

رابطه دنیاگرایی و تکبر با اهمال کاری سازمانی

داود غفاری جعفری / کارشناس ارشد روان‌شناسی عمومی دانشگاه آزاد اسلامی واحد ساوه
 بهشته نیوشا / استادیار روان‌شناسی دانشگاه آزاد واحد ساوه
 دریافت: ۱۳۹۴/۰۳/۲۴ - پذیرش: ۱۳۹۴/۰۹/۱۲
 davoodgh1928@gmail.com beheshteh_niusha@yahoo.com

چکیده

شناخت خصوصیات و ویژگی‌های نیروی انسانی، از جمله مؤلفه‌های تکبر و دنیاگرایی، از عوامل مؤثر بر کارایی سازمان‌هاست. این پژوهش، با هدف تعیین میزان رابطه تکبر و دنیاگرایی بر اهمال کاری سازمانی انجام شد. روش پژوهش، توصیفی و با روش همبستگی است. نمونه شامل ۴۰۳ نفر (۱۱۷ زن و ۲۸۶ مرد) بود که به صورت نمونه‌گیری خوشه‌ای چندمرحله‌ای در سازمان‌های شهر تهران انتخاب شدند. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها، از روش همبستگی و تحلیل رگرسیون گام به گام استفاده شد. نتایج نشان داد که بین هر یک از ابعاد تکبر و دنیاگرایی با اهمال کاری سازمانی رابطه وجود داشت. از سوی دیگر، در بین مؤلفه تکبر، خرده‌مقیاس‌های احساس حقارت و نیاز به تأیید اجتماعی، پیش‌بینی‌کننده‌های قوی‌تری برای اهمال کاری سازمانی بودند. همچنین در بین خرده‌مقیاس‌های دنیاگرایی، به ترتیب آخرت‌گرایی، گرایش‌های اجتماعی دنیاگرایی و ویژگی‌های روانی دنیاگرایی قدرت پیش‌بینی‌کنندگی قوی‌تری برای اهمال کاری سازمانی داشتند.

کلیدواژه‌ها: تکبر، دنیاگرایی، اهمال کاری سازمانی.

مقدمه

فعالیت شغلی از نظر سلامت روانی شخص، فعالیتی مهم به حساب می‌آید، به طوری که زمینه رشد استقلال و عزت نفس فرد را فراهم می‌کند (گنجی، ۱۳۹۰، ص ۲۹۳). یکی از مهم‌ترین سرمایه‌های یک سازمان، نیروی انسانی است که نقش کلیدی در دستیابی به اهداف سازمان‌ها دارد. یکی از موانع پیشبرد اهداف سازمانی، مشکلات ناشی از اهمال کاری است. اهمال کاری، یک مفهوم بین رشته‌ای است که از امور مالی و سرمایه‌گذاری گرفته تا سلامتی را دربر می‌گیرد (استیل (Steel)، ۲۰۱۱). برخی اهمال کاری را به اشتباه، معادل تنبلی می‌دانند؛ درحالی‌که این دو با هم متفاوت هستند. متخصصان معتقدند که در تنبلی، فرد خودش میلی برای انجام کار ندارد، درحالی‌که اهمال کاری را به معنی به تأخیر انداختن و جایگزین کردن تکالیف فردی، با انجام فعالیت‌های غیرضروری دیگر می‌دانند (اسپاد (Spada) و همکاران، ۲۰۰۶؛ کاوه و فیاضی، ۱۳۸۸). به عبارت دیگر، اهمال کاری را به‌عنوان تمایل به دوری از انجام یک فعالیت، وعده به انجام دادن آن در زمان دیگر و استفاده از بهانه‌های متفاوت برای توجیه این تأخیر و اجتناب از سرزنش ناشی از آن تعریف کرده‌اند (رضوی، ۱۳۸۹، ص ۴۳). از دیدگاه سازمانی، اهمال کاری، دشمن سازمان و مانع رشد بهره‌وری و خلاقیت محسوب می‌شود (کاوه و فیاضی، ۱۳۸۸). اهمال کاری سازمانی یا شغلی، به اعتقاد لومن (Loman)، مربوط به کار است که به‌عنوان الگوی پایا یا دوره‌ای توصیف می‌شود که در آن، فردی که قادر است کار را انجام دهد، به طور مکرر از آغاز به موقع و اتمام تکالیف، یا فعالیت‌های کاری که باید در یک مدت معین انجام شود سرباز می‌زند (ارونسون، ۱۳۸۹). برای اهمال کاری، پیامدهای نامطلوبی در نظر گرفته‌اند، به طوری که متخصصان معتقدند: زمانی که شخص کاری انجام می‌دهد، تلاش می‌کند تا در صورت امکان خود و دیگران را متقاعد سازد که عملش منطقی و معقول است (ارونسون، ۱۳۸۹، ص ۳۱۶). در این حالت، فرد اهمال کار باید در برابر تعلل ورزیدن و همزمان سرزنش کردن خویش، از خود دفاع کند. به این ترتیب از یک‌سو، برای عدم انجام کارهای خود دلیل تراشی می‌کند و از سوی دیگر، انجام کارش را به آخرین دقایق موکول می‌کند (رضوی، ۱۳۸۹، ص ۴۳). این درگیری مداوم ذهنی برای دفاع از خود، پیامدهای ناخوشایندی در زمینه بهداشت جسمی و روانی به همراه دارد. فشار روانی ناشی از کار زیاد، همراه با عجله و استرس برای اتمام آن، به تدریج منجر به تخلیه انرژی روانی فرد شده و زمینه را برای فرسودگی شغلی فراهم می‌کند. در واقع، فرسودگی شغلی یک الگوی هیجانی-شناختی از آشفتگی است که کارمندان را به اختلال روانی، ترک اهداف و شغلشان هدایت می‌کند. به عبارت دیگر، بین اهمال کاری و فرسودگی شغلی، ارتباط دو سویه قائل‌اند (داننهوف (Danhof) و همکاران، ۲۰۱۱). بلس (۱۹۸۹) و ساتن (۲۰۰۹) نیز، در مطالعات خود به این نتیجه رسیدند سازمان‌هایی که افراد آنها مبتلا به اهمال کاری می‌باشند، اوصافی نظیر خستگی، ناامیدی، ترک و غیبت از کار، عدم موفقیت و مشکلات جسمی و روحی، اختلال در رضایت فردی از ویژگی کارکنان آنان و عدم تحول و افت عملکرد و کارایی آن سازمان خواهد

بود. نتایج تحقیقات در زمینه اهمال‌کاری نشان می‌دهد که اهمال‌کاری در محیط کار، به طور بالقوه تأثیرات منفی هم بر کارمندان و هم بر بازدهی سازمان‌ها برجای می‌گذارد. در زمینه عوامل مؤثر بر اهمال‌کاری افراد، محققان به عوامل متعددی اشاره کرده‌اند. برخی‌ها معتقدند: زمینه‌های فردی و ویژگی‌های شغلی، به‌عنوان دو عامل مهم بر میزان اهمال‌کاری افراد مؤثر است، به‌طوری‌که کوته (Coote) (۱۹۸۷) در تحقیق خود اذعان می‌کند که بیشتر عامل اهمال‌کاری کارکنان، ناشی از زمینه‌های فردی بوده است. علاوه بر این، ویژگی‌های شغلی یکی دیگر از عواملی است که وی بر اهمال‌کاری افراد مؤثر می‌داند. ناکافی بودن زمان و منابع، به‌عنوان عوامل شغلی، ارتباط مستقیمی با اهمال‌کاری دارد. مطالعات خارجی در زمینه عوامل مختلف در شکل‌گیری اهمال‌کاری، نشان می‌دهد که عواملی نظیر کمبودهای انگیزشی، آزرده‌گی، دوری پاداش و یا تنبیه وابسته به انجام تکلیف، ویژگی‌های شخصیتی چون روان‌آزرده‌گی، برانگیختگی در اهمال‌کاری نقش دارند (سیمپسون و پیکل، ۲۰۰۸؛ دویت و اسپونبرگ (Dewitt & Schouwenburg)، ۲۰۰۲؛ سنکل (Senecal) و همکاران، ۱۹۹۵). *نگوئن* نیز در مطالعه خود، در مورد تأثیر متقابل اهمال‌کاری و محل کار، نشان داد که بین میزان دستمزد، مدت زمان استخدام و حتی جنسیت نیز در میزان اهمال‌کاری افراد مؤثر است. در این زمینه، وی نشان داد که زنان اهمال‌کاری کمتری نسبت به مردها دارند (نگوین و همکاران (Nguyen)، ۲۰۱۳). *سیرویز* (Sirois) (۲۰۱۴) همچنین نیز در فراتحلیل خود، ارتباط منفی بین اهمال‌کاری و بازدهی سازمانی مطرح ساخته است. *وان و استاگ* (۲۰۱۴) معتقدند: بین استرس شغلی، هوش هیجانی و کسالت نیز رابطه وجود دارد. *استیل* (۲۰۰۷) در مورد فراتحلیل آثار اهمال‌کاری بوده، نشان داد که بین اهمال‌کاری با بیزاری از تکلیف، تأخیر در تکلیف، خودبستگی، وظیفه‌شناسی، اشکال خودکنترلی، حواس‌پرتی، انگیزش پیشرفت و تکانشی بودن رابطه وجود دارد، به‌طوری‌که هر یک از این عوامل را پیش‌بینی‌کننده‌های قوی برای اهمال‌کاری در نظر می‌گیرد.

در ایران نیز نتایج مطالعات حاکی از ارتباط اهمال‌کاری با انگیزش‌شناسی و فرسودگی شغلی، کمال‌گرایی و خودکارآمدی، رضایت شغلی کارکنان دارد (صفاری‌نیا و امیرخانی، ۱۳۹۲؛ فاتحی و همکاران، ۱۳۹۱؛ بیگی و همکاران، ۱۳۹۱؛ خسروی، ۱۳۸۸).

با توجه به نقش اهمال‌کاری در بازدهی سازمان‌ها و سلامت روانی افراد، یکی از عوامل مؤثر در اهمال‌کاری افراد، عوامل فردی و شخصیتی خود افراد است. بنابراین، یکی از ویژگی‌های شخصیتی، که توجه کمتری به آن شده است، تکبر می‌باشد (سیمپسون و پیکل، ۲۰۰۸؛ کوته، ۱۹۹۸). تکبر به‌عنوان یکی از عوامل فردی، می‌تواند بر عملکردهای اجتماعی، تحصیلی و شغلی افراد مؤثر باشد (هراتیان و همکاران، ۱۳۹۲). تجربه ثابت کرده است که علم و پیشرفت، بدون اخلاق و معنویت، بیش از آنکه موجب تعالی بشر باشد، تنزل او را از مقام انسانیت در پی داشته است (ولی‌زاده، ۱۳۸۹، ص ۳۵). در آیات و روایات و منابع اخلاقی و تاریخی، به موضوع تکبر توجه بسیار

شده است (هراتیان و همکاران، ۱۳۹۲). در علم اخلاق، از تکبر به‌عنوان برتر دانستن خود از دیگران و خوار دیدن و تحقیر دیگران یاد می‌شود (عدی، ۱۳۶۷، ص ۱۸). در واقع، اساس تکبر این است که انسان از اینکه خود را برتر از دیگری ببیند، احساس آرامش می‌کند. براین اساس، برای تکبر ۳ عنصر قائل‌اند: نخست اینکه، برای خود مقامی قائل شود. دیگر اینکه، برای دیگری نیز مقامی قائل شود. در مرحله سوم، مقام خود را برتر از آنها ببیند و احساس خوشحالی و آرامش کند (مکارم شیرازی، ۱۳۷۸، ص ۴۵).

پژوهش تجربی منسجم در رابطه با تکبر، به صورت مستقیم، به دلیل نبود مقیاسی با اعتبار و روایی قوی صورت نگرفته است (رووات (Rowatt) و همکاران، ۲۰۰۲؛ الیوت (Elliott)، ۲۰۱۰). مطالعاتی که بتواند ارتباط بین متغیرهای پژوهش را بررسی کند یافت نشده است، اما با بررسی ادبیات تجربی ملل‌های گذشته، تنها منجر به تعداد اندکی مطالعات تحقیقاتی درباره این سازه شده است (تانگنی (Tangney)، ۲۰۰۲). در ایران نیز برای اولین بار، مطالعات در زمینه تکبر توسط *هراتیان* و همکاران (۱۳۹۲) انجام شده است که موفق به ساخت مقیاس تکبر، متناسب با متون اسلامی شدند.

علاوه بر مقوله تکبر، یک سازه روانی و شخصیتی دیگر که نقش مؤثری بر عملکرد افراد دارد، مؤلفه دنیاگرایی است (اکبری و فتحی‌آشتیانی، ۱۳۸۸). با مروری بر آیات و روایات و تعاریف اندیشمندان علوم دینی، درباره دنیاگرایی روشن می‌شود که اصطلاح «دنیاگرایی» به معنای محبت استقلالی به دنیا داشتن است، به گونه‌ای که انگیزه و محرک رفتار انسان و غایت و فعالیت‌های او دنیا باشد. به عبارت دیگر، دنیاگرا کسی است که فراتر از دنیای محسوس و لذت‌های حسی چیزی را قبول ندارد؛ انگیزه اصلی فعالیت‌های خارجی و ذهنی او دنیاست. غایتی فراتر از دنیا در نظر ندارد و در نتیجه، از یاد خدا و آخرت غافل است. مطالعات و پژوهش‌های توصیفی قابل ملاحظه‌ای درباره دنیاگرایی و آثار و پیامدهای آن انجام شده است، اما تنها تحقیق تجربی در این زمینه، مربوط به ارتباط دنیاگرایی با سلامت روان می‌باشد. در این راستا، اکبری و فتحی‌آشتیانی (۱۳۸۸) در تحقیقشان با موضوع رابطه دنیاگرایی و سلامت روان در دانشجویان و طلاب، نشان دادند که هرچه گرایش افراد به دنیا کمتر باشد، اضطراب کمتری را احساس کرده و در مجموع، سلامت روان بیشتری خواهند داشت.

از آنجاکه دنیاگرایی ارتباط معکوسی با مذهب دارد، مطالعاتی نیز در ارتباط دین و سلامت روان انجام شده است. مطالعات خسروی و همکاران (۲۰۱۱) و جان و ویلیامز (۲۰۱۳)، نشان دادند که بین نگرش و باورهای مذهبی و معنوی با سلامت روان ارتباط مثبت و معنادار وجود دارد. مطالعات ویتور و همکاران نیز در مورد نقش و رابطه مذهب بر سلامت روان، نشان داد که سلامت روانی افراد بالغ، به واسطه باورهای مذهبی افراد تبیین می‌شود (اکبری و فتحی‌آشتیانی، ۱۳۸۸). نتایج تحقیق پژوهش ویتور و کریدر حاکی از ارتباط مثبت نگرش‌های مذهبی، بر سلامت روانی است که مؤید نتایج مطالعات ویتور و همکاران می‌باشد (همان). مطالعاتی نیز وجود دارد که به ارتباط بین

عوامل مذهبی بر رفتار شغلی کارمندان توجه دارد. در این راستا، آکار و مالی (۲۰۱۲) در تحقیق خود با عنوان «جهت‌گیری مذهبی و جنبه‌هایی از رفتار شغلی کارکنان» نشان دادند که مذهب و جهت‌گیری مذهبی، با رفتار کارکنان و رضایت آنها در محیط کار، ارتباط معناداری دارد. لیتز و همکاران (۲۰۰۹) نیز در تحقیق خود نشان دادند که هماهنگی بین ارزش‌های فردی و ارزش‌های شغلی در محیط کاری، می‌تواند به‌عنوان عامل انگیزه‌بخش به عملکرد و موفقیت شغلی بالاتر، افزایش رضایت شغلی و کاهش ترک خدمت منجر شود. آندر پولی و لفکوستیز (۲۰۰۸)، پیشنهاد می‌کنند که مذهب در افراد و سوء رفتارهای سازمانی کارکنان در محل کار و سوابق آنها، که منجر به این رفتار می‌شود، تأثیر می‌گذارد.

امروزه سازمان‌ها هزینه‌های زیادی برای جذب و نگهداری منابع انسانی صرف می‌کنند تا در عرصه رقابت، از سایر رقیبان عقب نمانند. امروزه، به دلیل وجود رقابت بین سازمان‌ها و شرکت‌ها برای کسب منافع بیشتر، تسلط بر منابع موجود اهمیت ویژه‌ای یافته است. سازمان‌ها، اگر دارای بهترین فناوری بوده و از بهترین امکانات بهره‌مند باشند، ولی از نیروی انسانی متخصص و کارآمد برخوردار نباشند و یا از توانایی آنان بهره لازم را نگیرند، قادر نیستند بر محیط اثر گذاشته و در عرصه رقابت موفق عمل کنند (خسروی، ۱۳۸۸). بنابراین، شناخت خصوصیات و ویژگی‌های نیروی انسانی و عوامل مؤثر بر کارایی آنان برای به کارگیری هرچه مطلوب‌تر این سرمایه سازمانی، یکی از دل‌مشغولی‌های رهبران و مدیران همه سازمان‌ها می‌باشد. یکی از عواملی که موجب افزایش کارایی و بازدهی سازمان و احساس رضایت فردی در افراد می‌شود، شناسایی عواملی است که بر اهمال‌کاری افراد مؤثر است. بنابراین، با توجه به اینکه ساختار فرهنگی جامعه ایرانی، که مبتنی بر دین‌مداری است و افراد خواه ناخواه در تعامل با رسانه‌ها و القانات فرهنگی قرار دارند، بررسی مؤلفه‌های دینی نظیر دنیاگرایی و تکبر، به‌عنوان دو سازه شخصیتی و اعتقادی، بر عملکرد شغلی اهمیت بسیار فوق‌العاده‌ای دارد.

از آنجایی که فرد اهمال‌کار در محیط کاری، ویژگی‌هایی مانند ناکارآمدی، بی‌زاری از تکلیف، تشویش ذهنی (صفاری‌نیا و امیرخانی رازلیفی، ۱۳۹۰)، دوری از انجام کارها، تکانشی عمل کردن (استیل، ۲۰۰۷)، روان‌آزردگی (دوبیت و اسپونبرگ، ۲۰۰۲) و ... نشان می‌دهد، لذا بررسی عوامل و متغیرهای مرتبط با این ویژگی‌ها، ضروری است. در سوابق تجربی این پژوهش، تاکنون به بررسی نقش متغیرهای شخصیتی، که در متون اسلامی به‌عنوان ویژگی‌های فردی مطرح هستند، پرداخته نشده است. در برخی پژوهش‌ها، مثل آکار و مالی (۲۰۱۲)، کوچر و همکاران (۲۰۰۹)، آندر پولی و لفکویتز (۲۰۰۸)، راعی دهقی و همکاران (۱۳۹۰)، ابوالقاسمی و همکاران (۱۳۹۰)، بیشتر به نقش جهت‌گیری مذهبی و یا باورهای مذهبی در بررسی انواع رفتارهای شغلی پرداخته‌اند. همچنین، در پژوهش‌های اندکی چون رینوت و دویرس (۲۰۱۵)، جانسون و همکاران (۲۰۱۱)، به ارتباط صداقت و تواضع با عملکرد و رتبه شغلی اشاره شده است. ولی با مروری بر منابع موجود، تاکنون به موضوع اهمال‌کاری شغلی بر

اساس ویژگی‌های شخصیتی از دیدگاه اسلامی پرداخته نشده است. فرد متکبر، فعالیت شغلی خود را در زمینه‌های برای رشد، استقلال و عزت نفس نمی‌نگرد و تعامل مثبت و کارآمد با دیگران برقرار نمی‌کند و در موقعیت‌های ناکام کننده، به شدت واکنش نشان می‌دهد و نوعی خود برتری طلبی شناختی و رفتاری دارد (هراتیان و همکاران، ۱۳۹۲)، که مانع عملکرد شغلی مناسب می‌شود. فرد دنیاگرا نیز از یاد خدا و آخرت غافل است. به همین دلیل، انگیزه اصلی فعالیت‌های خارجی او دنیاست و به دنیای محسوس و لذت‌های حسی بیشتر توجه دارد (فتحی آشتیانی، ۱۳۸۸) و از این رو، احساس تعهد و مسئولیت کمتری دارند. با توجه به این مطالب و با توجه به اینکه زمینه‌های فردی در اهمال کاری، می‌توانند نقش داشته باشند (کوتنه، ۱۹۸۷)، این سؤال مطرح می‌شود که آیا ویژگی‌هایی چون عزت نفس پایین، احساس حقارت، عدم پذیرش دیگران، نیاز به تأیید اجتماعی، فقدان هیجانات دینی، بی‌توجهی به دنیای آخرت و توجه زیاد به دنیای مادی، می‌تواند با ویژگی‌های فرد اهمال کار در محیط کاری مرتبط باشد. آیا می‌توان اهمال کاری شغلی افراد را با توجه به صفات شخصیتی، که توجیه اسلامی دارند، مرتبط دانست. این پژوهش، با ارزیابی علمی و با بررسی رابطه بین دنیاگرایی و تکبر با اهمال کاری شغلی، در صدد است وضعیت موجود سازمان‌ها را در نمونه‌ای محدود روشن کند که می‌تواند آینه‌ای از وضعیت جامعه تحقیق باشد و حداقل می‌تواند تضادهای موجود و باورهایی را روشن سازد. بنابراین، این پژوهش با هدف تعیین رابطه تکبر و دنیاگرایی با اهمال کاری سازمانی انجام می‌شود. سؤالات و فرضیات پژوهش عبارتند از:

- آیا بین مؤلفه تکبر و مؤلفه‌های آن (عدم پذیرش دیگران، ضعف معرفت و هیجان دینی، خودسرزندی و نیاز به تأیید اجتماعی)، با اهمال کاری سازمانی رابطه وجود دارد؟
- آیا مؤلفه‌های تکبر می‌تواند اهمال کاری سازمانی را پیش‌بینی کند؟
- آیا بین دنیاگرایی و مؤلفه‌های آن (علائم روانی دنیاگرایانه، گرایش اجتماعی دنیاگرایی، عدم گرایش به عبودیت، تجمل‌گرایی، عدم تعبد به احکام و آخرت‌گریزی)، با اهمال کاری سازمانی رابطه وجود دارد؟
- آیا مؤلفه‌های دنیاگرایی می‌تواند اهمال کاری سازمانی را پیش‌بینی کند؟

روش پژوهش

در این پژوهش، روش تحقیق توصیفی و از نوع همبستگی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش، شامل تمامی افراد شاغل ساکن شهر تهران می‌باشد. نمونه این تحقیق مشتمل بر ۴۰۳ نفر (۱۱۷ نفر زن، ۲۸۶ نفر مرد) می‌باشد که به صورت نمونه‌گیری چندمرحله‌ای انتخاب گردیده است. روش اجرای پژوهش بدین صورت بود که ابتدا، از میان کل مناطق شهر تهران به صورت تصادفی، ۵ منطقه انتخاب گردید. سپس به صورت تصادفی، از میان شرکت‌های این مناطق ۵ شرکت انتخاب شدند. بعد، فهرستی از کارمندان آن شرکت گرفته شده و به صورت چندمرحله‌ای، نمونه‌ها گردآوری شد. لازم به یادآوری است که ابتدا، با آگاه‌سازی افراد نمونه در خصوص اهداف پژوهش و

اطمینان‌بخشی به آنها در خصوص محرمانه بودن اطلاعات، رضایت آزمودنی‌ها برای اجرای پرسش‌نامه‌ها جلب گردید. سپس، توضیحات لازم در زمینه نحوه تکمیل پرسش‌نامه ارائه گردید. در نهایت، پرسش‌نامه‌ها در بین ۴۲۵ نفر از افراد نمونه توزیع گردیده که در نتیجه، ۴۰۳ نفر پرسش‌نامه را تکمیل و تحویل نموده‌اند. به طوری که میانگین سنی و انحراف استاندارد آنها به ترتیب، ۳۱/۴ و ۶/۸ می‌باشد.

ابزارهای پژوهش

در این پژوهش برای بررسی سؤالات و فرضیات تحقیق، از سه پرسش‌نامه دنیاگرایی، مقیاس تکبر و اهمال‌کاری سازمانی استفاده شده است.

مقیاس سنجش دنیاگرایی (مسد): این مقیاس برای اولین بار توسط اکبری و فتحی‌آشتیانی (۱۳۸۸)، بر اساس مؤلفه‌های دنیاگرایی استخراج شده از قرآن، طراحی شده است که شامل ۶۰ گویه می‌باشد. این پرسش‌نامه، دارای شش زیرمقیاس می‌باشد که عبارتند از: ویژگی‌های روانی (دارای ۱۰ گویه)، گرایش‌های اجتماعی (۱۴ گویه)، عدم گرایش به عبودیت (۱۳ گویه)، تجمل‌گرایی (۸ گویه)، عدم تعبد به احکام (۶ گویه) و آخرت‌گریزی (۹ گویه) و نمره دنیاگرایی کل نیز از مجموع ۶ زیرمقیاس به دست می‌آید. پاسخ به پرسش‌ها در مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (از ۱ تا ۵) تنظیم شده است. برای بررسی روایی در این مقیاس، از روایی محتوایی و روایی سازه استفاده شد که بر این اساس روایی محتوایی آن توسط ۱۰ نفر از کارشناسان علوم اسلامی تأیید شده است. سپس، پرسش‌نامه در جامعه آماری دانشجویان دانشگاه علامه طباطبائی، مؤسسه امام خمینی^ع و دفتر تبلیغات اسلامی در نمونه آماری ۲۷۶ نفر اجرا شد. برای بررسی روایی سازه، بین تک‌تک مؤلفه‌های دنیاگرایی با یکدیگر و با کل آزمون محاسبه شد. روایی سازه بین مؤلفه‌ها، از $r = 0/37$ تا $r = 0/84$ متغیر بوده است که حاکی از همبستگی بالا بین مؤلفه‌هاست. اعتبار این پرسش‌نامه نیز با روش‌های آلفای کرونباخ، روش دوباره سنجی (بازآزمایی) و روش تصنیفی (دو نیمه‌سازی) استفاده شد. براین اساس، ضریب آلفای کرونباخ $0/892$ ، روش دوباره سنجی برابر $0/99$ و روش تصنیفی برابر $0/95$ می‌باشد. این امر نشانگر اعتبار قوی این مقیاس است. در این پژوهش، ضریب پایایی این مقیاس $0/823$ می‌باشد که نمایانگر اعتبار قوی این مقیاس می‌باشد.

مقیاس اسلامی تکبر: این پرسش‌نامه توسط هر/تیان و همکاران (۱۳۹۲)، بر اساس قرآن کریم و روایات پیامبر^ع و اهل‌بیت^ع برای سنجش رذیله اخلاقی تکبر تدوین شده است. در این مقیاس، ۴ نوع زیرمقیاس عدم پذیرش، ضعف هیجان دینی، احساس حقارت و نیاز به تأیید اجتماعی سنجیده می‌شود. عامل عدم پذیرش دیگران، شامل ۶ گویه و عامل‌های ضعف هیجان دینی، احساس حقارت و نیاز به تأیید اجتماعی، به ترتیب دارای ۴، ۱۰ و ۳ گویه است. در مجموع برای ارزیابی ۴ عامل در این

پرسش‌نامه، از ۲۳ گویه استفاده شده است. برای بررسی روایی این مقیاس، از روش‌های روایی محتوا (نظر کارشناسان) و تحلیل عاملی (اکتشافی و تأییدی) استفاده شد. میزان ۹۴/۳۸ درصدی موافقت کارشناسان و معناداری ضریب تطابق کندال، گویای قوت روایی محتوای مقیاس می‌باشد. برای بررسی اعتبار مقیاس، از روش‌های ضریب بازآزمایی، اعتبار درونی به وسیله آلفای کرونباخ و دونیمه کردن استفاده شد. ضریب بازآزمایی ۰/۸۵۷، آلفای کرونباخ ۰/۸۳۷ و ضریب دو نیمه‌سازی ۰/۷۸۱، نشانگر اعتبار قوی این مقیاس است. در این پژوهش آلفای کرونباخ ۰/۷۱ به دست آمده است که بیانگر اعتبار قوی این مقیاس می‌باشد.

مقیاس اهمال‌کاری سازمانی: این مقیاس توسط صفاری‌نیا و امیرخانی (۱۳۹۰)، برای اندازه‌گیری سطح اهمال‌کاری و تعلل کارمندان در کارهای اداری طراحی شده است. این مقیاس، شامل ۳ خرده‌مقیاس ناکارآمدی، تشویش ذهنی و بیزاری از تکلیف است که به ترتیب، دارای ۱۶ و ۵ گویه است. آزمودنی‌ها، میزان تطابق هریک از گویه‌ها را در زندگی خود در مقیاس پاسخ‌گویی لیکرت ۵ درجه‌ای (کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) را از ۱ تا ۵ نمره‌گذاری می‌کنند. آلفای کرونباخ، یا ضریب هم‌مانگی درونی در نمونه اصلی، که با حجم نمونه ۵۰۳ نفری برای کل مقیاس برابر ۰/۸۹ و برای خرده‌مقیاس ناکارآمدی برابر ۰/۸۸ و بیزاری از تکلیف ۰/۵۵ محاسبه شد. همچنین، ضرایب بازآزمایی پس از ۳ هفته نیز برابر ۰/۷۵ برای کل آزمون و برای خرده‌مقیاس ناکارآمدی برابر ۰/۶۴، تشویش ذهنی ۰/۷۳ و بیزاری از تکلیف ۰/۶۴ به دست آمد که حاکی از اعتبار این مقیاس دارد.

برای بررسی روایی این آزمون، از دو روش روایی ملاکی و روایی سازه استفاده شد. با استفاده از پرسش‌نامه سهل‌انگاری اجتماعی صفاری‌نیا (۱۳۸۹)، ضریب روایی هم‌زمان وابسته به ملاک بیرونی برای کل نمونه، برابر ۰/۶۳ بوده است. همچنین برای روایی سازه از روش تحلیل عاملی داده‌ها استفاده شد. نتایج تحلیل عاملی، از نوع اکتشافی نیز نشان داد که بیش از ۰/۴۷ واریانس نمرات با مقیاس ساخته شده قابل تبیین است. در این پژوهش، ضریب پایایی به دست آمده از آلفای کرونباخ برای کل مقیاس، ۰/۷۴۹ می‌باشد.

یافته‌های پژوهش

یافته‌های توصیفی: در این پژوهش، تعداد افراد نمونه ۴۰۳ نفر بودند که از نظر سطح تحصیلات، ۱۸ درصد افراد نمونه دارای دیپلم و ۲۵ درصد دارای مدرک فوق دیپلم، ۳۳ درصد آنها دارای مدرک لیسانس و ۲۰ درصد نیز دارای مدرک فوق لیسانس و در نهایت، ۴ درصد افراد دارای مدرک دکتری بودند. همچنین از نظر جنسیت، ۷۰ درصد افراد نمونه مردان و ۳۰ درصد آنها را زنان تشکیل دادند. همچنین، میانگین و انحراف معیار سن مردها، به ترتیب برابر است با ۳۳/۴، ۸/۵ و میانگین و انحراف استاندارد سن زنان به ترتیب، ۲۹/۵ و ۵/۲ می‌باشد.

جدول ۱. ضرایب همبستگی متغیرهای دنیاگرایی و مؤلفه‌های آن و اهمال کاری سازمانی

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶	۷	۸
ویژگی روانی	۱							
گرایش‌های اجتماعی	۰/۳۲**	۱						
عدم گرایش به عبودیت	۰/۲۸**	۰/۵۵**	۱					
تجمل‌گرایی	۰/۱۹*	۰/۵۳**	۰/۶۰**	۱				
عدم تعبد به احکام	۰/۲۳*	۰/۵۵**	۰/۵۹**	۰/۵۹**	۱			
آخرت‌گریزی	۰/۱۸	۰/۴۶**	۰/۵۹**	۰/۴۹**	۰/۵۳**	۱		
دنیاگرایی	۰/۴۲**	۰/۸۱**	۰/۸۴**	۰/۷۶**	۰/۷۹**	۰/۷۵**	۱	
اهمال کاری	۰/۳۱**	۰/۴۵**	۰/۴۸**	۰/۳۲**	۰/۳۳**	۰/۵۴**	۰/۵۶**	۱

** $P < 0/001$ (دو دامنه) * $P < 0/05$ (دو دامنه)

طبق جدول ۱، بین مؤلفه دنیاگرایی کل (با مقدار $r = 0/56$)، و ویژگی روانی دنیاگرایانه (با مقدار $r = 0/31$)، گرایش‌های اجتماعی دنیاگرایانه (با مقدار $r = 0/45$)، عدم گرایش به عبودیت (با مقدار $r = 0/48$)، تجمل‌گرایی (با مقدار $r = 0/32$)، عدم تعبد به احکام (با مقدار $r = 0/33$)، آخرت‌گریزی (با مقدار $r = 0/54$)، با اهمال کاری سازمانی (شغلی) در سطح معناداری ($P < 0/01$) رابطه مثبت معنادار وجود دارد. به عبارت دیگر، هرچه کارکنان از ویژگی‌های روانی و اجتماعی دنیاگرایان، تجمل‌گرایی و آخرت‌گریزی بیشتر و همچنین، گرایش کمتری به عبادت و پایبندی به احکام برخوردار باشند، به احتمال زیاد اهمال کاری بیشتری در سازمان دارند.

برای بررسی پیش‌بینی‌کنندگی مؤلفه‌های دنیاگرایی بر روی اهمال کاری سازمانی، از رگرسیون چندمتغیره به روش گام به گام استفاده شده است که نتایج به شرح ذیل ارائه می‌گردد.

جدول ۲. مدل رگرسیون برای توانایی پیش‌بینی اهمال کاری سازمانی از روی مؤلفه‌های دنیاگرایی

مدل	منبع	SS	df	MS	F	R	R2	Beta	T	P
۱	رگرسیون	۷۳۱۷/۴۱	۱	۷۳۱۷/۴۱		۰/۵۴	۰/۲۹	۰/۵۴	۸/۷۱	۰/۰۰۱
	باقیمانده	۱۷۵۰۴/۱۱	۴۰۲	۱۷۱/۶۰	۴۲/۶۴			۰/۵۴	۶/۵۳	۰/۰۰۱
	کل	۳۴۸۲۱/۵۲	۴۰۳							
۲	رگرسیون	۸۶۳۷/۷۱	۲	۴۳۱۳/۸۵		۰/۵۹	۰/۳۴	۰/۴۲	۵/۸۸	۰/۰۰۱
	باقیمانده	۱۶۱۹۳/۸۱	۴۰۱	۱۶۰۰/۳۳	۲۶/۹۰			۰/۴۲	۴/۶۶	۰/۰۰۱
	کل	۳۴۸۲۱/۵۲	۴۰۳					۰/۴۲	۲/۸۵	۰/۰۰۱
۳	رگرسیون	۹۲۹۲/۰۰	۳	۳۰۹۷/۳۳		۰/۶۱	۰/۳۷	۰/۴۱	۱/۳۴	۰/۰۰۱
	باقیمانده	۱۵۵۲۹/۵۲	۴۰۰	۱۵۵/۲۹	۱۹/۹۴			۰/۴۱	۴/۶۴	۰/۰۰۱
	کل	۳۴۸۲۱/۵۲	۴۰۳					۰/۴۱	۲/۲۴	۰/۰۰۱
								۰/۱۷	۲/۰۶	۰/۰۰۱

مدل ۱. پیش‌بینی‌کننده‌ها: (ثابت)، آخرت‌گریزی؛ مدل ۲. پیش‌بینی‌کننده‌ها: (ثابت)، آخرت‌گریزی، گرایش‌های اجتماعی؛ مدل ۳. آخرت‌گریزی، گرایش‌های اجتماعی و ویژگی‌های روانی (متغیر ملاک: اهمال‌کاری).

نتایج حاصل از تحلیل واریانس در جدول ۲ نشان می‌دهد که رگرسیون چندگانه پیش‌بینی آخرت‌گریزی، گرایش‌های اجتماعی و ویژگی‌های روانی، از مؤلفه‌های دنیاگرایی، از لحاظ آماری معنادار است ($F=19/94$ و 3 و 40). این مؤلفه‌ها بخشی از واریانس اهمال‌کاری سازمانی را تبیین می‌کند. به عبارت دیگر، این نتیجه نشان می‌دهد که ضرایب رگرسیون معنادار است.

با توجه به میزان R^2 موجود در جدول ۲، می‌توان گفت: آخرت‌گریزی، گرایش‌های اجتماعی و ویژگی‌های روانی، از مؤلفه‌های دنیاگرایی در حدود $0/37$ از واریانس متغیر اهمال‌کاری سازمانی را تبیین می‌کند.

بر اساس جدول ۲، ضرایب بتا با هر واحد تغییر در متغیرهای پیش‌بین، به اندازه مقدار بتا در واریانس اهمال‌کاری سازمانی تغییر ایجاد می‌گردد. به عبارت دیگر، با هر واحد تغییر در واریانس‌های آخرت‌گریزی، گرایش‌های اجتماعی و ویژگی‌های روانی مؤلفه‌های دنیاگرایی به ترتیب، به اندازه $0/41$ و $0/20$ و $0/17$ در واریانس اهمال‌کاری سازمانی تغییر ایجاد می‌گردد.

جدول ۳. ضرایب همبستگی متغیرهای تکبر و اهمال‌کاری سازمانی

متغیرها	۱	۲	۳	۴	۵	۶
عدم پذیرش	۱					
هیجان دینی	$0/04$	۱				
احساس حقارت	$0/16$	$0/67^{**}$	۱			
نیاز به تأیید اجتماعی	$0/32^{**}$	$0/06$	$0/22^*$	۱		
تکبر	$0/50^{**}$	$0/72^{**}$	$0/88^{**}$	$0/48^{**}$	۱	
اهمال‌کاری	$0/13$	$0/79^{**}$	$0/92^{**}$	$0/23^{**}$	$0/86^{**}$	۱

$^{**} P < 0/001$ (دو دامنه) * $P < 0/05$ (دو دامنه)

مطابق جدول ۳، بین مؤلفه تکبر (با مقدار $r = 0/139$)، مؤلفه هیجان دینی (با مقدار $r = 0/79$)، مؤلفه احساس خودسرنزنی (احساس حقارت) (با مقدار $r = 0/92$)، مؤلفه نیاز به تأیید اجتماعی (با مقدار $r = 0/23$)، با اهمال‌کاری سازمانی در سطح معناداری ($P < 0/01$) رابطه مثبت معنادار وجود دارد. همچنین، بین مؤلفه عدم پذیرش دیگران با اهمال‌کاری سازمانی (شغلی) رابطه معنادار وجود ندارد. به عبارت دیگر، هرچه کارکنان از از هیجان دینی، احساس حقارت و نیاز به تأیید اجتماعی بیشتری برخوردار باشند، احتمال زیاد اهمال‌کاری بیشتری در سازمان وجود خواهد داشت، در مقابل، هرچه کارکنان متکبر نباشند، به احتمال زیاد اهمال‌کاری کمتری در سازمان وجود دارد.

جدول ۴. مدل رگرسیون برای بررسی توانایی پیش‌بینی اهمال کاری سازمانی از روی مؤلفه‌های تکبر

مدل	منبع	SS	df	MS	F	R	R2	Beta	T	P
۱	رگرسیون	۲۱۱۳۳/۴۱	۱	۲۱۱۳۳/۴۱					۴/۳۹	۰/۰۰۱
	باقیمانده	۳۶۹۸/۴۳	۴۰۲	۳۵/۹۰	۵۸۸/۲۷	۰/۹۲	۰/۸۵	۰/۹۲	۲۴/۲۵	۰/۰۰۱
	کل	۲۴۸۲۱/۸۴	۴۰۳							
۲	رگرسیون	۲۳۴۱۴/۶۳	۲	۱۱۲۰۷/۳۱					۴/۵۹	۰/۰۰۱
	باقیمانده	۲۳۴۰۷/۲۱	۴۰۱	۴۳۳/۶۰	۴۷۴/۸۸	۰/۹۵	۰/۹۰	۰/۳۱	۱۶/۹۶	۰/۰۰۱
	کل	۲۴۸۲۱/۸۴	۴۰۳						۷/۳۹	۰/۰۰۱

مدل ۱. پیش‌بینی‌کننده‌ها: (ثابت)، احساس حقارت؛ مدل ۲. پیش‌بینی‌کننده‌ها: (ثابت)، احساس حقارت، هیجان دینی (متغیر ملاک: اهمال کاری سازمانی).

نتایج حاصل از تحلیل واریانس در جدول ۴ نشان می‌دهد که رگرسیون چندگانه پیش‌بینی احساس حقارت، هیجان دینی از مؤلفه‌های تکبر، از لحاظ آماری معنادار است ($F=۴۷۴/۸۸$ و ۲ و ۴۰۱). و این مؤلفه‌ها بخشی از واریانس اهمال کاری سازمانی را تبیین می‌کند. به عبارت دیگر، این نتیجه نشان می‌دهد که ضرایب رگرسیون معنادار است.

با توجه به میزان R^2 موجود در جدول ۴، می‌توان گفت: احساس حقارت، هیجان دینی از مؤلفه‌های تکبر در حدود $۰/۹۰$ از واریانس متغیر اهمال کاری سازمانی را تبیین می‌کند.

بر اساس جدول ۴، ضرایب بتا با هر واحد تغییر در متغیرهای پیش‌بین، به اندازه مقدار بتا در واریانس اهمال کاری سازمانی تغییر ایجاد می‌گردد. به عبارت دیگر، با هر واحد تغییر در واریانس‌های احساس حقارت، هیجان دینی از مؤلفه‌های تکبر به ترتیب، به اندازه $۰/۷۱$ و $۰/۳۱$ در واریانس اهمال کاری سازمانی تغییر ایجاد می‌گردد.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف اصلی این پژوهش، بررسی رابطه بین ابعاد دنیاگرایی و تکبر، با اهمال کاری سازمانی (شغلی) و در نهایت، تدوین معادله‌ای برای پیش‌بینی میزان اهمال کاری کارمندان توسط ابعاد تکبر و دنیاگرایی بود. نتایج پژوهش در رابطه با ابعاد تکبر نشان دادند که از بین ۴ بعد اصلی تکبر، که شامل عدم پذیرش دیگران، هیجان دینی، احساس حقارت (خود سرزنی)، نیاز به تأیید اجتماعی می‌باشد، تنها دو بعد احساس حقارت و نیاز به تأیید اجتماعی می‌توانند پیش‌بینی‌کننده‌های قوی و معناداری برای اهمال کاری سازمانی (شغلی باشد) باشند؛ یعنی هرچه فرد احساس حقارت و نیاز به تأیید اجتماعی بیشتری را احساس کند، احتمال اهمال کاری شغلی آنان افزایش می‌یابد. لازم به یادآوری است که این مسئله، بیانگر این نیست که بعد هیجان دینی نقشی در تعیین اهمال کاری کارکنان ندارند، بلکه می‌توان گفت: به علت همپوشی با ۲ مؤلفه قبل، سهم اضافی در پیش‌بینی ندارند. هر چند تحقیقاتی به صورت

مستقیم به بررسی این دو متغیر نپرداختند، اما یافته این پژوهش با تحقیقات کروز (۲۰۱۴) و جانسون و همکاران (۲۰۱۱)، که به نقش تکبر بر عواطف منفی و عملکرد شغلی کارکنان پرداختند، همسو و هماهنگ می‌باشد. در تبیین این یافته‌ها می‌توان گفت: احساس حقارت و خودسرنز گری در حوزه‌های فردی، اشاره به افت حرمت خود و عزت نفس داشته و در حوزه‌های اجتماعی، دفاع خودمحورانه و سازوکارهای دفاعی ناپخته را موجب می‌شود. درحالی‌که فرد اگر متکبر نباشد، خود ارزیابی واقع‌نگرانه‌ای از خود داشته، خود را با تمام استعدادها، توانایی‌ها، ضعف‌ها و نقایص می‌پذیرد. از این رو، برخورد‌های اجتماعی او نیز از خودمحوری به دور خواهد بود. در تبیین این یافته می‌توان گفت: اولین گام برای کاهش اهمال کاری، شناخت عوامل به‌وجود آورنده آن می‌باشد که یکی از اساسی‌ترین آن، مسئله عزت نفس می‌باشد. عزت نفس به شایستگی، چیرگی، پیشرفت، کفایت، اطمینان و استقلال‌ی اطلاق می‌شود که سبب احساس ارزشمندی، توانایی و قابلیت مثمر ثمر بودن در فرد می‌شود که در غیر این صورت، سبب احساس حقارت و درماندگی فرد می‌شود. / یفرت و فراری (۱۹۸۹) نشان دادند که اهمال‌کاران، فقدان عزت نفس، خودتأثیری و خودآگاهی هستند. تاکمن (۱۹۹۸) نیز معتقد است: اهمال کاری با سطح بالایی از استرس، عزت نفس پایین، سطح بالایی از خودبستگی و افسردگی همراه است. عزت نفس پایین و متعاقب آن، اضطراب دو عامل ناتوان کننده برای افراد شاغل است که ارتباط زیادی با اهمال کاری دارد. بنابراین، هرچه کارکنان عزت نفس کمتری داشته باشند، کمتر به سازگاری با کار و فعالیت‌های عمومی خود می‌پردازند و به انکار غیرفعال بودن روی می‌آورند. در نتیجه، بیشتر به اهمال کاری روی می‌آورند.

همچنین در زمینه ارتباط مؤلفه نیاز به تأیید اجتماعی، با اهمال کاری نیز می‌توان گفت: فرد متکبر، منبع درونی ثابت و قوی برای تولید هیجان مثبت ندارد و تلاش می‌کند این خلأ را در روابط اجتماعی بیابد و در موقعیت‌های ناکام کننده نسبت به این تأیید، به شدت واکنش نشان می‌دهد. در مقابل افراد متواضع، به دلیل داشتن پایگاه درونی هیجان مثبت، در عین پذیرش دیگران، از خودبستگی هیجانی برخوردارند (هراتیان و همکاران، ۱۳۹۲). در تبیین این یافته می‌توان گفت: کسانی که نیاز شدید به تأیید اجتماعی دارند، بیشتر رفتاری را انجام می‌دهند که تصور می‌کنند دیگران از آنها انتظار دارند. کسانی که نیاز کمتری به تأیید اجتماعی دارند، احساس استقلال بیشتری می‌کنند و نسبت به قضاوت گروه درباره خود، کمتر نگرانند. در نتیجه، در تصمیم‌گیری‌ها بر ارزش‌ها و ترجیحات خود متکی هستند. آنها بیشتر به فهم و درک و احساس خود از موقعیت‌ها اهمیت می‌دهند. افراد خودبند از میزان کارایی و توانایی خود در کارهایشان خوشنودند، معمولاً این افراد کارشان را بهتر انجام می‌دهند و کمتر به راهنمایی نیازمندند، اما مشورت را سرلوحه کار خود قرار می‌دهند. این افراد، موفقیت بیشتری در شغلشان احساس می‌کنند. به همین علت، کمتر از محیط کار غیبت می‌کنند. همچنین این عده ضمن کار، خطای کمتری مرتکب می‌شوند و کمتر به اهمال کاری و یا به تعویق انداختن کار فکر می‌کنند.

عامل دیگری که در اهمال‌کاری سازمانی معنادار به دست آمده است، بعد دنیاگرایی کارکنان بود. نتایج پژوهش در رابطه با ابعاد دنیاگرایی نشان دادند که از بین ۶ بعد اصلی تکبر یعنی ویژگی‌های روانی دنیاگرایانه، گرایش‌های اجتماعی دنیاگرایانه، عدم گرایش به عبودیت، تجمل‌گرایی، عدم تعبد به احکام و آخرت‌گریزی، تنها ۳ بعد آخرت‌گریزی، گرایش‌های اجتماعی و ویژگی‌های دنیاگرایانه، می‌توانند پیش‌بینی‌کننده‌های قوی و معنی‌داری برای اهمال‌کاری سازمانی باشند. لازم به ذکر است که این مسئله، بیانگر این نیست که بعد تجمل‌گرایی، عدم گرایش به عبودیت و عدم تعهد به احکام سهمی در تعیین اهمال‌کاری کارکنان ندارند، بلکه می‌توان گفت: به علت همپوشی با ۲ مؤلفه قبل، سهم اضافی در پیش‌بینی ندارند. نتایج این یافته‌ها، با نتایج آکار و مالی (۲۰۱۲)، لیترو و همکاران (۲۰۰۹)، آندریولی و لفکوستیز (۲۰۰۸)، خسروی و همکاران (۲۰۱۲)، جان و ویلیامز (۲۰۱۳) همسو می‌باشد.

در تبیین این یافته می‌توان به این نکته اشاره کرد که آخرت‌گریزی بیانگر دل‌بستگی شدید فرد به دنیا و ترس و وحشت از آخرت و مرگ است. در واقع این افراد، دنیا را به آخرت ترجیح می‌دهند. در تبیین این یافته می‌توان گفت: که فرد دنیاگرا فراتر از دنیای محسوس و لذت‌های حسی چیزی را قبول ندارد. انگیزه اصلی و غالب فعالیت‌های خارجی و ذهنی وی دنیاست و غایتی فراتر از دنیا را در نظر نمی‌گیرد. چنین افرادی، تنها زندگی دنیوی را اراده کرده‌اند و شعاع علم آنها، فراتر از دنیای محسوس نیست. بنابراین، دلخوشی این افراد به فراهم بودن نعمت‌های مادی بستگی دارد و غم و اندوه آنان، به دلیل از بین رفتن دنیا است. محرک هیجانات، رفتارها و حرکات و فعالیت‌های آنها دنیاست. فکر و ذکر آنها در چارچوب دنیای محسوس دور می‌زند. اعتقاد کمتر یا اصلاً اعتقادی به آخرت ندارند و یا از آن غافل هستند. بنابراین، با توجه به اینکه افراد دنیاگرا، انگیزه و محرک رفتاری‌شان بر پایه دنیا و سود منفعت بیشتر و یا حتی خوش‌گذرانی است و نظر به اینکه دنیاگراها اهمیت کمتری به کار و فعلیت شغلی به‌عنوان ارزش (جهاد در راه خدا) می‌کنند، می‌توان انتظار داشت که ویژگی آخرت‌گریزی از دنیاگرایی، بر اهمال‌کاری افراد مؤثر باشد.

در زمینه تأثیر گرایش اجتماعی دنیاگرایی در ارتباط با اهمال‌کاری نیز می‌توان گفت: دنیاگرایان به ظواهر و زرق و برق دنیا محبت استقلالی دارند. این ویژگی آنها در ارتباطات اجتماعی، به صورت خضوع در برابر متمولین و صاحبان منصب و مقام، فخرفروشی به امکانات مادی، انحصارطلبی، ناسپاسی، عدم گذشت، بدبینی و حرکات نمایشی بروز می‌یابد.

بنابراین، تعاملات اجتماعی، که فرد دنیاگرا با افراد دیگر دارند، آثار مخرب خود را بر زندگی خانوادگی و اجتماعی و به ویژه بر شغل و کار بر جای می‌گذارد. در تبیین مؤلفه ویژگی‌های روانی دنیاگرایانه نیز می‌توان گفت: علائم روانی دنیاگرایانه دربردارنده مواردی در خصوص احساسات افراد درباره برخی از ویژگی‌های روحی مانند

بی‌صبری، ناخشنودی از وضعیت زندگی، کم‌ظرفیتی، خودنمایی، خودبرتتری و نگرانی است. از آنجاکه ریشه اهمال‌کاری، هم مربوط به بینش و روان خود شخص است - که شامل خودکم‌بینی، توقع بیش از حد، اشتیاق به لذت‌جویی، عدم قاطعیت، ضعف بینش نسبت به مسئله و پیامدهای مثبت و منفی آن و هم عواملی نظیر، نارضایتی از وضع موجود، نگرش منفی به کار و شغل و مصاحبت با افراد اهمال‌کار دانست - بنابراین، ویژگی‌هایی از قبیل بی‌صبری، نارضایتی از وضع موجود، خودنمایی و نگرانی می‌تواند موجب اهمال‌کاری افراد شود.

محدودیت‌های پژوهش: این پژوهش، از نوع همبستگی است و هیچ‌گونه رابطه‌ی علی‌بین متغیرها را نشان نمی‌دهد و دستیابی به ارتباط دقیق‌تر این متغیرها، نیازمند مطالعات مرتبط در حوزه‌ی اهمال‌کاری، دنیاگرایی و تکبر و متغیرهای مرتبط با متون اسلامی است. یکی دیگر از محدودیت‌های پژوهش، روایی بیرونی پژوهش است؛ زیرا انجام یک پژوهش بر روی قشر خاصی از کارمند، نمی‌تواند نتایج این یافته را به افراد تعمیم داد.

پیشنهادات: از آنجاکه سطوح ویژگی‌های معنوی و روانی افراد در طول زمان و در موقعیت‌های مختلف، دستخوش تغییر می‌شود، انجام پژوهش‌های دیگر بر روی نمونه‌ای با سنین مختلف و جامعه آماری گوناگون و در مقاطع زمانی مختلف، ضروری می‌باشد. همچنین، پیشنهاد می‌شود که به نقش واسطه‌ای عوامل محیطی و سازمانی بر ارتباط بین متغیرهای تکبر و دنیاگرایی با اهمال‌کاری سازمانی مورد توجه شود. از آنجاکه این پژوهش، به یک ناحیه‌ی جغرافیایی خاص تعلق دارد و این امر تعمیم نتایج را با مشکل مواجهه می‌سازد، پیشنهاد می‌شود که تحقیق در مناطق جغرافیایی وسیع‌تری با فرهنگ‌های متفاوتی انجام شود، تا نتایج تحقیق معتبرتر باشد.

منابع

- ابوالقاسمی، عباس و همکاران، ۱۳۹۰، «بررسی رابطه ابتکار شخصی، جهت گیری مذهبی و سرمایه اجتماعی سازمانی با عملکرد شغلی کارکنان مراکز تولیدی»، *دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی*، ش ۴۳، ص ۸۶-۹۴.
- ارونسون، الیوت، ۱۳۸۹، *روان شناسی اجتماعی*، ترجمه حسین شکرکن، تهران، رشد.
- اکبری، الله رضا و علی فتحی آشتیانی، ۱۳۸۸، «ساخت مقیاس سنجش دنیاگرایی (مسد) بر اساس متون دینی»، *روان شناسی و دین*، سال دوم، ش ۴، ص ۷۱-۱۱۱.
- بلس، ادوانس، ۱۹۸۹، *روش جدید گام به گام در کاهش تأخیرها، روان شناسی تبدیلی*، ترجمه مهدی قراجه داغی، تهران، دایره.
- بیگی، علی محمد و همکاران، ۱۳۹۱، «بررسی رابطه بین طرح واره های ناکارآمد با اهمال کاری و سلامت روان دانشجویان پزشکی و غیرپزشکی دانشگاه علوم پزشکی شهید بهشتی»، *مجله دانشگاه علوم پزشکی مازندران*، ۲ (۹۷)، ص ۲۶-۳۴.
- خسروی، علی اکبر، ۱۳۸۸، «بررسی رابطه رضایت شغلی کارکنان و اهمال کاری آنان در بخش آموزش سازمان توسعه و تجارت ایران»، *رهبری و مدیریت آموزشی دانشگاه آزاد اسلامی واحد گرمسار*، سال دوم، ش ۳، ص ۱۲۵-۱۴۱.
- رضوی، فاطمه، ۱۳۸۹، *ساخت و هنجاریابی پرسش نامه مدیریت زمان برای دانش آموزان دبیرستانی*، پایان نامه کارشناسی ارشد روان شناسی، تهران، دانشگاه پیام نور.
- رابعی دهقی، مرتضی و همکاران، ۱۳۹۰، «پیش بینی رضایت شغلی از طریق ارزش ها در اعضای هیئت علمی دانشگاه»، *دانش و پژوهش در روان شناسی کاربردی*، سال دوازدهم، ش ۴، ص ۳-۱۱.
- صقاری نیا، مجید و زهرا امیرخانی، ۱۳۹۱، «تحلیل مسیر ارتباط اهمال کاری سازمانی با برانگیختگی شناختی و فرسودگی شغلی کارکنان اداره دولتی استان تهران»، *پژوهش های مدیریت منابع انسانی*، سال چهارم، ش ۲، ص ۱۱۲-۱۳۱.
- عدی، یحیی، ۱۳۶۵، *تهذیب الاخلاق*، تصحیح و ترجمه و تعلیق محمد دامادی، تهران، مؤسسه مطالعات و تحقیقات فرهنگی.
- فاتحی، یونس و همکاران، ۱۳۹۱، «بررسی رابطه کمال گرایی و خودکارآمدی با اهمال کاری در کارکنان بیمارستان دولتی فراهسبند»، *پژوهش های روان شناسی اجتماعی*، سال ششم، ش ۲، ص ۳۹-۵۳.
- کاو، منیژه و مرجان فیاضی، ۱۳۸۸، «سنندرم فردا؛ اهمال کاری و وظیفه مشاور در قبال آن»، *رشد مشاوره و مدرسه*، ش ۱۷، ص ۲۶-۲۸.
- گنجی، حمزه، ۱۳۹۰، *روان شناسی کار*، تهران، ساوالان.
- مجلسی، محمدباقر، ۱۴۰۴ق، *بحار الانوار*، بیروت، مؤسسه الوفاء.
- مکارم شیرازی، ناصر، ۱۳۷۸، *اخلاق در قرآن*، قم، مدرسه امام علی بن ابیطالب ع.
- هراتیان، عباسعلی و همکاران، ۱۳۹۲، «ساخت و اعتباریابی اسلامی تکبر - تواضع»، *روان شناسی و دین*، ش ۲۴، ص ۵-۲۲.
- ولی زاده، ابوالقاسم، ۱۳۸۹، *تحلیل روان شناختی حسادت و ساخت آزمون اولیه آن از منظر اسلام*، پایان نامه کارشناسی ارشد روان شناسی، قم، مؤسسه آموزشی و پژوهشی امام خمینی ع.
- Akir, O, & Malie. S, 2012, Integrity dimentions and religious orientation in aspect of employess jop conduct: An exploratory model building, *Social and behavioral sciencse*, n. 62, p. 167-174.
- Andreoli, N, & Lefkowitz, J, 2008, Individual and organizational antecedents of misconduct in organizations, *Journal of Business Ethics*, n. 85, p. 309-332.
- Coote, E. A, 1987, Procrastination in the workplace: A study of the dispositional and situational determinants of delay behavior at work.
- Danhof-Pont, M. B, & et al, 2011, Biomarkers in burnout: A systematic review, *Journal of*

- Psychosomatic Research*, In Press, Corrected Proof, Available online 7 January.
- Dewitt, S, & Schouwenburg, H. C, 2002, Procrastination, temptations and incentives: The struggle between the present and the future in procrastinator and the punctual, *European Journal of Personality*, n. 16, p. 469-489.
- Effert, B.R, & Ferrari, J.R, 1989, Decisional procrastination, examining personality correlates, *Journal of Social Behaviour and Personality*, n. 4, p. 151-156.
- Elliott, J. C, 2010, *Humility: Development and analysis of a scale*, Doctor of philosophy degree, The University of Tennessee.
- John, D. A, & Williams, D. R, 2013, Mental health service use from a religious or spirituality advisor among Asian American, *Asian Journal of psychiatry*, n. 6, p. 599- 605.
- Jonsson L. R, & et al, 2011, Intra- and inter-rater reliability and agreement of the Danish version of the Dynamic Gait Index in older people with balance impairments, *Archives of Physical and Medicine Rehabilitation*, v. 92(10), p. 1630-1635.
- Khosravi, Z, & et al, 2011, An investigation of the relationship among pathological and non-pathological guilt feeling religious attitude and mental health, *social and behavioral sciences*, n. 30, p. 1370-1373.
- Krause, N, 2014, Exploring the relationships among humility, negative interaction in the church and depressed affect, *Aging & mental Health*, n. 18, p. 970-979.
- Leiter, M. P, & et al, 2009, Demands, values & burnout, *Canadian Family Physician*, v. 55 (12), p. 1224-1225.
- Nguyen, B, & et al, 2013, Procrastination, s impact in the workplace and the workplace, s impact on procrastination, *international journal of selection And Assessment*, v. 21, n. 4, p. 388-399.
- Reinout.E.,Devries.J.L.(2015).Explaining workplace delinquency:the role of honesty-humility,ethical culture and employee surveillance, *Personality and individual differences*, n. 86, p. 112-116.
- Rowatt, W. C, & et al, 2002, on being holier-than-thou or humbler-than-thee: A social psychological perspective on religiousness and humility, *Journal for the Scientific Study of Religion*, n. 41, p. 227-237.
- Senecal, C, & et al, 1995, Self-regulation and academic procrastination, *Journal of Social Psychology*, 135 (5), p. 607-619.
- Simpson. T.A, & Pickel, S, 1993, Another look at the job satisfaction – life satisfaction relationship, *Journal of Applied Psychology*, n. 18, p. 936-948.
- Sirois, F. M, 2014, out of sight, out of time? An etaa nalytic investigation of procrastination and time perspective? *European journal of personality*, v. 28, n. 5, p. 511-520.
- Spada, M, & et al, 2006, "Metacognitions, emotions, and procrastination", *Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly*, n. 20, p. 319-326.
- Steel, P, 2007, The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure, *Psychological Bulletin*, n. 133, p. 65-94.
- Steel, P, 2011, "Arousal, avoidant and decisional procrastinators: Do they exist?" *Personality and Individual Differences*, v. 48 (8), p. 134-159.
- Sutton, J, 2009, *Avoid procrastination. Urges a ction now, not later. Tracy, Brayan, (2007). 21 Great ways to stop procrastinating and get more done in less time*, Benett – Koohler publisher.
- Tangney, J. T, 2002, *Humility. Ads in Snyder, C.R. and Lopez, S.J, The handbook of positive psychology*, New York: Oxford University Press.