



کاهش اهمال کاری کارکنان با گونه‌شناسی مزاج

فاطمه سادات وهاب‌زاده مقدم^۱، احمدعلی خائف‌الهی^۲، جلیل دلخواه^۳

چکیده

زمینه و هدف: امروزه، اهمال کاری یکی از جلوه‌های بسیار مهم رفتار کاری انحرافی تلقی می‌شود که در کاهش سطح خروجی سازمان نقش چشمگیری دارد. یکی از عوامل تأثیرگذار بر اهمال کاری کارکنان، نوع مزاج آنان است. هدف پژوهش حاضر، کشف تأثیر نوع مزاج کارکنان بانک ملت بر اهمال کاری است.

روش: پژوهش حاضر از لحاظ هدف، کاربردی و از نظر گردآوری داده‌ها، توصیفی پیمایشی محسوب می‌شود. جامعه آماری پژوهش، کارکنان بانک ملت در سراسر کشور و نمونه آماری، کارکنان و مدیران شعب بانک ملت در شهر تهران است. برای گردآوری داده‌ها، بر اساس آموزه‌های طب سنتی و مشورت با متخصصان، شاخص‌های سنجش مزاج استخراج و به کمک آن، پرسش‌نامه سنجش مزاج طراحی شد. برای سنجش ابعاد اهمال کاری، از پرسش‌نامه استاندارد استیل (۲۰۰۲) استفاده شد. همچنین با استفاده از روش‌های رگرسیون، تحلیل واریانس و آزمون تعقیبی بونفرونی، تأثیر مزاج بر اهمال کاری بررسی شد.

یافته‌ها: نوع مزاج بر اهمال کاری کارکنان بانک مؤثر است. میانگین مزاج‌های چهارگانه در زمینه‌های ابعاد اهمال کاری با یکدیگر تفاوت دارد. طبق آزمون تعقیبی، میانگین اهمال کاری در «مزاج سودا» بیشتر از مزاج‌های «دم» و «صفرا» است. «مزاج دم» میانگین اهمال کاری بیشتری نسبت به «مزاج صفرا» و «مزاج بلغم»، میانگین اهمال کاری بیشتری نسبت به «مزاج صفرا» دارد.

نتیجه‌گیری: اهمال‌کارترین مزاج، «سودا» است و «مزاج صفرا» کمترین اهمال کاری را دارد. کم‌انرژی‌ترین مزاج، «دم» و حواس‌پرت‌ترین مزاج «سودا» است. «مزاج صفرا» بیشترین پشتکار عاطفی و «مزاج بلغم» کمترین پشتکار عاطفی را دارد. مدیران حوزه بانکداری، برای مناصبی که جنبه مدیریتی دارد، بهتر است افرادی با مزاج «صفرا» را برگزینند. به کارگماردن افرادی با مزاج «سودا» در مناطق گرم و مرطوب (مانند نواحی جنوبی کشور)؛ افرادی با مزاج «صفرا» در مناطق سرد و مرطوب و افرادی با مزاج «دم» در مناطق خنک، به کاهش اهمال کاری آنان منجر می‌شود.

کلیدواژه‌ها: مزاج، اهمال کاری، فقدان انرژی، حواس‌پرتی، عدم پشتکار عاطفی

استناد: وهاب‌زاده مقدم، فاطمه سادات؛ خائف‌الهی، احمدعلی؛ دلخواه، جلیل (۱۴۰۰). کاهش اهمال کاری کارکنان با گونه‌شناسی مزاج. *مطالعات منابع انسانی*، ۱۱(۱)، ۱۲۷-۱۵۰.

۱. کارشناس ارشد، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران. رایانامه: fatemeh.vahabzadeh@modares.ac.ir
۲. دانشیار، گروه مدیریت دولتی، دانشکده مدیریت و اقتصاد، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران. رایانامه: khaefelahi@modares.ac.ir
۳. استادیار، گروه مدیریت و برنامه‌ریزی، مرکز مطالعات مدیریت و توسعه فناوری، دانشگاه تربیت مدرس، تهران، ایران. رایانامه: j.delkhah@modares.ac.ir

نوع مقاله: پژوهشی

DOI: 10.22034/JHRS.2021.130508

نویسنده مسئول: احمدعلی خائف‌الهی

دریافت: ۱۳۹۹/۱۱/۰۶، پذیرش: ۱۴۰۰/۰۱/۲۹

© دانشکده مدیریت، دانشگاه علوم و فنون هوایی شهید ستاری

مطالعات منابع انسانی، ۱۴۰۰، بهار، دوره ۱۱، شماره ۱، صص. ۱۲۷-۱۵۰

شاپای الکترونیک: ۰۶۲۴-۲۷۸۳