول پژوهش

فرضیه تحقیق	ضریب مسیر (β)	آماره t	نتیجه فرضیه محقق
بلوغ حرفه ای کارکنان $\leftarrow$ تعلق سازمانی	۰/۳۱۲	۲/۷۹۴	تایید می شود

جدول ۱۱: خلاصه نتایج تحقیق

فرضیه تحقیق	(β ضریب مسیر)	t آماره	نتیجه فرضیه محقق
بلوغ کارکنان $\leftarrow$ اهمال کاری	-۰/۳۲۴	۱/۰۱۲	رد می شود
بلوغ کارکنان $\leftarrow$ تعلق سازمانی	۰/۴۸۹	۹/۴۱۱	تایید می شود
بلوغ عاطفی کارکنان $\leftarrow$ اهمال کاری	۰/۰۶۵	۰/۷۸۴	رد می شود
بلوغ عقلی کارکنان $\leftarrow$ اهمال کاری	-۰/۴۰۲	۴/۴۸۵	تایید می شود
بلوغ اجتماعی کارکنان $\leftarrow$ اهمال کاری	۰/۱۸۱	۱/۸۴۷	رد می شود
بلوغ حرفه ای کارکنان $\leftarrow$ اهمال کاری	۰/۵۸۷	۸/۰۹۰	تایید می شود
بلوغ عاطفی کارکنان $\leftarrow$ تعلق سازمانی	۰/۲۵۹	۱/۱۳۱	رد می شود
بلوغ عقلی کارکنان $\leftarrow$ تعلق سازمانی	۰/۴۶۴	۳/۸۶۸	تایید می شود
بلوغ اجتماعی کارکنان $\leftarrow$ تعلق سازمانی	۰/۴۲۱	۴/۷۴۵	تایید می شود
بلوغ حرفه ای کارکنان $\leftarrow$ تعلق سازمانی	۰/۳۱۲	۲/۷۹۴	تایید می شود

نتیجه گیری و پیشنهادها

فرضیه اصلی تحقیق: بین بلوغ کارکنان و اهمال کاری رابطه وجود ندارد. که نتایج این یافته با نتایج حاصل از مطالعات نظری و همکاران (۱۳۸۷) همخوانی دارد

بلوغ کارکنان شامل توانایی فرد برای پذیرش کار و وظیفه (توانایی یعنی: دانش، تجربه و مهارتی که یک فرد یا گروه برای یک تکلیف یا فعالیت خاص همراه دارد). تمایل برای پذیرفتن وظیفه (تمایل یعنی میزان وجود اطمینان، تعهد انگیزشی که در کارکنان برای انجام موفقیت آمیز یک تکلیف خاص) وجود دارد. همچنین 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. هر چه کارمند به بلوغ بیشتری رسیده باشد می داند که اگر کار خود را به موقع انجام دهد به نفع او و سازمان او خواهد بود.

فرضیه اصلی دوم تحقیق: بین بلوغ کارکنان و تعلق سازمانی رابطه وجود دارد. که نتایج این یافته با نتایج حاصل از مطالعات خورشید (۱۳۹۱) یار محمدیان (۱۳۸۹) همخوانی دارد. بلوغ سازمانی می توان گفت؛ مؤلفه ای است که از طریق استانداردسازی در به کارگیری دانش، مهارت، تکنیک و روش های صحیح مدیریتی سازمان ها را قادر می سازد تا به ثبات و موفقیت و پیشی گرفتن از رقبا دست یابد (بن باست و همکاران، ۱۹۹۹)

همچنین تعلق خاطر شغلی کارکنان به شرایط روانشناختی مثبت در فرد اشاره می کند که فرد را به درگیر نمودن فعالانه در نقش و سازمان خود سوق می دهد (اوری و همکاران، ۲۰۰۷).

مردم بالغ افرادی فرض می شوند که در پی معنا و توفیق در کار می باشند، زیرا نیازهای دیگر آنها به خوبی ارضا می شوند در نتیجه این افراد در درجه اول خود انگیزه اند، توانایی آن را دارند که ضمن کار به رشد و آمادگی برسند و مایلند که اهداف خود را با اهداف سازمانی یکی سازند و به شغل خود تعلق پیدا کنند بنابراین هر چه کارکنان بالغ تر باشند به سازمان خود تعلق بیشتری خواهند داشت.

فرضیه فرعی اول: بین بلوغ عاطفی کارکنان با اهمال کاری رابطه وجود ندارد. بلوغ عاطفی شرایطی است که در آن فرد سازمان توانایی ایجاد، رشد، کنترل عواطف و احساسات خود را پیدا می کند (سلطانی، ۱۳۸۷: ۱۳۳). همچنین اهمال کاری یک درماندگی در انجام آنچه را که می بایست برای رسیدن به هدف انجام شود، می باشد که تحقیقی که نتیجه فوق را اثبات کند یافت نشد.

فرضیه فرعی دوم: بین بلوغ عقلی کارکنان با اهمال کاری رابطه معکوس وجود دارد. بلوغ عقلی شرایطی است که در آن فرد قابلیت درک و فهم سریع، قدرت حل مساله، پیش بینی و نتیجه گیری را کسب می کند (سلطانی، ۱۳۸۷: ۱۳۳).

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 و نوعی ویژگی شخصیتی است که در رضایت فردی اختلال ایجاد می کند و به کیفیت روابط انسانی آسیب می رساند بنابراین هر چه فرد از نظر عقلی بالغ باشد و درک کند که اهمال کاری آسیب زا می باشد کمتر به اهمال کاری می پردازد.

فرضیه فرعی سوم: بین بلوغ اجتماعی کارکنان با اهمال کاری رابطه وجود ندارد. که نتایج این یافته با نتایج حاصل از مطالعات (کرافورد و همکاران، ۲۰۱۰) همخوانی دارد

بلوغ اجتماعی کارکنان بر تعلق خاطر شغلی تقاضاهای احساسات مثبت و فعال را تقویت و آزاد می کنند. افراد ممکن است عاشقانه برای پاسخ به تقاضاهای شغلی تلاش کنند چون باور دارند که انجام این کار هدفمند و مهم هست حتی با وجود اینکه می دانند انجام این کار همزمان باعث خستگی مفرط نیز خواهد شد بنابراین هرچه کارمند به بلوغ اجتماعی بیشتری رسیده باشد.

فرضیه فرعی چهارم: بین بلوغ حرفه ای کارکنان با اهمال کاری رابطه وجود دارد.

بلوغ حرفه ای شرایطی است که در آن فرد درک مهارت کاری، دانش کاری و مهارت کار در سازمان را پیدا می کند (سلطانی، ۱۳۸۷: ۱۳۳). اهمال کاری مربوط به کار است که به عنوان الگوی پایا یا دوره ای توصیف می شود که در آن فردی که قادر است کار را انجام دهد، به طور مکرر از آغاز به موقع و اتمام تکالیف یا فعالیت های کاری که باید در یک مدت معین انجام شود، امتناع می کند. اهمال کاری سازمانی به تاخیر انداختن هدفمند شروع یا تکمیل تکالیف مختلف شغلی است (اسپادا و همکاران، ۲۰۰۶: ۳۱۹-۳۲۶). بنابراین هرچه کارکنان بالغ باشند بهتر خواهند توانست در کار خود زمان را مدیریت کنند و کمتر به اهمال کاری بپردازند. اما طبق نتایج این یافته به نظر می رسد هرچه کارکنان در کار خود تخصص بیشتری داشته باشند در انجام امور خود تعلل بیشتری نشان می دهند و اهمال کارتر خواهند بود.

فرضیه فرعی پنجم: بین بلوغ عاطفی کارکنان با تعلق سازمانی رابطه وجود ندارد.

که نتایج این یافته با نتایج حاصل از مطالعات (هارتر و همکاران، ۲۰۰۳) همخوانی ندارد
تعلق خاطر شغلی به عنوان وابستگی عاطفی و روانی به شغل در نظر گرفته می شود که بر اساس آن فردی که شدیداً متعهد است، هویت خود را با شغل خود معین می کند، غالباً در سازمان مشارکت میکند و از عضویت در سازمان لذت می برد (هارتر و همکاران، ۲۰۰۳). تعلق شغلی کارکنان ترکیبی از متغیرهای احساسی و شناختی در محیط کار از جمله رضایت، شادی، شکوفایی و توجه به اثرات مثبت می باشد (هارتر و همکاران، ۲۰۰۳) بنابراین با توجه به نتیجه فرضیه فوق هر چه کارمند بلوغ عاطفی بیشتری داشته باشد تعلق سازمانی کمتری خواهد داشت که دلیل رد این فرضیه را می توان فرهنگ سازمانی نادرست و نارضایتی کارکنان از محیط کاری خود دانست.

فرضیه فرعی ششم: بین بلوغ عقلی کارکنان با تعلق سازمانی رابطه وجود دارد.

کارکنان با تعلق خاطر شغلی بالا، کمتر از طریق پاداش های پولی یا سایر انگیزاننده های بیرونی و بیشتر از طریق عوامل انگیزاننده های درونی همچون داشتن فرصت هایی برای رشد شغلی، ارزشمند شدن و رفتار عادلانه با آنها برانگیخته می شوند پایین بودن تعلق خاطر شغلی منجر به عدم رضایت شغلی می شود (مکی و همکاران، ۲۰۰۸). هر چه کارکنان از نظر عقلی بالغ باشند تعلق سازمانی در آنها بیشتر خواهد بود.

فرضیه فرعی هفتم: بین بلوغ اجتماعی کارکنان با تعلق سازمانی رابطه وجود دارد.

اشخاص بالغ می توانند همه جنبه های هستی خود، از جمله نقاط ضعف و کاستی های خود را بپذیرند، بدون آنکه فعل پذیرانه تن به آنها دهند. آنها می توانند با حداقل کش مکشی، در درون خود یا جامعه، با این جنبه یا سایر جنبه های طبیعت زندگی کنند. تا سرحد توانایی می کوشد بهترین کار را انجام دهند و در این فرایند به اصلاح و بهبود خود بپردازند (سلمان پور، ۱۳۸۸: ۱۶) در صورتی که کارمند در محیط سازمان از بلوغ اجتماعی کافی برخوردار نباشد تعلق او به سازمان کمتر خواهد بود و پایین بودن تعلق خاطر شغلی منجر به عدم رضایت شغلی، پایین آمدن وجدان کاری، کندی کاری و غیبت های مکرر در سازمان و اختلال در سلامت روانی افراد می شود (برون، ۱۹۹۶) بنابراین با توجه به نتیجه این فرضیه بلوغ اجتماعی کارمند سبب تعلق سازمانی او می شود.

فرضیه فرعی هشتم: بین بلوغ حرفه ای کارکنان و تعلق سازمانی رابطه وجود دارد.

بلوغ حرفه ای کارکنان سبب بالا رفتن دانش کاری و مهارت کاری کارکنان می شود و هر چه کارمند به شغل خود تسلط داشته باشد تعلق او به شغل و سازمانش بیشتر خواهد شد.

تعلق شغلی کارکنان را به عنوان عامل انگیزشی که تعریف کننده توانایی کارکنان در احساس قسمتی از فرایند کاری (فیزیکی، احساسی و شناختی) است می باشد. این تأثیرات مثبت منجر به کارایی برنامه های کاری و در نهایت نتایج کسب و کار می شود (شافلی و همکاران، ۲۰۰۴).

منابع و مراجع

- [۱] آقا تهرانی، م (۱۳۸۵) اهمال کاری (بررسی علل و راهکارهای درمان) . قم ، مرکز انتشارات موسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی.
- [۲] زارع نظری، پ(۱۳۸۰) تاثیر پياده سازی سيستم توسعه مسير شغلي بر کارائی کارشناسان در شرکت سایپا، پایان نامه کارشناسی ارشد، دانشکده مهندسی صنایع دانشگاه علم و صنعت.
- [۳] شکاری، غ، شیبانی فر، م، (۱۳۹۲) سطح بلوغ شرکت گاز خراسان رضوی در فرآیند مدیریت عملکرد بر اساس مدل بلوغ قابلیت های کارکنان (PCMM) چشم انداز مدیریت دولتی شماره ۱۳ بهار ص ص ۱۵۱
- [۴] عیسی خانی، ا؛ فانی، ع (۱۳۹۱)، واکاوی ریشه های تعلق خاطر کارکنان با استفاده از رویکرد پژوهش کیفی، هشتمین کنفرانس توسعه منابع انسانی، تهران.
- [۵] قریب پور؛ م ، عارف، م ، لطیفی، م(۱۳۹۳) رابطه بین بلوغ سازمانی و سبک رهبری با جانشین پروری و کسب و کارهای خانوادگی مقاله ۶، دوره ۴، شماره ۳، پاییز ۱۳۹۳، صفحه ۱۳۱-۱۴۹
- [6] Alez, N. A. (2008). Internet addiction disorder and it's relation to impulse control. MA. Dissertation. USA: Texas University, College of Psychology.
- [7] Ashforth, R. E., & Mael, F. A. (1996). Organization identity and strategy as a context for the individual, *Advances in Strategic Management*, 13, 19-64.
- [8] Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133, 65-94.
- [9] Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133, 65-94.
- [10] Steel, Piers David Gareth, PhD (2002). The measurement and nature of procrastination, UNIVERSITY OF MINNESOTA.
- [11] Sutton, Joy (2009). Avoid procrastination. Urges a ction now, not later.
- [12] Tice, p, baumestir, R. (2012) longitudinal study of procractination ,performance ,stress, and health :the costs and benefits of dawdling. *psychological science* ,8, 454-458.
- [13] Tracy, Brayan, (2007). 21 Great ways to stop procrastinating and Get more Done in les time, Benett – Koohler publisher.