

عنوان مقاله:

تنبلی سازمانی

محل انتشار:

اولین همایش ملی رویکردهای نظری و فناوری های نوین در علوم اداری (سال: 1401)

تعداد صفحات اصل مقاله: 18

نویسندگان:

محمد قاسمی - دانشیار گروه مدیریت دولتی دانشگاه سیستان و بلوچستان

سمیرا حیدری صادق

خلاصه مقاله:

یکی از چالش های سازمان ها در شرایط پویا، پیچیده و رقابتی امروز پدیده تنبلی سازمانی می باشد. اهمال و سستی کارکنان در انجام وظایف خود به صورت جمعی معضلی است که سازمان های ایرانی بیش از گذشته با آن مواجه هستند. در این مطالعه مفهوم شناسی تنبلی سازمانی، پیش آینده و پسایندها و راهکارهای کاهش تنبلی سازمانی پرداخته می شود. در هزاره سوم، سرمایه انسانی شایسته، ارزشمندترین سرمایه هاست؛ زیرا در بین منابع مختلف سازمانی، تنها منبعی است که با استفاده از مهارت و تخصص خود با بکارگیری کارکردهای ذهنی و جسمی خویش، امکان بهره برداری موثر از سایر منابع سازمانی را فراهم می کند. یکی از چالش های مرتبط با نیروی انسانی که اخیراً سازمان ها با آن دست به پنجه نرم می کنند، تنبلی سازمانی است. در سازمانی که تنبلی رخ می دهد، افراد آن برای انجام امور و کوچک و بزرگ در زندگی شخصی و کاری و عمومی، همیشه کار امروز را به فردا می اندازند؛ تصمیم گیری و تصمیم سازی را به دیگران واگذار می کنند؛ تغییر و تحولی را که آرزو می کنند بدون کوچک ترین اقدامی از دیگران انتظار دارند؛ عادت به فکر کردن ندارند و برای هر انتخابی تعلل می ورزند در چنین سازمانی تولید و بازده شغلی بسیار پایین و علاقه و اشتیاق به کار کم است؛ سازندگی به کندی پیش می رود؛ و زمان از ارزش واقعی برخوردار نیست. در تحقیقات مختلف مفاهیم نزدیک به تنبلی سازمانی عبارتند از: از زیر کار در رفتن کارکنان؛ اهمالکاری؛ بی توجهی و بی تفاوتی نسبت به سازمان؛ سهل انگاری، سستی، کم کاری و کاهش مسئولیت فردی؛ فردگرایی؛ عدم وظیفه شناسی؛ حس عدم همکاری؛ که بعنوان متغیر اصلی مورد بررسی قرار گرفته اند.

کلمات کلیدی:

تنبلی سازمانی، تنبلی اجتماعی، اهمال کاری، سازمان

لینک ثابت مقاله در پایگاه سیویلیکا:

<https://civilica.com/doc/1563326>

