

• مقدمه

یکی از مقوله‌هایی که نقش مهمی در میزان بهره‌وری و سلامت جسمی - روانی افراد در سازمان دارد، اما در سازمان‌ها توجه کافی بدان مبذول نشده است. مقوله اهمال کاری است. اهمال کاری دشمن سازمان و مانع رشد بهره‌وری و خلاقیت است و به عنوان یکی از بزرگترین آفت‌ها در کارایی نیروی انسانی محسوب می‌گردد. در این مختصر به تعریف اهمال کاری، علل بروز آن و راهکارهای برطرف نمودن آن می‌پردازیم.

• تعریف اهمال کاری

اهمال کاری که در متون از آن به عنوان "تأخیر آگاهانه" یاد می‌شود به معنای عقب انداختن امری به دلیل ناخوشایند بودن یا ملال‌آوری آن تعریف شده است. اهمال کاری سازمانی به تأخیر انداختن هدفمند شروع یا تکمیل تکالیف مختلف شغلی است. افراد اهمال کار زمان ناچیزی برای انجام فعالیت‌های بزرگ در نظر می‌گیرند. همین عامل سبب عجله و ناقص انجام شدن کار می‌شود، در نتیجه کیفیت کار آنها همواره پایین است. اهمال کاری سبب از دست رفتن فرصت برای انجام درست کارهای بزرگ در زمان حال می‌شود و

کارهایی که جذابیت کمتری برای فرد دارند بیشتر به تعویق می‌افتند.

• تفاوت اهمال کاری و تنبلی

اهمال کاری و تنبلی با هم تفاوت دارند، فرد تنبل نسبت به انجام دادن کار بی‌میل است در حالیکه فرد اهمال کار، اغلب با مشغول نگه داشتن خود از انجام تکالیفی که در حال حاضر از اولویت برخوردارند سر باز می‌زند.



• عوامل مؤثر در بروز اهمال کاری

۱- عوامل درونی و روانی: یعنی آسیب‌ها و ناهنجاری‌هایی که مربوط به خود فرد اهمال کار است مانند: احساس خود کم بینی،

توقع بیش از حد از خود، پایین بودن آستانه تحمل، کمال‌گرایی و سواس گونه، افسردگی، اضطراب

۲- عوامل بیرونی و محیطی: یعنی آسیب‌هایی که هنگام ارتباط با دیگر اشخاص و یا محیط اطراف، خود را نشان می‌دهد. عواملی چون: نارضایتی از وضع موجود، احساس عدم مسئولیت در برابر دیگران، لجاجت با دیگران، تلاش برای جلب رضایت همه، پرخاشگری انفعالی، هم‌نشینی و دوستی با همکاران، عوامل هوس انگیز و سرگرم کننده، توقع بیش از حد از دیگران.

• پیشنهادات کاربردی جهت کاهش اهمال کاری در

سازمانهای دولتی ایران

۱- حمایت مدیران و سازمان از کارکنان:

به نظر می‌رسد یکی از متغیرهایی که می‌تواند نقش بسزایی در کاهش اهمال کاری ایفا کند، حمایت مدیران و سازمان از کارکنان خود می‌باشد. وقتی کارمندان در کارشان مستقل و خودمختار باشند و از حمایت‌های سازمانی مختلف برخوردار باشند، می‌توان گفت اهمال کاری کمتری نیز دارند. حمایت سازمانی، احساس و باورهای تعمیم یافته افراد در این راستا است که سازمان نسبت به



دانشگاه علوم پزشکی شاهرود

معاونت آموزشی

مرکز مطالعات و توسعه آموزش پزشکی

(۱۶)



اهمال کاری در سازمان

۴- دانش ارباب رجوع :

زمانی که ارباب رجوع دانش کافی از قوانین سازمانی داشته باشد و آن را به درستی تفسیر نماید ، توانایی تشخیص کیفیت عملکرد کارکنان سازمان را دارد که آیا سازمان در حق وی با عدالت رفتار کرده است و آیا کارکنان در انجام امور مربوط به او دقت و سرعت لازم را داشته اند یا خیر . این امر از اهمال کاری اجتماعی و فردی در سازمان خواهد کاست .

• منابع

۱. موسوی جد و همکاران : رابطه اخلاق حرفه ای با آنومی اجتماعی (اهمال کاری) در میان کارکنان ، فصلنامه اخلاق در علوم و فناوری ، سال پانزدهم ، شماره ۳، ۱۳۹۹
۲. شکاری، حمیده و خانی، فاطمه و شفیع یور، داوود، ۱۳۹۸، بررسی نقش تعدیل گر وجدان کاری در تاثیر حمایت سازمانی بر اهمال کاری کارکنان، پنجمین کنفرانس بین المللی علوم مدیریت و حسابداری، تهران

همکاری و مساعدت و حمایت اعضای خود ارزش قائل است و نگران و دلواپس خوشبختی و آینده آنهاست .

۲- وجدان کاری :

وجدان کاری به احساس مسئولیت ، وفاداری و تقید فرد نسبت به انجام وظایف و مسئولیتهای محوله گفته می شود . به عبارت دیگر نوعی مکانیزم خود کنترلی در انجام امور است ، که بواسطه آن افراد بدون نظارت مستقیم و غیر مستقیم از بیرون ، کار خود را از نظر کمی و کیفی به طور تمام و کمال انجام می دهند . افراد با وجدان افرادی منظم ، قابل اطمینان و ریسک گریز هستند . آنها عملکرد بالایی دارند و نگران انجام کامل و درست امور هستند . امام علی(ع) می فرماید: هر کس سستی و اهمال کاری را پیشه خود کند وظایفی که بر عهده اش گذاشته شده ضایع می شود (بحار، ج ۷۳ ص ۱۶۰)

۳- عدالت سازمانی

عدالت سازمانی تأثیر مستقیمی بر اهمال کاری در سازمان گذاشته و هرچه این عدالت سازمانی بیشتر باشد میزان اهمال کاری در آن سازمان کاهش پیدا می کند . سازمانها می توانند با ایجاد و تقویت رفتارهای اخلاقی به حل تعارضات و تنش های موجود بپردازند و با برقراری جوی آرام و دوستانه به بهبود عملکرد سازمانی کمک کنند