

Akhlaq-i zīstī

i.e., Bioethics Journal

2022; 12(37): e36

The Bioethics and Health
Law InstituteMedical Ethics and Law
Research CenterInternational Association
of Islamic Bioethics

The Relationship between Moral Intelligence and Organizational Procrastination with Job Security of Welfare Personnel in Sanandaj City

Azadeh Hadi¹, Omid Hasani², Fatemeh Alipour³, Arash Shahbaziyan Khonig^{3*}

1. Department of Psychology, Faculty of Humanities, Sanandaj Azad University, Sanandaj, Iran.

2. Department of General Psychology, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Shahid Madani Azerbaijan University, Tabriz, Iran.

3. Department of Educational Psychology, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Shahid Madani Azerbaijan University, Tabriz, Iran.

ABSTRACT

Background and Aim: Moral intelligence and organizational procrastination are considered as important factors affecting the job security of welfare personnel. Therefore, the present study aimed to investigate the role of components of Moral intelligence and organizational procrastination in the job security of welfare personnel.

Methods: The research method was descriptive and correlational. The statistical sample of the research was 230 welfare workers of Sanandaj city, who were selected by a simple random sampling method. For data collection from a moral intelligence questionnaire, organizational procrastination questionnaire and job security questionnaire were used. Data were analyzed using software SPSS 22 and statistical tests Pearson correlation and multiple regressions (stepwise).

Ethical Considerations: Participants verbal consent in order to participate in the research was obtained and about the anonymous questionnaires and the privacy of information were assured to them.

Results: Findings showed that all components of moral intelligence and organizational procrastination had a significant relationship with job security ($P < 0.01$). Also, the inefficiency component and the honesty component were able to significantly predict the job security of personnel ($P < 0.01$).

Conclusion: The results of this study showed that moral intelligence and organizational procrastination have an important role in the job security of personnel; Therefore, senior managers of organizations can help improve job security and reduce job procrastination by strengthening personnel' moral intelligence.

Keywords: Moral Intelligence; Organizational Procrastination; Job Security; Welfare Personnel

Corresponding Author: Arash Shahbaziyan Khonig; **Email:** Arashshahbaziyan@yahoo.com

Received: June 03, 2022; **Accepted:** July 03, 2022; **Published Online:** January 02, 2023


Please cite this article as:

Hadi A, Hasani O, Alipour F, Shahbaziyan Khonig A. The Relationship between Moral Intelligence and Organizational Procrastination with Job Security of Welfare Personnel in Sanandaj City. *Akhlaq-i zisti, i.e., Bioethics Journal*. 2022; 12(37): e36.



رابطه هوش اخلاقی و اهمال کاری سازمانی با امنیت شغلی کارکنان بهزیستی شهر

سندج

آزاده هادی^۱، امید حسنی^۲، فاطمه علی پور^۳، آرش شهبازیان خونیک^{۳*} 

۱. گروه روان‌شناسی، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد سندج، سندج، ایران.

۲. گروه روان‌شناسی عمومی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران.

۳. گروه روان‌شناسی تربیتی، دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران.

چکیده

زمینه و هدف: هوش اخلاقی و اهمال کاری سازمانی از عوامل مهم تأثیرگذار بر امنیت شغلی کارکنان به شمار می‌روند، لذا پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش مؤلفه‌های هوش اخلاقی و اهمال کاری سازمانی در امنیت شغلی کارکنان بهزیستی انجام شد.

روش: روش پژوهش، توصیفی و از نوع همبستگی بود. نمونه آماری پژوهش به تعداد ۲۳۰ نفر از کارکنان بهزیستی شهر سندج بود که با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه هوش اخلاقی، پرسشنامه اهمال کاری سازمانی و پرسشنامه امنیت شغلی استفاده شد. برای تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS 22 و روش‌های آماری ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چندگانه به شیوه گام به گام استفاده شد.

ملاحظات اخلاقی: رضایت شفاهی شرکت‌کنندگان برای شرکت در پژوهش کسب شده و درباره بی‌نامی پرسشنامه‌ها و محرمانگی اطلاعات به آنان اطمینان خاطر داده شد.

یافته‌ها: نتایج نشان دادند که تمامی مؤلفه‌های هوش اخلاقی و اهمال کاری سازمانی با امنیت شغلی رابطه معنادار داشت ($P < 0/01$). همچنین مؤلفه ناکارآمدی و مؤلفه درستکاری توانستند به طور معناداری امنیت شغلی کارکنان را پیش‌بینی کنند ($P < 0/01$).

نتیجه‌گیری: نتایج این پژوهش نشان داد که هوش اخلاقی و اهمال کاری سازمانی نقش مهمی در امنیت شغلی کارکنان دارند. بنابراین مدیران ارشد سازمان‌ها می‌توانند با تقویت هوش اخلاقی کارکنان به بهبود امنیت شغلی و کاهش اهمال کاری شغلی آنان کمک کنند.

واژگان کلیدی: هوش اخلاقی؛ اهمال کاری سازمانی؛ امنیت شغلی؛ کارکنان بهزیستی

نویسنده مسئول: آرش شهبازیان خونیک؛ پست الکترونیک: Arashshahbaziyan@yahoo.com

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۳/۱۳؛ تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۰۴/۱۲؛ تاریخ انتشار: ۱۴۰۱/۱۰/۱۲

خواهشمند است این مقاله به روش زیر مورد استناد قرار گیرد:

Hadi A, Hasani O, Alipour F, Shahbaziyan Khonig A. The Relationship between Moral Intelligence and Organizational Procrastination with Job Security of Welfare Personnel in Sanandaj City. *Akhlaq-i zisti, i.e., Bioethics Journal*. 2022; 12(37): e36.

مقدمه

امنیت شغلی برای حفظ کارمندان در سازمان (و تداوم کارایی آنان) بسیار مهم است (۱). بنابراین بررسی علل و پیامدهای این عدم امنیت شغلی از اهمیت ویژه‌ای برخوردار است. تحقیقات نشان داده است که امروزه امنیت شغلی در حوزه نیروی کار به موضوعی مهم تبدیل شده است (۲). تعدیل نیروی کار که به صورت اخراج کارمندان به خاطر ادغام، تعطیلی شرکت و سازمان‌دهی نیروی کار اتفاق می‌افتد، سالانه میلیون‌ها نفر از کارکنان را تحت تأثیر قرار داده است. طی چند دهه گذشته، تغییرات زیادی در اقتصاد رخ داده است که منجر به تغییرات در بازار کار جهانی شده است. بسیاری از شرکت‌ها مجبور به کاهش نیروی کار و تعطیل شدن شرکت هستند (۱). به دلیل وضعیت بی‌ثبات شرایط اقتصادی، مطمئناً مشاغل و شرکتی وجود نخواهد داشت که معتقد نباشند کاهش نیروی کار برای نجات آن‌ها ضروری است. با این حال، صرف مسأله بیکاربودن مطرح نیست و تبعات منفی که در نتیجه رکود اقتصادی رخ می‌دهد، شرایطی ایجاد می‌کند که این شرایط را می‌توان در چارچوب عدم امنیت شغلی طبقه‌بندی کرد (۳).

اگر کارمندان درک درستی از امنیت شغلی نداشته باشند، ممکن است نگران از دست‌دادن نه‌تنها حقوق، بلکه ارتباط خود با همکاران و حتی موقعیت اجتماعی خود باشند (۴). از این رو آسیب به امنیت شغلی ممکن است تأثیرات منفی بیشتری بر نگرش و عملکرد کارکنان داشته باشد (۵). به نظر می‌رسد یکی از عواملی که بتواند امنیت شغلی کارکنان را ارتقا بخشد، هوش اخلاقی باشد. بوربا (Borba) (۶) هوش اخلاقی را به عنوان توانایی درک صحیح از عمل ناشایست، داشتن اعتقادات اخلاقی قوی و انجام آن‌ها و رفتار صحیح تعریف می‌کند. کسانی که از هوش اخلاقی بالایی برخوردارند، کار را به درستی انجام می‌دهند، عملکرد آن‌ها با ارزش‌ها و اعتقادات آن‌ها همراه است، عملکرد بسیار خوبی دارند و همیشه اخلاق را در کارهای خود منظور می‌کنند (۷). معضل اخلاقی مسأله مهمی است که امروزه برای سازمان‌ها مطرح شده است، زیرا

اخلاقیات تأثیر عمیقی بر فعالیت‌ها و انجام وظایف کارکنان سازمان دارند (۸). سازمان‌ها باید مدیران و کارمندان خود را به رعایت اصول اخلاقی و کسب هوش اخلاقی وادارند. با این کار، آن‌ها بقای سازمانی خود را تضمین می‌کنند، زیرا رعایت اصول اخلاقی باعث ایجاد انگیزه در کارمندان و در نتیجه بهبود کیفیت خدمات می‌شود (۹). در این راستا، مؤثرترین پدیده‌ای که می‌تواند کمک بزرگی به مدیران و راه‌حل مشکلات کند، هوش اخلاقی است. هوش اخلاقی اولین مؤلفه انطباق اخلاقی است و به عنوان اساس عمل اخلاقی، کارکنان را در انجام وظایفشان یاری می‌کند (۹).

اما یکی دیگر از عواملی که می‌تواند با امنیت شغلی در ارتباط باشد، اهمال کاری سازمانی است. اهمال کاری سازمانی به تأخیرانداختن هدفمند شروع یا تکمیل تکالیف مختلف شغلی است و به شکل مزمن اغلب توسط کارکنان سفیدپوست گزارش شده است (۱۰). اهمال کاری سازمانی در چند دهه گذشته افزایش چشم‌گیری داشته است. در یک نظرسنجی از بیش از ۲۴۰۰۰ نفر در سراسر جهان، ۲۵ درصد از افراد اعتراف کردند که در شغل خود اهمال کرده‌اند. این رقم تقریباً پنج برابر میزان گزارش شده در دهه ۱۹۷۰م است (۱۱). در حوزه شغلی، گزارش شده است که کارکنان در حین کار در یک سازمان، حدود ۹۰ الی ۱۸۰ دقیقه در هر روز کاری صرف فعالیت‌های شخصی (در واقع اهمال کاری) می‌کنند (۱۲)، اگرچه اهمال کاری، باعث رخداد بسیاری از پیامدهای منفی مانند افزایش افسردگی، استرس، اضطراب، نتایج تحصیلی ضعیف، عملکرد شغلی، استرس شغلی و رضایت از زندگی پایین (۱۳-۱۶) می‌شود، اما هر کسی به نوعی دست به اهمال کاری در بسیاری از جنبه‌های زندگی می‌زند (۱۷).

در یک مطالعه مقطعی که توسط سیرویس و تستی (Sirois & Tosti) (۱۸) انجام گرفت، نتایج نشان داد که اهمال کاری از طریق ذهن آگاهی ضعیف در کارکنان با مسائلی چون سطح بالای استرس شغلی و مسائل مربوط به سلامتی در ارتباط است. چان و چویی (Chun & Choi) (۱۹) و چویی و موران (Choi & Moran) (۲۰) بین دو نوع اهمال کاری منفعلانه و فعال تفاوت قائل می‌شوند. در این چارچوب، اهمال کاری

رگرسیون چندگانه به شیوه گام به گام در نرم افزار SPSS 22 مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

۱. ابزار جمع آوری اطلاعات

۱-۱. پرسشنامه هوش اخلاقی لنینک و کیل (Lennick & Kiel): پرسشنامه حاضر مشتمل بر ۲۰ گویه است که در یک طیف لیکرت ۵ درجه‌ای از هرگز تا همیشه نمره گذاری می‌گردد. حداقل نمره ۲۰ و حداکثر ۱۰۰ است. نمره بین ۲۰ تا ۳۳ نشان‌دهنده میزان هوش اخلاقی در حد پایین، نمره بین ۳۳ تا ۶۶ نشان‌دهنده میزان هوش اخلاقی در حد متوسط و نمره بالاتر از ۶۶ نشان‌دهنده میزان هوش اخلاقی در حد بالایی می‌باشد. در این پرسشنامه در نهایت سه زیرمقیاس به دست می‌آید که عبارتند از: درستکاری (۱۲ گویه)، بخشش (۴ گویه) و دلسوزی (۴ گویه). سوالات ۱، ۲، ۳، ۴، ۷، ۸، ۱۰، ۱۲، ۱۳، ۱۴، ۱۵ و ۲۰، زیرمقیاس درستکاری و سوالات ۵، ۶، ۹ و ۱۸، زیرمقیاس بخشش و سوالات ۱۱، ۱۶، ۱۷ و ۱۹، زیرمقیاس دلسوزی را اندازه‌گیری می‌کنند. برای زیرمقیاس درستکاری حداقل نمره ۱۲ و حداکثر ۶۰ می‌باشد. برای زیرمقیاس‌های بخشش و دلسوزی نیز، حداقل نمره ۴ و حداکثر ۲۰ می‌باشد. ضریب پایایی و روایی محتوایی این پرسشنامه در پژوهش محمدیان (۲۵) در حد مطلوب گزارش شده است. در پژوهش حاضر نیز، ضریب آلفای کرونباخ برای زیرمقیاس‌های راستگویی ۰/۸۹، بخشش ۰/۷۵ و دلسوزی ۰/۸۰ و برای کل پرسشنامه ۰/۸۸ به دست آمد. دو نمونه از گویه‌های پرسشنامه عبارت است از «من قادر به بخشیدن و فراموش کردن هستم، حتی زمانی که فرد خطایی جدی انجام داده باشد» و «من حقیقت را می‌گویم، مگر اینکه دلایل اخلاقی مهمی مانع شود».

۱-۲. پرسشنامه اهمال کاری سازمانی: پرسشنامه اهمال کاری سازمانی بر اساس تلفیقی از رویکردهای روان‌کاوی و شناختی - رفتاری توسط صفاری‌نیا و امیرخانی رازلیقی برای اندازه‌گیری سطح اهمال کاری و تعلل کارمندان در امور اداری طراحی شده است (۲۶). این پرسشنامه که از نوع مداد کاغذی و خودگزارش‌دهی است، مشتمل بر ۲۵ گویه می‌باشد. گویه‌های

منفعانه، مفهومی است که با پیامدهای منفی در ارتباط است که در آن افراد یا کاری را انجام نمی‌دهند یا آن کار را به تأخیر می‌اندازند و متعاقباً نتایج ضعیفی به دست می‌آورند. برعکس، اهمال کاری فعال یک انتخاب آگاهانه و راهبردی است که با نتایج سازمانی مثبت ارتباط دارد (۲۱-۲۲). از نظر راهبردی، اهمال کاری فعالانه یک تأخیر آگاهانه برای رسیدن به هدف مطلوب است (۲۳).

در مجموع، مرور مطالعات پیشین در حوزه امنیت شغلی نشان داد که پژوهش‌های اندکی ارتباط هوش اخلاقی و اهمال کاری سازمانی را با امنیت شغلی کارکنان بهزیستی بررسی کرده بودند. بنابراین نیاز به پژوهش‌های بیشتری در این زمینه احساس می‌شد، به علاوه با توجه به اهمیت امنیت شغلی در کارایی فردی و سازمانی به نظر می‌رسد بررسی عوامل اصلی و تأثیرگذار در آن بتواند در بهبود عملکرد کارکنان تأثیر به‌سزایی داشته باشد. بنابراین پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش مؤلفه‌های هوش اخلاقی و اهمال کاری سازمانی در امنیت شغلی کارکنان بهزیستی انجام پذیرفت.

روش

پژوهش حاضر از لحاظ هدف در دسته تحقیقات کاربردی و از لحاظ نحوه گردآوری اطلاعات جزء پژوهش‌های توصیفی - همبستگی بود. جامعه آماری شامل تمامی کارکنان بهزیستی شهر سنندج در سال ۱۴۰۰ به تعداد ۵۷۱ نفر بود که بر اساس جدول کرجسی و مورگان (Krejcie & Morgan) (۲۴) ۲۳۰ نفر با روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. به منظور دستیابی به اهداف مورد نظر ضمن هماهنگی با اداره بهزیستی شهر سنندج ۲۳۰ پرسشنامه توسط پژوهشگر بر روی کارکنانی که فرصت و تمایل همکاری داشتند، اجرا گردید. همچنین به منظور ملاحظات اخلاقی پژوهش حاضر، رضایت شفاهی شرکت‌کنندگان برای شرکت در پژوهش کسب و درباره بی‌نامی پرسشنامه‌ها و محرمانگی اطلاعات به آنان اطمینان خاطر داده شد. پس از جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون و

سؤالات ۵ و ۲۷ نمره‌گذاری به صورت معکوس است. در پژوهشی ضریب روایی آن از طریق همبسته‌کردن نمره کل آزمون با سؤال کلی ۰/۳۳ به دست آمد و ضریب پایایی آن از طریق آلفای کرونباخ ۰/۹۰ به دست آمد که نشان از روایی و پایایی مطلوب پرسشنامه بود (۲۷). در مطالعه حاضر نیز ضریب آلفای کرونباخ برای پرسشنامه امنیت شغلی ۰/۷۹ به دست آمد. دو نمونه از گویه‌های پرسشنامه عبارت است از «نگرانی خاصی از بیان افکار و نظریات خود در سازمان دارم» و «از آینده شغلی خود هیچ دغدغه و نگرانی خاصی ندارم».

یافته‌ها

در مطالعه حاضر ۲۳۰ نفر از کارکنان بهزیستی شهر سنجند شرکت داشتند که از این تعداد، ۱۲۷ نفر مرد (۵۵/۲ درصد) و ۱۰۳ نفر زن (۴۴/۸ درصد) بودند. ۲۳ نفر (۱۰ درصد) مجرد و ۲۰۷ نفر (۹۰ درصد) نیز متأهل بودند. ۳۰ نفر (۱۳ درصد) با سابقه خدمت زیر ۱۰ سال، ۱۵۵ نفر (۶۷/۴ درصد) با سابقه خدمت ۱۰ الی ۲۰ سال و ۴۵ نفر (۱۹/۶ درصد) نیز با سابقه خدمت ۲۰ الی ۳۰ سال بودند. همچنین ۲ نفر (۰/۹ درصد) دارای مدرک تحصیلی دیپلم، ۱۷۷ نفر (۷۷ درصد) کارشناسی، ۴۲ نفر (۱۸/۳ درصد) کارشناسی ارشد و ۹ نفر (۳/۹ درصد) دارای مدرک تحصیلی دکترا بودند. همانطور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، مؤلفه‌های هوش اخلاقی با امنیت شغلی رابطه مثبت معنادار ($P < 0/01$) و مؤلفه‌های اهمال کاری سازمانی با امنیت شغلی رابطه منفی معنادار داشت ($P < 0/01$).

۱، ۷، ۸، ۹، ۱۰، ۱۱، ۱۳، ۱۴، ۱۵، ۱۸، ۱۹، ۲۱، ۲۲، ۲۳، ۲۴ و ۲۵ خرده‌مقیاس «ناکارآمدی»، گویه‌های ۲، ۳، ۴، ۵، ۶ خرده‌مقیاس «تشویش ذهنی» و گویه‌های ۱۲، ۱۶، ۱۷، ۲۰ خرده‌مقیاس «بیزاری از تکلیف» را می‌سنجند. نمره‌گذاری گویه‌ها بر اساس مقیاس لیکرت پنج درجه‌ای به صورت «همیشه=۵»، «غالباً=۴»، «گاهی اوقات=۳»، «به ندرت=۲» و «هرگز=۱» انجام می‌شود. بنابراین حداقل و حداکثر نمره کسب‌شده از این پرسشنامه به ترتیب برابر با ۲۵ و ۱۲۵ خواهد بود. ضریب آلفای کرونباخ، در کل نمونه ۵۰۳ نفری از کارمندان شاغل در استان تهران، برای کل مقیاس ۰/۸۹ و برای زیرمقیاس ناکارآمدی برابر ۰/۸۸، زیرمقیاس تشویش ذهنی برابر ۰/۷۰ و برای زیرمقیاس بیزاری از تکلیف ۰/۵۵ محاسبه شد (۱۰). در پژوهش حاضر نیز، ضریب آلفای کرونباخ برای برای کل مقیاس ۰/۸۳ و برای زیرمقیاس ناکارآمدی برابر ۰/۷۲، زیرمقیاس تشویش ذهنی برابر ۰/۸۸ و برای زیرمقیاس بیزاری از تکلیف ۰/۷۹ محاسبه شد. دو نمونه از گویه‌های پرسشنامه عبارت است از «کارم بیش از مدت زمانی که پیش بینی کرده ام، طول می‌کشد» و «اغلب کارهایی روی میزم وجود دارد که می‌خواستم روزهای قبل آن‌ها را انجام دهم».

۱-۳. پرسشنامه امنیت شغلی: این پرسشنامه توسط نیسی (Nissi) و همکاران با هدف دستیابی و شناسایی عوامل تهدیدکننده امنیت شغلی در محیط کار که از نظر کارکنان به عنوان عامل اساسی و مهم در تهدید امنیت شغلی شناخته می‌شود، تهیه شده است. این پرسشنامه شامل ۳۰ سوال پنج گزینه‌ای (۰، کاملاً مخالفم تا ۴، کاملاً موافقم) می‌باشد. در

جدول ۱: میانگین، انحراف معیار و ضرایب همبستگی پیرسون مؤلفه‌های هوش اخلاقی، اهمال کاری سازمانی و امنیت شغلی کارکنان بهزیستی

(n=۲۳۰)

متغیر	مؤلفه	انحراف معیار ± میانگین	امنیت شغلی (۸۸/۷۷ ± ۱۰/۵۱)
هوش اخلاقی	درستکاری	۴۵/۴۹ ± ۱۰/۱۹	۰/۴۶*
	بخشش	۱۴/۵۰ ± ۳/۷۳	۰/۲۸*
	دلسوزی	۱۴/۷۰ ± ۳/۵۷	۰/۳۸*
	نمره کل	۷۴/۷۲ ± ۱۶/۸۲	۰/۴۳*
اهمال کاری سازمانی	ناکارآمدی	۴۳/۲۷ ± ۱۰/۰۳	-۰/۶۳*
	تشویش ذهنی	۱۴/۱۶ ± ۳/۰۱	-۰/۴۹*
	بیزاری از تکلیف	۱۰/۸۹ ± ۳/۱۸	-۰/۵۸*
	نمره کل	۶۸/۴۱ ± ۱۴/۹۶	-۰/۶۵*

*P<۰/۰۱

نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد که در گام اول مؤلفه ناکارآمدی وارد معادله رگرسیون شده است که به تنهایی ۴۰ درصد از واریانس متغیر امنیت شغلی را پیش‌بینی می‌نماید و در گام دوم مؤلفه درستکاری وارد معادله رگرسیون شده است که به همراه مؤلفه ناکارآمدی ۴۲ درصد از واریانس متغیر امنیت شغلی را پیش‌بینی می‌نمایند. تمامی مقادیر ضرایب رگرسیون استاندارد نشده و ضرایب رگرسیون استاندارد شده نیز، معنی‌دار هستند ($p < 0.05$). سایر مؤلفه‌ها به دلیل ناپذیر بودن قدرت پیش‌بینی از معادله رگرسیون حذف شده‌اند.

پیش از تحلیل رگرسیون چندگانه پیش‌فرض‌های این روش بررسی شد. برای بررسی خطی بودن، نرمال بودن و همسانی باقیمانده‌ها از نمودار پراکنش استفاده گردید که نتایج نشان داد این پیش‌فرض‌ها به خوبی رعایت شده بودند. همچنین مقادیر عددی دوربین واتسون (Durbin-Watson) بیانگر استقلال باقیمانده‌ها بود و مقادیر شاخص‌های ضریب تحمل (Tolerance) و تورم واریانس (Variance Inflation Factor) نشانگر این بود که بین متغیرهای پیش‌بین هم خطی جدی وجود نداشت و نتایج حاصل از مدل رگرسیون قابل اطمینان است.

جدول ۲: مشخصه‌های آماری رگرسیون چندگانه (گام به گام) مؤلفه‌های هوش اخلاقی و اهمال کاری سازمانی بر امنیت شغلی کارکنان بهزیستی

(n=۲۳۰)

متغیر ملاک	گام	متغیر پیش‌بین	R	R ²	Df	F	B	Beta	T
امنیت شغلی	اول	ناکارآمدی	۰/۶۳	۰/۴۰	۱/۲۲۸	۱۵۴/۸۴*	-۰/۵۷	-۰/۵۵	-۹/۱۳*
	دوم	درستکاری	۰/۶۵	۰/۴۲	۲/۲۲۷	۸۲/۹۲*	۰/۱۶	۰/۱۵	۲/۶۳*

*P<۰/۰۱

بحث

شد. یافته‌ها نشان دادند که تمامی مؤلفه‌های هوش اخلاقی و اهمال کاری سازمانی با امنیت شغلی رابطه معنادار داشت. همچنین مؤلفه‌های ناکارآمدی و درستکاری توانستند به طور

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش مؤلفه‌های هوش اخلاقی و اهمال کاری سازمانی در امنیت شغلی کارکنان بهزیستی انجام

همچنین می‌توانند با تقویت درک متقابل از طریق اجرای دلسوزی، مهربانی و همدلی در روابط خود با همکاران، روحیه خوبی در همکاران خود القا کنند، در نتیجه بازخورد مثبت به دست‌آمده رضایت متقابل را برای آن‌ها به ارمغان می‌آورد (۳۳).

در مورد یافته دیگر پژوهش حاضر مبنی بر ارتباط اهمال کاری سازمانی با امنیت شغلی کارکنان، پژوهشی که به طور مستقیم رابطه اهمال کاری سازمانی و امنیت شغلی را بررسی کرده باشد، در گستره پیشینه پژوهشی یافت نشد، اما این یافته به نوعی با نتایج برخی مطالعات (۱۴، ۲۱، ۲۳) که نشان دادند اهمال کاری سازمانی با بدعملکردی سازمانی و عدم موفقیت شغلی رابطه دارد، همسو می‌باشد. در تبیین این یافته نیز می‌توان چنین بیان کرد که اهمال کاری مسئولیت‌ها و وظایف شغلی، یک مشکل عمده رفتاری سازمانی است. به تأخیرانداختن وظایف باعث عملکرد ضعیف و اخراج کارمندان می‌شود. اهمال کاری در وظایف شغلی یک معضل کلی بوده، زیرا هم بر کارمندان و هم بر عملکرد سازمانی تأثیر می‌گذارد که باعث ایجاد وضعیتی بسیار هشداردهنده می‌شود (۳۴). اهمال کاری عوارض نامطلوبی در فرد و سازمان به جای می‌گذارد که افت عملکرد و کاهش بهره‌وری، معطل کردن مراجعین و ایجاد نارضایتی، کاهش انگیزه کارکنان، افزایش غیبت و جا به جایی و تأخیر در انجام وظایف شغلی فرد، اتلاف وقت و نگرش منفی فرد به سازمان از جمله آن‌ها است (۱۰). بر این اساس می‌توان بیان کرد که چنین عوارضی می‌تواند کاهش احساس امنیت شغلی در کارکنان را در پی داشته باشد.

به علاوه، سازمان‌هایی که افراد آن مبتلا به اهمال کاری می‌باشند، با مشکل کاهش بهره‌وری و نارضایتی کارمندان و مشتریان رو به رو هستند و پیامدهای منفی آن از جمله معطلی مراجعان، در نتیجه از دست‌دادن مشتری، تعلل در تعمیر و نگهداری ماشین‌آلات، در نتیجه خرابی آن‌ها و توقف خط تولید، تعلل در یادگیری و آموزش، در نتیجه فراموشی و از دست‌دادن استانداردهای کاری و عملیاتی، تعلل در استفاده از فرصت‌ها، در نتیجه از دست‌دادن بازار رقابت، تعلل در انجام تغییر، یعنی کاهش احتمال ماندگاری، خستگی، ناامیدی،

معناداری امنیت شغلی کارکنان بهزیستی را پیش‌بینی کنند. طبق مطالعه انجام‌شده، هوش اخلاقی افراد را به رفتاری مجهز می‌کند که می‌تواند از آن‌ها در برابر حوادث استرس‌زای محیط کار که تهدیدی جدی برای سلامتی و بهزیستی روان‌شناختی است، محافظت کند (۲۸). بر اساس یک فراتحلیل از سوی مکبث و گوملی (۲۹)، دلسوزی که یکی از مؤلفه‌های هوش اخلاقی است، با کاهش مشکلات روانی و افزایش بهزیستی روان‌شناختی پیوند می‌خورد. حجازی و غنی‌زاده (۳۰) دریافتند که کارکنان با هوش اخلاقی بالاتر از سلامت روانی بهتری برخوردارند. علاوه بر این، آن‌ها گزارش دادند که در میان مؤلفه‌های هوش اخلاقی، درستکاری قوی‌ترین رابطه را با سلامت روان داشته است.

توجه به اخلاق پیامدهای فراوانی از جمله شناخت رنج دیگران، کنترل بی‌رحمی‌ها و وسوسه‌ها، کنترل احساسات و گوش‌دادن بی‌طرفانه قبل از قضاوت را در پی دارد. علاوه بر این، افراد را قادر می‌سازد تا اختلافات را بپذیرند و ارزش‌های مختلف را درک کنند، گزینه‌های غیر اخلاقی را رد کنند، با دیگران همدلی کنند و به دیگران احترام بگذارند (۳۱)، در نتیجه، در چنین شرایطی، کارکنان نگران طردشدن، توبیخ یا تمسخر مدیران و سایر همکاران نیستند و آن‌ها وظایف خود را با امنیت و آرامش بیشتر انجام می‌دهند. ضمن این‌که در چنین شرایطی، ایمنی روان‌شناختی کارکنان می‌تواند به طور غیر مستقیم از طریق استفاده از هوش اخلاقی و تأمین تعاملی ایمنی روان‌شناختی بین همکاران افزایش یابد. نتایج تحقیق محمودی راد و همکاران (۳۲) نشان داد، دلسوزی و مسئولیت دو مؤلفه هوش اخلاقی هستند که می‌توانند زمینه را برای بهبود ایمنی روان‌شناختی کارکنان فراهم کنند. به عبارت دیگر، کارکنانی که نسبت به وظایف شغلی خود احساس مسئولیت شدیدی دارند، در روابط خود با همکاران بازتر و با دقت بیشتری عمل می‌کنند و محیطی امن و حمایتی را برای خود و دیگران فراهم می‌کنند. آن‌ها همیشه سعی در بهبود عملکرد خود دارند و با این کار بازخورد مثبتی از مدیران و همکاران دریافت می‌کنند. این باعث افزایش عزت نفس آن‌ها می‌شود که نتیجه آن ایمنی روانی در سطح بالایی است. آن‌ها

تشکر و قدردانی

ابراز نشده است.

تضاد منافع

نویسندگان هیچ‌گونه تضاد منافع احتمالی را در رابطه با تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله اعلام نکرده‌اند.

تأمین مالی

نویسندگان اظهار می‌نمایند که هیچ‌گونه حمایت مالی برای تحقیق، تألیف و انتشار این مقاله دریافت نکرده‌اند.

ملاحظات اخلاقی

در پژوهش حاضر جنبه‌های اخلاقی مطالعه کتابخانه‌ای شامل اصالت متون، صداقت و امانتداری رعایت شده است.

ترک کار، غیبت از کار، عدم موفقیت و مشکلات جسمی و روحی (تأثیرات منفی بر کارکنان)، عدم تحول، افت عملکرد و کارایی (تأثیرات منفی بر سازمان) رو به رو هستند که این عوامل امنیت شغلی کارکنان را مورد تهدید قرار می‌دهد (۳۵).

نتیجه‌گیری

نتایج این پژوهش نشان داد که هوش اخلاقی و اهمال کاری سازمانی نقش مهمی در امنیت شغلی کارکنان دارند. بنابراین می‌توان گفت مدیران ارشد سازمان‌ها می‌توانند با تقویت هوش اخلاقی کارکنان به بهبود امنیت شغلی و کاهش اهمال کاری شغلی آنان کمک کنند. از طرفی می‌بایستی برای کارکنان کارگاه‌های آموزشی در نظر گرفته شود تا کارکنان با اصول اخلاقی در سازمان آشنا شوند. با توجه به نتایج پژوهش حاضر پیشنهاد می‌شود با برگزاری کارگاه‌های آموزشی، راهکارها و مهارت‌های مقابله با اهمال کاری را به کارکنان آموزش دهند. در این زمینه به شیوه‌هایی مانند تلاش برای ایجاد انگیزه و پرهیز از تنبلی و بی‌حالی، پرهیز از توجیه، ایجاد عشق و علاقه و یافتن دوست منضبط می‌توان اشاره نمود. از جمله محدودیت‌های پژوهش حاضر، می‌توان به خود گزارشی بودن ابزارهای پژوهش و عدم رابطه علت و معلولی یافته‌های پژوهش اشاره کرد. همچنین کمبود تحقیقات مشابه به ویژه در داخل کشور به منظور مقایسه نتایج، از دیگر محدودیت‌های این مطالعه بود.

مشارکت نویسندگان

آزاده هادی: جمع‌آوری مطالب و تدوین مقاله.

امید حسنی: ارائه ایده و موضوع، معرفی منابع.

فاطمه علی‌پور: تجزیه و تحلیل داده‌ها.

آرش شهبازیان خونیک: جمع‌آوری مطالب و ویرایش مقاله.

نویسندگان نسخه نهایی را مطالعه و تأیید نموده و مسئولیت

پاسخگویی در قبال پژوهش را پذیرفته‌اند.

References

1. Badran FM, Khaled AM. Job security as perceived by staff nurses and its relation to their work alienation. *The Egyptian Journal of Health Care*. 2021; 12(4): 1611-1620.
2. Prado-Gascó V, Giménez-Espert MDC, De Witte H. Job insecurity in nursing: A bibliometric analysis. *Int J Environ Res Publ Health*. 2021; 18(2): 663-671.
3. Kinnunen U, Mauno S, Siltaloppi M. Job insecurity, recovery and well-being at work: Recovery experiences as moderators. *Econ Ind Democr*. 2010; 31(2): 179-194.
4. Hur H. Job security matters: A systematic review and meta-analysis of the relationship between job security and work attitudes. *J Organ Manag*. 2019: 1-31.
5. Ma B, Liu S, Liu D, Wang H. Job security and work performance in Chinese employees: The mediating role of organisational identification. *Int J Psychol*. 2016; 51(2): 123-129.
6. Borba M. The step by step plan to building moral intelligence, nurturing kid's hearts and souls. San Francisco: National Educator Awards, National Council of Self Steam; 2005. p.1-25.
7. Ghayumi A, Imani MN. Relationship between moral intelligence and organizational health from the perspective of managers of Islamic Azad Universities in Tehran. *International J Learn Dev*. 2015; 5(4): 40-52. [Persian]
8. Bahmani Chobbasti A, Seyedin SM. The Impact of Librarians' Moral Intelligence on Improving Citizenship Behavior and Its Role in Promoting Library Social Capital. *Rahyaft*. 2021; 30(80): 101-114. [Persian]
9. Khosravani M, Khosravani M, Borhani F, Mohsenpour M. The relationship between moral intelligence and organizational commitment of nurses. *Clinical Ethics*. 2020; 2: 1477750920908008. [Persian]
10. Khodabakhshi M, Sepahvandi M, Sheikholeslami A, Habibi E. The Prediction of Organizational Procrastination and Life Satisfaction According to Job Burnout and Years of Career. *J Mil Med*. 2016; 17(4): 207-213. [Persian]
11. Blake A. The Procrastination Equation: How to Stop Putting Things Off and Start Getting Stuff Done Piers Steel. *Performance Improvement*. 2019; 58(3): 34-37.
12. Ahmad Z, Munir N, Hussain M. Procrastination and Job Performance of Employees Working in Public and Private Sector Organizations. *Pakistan Social Sciences Review*. 2021; 5(2): 1161-1176.
13. Vaculík M, Vytásková J, Procházka J, Zalis L. Mindfulness, job satisfaction and job performance: Mutual relationships and moderation effect. Brno: In 21th International Scientific Conference Economics and Management; 2016. p.148-156.
14. Hadadan F, Ghajareih M. Investigation the Relationship between Study Habits and Procrastination and academic performance with the Mediation of Self-Efficacy of First Grade High School Girls in Neyriz. *Quarterly Journal of Women and Society Summer*. 2022; 13(50): 19-36.
15. Bolbolian M, Asgari S, Sefidi F, Zadeh AS. The relationship between test anxiety and academic procrastination among the dental students. *J Educ Health Promot*. 2021; 10(67): 1-6.
16. Ziaaddini M, Alinezhad H. The Mediator Role of Procrastination in the association between Job Characteristics and Job Stress among Employees of Shahid Rajaei Customs Office, Bandar Abbas, Iran (2017). *Journal of Occupational Health and Epidemiology*. 2019; 8(4): 221-225. [Persian]
17. Ismail F. Procrastination at the workplace. *Jurnal Penyelidikan Islam dan Kontemporari (JOIRC)*. 2022; 5(10): 13-23.
18. Sirois FM, Tosti N. Lost in the moment? An investigation of procrastination, mindfulness and well-being. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*. 2012; 30(4): 237-248.
19. Chun Chu AH, Choi JN. Rethinking procrastination: Positive effects of "active" procrastination behavior on attitudes and performance. *The Journal of Social Psychology*. 2005; 145(3): 245-264.
20. Coutinho MV, Menon A, Ahmed RH, Fredricks-Lowman I. The association of perfectionism and active procrastination in college students. *Social Behavior and Personality: An International Journal*. 2022; 50(3): 82-89.
21. Wessel J, Bradley GL, Hood M. Comparing effects of active and passive procrastination: A field study of behavioral delay. *Pers Individ Differ*. 2019; 139: 152-157.
22. Hensley LC. Reconsidering active procrastination: Relations to motivation and achievement in college anatomy. *Learn Indiv Differ*. 2014; 36: 157-164.
23. Chauhan RS, MacDougall AE, Buckley MR, Howe DC, Crisostomo ME, Zeni T. Better late than early?

- Reviewing procrastination in organizations. *Management Research Review*. 2020; 43(10): 25-36.
24. Krejcie RV, Morgan DW. Determining sample size for research activities. *Educ Psychol Meas*. 1970; 30(3): 607-610.
25. Mohammadiyan A. Analysis of simple and multiple relationships between moral intelligence and social capital with student responsibility in Kashan University. Master Thesis. Kashan: Kashan University; 2015. [Persian]
26. Saffarinia M, Amirkhani Razlighi Z. Development and Standardization of Organizational Procrastination Scale. *J Ind Organ Psychol Stud*. 2018; 5(1): 37-52. [Persian]
27. Qanaian M, Tehranizadeh M, Haji Rostamloo R. The Relationship between Job Security and Organizational Justice, with Job Burnout in Emdad Committee Staff. *JCR*. 2019; 17(68): 152-171. [Persian]
28. Ardalan M, Ghanbari S, Zandi K, Saifpanahi H. Modeling the Relationship of psychological empowerment, Spirituality at work and psychological Safety in nurses. *J Nurs Manag*. 2013; 3(2): 69-79. [Persian]
29. MacBeth A, Gumley A. Exploring compassion: A meta-analysis of the association between self-compassion and psychopathology. *Clin Psychol Rev*. 2012; 32(6): 545-552.
30. Hejazi A, Ghanizadeh M. Analysis of the Relationship between Ethical Intelligence and Mental Health of School Teachers. *Ethics in Science and Technology*. 2018; 13(2): 99-107. [Persian]
31. Lennick D, Kiel F. *Moral intelligence: Enhancing business performance and leadership success*. New Jersey: Pearson Prentice Hall; 2007.
32. Mahmoudirad G, Khoshbakht H, Sharifzadeh G, Izadpanah A. Relationship between moral intelligence and psychological safety among emergency and intensive care units nurses. *Health, Spirituality and Medical Ethics*. 2020; 7(1): 2-8. [Persian]
33. Mishra PR, Vashist KA. A review study of spiritual intelligence, stress and well-being of adolescents in 21st century. *Int J Res Appl Nat Soc Sci*. 2014; 2(4): 11-24.
34. Bhutto ZH, Mohsin FZ, Niazi N. Procrastination and impulsiveness, *Bahria Journal of Professional Psychology*. Professional Psychol. 2011; 10: 3-16.
35. Mussagulova A, Van der Wal Z, Chen CA. What is wrong with job security?. *Public Administration and Development*. 2019; 39(3): 121-132.