

بررسی رابطه کمال‌گرایی و خودکارآمدی با اهمال‌کاری در کارکنان بیمارستان دولتی شهر فراهیند

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۱/۴/۲۳

تاریخ دریافت مقاله: ۹۰/۱۰/۳۰

یونس فاتحی^۱

محمد سعید عبدخدایی^۲

فرزاد پورغلامی^۳

چکیده:

مقدمه: نیروی انسانی مسئولیت‌پذیر و کارآمد به عنوان مهمترین سرمایه یک سازمان محسوب می‌شود و نقش مهمی را در دستیابی به اهداف آن سازمان بازی می‌کند. در سازمان‌هایی که کارکنان آن اهمال‌کارند، عدم تحول و اُفت عملکرد از چالش‌های سازمانی آنها خواهد بود. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین کمال‌گرایی و خودکارآمدی با اهمال‌کاری در کارکنان بیمارستان دولتی شهر فراهیند انجام شده است.

روش: پژوهش حاضر از نوع همبستگی است. نمونه پژوهش شامل ۱۵۰ نفر (۹۰ مرد و ۶۰ زن) از کارکنان بیمارستان دولتی شهر فراهیند می‌باشد که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه اهمال‌کاری شوازر و دیل (۲۰۰۰)، پرسشنامه کمال‌گرایی نجاریان و همکاران (۱۳۷۸) و پرسشنامه خودکارآمدی شرر و مدوکس (۱۹۸۲) استفاده شد. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندمتغیری و آزمون t مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که بین کمال‌گرایی و اهمال‌کاری رابطه مثبت معنی‌دار ($p < 0/01$) و بین خودکارآمدی و اهمال‌کاری رابطه منفی معنی‌دار وجود دارد. همچنین، نتایج رگرسیون حاکی از آن بود که کمال‌گرایی و خودکارآمدی جمعاً ۳۷ درصد از واریانس اهمال‌کاری را تبیین می‌کنند. به علاوه، یافته‌ها نشان داد که میان کارکنان زن و مرد از لحاظ میزان اهمال‌کاری تفاوت معنی‌داری وجود دارد ($p < 0/01$)، اما از نظر میزان کمال‌گرایی و خودکارآمدی میان آنها تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد ($p > 0/01$).

^۱ نویسنده مسئول: کارشناس ارشد روانشناسی عمومی دانشگاه فردوسی مشهد، younesfatehi@gmail.com

^۲ استادیار گروه روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد

^۳ کارشناس ارشد علوم تربیتی دانشگاه تهران

نتیجه گیری: با تعدیل کمال گرایی و افزایش خودکارآمدی، می توان میزان اهمال کاری را در بین کارکنان سازمان ها کاهش داد و به بازده بیشتری دست یافت.
واژه های کلیدی: اهمال کاری، کمال گرایی، خودکارآمدی، تفاوت های جنسیتی.

Relationship between procrastination with perfectionism and self-efficacy in public hospitals' staff of Farashband City

Younes Fatehi, Mohammad Saeed Abdkhodae, Farzad Porgholami

Abstract:

Introduction: Responsible and efficient manpower is considered as the most important capital of an organization, and also plays an important role in achieving the goals of an organization. The organizations with procrastinator staffs will face difficulties achieving standard level of development and performance.

The aim of this study was to survey the relationship between procrastination with perfectionism and self-efficacy among staffs of public hospitals of Farashband city.

Method: Participants were 150 employees (90 males and 60 females) selected randomly from public hospitals of Farashband city. participants answered Schwazer and et al questionnaire (2000), Najarian and colleagues' perfectionism questionnaire (1378) and Sherer and colleagues self-efficacy questionnaire (1982). The Data were analyzed through Pearson correlation, analysis of variance and multiple regression statistical methods.

Results: Results showed that there is a significant Correlation between procrastination of employees working with perfectionism ($r= 0/598$, $P<0/01$) and self-efficacy ($r= -0/358$, $P<0/01$); Also there were significant difference among the working men and women in procrastination ($t= 2/37$, $P<0/01$); But there was no significant difference between male and female employees in perfectionism and self-efficacy ($P>0/05$).

Conclusion: by adjusting perfectionism and increasing self-efficacy it could be possible to decrease procrastination among the administrative staff and achieve more efficiency.

Keywords: Procrastination, Perfectionism, Self-efficacy, Gender differences.

مقدمه

نیروی انسانی را باید به عنوان مهمترین سرمایه یک سازمان دانست که نقش مهمی در دستیابی سازمان به اهدافش دارد. امروزه سازمان‌ها هزینه‌های زیادی جهت جذب و نگهداری منابع انسانی صرف می‌کنند، همچنین اگر دارای بهترین فناوری بوده و از بهترین امکانات بهره‌مند باشند، ولی از نیروی انسانی متخصص و کارآمد برخوردار نباشند، قادر نخواهند بود به اهداف مورد نظر خود دست یابند. بنابراین، شناخت خصوصیات و ویژگی‌های نیروی انسانی و عوامل مؤثر بر کارایی آنان جهت بکارگیری هر چه مطلوب تر این سرمایه سازمانی، یکی از دل‌مشغولی‌های رهبران و مدیران سازمان‌ها بوده و می‌باشد. از بین عوامل گوناگون، اهمال کاری که بر کارایی فردی تأثیر زیادی دارد، پدیده‌ای است که در تحقیقات داخلی و خارجی کمتر مورد توجه قرار گرفته است.

اهمال کاری^۱ به عنوان عادتی در نظر گرفته می‌شود که شیوع فراوانی در جوامع مختلف دارد و روند رو به رشد آن بسیار گسترده است. این عادت، با تأخیر در انجام دادن کار یا مسئولیت توأم است و در نتیجه پیامدهای ناخوشایندی به همراه دارد. اگر چه ممکن است پیامدهای منفی این عادت در زندگی روزمره مشخص و نمایان نباشد، اما زیان‌های برخاسته از شیوع این رفتار در بین افراد گروه‌های مختلف، مهم و قابل ملاحظه است و همین امر ضرورت جلوگیری از چنین رفتاری را نمایان می‌سازد (گلدبرگ، ۱۹۹۸؛ به نقل از علی مدد، ۱۳۸۸). برای اهمال کاری تعاریف متعددی ارائه شده است؛ فرهنگ لغت کالینز کوبیلد^۲، فردی را اهمال کار تعریف می‌کند که امری را به آهستگی انجام می‌دهد و به بهانه اینکه آن را بعداً انجام خواهد داد، قصد ترک آن را دارد (ساینکلیر، ۱۹۷۴؛ به نقل از استیل^۳، ۲۰۰۴). اهمال کاری یا به آینده موکول کردن کارها آنقدر متداول است که شاید بتوان آن را از تمایلات ذاتی انسان برشمرد. اگر چه اهمال کاری همیشه مسئله ساز نیست، اما در اغلب موارد از طریق ممانعت از پیشرفت و عدم دسترسی به اهداف، پیامدهای نامطلوب و جبران ناپذیری به همراه دارد (الیس و ناس^۴، ۱۹۹۷). اهمال کاری به شکل‌های متفاوتی تجلی می‌یابد که از جمله آن می‌توان به رویا دیدن، نگرانی، بحران سازی، پرخاشگری، پُر کاری، حواس پرتی، بیزاری از تکلیف، ابهام و سردرگمی در انجام امور اشاره کرد (استیل، ۲۰۰۷). شاید در سال‌های اخیر علت توجه به پدیده اهمال کاری، لزوم اتخاذ تصمیمات در کمترین زمان ممکن و ناتوانی افراد اهمال کار در انجام فعالیت‌هایی باشد که نیاز به تصمیم گیری آنی دارند (اسکوئنبرگ، لای، پیچیل و فراری^۵، ۲۰۰۴).

از طرفی، کمال گرایی^۶ عبارت است از مجموعه‌ای از معیارهای بسیار بالا برای عملکرد که با خودارزیابی‌های منفی، انتقاد و سرزنش خود همراه است و می‌تواند با اهمال کاری در ارتباط باشد

¹ Procrastination

² Collins Cobuild

³ Steel

⁴ Ellis & Knaus

⁵ Schouwenburg, Lay, Pychyl & Ferrari

⁶ Perfectionism

(ابوالقاسمی، احمدی و کیامرثی، ۱۳۸۶). در مبحث شخصیت، کمال‌گرایی اغلب به عنوان نوعی ویژگی یا صفت مورد توجه بوده که دارای ساختاری چندبُعدی است و می‌تواند نقش مؤثری در رفتارهای سازگار یا ناسازگار ایفا کند (هاماچک^۱، ۲۰۰۰). کمال‌گرایی را به دو بُعد بهنجار و نابهنجار تقسیم می‌کنند. افراد کمال‌گرای بهنجار، معیارهای بالایی برای خودارزیابی دارند، اعتماد به نفس بیشتری دارند و نیاز زیادی برای پیشرفت دارند که این نیاز به پیشرفت از طریق تمایل به انجام کارها، رسیدن به سطح بالای کمال و تلاش برای مسلط شدن متجلی می‌شود؛ در حالی که افرادی که با کمال‌گرایی نابهنجار یا افراطی مشخص می‌شوند کسانی هستند که نیاز به پیشرفت کمتری دارند، تمایلی به انجام یا اتمام کارها ندارند و معمولاً از انجام وظایف خود طفره می‌روند (سلیگمن و ریدر^۲، ۲۰۰۷). به عبارتی، کمال‌گرایی تمایل در جهت بی‌نقص بودن است و کمال‌گرایان افراطی افرادی هستند که می‌خواهند در همه جنبه‌های زندگی‌شان بی‌عیب باشند (هویت و فلت^۳، ۲۰۰۲؛ به نقل از عبدخدایی، مهram و ایزانلو، ۱۳۹۰). محققان در حوزه کمال‌گرایی سعی کرده‌اند ارتباط کمال‌گرایی را با پدیده‌های روان‌شناختی مختلف از جمله اهمال‌کاری مورد بررسی قرار دهند. به اعتقاد واکر^۴ (۱۹۸۸)، افراد کمال‌گرا نیاز به قدرت بالا و تمرکز بر انجام تکلیف دارند، زمان برای آنها اهمیت اساسی داشته و بر انجام هر کاری برای رسیدن به موفقیت در آینده تأکید می‌کنند، هرگز از موقعیت حاضر راضی نمی‌باشند و بر این اعتقاد هستند که می‌توانند هدف‌های بزرگی برای خودشان انتخاب کنند، به دلیل اهمیتی که برای کارهای آینده قائل هستند، قادر به تشخیص مقدار زمانی که برای انجام تکلیف ضرورت دارد، نیستند، در نتیجه زمان بیشتری را صرف انجام تکلیف می‌کنند، گذاشتن وقت زیاد در انجام یک تکلیف به این منزله است که آنها وقت کافی برای انجام فعالیت‌های دیگر را ندارند. این گرایش‌ها موجب احساس عدم رضایت، علیرغم رسیدن به موفقیت و در نهایت اجتناب از تکلیف و اهمال‌کاری می‌شود. در حال حاضر یافته‌های موجود در ارتباط با متغیرهای اهمال‌کاری و کمال‌گرایی بسیار کم و مبهم می‌باشد. این ابهام در نتایج به دست آمده در تحقیقات مختلف از آنجا ناشی می‌شود که بعضی از محققان ارتباط این دو متغیر را از یک دیدگاه تک‌بُعدی و بعضی دیگر از یک دیدگاه چندبُعدی مورد مطالعه قرار می‌دهند (فلت، بلنک اشتاین، هویت و کولدیم^۵، ۱۹۹۲). سولومون و راث بلوم^۶ (۱۹۸۴) و فراری^۷ (۱۹۹۲) ارتباط معنی‌داری را بین اهمال‌کاری و کمال‌گرایی گزارش کرده‌اند. در تحقیقی دیگر، فراست، مارتن، لاهارت و روزنبلیت^۸ (۱۹۹۰) به این نتیجه دست یافتند که اهمال‌کاری بالا با انتظارات سطح بالا و کمال‌گرایی رابطه مستقیم و معنی‌داری دارد.

¹ Hamachek

² Seligman & Rider

³ Hewitt & Flett

⁴ Walker

⁵ Flett, Blankstein, Hewitt & Koledeinm

⁶ Solomon & Rothblum

⁷ Ferrari

⁸ Frost, Marten, Lahart & Rosenblate

همچنین، فلت و همکاران (۱۹۹۲) در تحقیقی با عنوان «مؤلفه‌های کمال‌گرایی و اهمال‌کاری در دانشجویان» دریافته‌اند که کمال‌گرایی با اهمال‌کاری همبستگی معنی‌دار دارد. یکی از حوزه‌های دیگری که می‌تواند با اهمال‌کاری در ارتباط باشد خودکارآمدی^۱ است. خودکارآمدی که بندورا^۲ (۱۹۷۷؛ به نقل از هسیه، سالیوان و گوئرا^۳، ۲۰۰۷) آن را به عنوان باور و قضاوت فرد درباره توانایی‌های خود برای انجام تکالیف خاص تعریف کرده است، یکی از متغیرهایی است که ارتباط آن با اهمال‌کاری در چند تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است. خودکارآمدی که اغلب در چارچوب یک نظریه بزرگتر به نام نظریه شناختی-اجتماعی مورد بحث قرار می‌گیرد (رادای^۴، ۲۰۱۰)، نقش مهمی در سرنوشت انسان بازی می‌کند. مفهوم خودکارآمدی یکی از مفاهیم عمده نظریه شناختی-اجتماعی بندورا است که منظور از آن احساس شایستگی، کفایت و قابلیت در کنار آمدن با زندگی است. به اعتقاد شولتز (۱۹۹۰)، ترجمه کریمی و همکاران، (۱۳۸۱) افرادی که میزان احساس خودکارآمدی آنها ضعیف است، توانایی لازم را در اعمال هرگونه نفوذ و تأثیر بر رخدادها و شرایطی که آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهد، ندارند. در نتیجه آنان معتقدند که هرگونه سعی و تلاش، بیهوده و بی‌ثمر است و جای شگفتی نیست که اندوه و نگرانی زیادی داشته باشند و در نتیجه احتمال اینکه انتظارات ضعیفی کسب کرده و احساس خودکارآمدی شان کاهش یابد وجود دارد. در مقابل، افرادی که از احساس خودکارآمدی بالایی برخوردارند، تمایل دارند هر چه بیشتر خودشان را با تکلیف موردنظر درگیر کنند و هنگام رو به رو شدن با مشکل، زمان زیادی مقاومت می‌کنند و دوست دارند تکالیفی را که به آنها واگذار می‌شود به طور شایسته انجام دهند و برای رسیدن به هدف هر زمان که نیاز باشد، راهکارهای خود را تغییر دهند (وول فولک^۵، ۲۰۰۴). در واقع، خودکارآمدی از این رو که تأثیر خود را با کوشش و پافشاری در انجام تکلیف کارگر می‌سازد، متغیری مؤثر بر اهمال‌کاری شمرده می‌شود (شانک^۶، ۱۹۹۶). سیرویس^۷ (۲۰۰۴) در پژوهش خود دریافت که هدف‌های ضعیف افراد اهمال‌کار ناشی از پایین بودن خودکارآمدی آنان می‌باشد. همچنین، نتایج پژوهش یائو^۸ (۲۰۰۹) نشان داد که خودکارآمدی می‌تواند به خوبی اهمال‌کاری تحصیلی را پیش‌بینی کند. به علاوه، فاتحی (۱۳۹۰) در پژوهشی به این نتیجه رسید که خودکارآمدی تحصیلی به خوبی اهمال‌کاری تحصیلی را پیش‌بینی می‌کند.

شیوع اهمال‌کاری در میان کارمندان ادارات، لزوم توجه مسئولین، برنامه ریزان و دست‌اندرکاران نظام آموزشی را به متغیرهای مرتبط با آن مثل کمال‌گرایی و خودکارآمدی ضروری می‌نماید، زیرا

¹ Self-efficacy

² Bandura

³ Hsieh, Sullivan & Guerra

⁴ Radday

⁵ Woolfolk

⁶ Schunk

⁷ Sirois

⁸ Yao

به نظر می‌رسد اهمال کاری از یک سو بیانگر سطح بالا و افراطی کمال گرایی و سطح پایین خودکارآمدی باشد و از سوی دیگر، رفتاری ناسازگارانه و راهبرد دفاعی غیرمؤثری است که فراگیران برای پرهیز از شکست، حفظ عزت نفس و ارزش شخصی از آن بهره می‌جویند که پیامدهای جبران ناپذیری برای فرد اهمال کار دارد. همچنین، با شروع اولین تحقیقات در زمینه اهمال کاری توجه روان‌شناسان به درک اهمیت برخی متغیرهای مرتبط از جمله کمال گرایی و خودکارآمدی برانگیخته شد، چرا که معلوم شد این عوامل می‌توانند در ارتقاء عملکرد افراد مؤثر واقع شوند. با توجه به مطالب ذکر شده، پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین کمال گرایی و خودکارآمدی با اهمال کاری می‌پردازد و میزان اهمال کاری، کمال گرایی و خودکارآمدی را به تفکیک جنسیت مورد مطالعه قرار می‌دهد.

روش

پژوهش حاضر از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش موردنظر شامل کلیه کارکنان رسمی بیمارستان دولتی شهر فراه‌شهر در سال ۱۳۹۰ بود که نمونه‌ای متشکل از ۱۵۰ نفر (۹۰ مرد و ۶۰ زن) به شیوه تصادفی ساده و با توجه به جدول مورگان انتخاب شدند. میانگین سنی کل آزمودنی‌ها ۳۲/۵ سال با دامنه ۲۲ تا ۴۵ سال و انحراف استاندارد تقریباً ۲/۴، میانگین سن کارکنان مرد ۳۳ سال با دامنه ۲۲ تا ۴۵ و انحراف استاندارد ۲/۶ و میانگین سن کارکنان زن ۳۱ سال با دامنه ۲۴ تا ۴۱ سال و انحراف استاندارد ۲ بود.

ابزار پژوهش

مقیاس اهمال کاری شوازر و دیل^۱ (۲۰۰۰): این مقیاس دارای ۱۰ ماده است که هر ماده دارای ارزشی بین ۱ تا ۴ (کاملاً نادرست=۱، به ندرت درست=۲، اغلب درست=۳ و کاملاً درست=۴) می‌باشد. پنج ماده (۱، ۴، ۶، ۹ و ۱۰) به طور معکوس نمره گذاری می‌شوند. کسب نمره بالا در این آزمون نشان دهنده اهمال کاری بالاست و حداقل و حداکثر نمره فرد در این آزمون ۱۰ و ۴۰ می‌باشد. پایایی این مقیاس با استفاده از روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب، ۰/۸۴ و ۰/۷۵ گزارش شده است (شوازر و دیل، ۲۰۰۰). در تحقیق حاضر پایایی مقیاس اهمال کاری با روش آلفای کرونباخ محاسبه گردید و برابر ۰/۷۵ به دست آمد که بیانگر ضریب پایایی مطلوب پرسشنامه می‌باشد.

مقیاس کمال گرایی اهواز (۱۳۷۸): این مقیاس یک ابزار خودگزارشی ۲۷ ماده‌ای است که به وسیله نجاریان، عطاری و زرگر (۱۳۷۸) ساخته شده است. نمره گذاری آن بر اساس مقیاس

¹ Schwazer & Diehl

لیکرتی ۴ درجه‌ای از هرگز = ۱ تا اغلب اوقات = ۴ انجام می‌شود. در این مقیاس ماده‌های (۱۱، ۱۶، ۱۷ و ۲۲) به شیوه معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. حاصل جمع نمرات، میزان کمال‌گرایی فرد را نشان می‌دهد. نجاریان و همکاران (۱۳۷۸) پایایی بازآزمایی مقیاس کمال‌گرایی را ۰/۶۷ و ضریب آلفای کرونباخ را ۰/۹۰ گزارش کرده‌اند. در تحقیق حاضر، پایایی مقیاس با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۸ به دست آمد.

مقیاس خودکارآمدی شرر و مدوکس^۱ (۱۹۸۲): در این پرسشنامه ۱۷ ماده‌ای، آزمودنی به هر ماده بر اساس مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای (از کاملاً مخالف = ۱ تا کاملاً موافق = ۵) پاسخ می‌دهد، لذا پایین‌ترین نمره خودکارآمدی در این پرسشنامه ۱۷ و بالاترین نمره ۸۵ است. در این پژوهش، پایایی آزمون با روش اسپیرمن- براون برابر با ۰/۷۶ و با روش دونیمه کردن گاتمن برابر با ۰/۷۶ به دست آمده است. آلفای کرونباخ یا همسانی کلی سؤالات برابر ۰/۷۹ به دست آمده که رضایتبخش می‌باشد.

یافته‌ها

یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش به صورت کلی و به تفکیک جنسیت در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱- شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش به تفکیک جنسیت

متغیر	مرد		زن		کل	
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
اهمال کاری	۲۴/۴۲	۹/۵	۲۰/۸۳	۸/۴۲	۲۲/۹۸	۹/۲۲
کمال‌گرایی	۵۹/۷	۲۲/۰۱	۵۳/۹۷	۲۱	۵۷/۴	۲۱/۷۲
خودکارآمدی	۳۹/۳۹	۱۱/۶۶	۳۶/۰۲	۱۱/۴۲	۳۸/۰۴	۱۱/۶۴

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، میانگین و انحراف استاندارد اهمال کاری برای مردان (۲۴/۴۲ و ۹/۵) و برای زنان (۲۰/۸۳ و ۸/۴۲)، میانگین و انحراف استاندارد کمال‌گرایی برای مردان (۵۹/۷ و ۲۲/۰۱) و برای زنان (۵۳/۹۷ و ۲۱) و میانگین و انحراف استاندارد خودکارآمدی برای مردان (۳۹/۳۹ و ۱۱/۶۶) و برای زنان (۳۶/۰۲ و ۱۱/۴۲) می‌باشد. همچنین، میانگین و انحراف استاندارد اهمال کاری، کمال‌گرایی و خودکارآمدی کل نمونه به ترتیب (۲۲/۹۸ و ۹/۲۲)، (۵۷/۴ و ۲۱/۷۲) و (۳۸/۰۴ و ۱۱/۶۴) است.

جهت بررسی رابطه بین کمال‌گرایی و خودکارآمدی با اهمال کاری از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۲ آورده شده است.

^۱ Sherer & Maddux

جدول ۲- ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	اهمال کاری
کمال گرایی	۰/۵۹۸**
خودکارآمدی	-۰/۳۵۸**

** همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی دار است.

براساس نتایج جدول ۲، بین کمال گرایی و اهمال کاری رابطه مثبت معنی دار ($p < 0/01$) و بین خودکارآمدی و اهمال کاری رابطه منفی معنی دار وجود دارد. همچنین جهت بررسی نقش پیش‌بینی‌کنندگی کمال گرایی و خودکارآمدی در اهمال کاری از رگرسیون چندمتغیره استفاده شد که خلاصه نتایج آن در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳- خلاصه نتایج رگرسیون چندمتغیره کمال گرایی و خودکارآمدی و اهمال کاری

متغیر	درجه آزادی	آماره ضریب	سطح تعیین	ضرایب	ضرایب	آماره	سطح
	(df)	(F)	(R ²)	رگرسیون	رگرسیون	آزمون	معنی‌داری
			(sig)	استاندارد نشده	استاندارد شده	(t)	(sig)
				(B)	(Beta)		
کمال‌گرایی	۱۴۷	۴۴/۷۱۹	۰/۰۰۰۱	-۰/۲۲۶	۰/۵۲۹	۷/۶۹	۰/۰۰۱
خودکارآمدی	۱۴۹			-۰/۱۴۷	-۰/۱۸۶	-۲/۷۰	۰/۰۰۸

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، کمال گرایی و خودکارآمدی ۳۷ درصد از واریانس اهمال کاری را پیش‌بینی می‌کنند. همچنین، بر اساس ستون ضریب استاندارد بتا، کمال گرایی و خودکارآمدی هر دو قادر به پیش‌بینی اهمال کاری می‌باشند. به منظور مقایسه میزان اهمال کاری کارکنان مرد و زن از آزمون t مستقل استفاده شد که نتایج آن در جدول ۴ آمده است.

جدول ۴- آزمون t گروه‌های مستقل برای بررسی تفاوت اهمال کاری کارکنان مرد و زن

جنسیت	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی	آماره آزمون	سطح معنی‌داری
			(df)	(t)	(sig)
مرد	۲۴/۴۲	۹/۴۹	۱۴۸	۲/۳۷	۰/۰۱۹
زن	۲۰/۸۳	۸/۴۲			

نتایج حاصل از جدول ۴ بیانگر آن است که بین کارکنان مرد و زن از لحاظ اهمال کاری تفاوت معنی‌داری وجود دارد، به طوری که کارکنان مرد نسبت به کارکنان زن اهمال‌کارتر هستند. جهت مقایسه میزان کمال گرایی کارکنان مرد و زن از آزمون t مستقل استفاده شد که نتایج آن در جدول ۵ آمده است.

جدول ۵- آزمون t گروه‌های مستقل برای بررسی تفاوت کمال‌گرایی کارکنان مرد و زن

جنسیت	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی (df)	آماره آزمون (t)	سطح معنی‌داری (sig)
مرد	۵۹/۷۰	۲۲/۰۱	۱۴۸	۱/۵۹	۰/۱۱۲
زن	۵۳/۹۶	۲۰/۷۷			

نتایج جدول ۵ حاکی از آن است که بین کارکنان مرد و زن از لحاظ کمال‌گرایی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

برای مقایسه میزان خودکارآمدی کارکنان مرد و زن از آزمون t مستقل استفاده شد که نتایج آن در جدول ۶ آمده است.

جدول ۶- آزمون t گروه‌های مستقل برای بررسی تفاوت خودکارآمدی کارکنان مرد و زن

جنسیت	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی (df)	آماره آزمون (t)	سطح معنی‌داری (sig)
مرد	۳۹/۳۸	۱۱/۶۵	۱۴۸	۱/۷۵	۰/۰۸۲
زن	۳۶/۰۱	۱۱/۴۲			

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد که بین کارکنان مرد و زن از لحاظ خودکارآمدی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر رابطه کمال‌گرایی و خودکارآمدی با اهمال‌کاری مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که بین کمال‌گرایی و اهمال‌کاری رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد. این یافته با نتایج تحقیقات شاطریان محمدی، پاکدامن ساوجی و شاه محمدی (۱۳۹۰) در داخل و پژوهش‌های بورک و یوئن (۱۹۸۳؛ به نقل از کاپان^۱، ۲۰۱۰)، سولومون و راث بلوم (۱۹۸۴)، اکرم و گراس^۲ (۲۰۰۵)، پایستل و همکاران (۲۰۰۰؛ به نقل از اکرم و گراس، ۲۰۰۵) در خارج همسو می‌باشد. این یافته از این جهت قابل تبیین است که کمال‌گرایی، انتظارات سطح بالایی را ایجاد می‌کند. این انتظارات سطح بالا از آن جهت که فرد فکر می‌کند کار باید به نحو احسن صورت بپذیرد، سطح بالایی از استرس را ایجاد می‌کنند. در نهایت، فرد راه‌گریز را در اجتناب از تکلیف یا اهمال‌کاری می‌بیند (فراست و همکاران، ۱۹۹۰). به علاوه، چنین شخصی همواره از خود و نحوه عملکرد خویش احساس نارضایتی دارد و رها کردن کار را بر ناقص انجام دادن ترجیح می‌دهد، در حالی که همین مسئله مهمترین مبنای اهمال‌کاری در افراد است (ناس، ۱۹۹۷؛ به نقل از جلالی شاهکوه، ۱۳۸۵).

¹ Capan

² Ackerman & Gross

همچنین، نتایج بررسی رابطه بین خودکارآمدی و اهمال کاری نشان داد که بین خودکارآمدی و اهمال کاری رابطه منفی معنی دار وجود دارد. این یافته با نتایج تحقیقات فاتحی (۱۳۹۰) در داخل و پژوهش‌های هایکوک، مک کارتی و اسکای (۱۹۹۸؛ به نقل از یائو، ۲۰۰۹)، ایس و ناس (۱۹۹۷) و اداسی^۱ (۲۰۱۰) در خارج همسو می‌باشد. این یافته از این جهت قابل تبیین می‌باشد که بر طبق نظریه خودکارآمدی بندورا، افراد با باورهای قوی به توانایی‌های خود نسبت به افرادی که به توانایی‌های خود تردید دارند، در انجام تکالیف کوشش و پافشاری بیشتری از خود نشان می‌دهند و در نتیجه عملکرد آنها در انجام تکالیف بهتر است (بندورا، ۱۹۹۳). بندورا معتقد است افرادی که در موقعیت‌های قبلی یا مشابه توانسته‌اند موفق باشند، بیشتر تمایل دارند خود را با موقعیت جدید درگیر کنند و بر عکس افرادی که از رو به رو شدن با تکالیف و موقعیت‌های چالش برانگیز اجتناب می‌کنند، معمولاً کسانی هستند که برآورد آنها از توانایی‌هایشان کمتر از حدی است که آن موقعیت می‌طلبد و همین باعث می‌شود که آنها تا آنجا که ممکن است از رو به رو شدن با تکالیف اجتناب کنند و در واقع مرتکب اهمال کاری شوند (بندورا، ۱۹۸۹؛ به نقل از یائو، ۲۰۰۹).

همچنین، به منظور بررسی نقش پیش بینی کنندگی متغیرهای کمال گرایی و خودکارآمدی در اهمال کاری از رگرسیون چندمتغیری استفاده شد. نتایج به دست آمده نشان داد که کمال گرایی و خودکارآمدی قادر به پیش‌بینی اهمال کاری هستند و جمعاً ۳۷ درصد از واریانس اهمال کاری را تبیین می‌کنند. این یافته با نتایج تحقیقات یائو (۲۰۰۹)، رایس و اسلنی^۲ (۲۰۰۲) و اسلنی، رایس و آشی^۳ (۲۰۰۲) همسو می‌باشد. به عنوان مثال، یائو (۲۰۰۹) در پژوهش خود روی دانش آموزان به این نتیجه رسید که کمال گرایی افراطی و گمراه کننده نسبت به خودکارآمدی تحصیلی از قدرت پیش بینی کنندگی بیشتری برای اهمال کاری تحصیلی برخوردار است.

همچنین، به منظور بررسی تفاوت بین میزان اهمال کاری، کمال گرایی و خودکارآمدی در بین کارکنان مرد و زن از آزمون t مستقل استفاده شد. نتایج به دست آمده نشان داد که بین کارکنان مرد و زن از لحاظ میزان اهمال کاری تفاوت معنی داری وجود دارد. نتایج این قسمت از پژوهش با یافته‌های راث بلوم، سولومون و موراکامی^۴ (۱۹۸۶)، بالکیس (۲۰۰۶؛ به نقل از بالکیس و دورو^۵، ۲۰۰۹) و بلانت و پیچیل^۶ (۱۹۹۸) همسو می‌باشد. نتایج تحقیقات مذکور نشان داد که مردان از اهمال کاری بیشتری نسبت به زنان برخوردارند. این یافته با نتایج تحقیقات واشنگتن (۲۰۰۴؛ موسر، مک کینلی، دراکوپ و چانگ، ۲۰۰۹؛ به نقل از بالکیس و دورو، ۲۰۰۹) مغایرت دارد. به نظر می‌رسد تناقض در نتایج به دست آمده در زمینه تفاوت در میزان اهمال کاری مردان و زنان، تحت تأثیر

¹ Odaci

² Rice & Slaney

³ Slaney, Rice & Ashby

⁴ Rothblum, Solomon & Murakami

⁵ Balkis & Duru

⁶ Blunt & Pychyl

عوامل دیگری چون فرهنگ، انتظارات و برداشت اطرافیان از نقش مرد بودن و زن بودن و ... می‌باشد، به طوری که بعضی رفتارها در برخی از فرهنگ‌ها رفتاری اهمال کارانه محسوب شده، ولی در فرهنگی دیگر رفتاری عادی تلقی می‌شود. از طرفی بالاتر بودن میزان اهمال کاری مردان نسبت به زنان را از این منظر می‌توان تبیین کرد که طبق گفته روان‌شناسان، زنان در انجام کارها به طور ذاتی برانگیخته می‌شوند و در مقایسه با مردان کمتر به شرایط بیرونی توجه دارند و در نتیجه مردان بیشتر از زنان اهمال کاری می‌کنند (والرند، ۱۹۹۶؛ به نقل از بالکیس و دورو، ۲۰۰۹). همچنین، نتایج به دست آمده از مقایسه میانگین کمال گرایی کارکنان مرد و زن حاکی از آن بود که بین مردان و زنان از لحاظ کمال گرایی تفاوت معنی داری وجود ندارد. این عدم معنی داری شاید به علت کم بودن حجم نمونه، عدم تناسب آزمودنی‌های مرد (۹۰ نفر) در مقابل آزمودنی‌های زن (۶۰ نفر) و مشکلات احتمالی مربوط به اعتبار ابزار مورد استفاده در این پژوهش باشد. با این وجود، یافته‌های این قسمت از پژوهش با نتایج تحقیقات بشارت، جوشن لو و میرزمانی (۱۳۸۶) و بشارت (۱۳۸۳) همسو می‌باشد و با نتایج پژوهش‌های آندرسون، آیریکا، بوهرمن و کالدو^۱ (۲۰۰۵)، ماسن، کادوت و آنسیو^۲ (۲۰۰۳) و حافظی، بختیارپور و احمدفخرالدین (۱۳۸۹) مغایرت دارد. نتایج پژوهش‌های مذکور نشان داد که مردان نسبت به زنان کمال گراتر هستند.

در نهایت، نتایج به دست آمده از مقایسه میانگین خودکارآمدی کارکنان مرد و زن حاکی از آن بود که هیچ تفاوت معنی داری بین زنان و مردان از لحاظ خودکارآمدی وجود ندارد. یافته‌های به دست آمده از این قسمت پژوهش با نتایج تحقیقات دلیر عبدی نیا (۱۳۷۷) و افروز و معتمدی (۱۳۸۶) در داخل و یافته‌های پاچارس و کرانزler^۳ (۱۹۹۵)، پاچارس (۱۹۹۹)، بندورا (۱۹۹۳) و گاسکیل و مورفی^۴ (۲۰۰۴) در خارج همسو می‌باشد. نتایج پژوهش‌های مذکور نشان داده است که بین دختران و پسران از لحاظ خودکارآمدی تفاوت معنی داری وجود ندارد. به علاوه، این یافته با نتایج پژوهش‌های پاچارس و میلر (۱۹۹۷) و مایال^۵ (۲۰۰۲) مغایرت دارد. به نظر می‌رسد وجود تفاوت‌های جنسیتی در زمینه خودکارآمدی ریشه در عوامل اجتماعی و فرهنگی دارد و اکتسابی است (پاچارس و میلر، ۱۹۹۴؛ به نقل از زینلی پور، زارعی و زندی نیا، ۱۳۸۸). از طرفی، امروزه تحولات اجتماعی - فرهنگی وسیعی که در سطح جوامع صورت گرفته موجب تغییراتی در نگرش نسبت به دو جنس شده است. همچنین، در سال‌های اخیر دسترسی بیشتر دختران به امکانات آموزشی باعث بالا رفتن حس خودکارآمدی و اعتماد به نفس در آنها شده است.

یافته‌های این پژوهش را می‌توان از دو جنبه کاربردهای نظری و عملی مورد توجه قرار داد. از جنبه نظری، با توجه به اینکه پژوهش در حوزه اهمال کاری در کشور ما در آغاز حرکت رشدی خود

¹ Anderson, Airikka, Buherman & Kaldo

² Masson, Cadot & Ansseau

³ Pajares & Kranzler

⁴ Gaskill & Murphy

⁵ Mayall

می‌باشد، انجام این تحقیق می‌تواند بدنه علمی را غنای بیشتری ببخشد. از جنبه عملی، از جمله عواملی که با اهمال کاری افراد مرتبط می‌باشد، کمال گرایی و خودکارآمدی آنان است، به طوری که افراد با کمال گرایی افراطی و خودکارآمدی پایین از اهمال کاری بیشتری برخوردارند. لذا لازم است که مدیران و مسئولان مراکز اداری با کمک متخصصان فن، بیش از پیش به این مقوله مهم توجه کرده و در تعدیل کمال گرایی و رشد خودکارآمدی کارکنان خود به منظور کاهش اهمال کاری در آنها اقدام کنند. در نهایت، پیشنهاد می‌شود پژوهشگران در تحقیقات آتی، توجه خود را به بررسی اثربخشی کمال گرایی و خودکارآمدی بر اهمال کاری در قالب یک مطالعه تجربی معطوف کنند.

منابع

- ابوالقاسمی، عباس، احمدی، محسن و کیامرثی، آذر. (۱۳۸۶). بررسی ارتباط فراشناخت و کمال گرایی با پیامدهای روان شناختی در افراد معتاد به مواد مخدر. *مجله تحقیقات علوم رفتاری*، ۲، ۷۹-۷۳.
- افروز، غلامعلی و معتمدی، شیرین. (۱۳۸۶). خودکارآمدی و سلامت روانی در دانش آموزان عادی و تیزهوش. *فصلنامه روان‌شناسان ایرانی*، ۲، ۴۲-۳۴.
- بشارت، محمدعلی. (۱۳۸۳). رابطه کمال گرایی و مشکلات بین شخصی. *دو ماهنامه علمی-پژوهشی دانشگاه شاهد*، ۷، ۸-۱.
- بشارت، محمدعلی، جوشن لو، محسن و میرزمانی، سیدمحمود. (۱۳۸۶). رابطه سبک‌های دل‌بستگی و کمال گرایی. *دو ماهنامه علمی-پژوهشی دانشگاه شاهد*، ۲۵، ۱۸-۱۱.
- جلالی شاهکوه، سمیرا. (۱۳۸۵). رابطه جنسیت و منبع کنترل در پیش بینی صفت اهمال کاری. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- حافظی، فریبا، بختیارپور، سعید و احمد فخرالدین، اعظم. (۱۳۸۹). مقایسه کمال گرایی، تعلل و افسردگی دبیران زن و مرد شهر اهواز. *یافته‌های نو در روان‌شناسی*، ۵، ۳۲-۲۳.
- دلیر عبدی نیا، محمود. (۱۳۷۷). بررسی رابطه خودکارآمدی، جهت‌گیری‌های هدفی، یادگیری خودگردان و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان سوم راهنمایی در تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.
- زینلی پور، حسین، زارعی، اقبال و زندی نیا، زهره. (۱۳۸۸). خودکارآمدی عمومی و تحصیلی دانش‌آموزان و ارتباط آن با عملکرد تحصیلی. *پژوهشنامه مطالعات روان‌شناسی تربیتی*، ۹، ۲۸-۱۳.
- شاطریان محمدی، فاطمه، پاکدامن ساوجی، آذر و شاه محمدی، زینب. (۱۳۹۰). رابطه کمال گرایی و باورهای انگیزشی با اهمال کاری تحصیلی در دانش‌آموزان پیش‌دانشگاهی شهر تهران. *اولین همایش یافته‌های علوم شناختی در تعلیم و تربیت*، ۵۴۰-۵۲۸.
- شولتز، دوان. (۱۹۹۰). *نظریه‌های شخصیت*. ترجمه یوسف کریمی و همکاران. (۱۳۸۱). تهران: نشر ارسباران.

عبدخدایی، محمدسعید، مه‌رام، بهروز و ایزانلو، زهرا. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین ابعاد کمال‌گرایی و اضطراب پنهان در دانشجویان. فصلنامه پژوهش‌های روان‌شناسی بالینی و مشاوره، ۱، ۴۷-۵۸.

علی مدد، زهرا. (۱۳۸۸). بررسی نقش واسطه‌ای خودتعیینی در رابطه بین ابعاد فرزندپروری و اهمال‌کاری تحصیلی دانشجویان دانشگاه شیراز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شیراز. فاتحی، یونس. (۱۳۹۰). بررسی شیوع میزان اهمال‌کاری تحصیلی و ارتباط آن با خودکارآمدی تحصیلی و عادت‌های مطالعه در دانش‌آموزان مقطع متوسطه شهر شیراز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه فردوسی مشهد.

نجاریان، بهمن، عطاری، مصطفی و زرگر، ابراهیم. (۱۳۷۸). استانداردسازی آزمون کمال‌گرایی (APS) در دانشجویان دانشگاه شهید چمران و دانشگاه آزاد واحد اهواز. طرح پژوهشی دانشگاه شهید چمران.

Ackerman, D. S., & Gross, B. L. (2005). My instructor made me do it: Task characteristic of procrastination. *Journal of Marketing Education, 27*, 5-13.

Andersson, G., Airikka, M. L., Buherman, M., & Kaldo, V. (2005). Dimensions of perfectionism and tinnitus distress. *Journal of Psychology, Health & Medicine, 10*, 78-87.

Balkis, M., & Duru, E. (2009). Prevalence of academic procrastination behavior pre-service teachers, and its relationship with demographics and individual preference. *Journal of Theory and Practice in Education Articles, 5*, 18-32.

Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist, 28*, 117-148.

Blunt, A., & Pychyl, T. A. (1998). Volitional action and inaction in the lives of undergraduate students: State orientation, procrastination and proneness to boredom. *Personality and Individual Differences, 24*, 837-846.

Capan, B. E. (2010). Relationship among perfectionism, academic procrastination and life satisfaction of university students. *Social and Behavioral Sciences, 5*, 1665-1671.

Ellis, A., & Knaus, W. J. (1997). *Overcoming procrastination*. New York: Institute for Rational Living.

Ferrari, J. R. (1992). Procrastination and perfect behavior: An exploratory factor analysis of self-presentational, self-awareness, and self-handicapping components. *Journal of Research in Personality, 26*, 75-84.

Flett, G., Blankstein, K., Hewitt, P., & Koledeim, S. (1992). Components of perfectionism and procrastination in college students. *Social Behavior and Personality, 20*, 85-94.

Frost, R. O., Marten, P., Lahart, C., & Rosenblate, R. (1990). The dimensions of perfectionism. *Cognitive Therapy and Research, 14*, 444-468.

Gaskill, P. J., & Murphy, P. K. (2004). Effects of a memory strategy on second-graders performance and self-efficacy. *Contemporary Educational Psychology, 29*, 27-49.

Hamachek, D. E. (2000). Psychodynamics of normal and neurotic psychology. *Journal of Human Behavior, 15*, 27-33.

Hsieh, P., Sullivan, J., & Guerra, N. (2007). A closer look at college students: Self-efficacy and goal orientation. *Journal of Advanced Academics, 18*, 454-476.

Masson, A. M., Cadot, M., & Anseau, M. (2003). Failure effects and gender differences in perfectionism. *Journal of Encephale, 29*, 125-135.

Mayall, H. J. (2002). *An exploratory/descriptive look at gender differences in technology self-efficacy and academic self-efficacy in the Global Ed Project*. Doctoral Thesis, University of Connecticut.

Odaci, H. (2010). Academic self-efficacy and academic procrastination as predictors of problematic internet use in university students. *Computers & Education, 57*, 1109-1113.

Pajares, F. (1999). *Current direction in self-efficacy research*. Green Which: JAI Press.

Pajares, F., & Kranzler, J. (1995). Self-efficacy beliefs and general mental ability in mathematical problem solving. *Contemporary Educational Psychology, 20*, 426-443.

Pajares, F., & Miller, D. M. (1997). Mathematics self-efficacy and mathematical problem solving: Implications of using different forms of assessment. *Journal of Experimental Education, 65*, 213-228.

Radday, E. A. (2010). Student's self-efficacy in high school mathematics: A cross case analysis. *Contemporary Educational Psychology, 30*, 540-551.

Rice, K. G., & Slaney, R. B. (2002). Clusters of perfectionists: Two studies of emotional adjustment and academic achievement. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development, 35*, 35-48.

Rothblum, E. D., Solomon, L. J., & Murakami, J. (1986). Affective, cognitive, and behavioral difference between high and low procrastinators. *Journal of Counseling Psychology, 33*, 387-394.

Schouwenburg, H. C., Lay, H. C., Pychyl, T. A., & Ferrari, J. R. (2004). *Procrastination in academic settings: General introduction*. Washington: American Psychological Association.

Schunk, D. H. (1996). *Attributions and development of self-regulatory competence*. Paper presented at the Annual Conference of the American Educational Research Association, New York: NY, USA.

Schwazer, R. S. G., & Diehl, M. (2000). *Compensatory health beliefs. Scale development and psychometric properties*. Available in www.psychology.mcgill.ca/perpg/fac/knaeuper.

Seligman, C. K., & Rider, E. A. (2007). *Life-span human development*. New York: Wadsworth.

Sherer, M., & Maddux, J. E. (1982). The Self-Efficacy Scale: Construction and validation. *Psychological Report, 51*, 663-671.

Sirois, F. M. (2004). Procrastination and counter-factual thinking: Avoiding what might have been. *British Journal of Social Psychology, 43*, 209-289.

Slaney, R. B., Rice, K. G., & Ashby, J. S. (2002). *A programmatic approach to measuring perfectionism: The almost perfect scales*. Washington: American Psychological Association

Solomon, L. J., & Rothblum, E. D. (1984). Academic procrastination frequency and cognitive behavioral correlates. *Journal of Counseling Psychology, 31*, 503-509.

Steel, P. (2004). *Procrastination definition*. Available in: www.oroaction.com.

Steel, P. (2007). *The nature of procrastination: A Meta-analytic and theoretical review of self-regulatory failure*. Doctoral Thesis, University of Calgary.

Walker, L. J. S. (1988). Procrastination: Fantasies and fears. *Manitoba Journal of Counseling, 25*, 23-25.

Woolfolk, A. (2004). *Educational psychology*. Boston: Pearson.

Yao, M. P. (2009). *Academic procrastination frequency and cognitive behavioral correlates*. Doctoral Thesis, Ohio State University.