

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ



دانشکده تربیت بدنی

پایان نامه کارشناسی ارشد مدیریت رویدادهای ورزشی

ارتباط بین خودکارآمدی و سرسختی شغلی با اهمال کاری

کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی

نگارنده:

فاطمه ندیم

استاد راهنما:

دکتر سید رضا حسینی نیا

بهمن ۱۳۹۹

شماره: ۲۲۱۲۸۰۹
تاریخ: ۱۳۰۱/۲۸

شماره:
تاریخ:

باسمه تعالی



فرم شماره (۳) صورتجلسه نهایی دفاع از پایان نامه دوره کارشناسی ارشد

با نام و یاد خداوند متعال، ارزیابی جلسه دفاع از پایان نامه کارشناسی ارشد خانم فاطمه ندیم با شماره دانشجویی ۹۷۱۶۴۴۴ رشته تربیت بدنی گرایش مدیریت رویداد ورزشی تحت عنوان ارتباط بین خودکارآمدی و سرسختی شغلی با افعال کاری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی در تاریخ ۹۹/۱۱/۲۹ با حضور هیأت داوران در دانشگاه صنعتی شاهرود برگزار گردید به شرح ذیل اعلام می گردد:

☒ الف) درجه عالی: نمره ۱۹-۲۰	☒ ب) درجه خیلی خوب: نمره ۱۸/۹۹ - ۱۸
☐ ج) درجه خوب: نمره ۱۶-۱۷/۹۹	☐ د) درجه متوسط: نمره ۱۴-۱۵/۹۹
☐ ه) کمتر از ۱۴ غیر قابل قبول و نیاز به دفاع مجدد دارد	
نوع تحقیق: ☒ نظری ☐ عملی	

اعضاء	مرتبه علمی	نام و نام خانوادگی	عضو هیأت داوران
	استاد	دکتر سید رضا حسینی نیا	۱- استاد راهنمای اول
	-		۲- استاد راهنمای دوم
	-		۳- استاد مشاور
	استاد	دکتر محمد حسین رضوی	۴- نماینده تحصیلات تکمیلی
	استاد	دکتر مجتبی رحیمی	۵- استاد ممتحن اول
	استاد	دکتر حوریه دهقان پوری	۶- استاد ممتحن دوم

نام و نام خانوادگی رئیس دانشکده:

تاریخ و امضاء و مهر دانشکده:

تقدیم اثر

تقدیم به مهربان فرشتگانی که:

نفسشان گرما بخش زندگی من است و بودن در کنارشان عشق بی پایان، کسانی که در تک تک لحظات زندگی در سختی و آسانی، شادی و غم همواره تکیه گاه و حامی من بودند. اولین معلمانم در زندگی که آموختم از آن ها راستی را، درستی را، صداقت را، بخشیدن را، شادی را، دوست داشتن را و معنی حقیقی خانواده را با بودن در کنارشان تجربه کردم. و تمام چیزی که از این جهان می خواهم شادی و سلامتی تک تک شما عزیزانم است. دوستتان دارم.

تشکر و قدردانی

از زحمات و کمک‌های ارزشمند، استاد ارجمندم "جناب آقای دکتر سید رضا حسینی‌نیا" تشکر و ابراز قدرشناسی می‌نمایم. برای اینجانب بهره‌مندی از محضر ایشان همواره مایه‌ی مباهات خواهد بود.

و همچنین از اساتید فرزانه و دلسوز، جناب آقای دکتر مجتبی رجبی و سرکارخانم دکتر حوریه دهقان‌پوری که زحمت داوری این پایان‌نامه را متقبل شدند، کمال تشکر و قدردانی را دارم.

تعمدنامه

اینجانب فاطمه ندیم دانشجوی دوره کارشناسی ارشد رشته مدیریت رویدادهای ورزشی دانشکده تربیت بدنی دانشگاه صنعتی شاهرود نویسنده پایان نامه ارتباط بین خودکارآمدی و سرسختی شغلی با اهمال کاری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی تحت راهنمایی جناب آقای دکتر سید رضا حسینی نیا متعهد می شوم.

- تحقیقات در این پایان نامه توسط اینجانب انجام شده است و از صحت و اصالت برخوردار است .
- در استفاده از نتایج پژوهشهای محققان دیگر به مرجع مورد استفاده استناد شده است .
- مطالب مندرج در پایان نامه تاکنون توسط خود یا فرد دیگری برای دریافت هیچ نوع مدرک یا امتیازی در هیچ جا ارائه نشده است .
- کلیه حقوق معنوی این اثر متعلق به دانشگاه صنعتی شاهرود می باشد و مقالات مستخرج با نام « دانشگاه صنعتی شاهرود » و یا « **Shahrood University of Technology** » به چاپ خواهد رسید .
- حقوق معنوی تمام افرادی که در به دست آمدن نتایج اصلی پایان نامه تأثیرگذار بوده اند در مقالات مستخرج از پایان نامه رعایت می گردد.
- در کلیه مراحل انجام این پایان نامه ، در مواردی که از موجود زنده (یا بافتهای آنها) استفاده شده است ضوابط و اصول اخلاقی رعایت شده است .
- در کلیه مراحل انجام این پایان نامه، در مواردی که به حوزه اطلاعات شخصی افراد دسترسی یافته یا استفاده شده است اصل رازداری ، ضوابط و اصول اخلاق انسانی رعایت شده است .

تاریخ

امضای دانشجو

مالکیت نتایج و حق نشر

کلیه حقوق معنوی این اثر و محصولات آن (مقالات مستخرج ، کتاب ، برنامه های رایانه ای ، نرم افزار ها و تجهیزات ساخته شده است) متعلق به دانشگاه صنعتی شاهرود می باشد . این مطلب باید به نحو مقتضی در تولیدات علمی مربوطه ذکر شود . استفاده از اطلاعات و نتایج موجود در پایان نامه بدون ذکر مرجع مجاز نمی باشد.

چکیده

در قرن حاضر، به دلیل وجود رقابت بین سازمان‌ها و شرکت‌ها در جهت کسب منافع بیشتر، تسلط بر منافع موجود اهمیت بسیاری پیدا کرده است. سازمان‌ها حتی اگر دارای بهترین فناوری بوده و از بهترین امکانات بهره‌مند باشند، ولی از نیروی متخصص و کارآمد برخوردار نباشند قادر نخواهند بود بر محیط خود اثر گذاشته و در عرصه رقابت موفق باشند. یکی از مقوله‌های مهمی که نقش بسیار مهمی در میزان کارایی و اثربخشی و همچنین سلامت جسمی و روانی افراد در سازمان‌ها دارد مقوله اهمال در کار است که در سازمان‌ها و موسسات توجه کافی بدان مبذول نمی‌شود. پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط بین خودکارآمدی و سرسختی شغلی با اهمال کاری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی انجام شد.

پژوهش حاضر از نظر هدف کاربردی و از نظر جمع آوری اطلاعات پیمایشی و از نظر روش پژوهش، توصیفی-تحلیلی می‌باشد. جامعه آماری این پژوهش را تمامی کارکنان شاغل در ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی که در سال ۱۳۹۹ در این ادارات مشغول به کار بودند تشکیل دادند و تعداد ۹۷ نمونه به صورت در دسترس انتخاب شدند. ابزارهای به کارگرفته شده پرسشنامه خودکارآمدی شرر و مادوکس (۱۹۸۲)، پرسشنامه سرسختی شغلی مورنو جیمز و همکاران (۲۰۱۴) و پرسشنامه اهمال کاری تاکمن (۱۹۹۱) بود. به منظور تجزیه و تحلیل اطلاعات و آزمون ضرایب تعیین و ضرایب (t) با کمک نرم افزار spss23 و smartpls بهره گرفته شده است. نتایج به دست آمده از آزمون فرضیه‌های این پژوهش نشان داد که خودکارآمدی بر سرسختی شغلی اثر مستقیم و معنادار دارد. در ادامه نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد که خودکارآمدی بر اهمال کاری شغلی اثر منفی و معنادار دارد. از دیگر یافته‌های پژوهش حاضر اثر منفی و معنادار سرسختی شغلی بر اهمال کاری کارکنان است. در نهایت نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد که سرسختی شغلی در ارتباط بین خودکارآمدی با اهمال کاری کارکنان نقش میانجی دارد.

کلمات کلیدی: اهمال کاری، خودکارآمدی، سرسختی شغلی، کارکنان، سازمان‌ها

فهرست مطالب

فصل اول: کلیات تحقیق	۱
۱-۱- مقدمه	۲
۲-۱- بیان مسئله	۳
۳-۱- اهمیت و ضرورت تحقیق	۹
۴-۱- اهداف پژوهش	۱۱
۱-۴-۱- هدف کلی	۱۱
۲-۴-۱- اهداف اختصاصی	۱۱
۵-۱- فرضیه های پژوهش	۱۲
۶-۱- پیش فرض های پژوهش	۱۲
۷-۱- تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای پژوهش	۱۳
۱-۷-۱- خودکارآمدی	۱۳
۲-۷-۱- سرسختی شغلی	۱۳
۳-۷-۱- اهمالکاری	۱۳
۸-۱- قلمرو پژوهش	۱۴
۱-۸-۱- قلمرو زمانی	۱۴
۲-۸-۱- قلمرو مکانی	۱۴
۳-۸-۱- قلمرو موضوعی	۱۴
۹-۱- محدودیت های پژوهش	۱۴
۱-۹-۱- محدودیت های قابل کنترل	۱۴
۲-۹-۱- محدودیت های غیرقابل کنترل	۱۴
فصل دوم: چارچوب نظری پژوهش	۱۷
۱-۲- مقدمه	۱۸
۲-۲- مبانی نظری	۱۸

۱۸	۱-۲-۲-خودکارآمدی
۱۸	۱-۱-۲-۲-شناخت خودکارآمدی
۲۰	۲-۱-۲-۲-خودکارآمدی از نگاه پژوهشگران
۲۱	۳-۱-۲-۲-نظریه خودکارآمدی
۲۲	۴-۱-۲-۲-عوامل موثر بر خودکارآمدی
۲۴	۱-۴-۱-۲-۲-وراثت
۲۵	۲-۴-۱-۲-۲-موقعیت
۲۶	۳-۴-۱-۲-۲-زمان
۲۷	۵-۱-۲-۲-ابعاد خودکارآمدی
۲۸	۲-۲-۲-سرسختی شغلی
۲۸	۱-۲-۲-۲-تاریخچه سرسختی
۲۹	۲-۲-۲-۲-تعاریف سرسختی
۳۰	۳-۲-۲-۲-ابعاد و نظریه های سرسختی
۳۱	۴-۲-۲-۲-نظریه های سرسختی
۳۱	۱-۴-۲-۲-۲-نظریه کوباسا در مورد سرسختی
۳۳	۲-۴-۲-۲-۲-نظریه براون در مورد سرسختی
۳۶	۳-۴-۲-۲-۲-نظریه لاکي در مورد سرسختی
۳۶	۴-۴-۲-۲-۲-نظریه مدی و پوکتی در رابطه با سرسختی
۳۷	۵-۲-۲-۲-عوامل موثر بر سرسختی
۳۷	۱-۵-۲-۲-۲-الگوی شخصیتی رفتار الف
۳۸	۲-۵-۲-۲-۲-جایگاه مهار
۳۸	۳-۵-۲-۲-۲-عزت نفس
۳۹	۶-۲-۲-۲-تفاوت های افراد در سرسختی
۳۹	۳-۲-۲-اهمال کاری
۳۹	۱-۳-۲-۲-تعریف اهمال کاری
۴۱	۲-۳-۲-۲-انواع اهمالکاران و مراتب آن
۴۲	۳-۳-۲-۲-ویژگیهای اهمالکار

۴۲	۲-۲-۳-۴-اهمالکاری و دلایل قابل توجیه
۴۳	۲-۲-۳-۵-آثار اهمالکاری
۴۳	۲-۲-۳-۶-پیامدهای اهمالکاری
۴۳	۲-۲-۳-۷-بررسی علل اساسی اهمالکاری
۴۴	۲-۲-۳-۸-آسیبهای اهمالکاری مربوط به محیط
۴۶	۲-۲-۳-۹-درمان اهمالکاری
۴۷	۲-۳-پیشینه پژوهش
۴۷	۲-۳-۱-پیشینه داخلی
۵۰	۲-۳-۲-پیشینه خارجی
۵۴	۲-۴-جمع بندی
۵۵	فصل سوم: روش شناسی تحقیق
۵۶	۳-۱-مقدمه
۵۶	۳-۲-روش تحقیق
۵۶	۳-۳-جامعه و نمونه آماری
۵۷	۳-۴-متغیرهای پژوهش
۵۷	۳-۵-ابزار تحقیق
۵۷	۳-۵-۱-برگه اطلاعات فردی
۵۷	۳-۵-۲-پرسشنامه خودکارآمدی
۵۸	۳-۵-۳-پرسشنامه سرسختی شغلی
۵۸	۳-۵-۴-پرسشنامه اهمال کاری
۵۹	۳-۶-روایی و پایایی ابزار اندازه گیری
۵۹	۳-۷-روش جمع آوری داده ها
۶۰	۳-۸-روش های آماری تحقیق
۶۰	۳-۸-۱-آمار توصیفی
۶۰	۳-۸-۲-آمار استنباطی
۶۱	فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها
۶۲	۴-۱-مقدمه

۶۲	۲-۴-آمار توصیفی
۶۲	۲-۴-۱-توصیف ویژگیهای جمعیتشناختی آزمودنیها
۶۲	۲-۴-۱-۱-سن
۶۳	۲-۴-۱-۲-جنسیت
۶۳	۲-۴-۱-۳-تحصیلات
۶۳	۲-۴-۱-۴-وضعیت استخدامی
۶۴	۲-۴-۱-۵-سابقه فعالیت
۶۴	۳-۴-توصیف آماری متغیرهای پژوهش
۶۴	۳-۴-۱-خودکارآمدی، سرسختی شغلی و اهمال کاری
۶۵	۴-۴-یافته های استنباطی
۶۶	۴-۵-برازش مدل اندازه گیری
۶۹	۴-۶-برازش مدل ساختاری
۷۲	۴-۷-مطلوبیت مدل کلی
۷۲	۴-۸-معیارهای برازش مدل
۷۳	۴-۹-آزمون بارون و کنی
۷۴	۴-۱۰-آزمون فرضیه های تحقیق
۷۴	۴-۱۰-۱-فرضیه اول
۷۵	۴-۱۰-۲-فرضیه دوم
۷۵	۴-۱۰-۳-فرضیه سوم
۷۵	۴-۱۰-۴-فرضیه چهارم
۷۷	فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری
۷۸	۵-۱-مقدمه
۷۸	۵-۲-خلاصه پژوهش
۸۰	۵-۳-بحث و نتیجه گیری
۸۴	۵-۴-پیشنهادهای پژوهش
۸۴	۵-۴-۱-پیشنهادهای کاربردی
۸۶	۵-۴-۲-پیشنهادهای پژوهشی

منابع ----- ۸۷

پیوستها ----- ۱۰۱

فهرست جداول

جدول (۳-۱)، گویه‌های مربوط به پرسشنامه خودکارآمدی	۵۸
جدول (۳-۲)، گویه‌های مربوط به پرسشنامه سرسختی شغلی	۵۸
جدول (۳-۳)، گویه‌های مربوط به پرسشنامه اهمال کاری	۵۹
جدول (۴-۱)، توزیع فراوانی سن نمونه‌های پژوهش	۶۲
جدول (۴-۲)، توزیع فراوانی مرتبط با جنسیت نمونه‌های پژوهش	۶۳
جدول (۴-۳)، توزیع فراوانی سطح تحصیلات نمونه‌های پژوهش	۶۳
جدول (۴-۴)، توزیع فراوانی وضعیت استخدامی نمونه‌های پژوهش	۶۴
جدول (۴-۵)، توزیع فراوانی سابقه فعالیت نمونه‌های پژوهش	۶۴
جدول (۴-۶)، آمار توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش	۶۵
جدول (۴-۷) معیارهای آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرایی متغیرهای پژوهش	۶۷
جدول (۴-۸) روایی واگرایی مدل اندازه‌گیری بر اساس معیار فورنل و لارکر	۶۸
جدول (۴-۹) روایی واگرایی مدل اندازه‌گیری بر اساس معیار HTMT	۶۹
جدول (۴-۱۰) معیارهای برازش مدل پژوهش	۷۲
جدول ۴-۱۱ ضرایب مسیر و معناداری فرضیه اول پژوهش	۷۴
جدول ۴-۱۲ ضرایب مسیر و معناداری فرضیه دوم پژوهش	۷۵
جدول ۴-۱۳ ضرایب مسیر و معناداری فرضیه سوم پژوهش	۷۵

فهرست اشکال

- شکل ۴-۱- بار عاملی شاخصها-----۶۷
- شکل ۴-۲- ضریب مسیر و برازش مدل ساختاری با استفاده از مقادیر R^2 -----۷۰
- شکل ۴-۳- برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب معناداری T -----۷۱
- شکل ۴-۴- مسیرهای متغیرها در تحلیل میانجی میانجی-----۷۳

فصل اول: کلیات تحقیق

یکی از سازه‌های مهم و مرتبط با حوزه سازمانی که از معرفی آن به جامعه‌ی علمی تقریباً نزدیک به پنج دهه می‌گذرد، سازه‌ی اهمال‌کاری است. از نظر روانشناسی، اهمال‌کاری به معنای به تاخیر انداختن غیرضروری کارها یا اجتناب از انجام کارهایی است که باید انجام شوند. یعنی کاری که باید امروز انجام شود، به هر دلیلی به فردا واگذار می‌گردد (شراو^۱ و همکاران، ۲۰۰۷). اهمال‌کاری مانعی برای موفقیت است، زیرا کیفیت و کمیت کارها را کاهش داده و در عین حال موجب افزایش شدت استرس و پیامدهای منفی در زندگی افراد می‌شود (هاول و واتسون^۲، ۲۰۰۷). از میان متغیرهای مختلفی که در رابطه با اهمال‌کاری مورد بررسی قرار گرفته‌اند، متغیرهای فردی مانند خودکارآمدی، بیشتر از همه توجه محققان را به خود جلب کرده است (کلاسن^۳ و همکاران، ۲۰۱۰).

خودکارآمدی یکی از مفاهیم اصلی و کلیدی نظریه‌ی یادگیری اجتماعی بندورا^۴ است. در این نظریه که بعدها و در سال ۱۹۸۶ نام آن به نظریه‌ی شناختی اجتماعی تغییر یافت، خودکارآمدی به معنای باورهای افراد درباره‌ی توانایی‌هایشان برای انجام یک کار و یا انطباق با یک موقعیت خاص است (بندورا، ۱۹۹۷). طبق نظریه و تحقیقات بندورا خودکارآمدی، نحوه‌ی تفکر، احساس و رفتار افراد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. خودکارآمدی بالا در حیطه‌ی تفکر، فرایندهای شناختی و نحوه‌ی عملکرد را در موقعیت‌های مختلف مانند کیفیت تصمیم‌گیری و پیشرفت تسهیل می‌کند. خودکارآمدی در حیطه‌ی رفتاری می‌تواند روی انتخاب فعالیت‌های فرد تأثیر بگذارد، زیرا سطوح خودکارآمدی می‌تواند موجب افزایش یا کاهش انگیزش شود. افراد دارای خودکارآمدی بالا، اهداف چالش برانگیز و بالاتری را انتخاب کرده و به خود اطمینان بیشتری دارند و کوشش و پافشاری بیشتری از خود نشان می‌دهند (پاجارس^۵، ۱۹۹۶).

1. Schraw

2. Howell & Watson

3. Klassen

4. Bandura

5. Pajares

از طرفی یکی از عواملی که به نظر می‌رسد ارتباط مستقیمی با موفقیت افراد در سازمان داشته باشد، سرسختی شغلی آنان است. سرسختی شغلی طاقت، توانایی و تحمل در موقعیت‌های سخت و مشکل است. در واقع به عملکردهای فرد براساس ارزیابی‌های شناختی اشاره دارد (وودارد^۱، ۲۰۰۴). اولین فردی که مفهوم سرسختی شغلی را مطرح کرد کوباسا^۲ بود. وی معتقد است که سرسختی ویژگی شخصیتی پیچیده‌ای است که دارای سه مؤلفه چالش (مبارزه‌جویی)، تعهد و کنترل است (کوباسا، ۱۹۷۹). افرادی که در مؤلفه «تعهد» نمره بالایی کسب می‌کنند به جای اجتناب از موقعیت‌های پراسترس، آن موقعیت را فرصتی برای دستیابی به موفقیت و دستاوردهای مهم و جالب می‌دانند. افرادی که در مؤلفه «کنترل» نمره بالایی به‌دست می‌آورند بر این باورند که تلاش‌هایشان در رویارویی و غلبه بر مشکلات تأثیر بسزایی دارد و می‌توانند بر رخدادهای زندگی خود تأثیر بگذارند و آن‌ها را تحت کنترل درآورند. افرادی که نمره بالایی در مؤلفه «مبارزه‌جویی» کسب می‌کنند اعتقاد دارند که رضایت خاطر در سایه رشد مداوم به دست می‌آید، نه در راحتی، آسایش، امنیت و زندگی روزمره. این باور، انعطاف‌پذیری شناختی و قدرت تحمل رویدادها و موقعیت‌های استرس‌زای زندگی را به همراه دارد (مدی^۳ و همکاران، ۲۰۰۲).

۲-۱- بیان مسئله

شناخت خصوصیات و ویژگی‌های نیروی انسانی و عوامل مؤثر بر کارایی آنان جهت به‌کارگیری هرچه بهتر و مطلوب‌تر این سرمایه سازمانی، یکی از دغدغه‌های رهبران و مدیران تمامی سازمان‌ها است. بنابراین نیروی انسانی را باید به عنوان مهم‌ترین سرمایه یک سازمان دانست که نقش کلیدی و مهمی در دستیابی سازمان به اهدافش دارد. در قرن حاضر، بهره‌وری فردی و سازمانی، یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران است (کاظمی و همکاران، ۱۳۹۸).

در قرن حاضر، به دلیل وجود رقابت بین سازمان‌ها و شرکت‌ها در جهت کسب منافع بیشتر، تسلط بر منابع موجود اهمیت بسیاری پیدا کرده است. سازمان‌ها حتی اگر دارای بهترین فناوری بوده و از بهترین امکانات

¹. Woodard

². Kobasa

³. Maddi

بهره‌مند باشند، ولی از نیروی انسانی متخصص و کارآمد برخوردار نباشند قادر نخواهند بود بر محیط خود اثر گذاشته و در عرصه رقابت موفق باشند. هر چه این سرمایه از کیفیت بهتر و بالاتری برخوردار شود، احتمال موفقیت، بقاء و ارتقاء سازمان بیشتر خواهد بود (عبدالهی و همکاران، ۱۳۹۴).

یکی از مقوله‌های مهمی که نقش بسیار مهمی در میزان کارآیی و اثربخشی و همچنین سلامت جسمی و روانی افراد در سازمان‌ها دارد مقوله اهمال در کار است که در سازمان‌ها و مؤسسات توجه کافی بدان مبذول نمی‌شود. اهمال در کار، از جمله عواملی است که تقریباً همیشه عوارض منفی بر بهره‌وری و بهزیستی فرد و سازمان بر جا می‌گذارد (سیروس^۱، ۲۰۰۴). اهمال‌کاری به تعویق انداختن کارها و محول کردن آن‌ها به زمان دیگر بدون هیچ گونه دلیل موجه تعریف شده، مشکل شایعی است که شامل حوزه‌های زیادی از زندگی مانند مدرسه، کار و خانه می‌شود. اهمال‌کاری معادل تعلل و سهل‌انگاری نیز بیان شده است (استیل^۲، ۲۰۰۷). اوکسز و گیون^۳ (۲۰۱۴)، نیز اهمال‌کاری را به عنوان یک ضعف شخصیتی در نظر گرفته‌اند و بعضی‌ها به این نتیجه رسیده‌اند که افراد اهمال‌کار اعتمادبه‌نفس پایینی دارند. تریسی^۴ (۲۰۱۷) اهمال‌کاران به گونه‌های متفاوتی تجلی می‌یابند از جمله، رؤیادیدن، بحران‌سازی، پرخاشگری، پُرکاری، حواس‌پرتی، بیزاری از تکلیف، ابهام و سردرگمی در انجام امور، اشاره کرد (زین‌آبادی و همکاران، ۱۳۹۶).

بسیاری از مطالعات، پیامدهای منفی اهمال‌کاری بر سلامت روان مثل استرس، اضطراب و افسردگی را تایید کرده‌اند. مطالعات اخیر نیز نشان داده‌اند اهمال‌کاری اثرات منفی بر سلامت جسمی، عادات غذایی و ورزش افراد بر جای می‌گذارد. سازمان‌هایی که افراد آن مبتلا به اهمال‌کاری در کار می‌باشند خستگی، ناامیدی، ترک‌کار، غیبت از کار و عدم موفقیت و مشکلات جسمی و روحی، از ویژگی کارکنان آنان و عدم تحول، افت عملکرد و کارآیی، از ویژگی‌های سازمانی آنان خواهد بود (سیروس^۱، ۲۰۰۴).

1. Sirois

2. Steel

3. Öksüz and Güven

4. Tracy

پژوهشگران دلایل متعددی برای اهمال کاری برشمرده‌اند، از جمله می‌توان به ضعف مهارت‌های مدیریت زمان، خودکارآمدی ضعیف، ناراحتی ناشی از دشواری انجام کارها (سرسختی شغلی)، ناتوانی در تمرکز کردن، اضطراب، باورهای غیر منطقی، حرمت نفس پایین، تنفر از کار، ترس از انتظارات غیر واقعی و عادات کاری اشاره کرد (هاول و واتسون، ۲۰۰۷). هر چند که پدیده اهمال کاری از عوامل فردی متنوعی تأثیر می‌پذیرد، لیکن حالات انگیزشی افراد در وقوع آن نقش محوری ایفا می‌کند. داشتن انگیزه، انتخاب هدف، کنترل عواطف و احساسات منفی، پشتکار و پایداری به هنگام مواجهه با شکست همگی مفاهیمی هستند که احتمالاً می‌توانند در ارتباط با اهمال کاری نقشی منفی و کاهنده داشته باشند (شیخی و همکاران، ۱۳۹۲). حدود ۹۵ درصد افراد جامعه گاهی در کارهایشان اهمال می‌ورزند. اما برای ۱۵ تا ۲۰ درصد افراد، اهمال کاری همیشگی و به صورت یک مشکل جلوه می‌کند (استیل، ۲۰۰۷). اهمال کاری با توجه به مؤلفه‌های شناختی، عاطفی و رفتاری، انواع گوناگونی دارد (فاتی، ۱۳۹۱) و می‌تواند در زمینه‌های مختلف از جمله تحصیلی، شغلی و تصمیم‌گیری رخ دهد. اهمال کاری سازمانی به تأخیر انداختن هدفمند شروع یا تکمیل تکالیف مختلف شغلی است و به شکل مزمن اغلب توسط کارکنان سفید پوست گزارش شده است. افراد اهمال کار زمان کمی برای انجام فعالیت‌های بزرگ در نظر می‌گیرند، همین عامل سبب عجله و ناقص انجام شدن کار می‌شود در نتیجه کیفیت کار آن‌ها همواره پایین است (استیل، ۲۰۰۷). اهمال کاری سبب از دست دادن فرصت برای انجام درست کارهای بزرگ در زمان حال می‌شود (وودرو، ۲۰۰۷) و کارهایی که جذابیت کمتری برای فرد دارند، بیشتر به تعویق می‌افتند (استیل، ۲۰۰۷). دامنه شیوع اهمال کاری متغیر است، به طوری که بعضی محققین میزان شیوع آن را ۱۵ تا ۲۵ درصد و برخی ۸۰ تا ۹۵ درصد اعلام کرده‌اند. میزان اهمال کاری در بزرگسالان نیز حدود ۱۵ - ۲۰٪ گزارش شده است. به هر حال یافته‌ها نشان می‌دهد درصد اهمال کاران در حال افزایش است و بیش از ۹۵ درصد آن‌ها خواهان تعدیل یا برطرف کردن این مشکل هستند (استیل، ۲۰۰۷).

مطابق با نظر بندورا (۱۹۹۳) یکی عواملی که می‌تواند بر عملکرد افراد تأثیر بگذارد، خودکارآمدی است. خودکارآمدی، متغیر پیش‌بینی‌کننده عملکرد فرد در حوزه‌های گوناگون مثل تحصیل، ورزش، شغل و تجارت

¹. Woodrow

است (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۱). چانک^۱ و همکاران نیز (۲۰۱۴) خودکارآمدی را توانایی‌های مشهود فرد برای یادگیری یا فعالیت در سطوح تعیین شده می‌دانند. آنها معتقدند که خودکارآمدی، قضاوت خود ساخته فرد درباره توانایی‌هایش در انجام موفقیت آمیز وظایفش است. خودکارآمدی یکی از شاخص‌های مرتبط با سلامت روان است که می‌تواند با اهمال‌کاری مرتبط باشد؛ بنابر نظر بندورا خودکارآمدی توان سازنده‌ای است که بدان وسیله مهارت‌های شناختی، اجتماعی، عاطفی و رفتاری انسان برای تحقق اهداف مختلف به گونه‌ای اثربخش سازماندهی می‌شود (میکائیلی و همکاران، ۱۳۹۱). مفهوم خودکارآمدی به معنی توانمندی افراد در ساماندهی عملکردهای آتی و مدیریت موقعیت‌های پیش‌بین بر زندگی‌شان می‌باشد و در واقع اطمینانی است که فرد بواسطه آن رفتار خاصی را با توجه به موقعیت انجام می‌دهد و انتظار نتایجی که به دست می‌آید را دارد (براون^۲ و همکاران، ۲۰۱۲). خودکارآمدی به عنوان قابلیت درک فرد در انجام وظایف لازم برای رسیدن به اهداف تعریف شده است. خودکارآمدی به تعداد مهارت‌هایی که در شخص وجود دارد مربوط نمی‌شود، بلکه به باورهایی همچون مطالعه کردن، انجام فعالیت‌ها، پرسیدن سؤال در شرایط گوناگون، ارتباط موفقیت آمیز با اطرافیان و شرکت موثر در بحث‌ها اشاره دارد و فرد این باور را دارد که تحت شرایط خاص و موقعیت‌های مختلف می‌تواند آن کار را انجام دهد. این افراد با کنجکاوی و تلاش می‌توانند از راه‌حل‌های مناسب برای حل مشکلات خویش بهره ببرند و از خود مقاومت بیشتری برای حل مسائل نشان دهند. یافته‌های پژوهشی نشان می‌دهد که هر قدر سطوح خودکارآمدی بالاتر باشد، استفاده از راهبردهای شناختی نیز بیشتر است و اینگونه افراد در مسئولیتی که چالش برانگیز مشارکت می‌کنند و دیرتر تسلیم موانع و مشکلات می‌شوند (ساربسکو^۳ و همکاران، ۲۰۱۲). بخش عمده‌ای از تحقیقات در زمینه خودکارآمدی به شناسایی تفاوت‌های فردی، نژادی و فرهنگی اختصاص داشته است. همچنین مطالعات در زمینه‌های مختلف نشان می‌دهد که خودکارآمدی از متغیرهای جنسیت، نژاد (اندرو، لین ترسی، دیونپورت، کارن، میلتن، لورا، و ویلیامز، ۲۰۰۳) و فرهنگ تأثیر می‌پذیرد. تیموسین جینکر^۵ (۲۰۱۱) در پژوهشی تحت عنوان رابطه خودکارآمدی شغلی

1. Schunk

2. Brown et al

3. Sarbescu et al

4. Andrew, lane Tracey, Devonport , Karen, Milton, Laura & Williams

5. Tumucin Gencer

مربیان نخبه شاغل در لیگ آکادمی کوکاکولای ترکیه به این نتیجه دست یافت که خودکارآمدی شغلی نقش مهمی در افزایش کارایی مربیان شاغل در لیگ مزبور دارد. کشاورز و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهش خود با عنوان تعیین عوامل پیش بینی کننده خودکارآمدی شغلی مدیران هیئت های ورزشی استان تهران به این نتایج رسیدند که بین خودکارآمدی شغلی و سطح تحصیلات، رشته تحصیلی، مدیریت در رشته ورزشی تخصصی، وضعیت استخدام، سابقه ورزشی و سابقه قهرمانی مدیران هیئت های ورزشی استان تهران ارتباط معناداری وجود دارد.

یکی دیگر از شاخص های متضاد با اهمال کاری، سرسختی شغلی است. سرسختی شغلی طاقت، توانایی و تحمل در موقعیت های سخت و مشکل است. افرادی که سرسختی بالایی دارند، می توانند بر رخدادهای زندگی خود تأثیر بگذارند و آن ها را تحت کنترل درآورند و اعتقاد دارند که رضایت خاطر در سایه ی رشد مداوم به دست می آید، نه در راحتی (مدی و همکاران، ۱۳۸۰). سرسختی ویژگی شخصیتی است که ممکن است نحوه مقابله با موقعیت های استرس زا را در افراد تعدیل کند یعنی آنها را در تحلیل موفقیت آمیز موقعیت استرس زا یاری می کند. کوباسا (۱۹۷۹) نیز سرسختی را ویژگی شخصیتی پیچیده ای معرفی می کند که از سه مؤلفه تعهد، کنترل و چالش (مبارزه جویی) تشکیل شده است.

امروزه سرسختی مورد توجه بوده و بسیاری از پژوهشگران معتقدند که سرسختی توانایی افراد را در مقابله با فشارهای شغلی تقویت می کند و همچون سپری محافظت کننده در برابر عوامل فشارزای شغلی عمل می کند (بارتون، رولاند، پیکانو و ویلامنز^۱، ۲۰۰۸). به نظر می رسد افراد واجد سرسختی پایین در مقابل مشکلات زندگی واکنش های هیجانی شدیدی از خود نشان می دهند و در بلند مدت به بیشترین آسیب و فشار روانی مبتلا می شوند؛ در حالی که افراد دارای سرسختی بالا به رغم درگیری با رویدادهایی که برای دیگران طاقت فرسا و بیماری زا است، سالم و تندرست می مانند (کوباسا، ۱۹۷۹) یافته های پژوهشی مبین این نکته است که سرسختی شغلی اثر مثبتی بر سلامت کارکنان به خصوص کارکنان سازمان های ورزشی دارد (بروکس^۲، ۲۰۰۸).

^۱ Bartone, Roland, Picano & Williams

^۲. Brooks

هیستاد و بریک^۱ (۲۰۱۱). بنابراین اگر در ادارات ورزش و جوانان شرایطی فراهم باشد که مدیران بتوانند میزان اهمال کاری کارکنان خود را با خودکارآمدی و سرسختی شغلی کاهش دهند زمینه برای افزایش عملکرد سازمانی و موفقیت فراهم خواهد شد (هیستاد و بریک، ۲۰۱۱).

با مروری بر ادبیات پژوهشی ملاحظه می‌گردد که در زمینه اهمال کاری کارهای گوناگونی انجام گرفته است از جمله در پژوهشی عبداللهی و همکاران (۱۳۹۸) به بررسی رابطه بین مؤلفه‌های سکوت و بی تفاوتی سازمانی با اهمال کاری سازمانی معلمان تربیت بدنی پرداختند. متغیرهای سکوت و بی تفاوتی سازمانی با هم متغیر اهمال کاری سازمانی را تبیین و پیش بینی می‌نمایند. در این مورد فقط سهم متغیر بی تفاوتی سازمانی معنی‌دار است، یعنی کاهش بی تفاوتی سازمانی معلمان، باعث کاهش اهمال کاری سازمانی آنان می‌شود و برعکس؛ بنابراین پیشنهاد می‌شود تلاش در جهت توسعه توانمندی‌های کارکنان و چاره جویی، رفع سکوت و بی تفاوتی سازمانی آنان، به عنوان یک اولویت جدی در دستور کار سیاست گذاران و برنامه‌ریزان سازمان‌ها قرار گیرد تا از میزان اهمال کاری کارکنان کاسته شود. همچنین کریمی و اندام (۱۳۹۴) در پژوهشی با موضوع بررسی تعلل در کار و ارتباط آن با خودکارآمدی و ابعاد کمالگرایی در کارکنان ورزش و جوانان نشان دادند که میزان تعلل در کار (اهمال کاری) افراد متأهل، بیشتر از افراد مجرد است. شاید این افزایش به دلیل مسئولیت های خانوادگی بیشتر، در محیط کار و انجام وظایف شغلی خود باشد. بابایی نادینلویی و همکاران (۱۳۹۵) نیز به بررسی اثربخشی آموزش مهارت های مدیریت زمان بر اهمال کاری و مدیریت زمان تحصیلی پرداختند نتایج تحقیق نشان داد که آموزش مهارت‌های مدیریت زمان، اهمال کاری را کاهش می‌دهد ولی مدیریت زمان تحصیلی را افزایش می‌دهد و علاوه بر این آموزش‌های مدیریت زمان و مهارت‌های خودتنظیمی باعث افزایش رفتارهای مدیریت زمان تحصیلی می‌شود.

مالکوک^۲ (۲۰۱۸) در مطالعه خود به بررسی روابط بین خودکارآمدی تحصیلی، انگیزه تحصیلی و اهمال کاری تحصیلی در دانشجویان دانشگاه ترکیه پرداختند. نتایج مطالعه نشان می‌دهد که انگیزه تحصیلی تا حدی

1. Hystad & Brevik
2. Malkoç

واسطه رابطه بین خودکارآمدی تحصیلی و اهمال کاری تحصیلی است. همچنین سینگ^۱ (۲۰۲۰) نیز به بررسی نقش میانجیگری خودکارآمدی در رابطه بین وظیفه‌شناسی و اهمال کاری پرداختند. طبق نتایج، وظیفه‌شناسی از طریق خودکارآمدی تأثیر غیرمستقیم قابل توجهی در تأخیر پاسخ دهندگان نشان داده است. وظیفه‌شناسی باعث تحریک خودکارآمدی می‌شود.

بنابراین با توجه به مسائل مطرح شده و اینکه بیشتر تحقیقات در زمینه اهمال کاری بر روی دانش آموزان و معلمان انجام شده است و کمتر در ورزش و به خصوص در سازمان‌های ورزشی مورد بررسی قرار گرفته است. بنابراین این پژوهش به دنبال پاسخگویی به این سؤال است که چه ارتباطی بین خودکارآمدی و سرسختی شغلی با اهمال کاری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی وجود دارد؟

۳-۱- اهمیت و ضرورت تحقیق

امروزه پیشرفت جوامع در گرو استفاده بهینه از منابع انسانی کارآمد و متخصص است. توجه به این منبع عظیم در زمینه مدیریت منابع انسانی و در نظر گرفتن نیازها و مشکلات آن‌ها و همچنین استقرار افراد مناسب در سازمان‌ها از عوامل مؤثر در موفقیت و پیشرفت هر سازمانی است (زارعی متین، ۱۳۹۶). نظریه پردازان علم مدیریت با شناخت انسان به عنوان عنصری پیچیده در سازمان عامل انسانی را به عنوان مهمترین عنصر برای حفظ موجودیت و بقای سازمان معرفی می‌کنند و توجه روزافزونی به منابع انسانی نه تنها در نقش‌های سنتی آن بلکه در نقش مدرن آن معطوف داشته‌اند. در سازمان‌های مدرن امروز نه تنها تجهیزات سازمان برای انجام اثربخش کار باید پیوسته تحت بررسی باشد و همواره به روز گردد، بلکه مدیران اداره انسانی باید پیوسته انتظارات کارکنان را در سطح کلان مورد توجه قرار دهند (رضائیان، ۱۳۹۵). از آنجا که مهمترین سرمایه‌ی یک سازمان نیروی انسانی آن است بنابراین توجه به آن‌ها و کیفیت کاری آنان احتمال تحقق اهداف سازمان را افزایش می‌دهد (رفیعی، گودرزی، عزیزی، ۱۳۹۴). سازمان‌ها اگر دارای بهترین فناوری بوده و از بهترین امکانات بهره‌مند باشند ولی فاقد منابع انسانی متخصص و کارآمد باشند، قادر نخواهند بود بر محیط اثر گذاشته

1. Singh

و در عرصه رقابت موفق عمل کنند. هرچه این سرمایه از کیفیت مطلوب‌تری برخوردار گردد، احتمال موفقیت، بقاء و ارتقاء سازمان بیشتر خواهد بود. بنابراین شناخت خصوصیات و ویژگی‌های منابع انسانی و عوامل مؤثر بر کارایی آنان، یکی از دل‌مشغولی‌های مدیران سازمان‌ها است. از جمله مقوله‌های بسیار مهمی که در میزان کارایی و اثربخشی افراد اثر دارد، ولی متأسفانه در سازمان‌ها و مؤسسات به ویژه سازمان‌ها و مؤسسات ایرانی توجه کافی بدان مبذول نشده است، مقوله‌های اهمال‌کاری است. اهمال‌کاری منجر به انجام یک کار بی‌ثمر می‌شود. اهمال‌کاری سارق زمان است و باعث می‌شود فرد احساس گناه کند و نگاه دیگران نیز نسبت به او تغییر می‌کند و در واقع به معنی تعویق انداختن انجام کار و ارجاع عمل به آینده است (ساتن، ۲۰۱۳). اهمال‌کاری 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 جابجایی و تأخیر در انجام وظایف شغلی فرد، اتلاف وقت و نگرش منفی فرد به سازمان از جمله آنها است (صفاری‌نیا، ۱۳۹۱، کلاس، ۲۰۰۸). چنین عوارضی، فرد را وادار می‌کند برای موجه جلوه دادن عادات مورد نظر، دلایل متعددی آورد تا بتواند درگیرهای ذهنی خود را مرتفع سازد (صفاری‌نیا، ۱۳۹۱)

بر کاهش اهمال‌کاری در سازمان عوامل گوناگونی از جمله خودکارآمدی و سرسختی شغلی تأثیر گذارند. مفهوم خودکارآمدی بر باورها یا قضاوت‌های فرد به توانایی‌های خود در انجام وظایف و مسئولیت‌ها اشاره دارد (کارآدماز^۱، ۲۰۰۴) و باورهای خودکارآمدی فرد بر رفتار او، اندازه تلاشی که در یک کار صرف می‌کند و مدت زمانی که در صورت برخورد با مسأله در برابر آن‌ها مقاومت می‌کند تأثیر می‌گذارد (السون^۲، ۲۰۱۲). افراد با خودکارآمدی کم، تفکرات بدبینانه درباره توانایی‌های خود دارند، بنابراین، این افراد در هر موقعیتی که بر اساس نظر آن‌ها از توانایی‌هایشان فراتر باشد، دوری می‌کنند. در مقابل افراد با خودکارآمدی بالا، تکالیف سخت را به عنوان چالش‌هایی که می‌توانند بر آن‌ها مسلط شوند، در نظر می‌گیرند. آن‌ها تکالیف چالش‌انگیز را انتخاب می‌کنند، سریع‌تر حس خودکارآمدی‌شان بهبود می‌یابد و در صورت وجود مشکلات، تلاش‌شان

^۱. Karademas

^۲. Olson

موثر خواهد بود. این گونه دریافت شده که درجات بالای خودکارآمدی به سطوح افزایش یافته عملکرد در شماری از تکالیف منجر می‌شود (پنگ^۱، ۲۰۱۲). سرسختی شغلی باعث افزایش موفقیت شغلی و کاری می‌شود. افراد واجد سرسختی شغلی بالا به رغم درگیری با روایات هایی که برای دیگران طاقت‌فرسا و بیماری‌زا است، سالم و تندرست می‌مانند در مقابل افراد دارای سرسختی پایین در مقابل مشکلات زندگی واکنش هیجانی شدید نشان می‌دهند و در بلند مدت به بیشترین آسیب و فشار روانی دچار می‌شوند. یافته‌های پژوهشی بیان‌کننده این نکته است که سرسختی اثر مثبتی بر سلامت کارکنان دارد. با افزایش سرسختی شغلی میزان بهزیستی، عزت نفس، میزان موفقیت و درگیری با کار افزایش می‌یابد (پنگ، ۲۰۱۲).

با توجه به موارد گفته شده خودکارآمدی و سرسختی شغلی می‌توانند، میزان اهمال‌کاری و کم‌کاری در سازمان‌ها را کاهش دهند و باعث افزایش بهره‌وری و کارایی بیشتر کارمندان، افزایش انگیزش کارمندان و نگرش مثبت فرد به سازمان در سازمان‌ها و ادارات به خصوص ادارات ورزش و جوانان شوند. بنابراین با توجه به موارد بیان شده و به دلیل اینکه بیشتر تحقیقات انجام شده نمونه‌های آماریشان بیشتر دانش‌آموزان، دانشجویان و کارمندان ادارات بودند و در سازمان‌های ورزشی و کارکنان ادارات ورزشی و جوانان کمتر توجه شده است لذا ضرورت می‌باید تا در این پژوهش به بررسی ارتباط بین خودکارآمدی و سرسختی شغلی با اهمال‌کاری کارکنان در ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی پرداخته شود؟

۴-۱- اهداف پژوهش

۴-۱-۱- هدف کلی

بررسی ارتباط بین خودکارآمدی و سرسختی شغلی با اهمال‌کاری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی.

۴-۱-۲- اهداف اختصاصی

۱- تعیین تأثیر خودکارآمدی بر اهمال‌کاری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی.

¹. Peng

۲- تعیین تأثیر سرسختی شغلی بر اهمال کاری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی.

۳- تعیین تأثیر خودکارآمدی بر سرسختی شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی.

۴- تعیین تأثیر غیرمستقیم خودکارآمدی بر اهمال کاری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی به واسطه سرسختی شغلی.

۵-۱- فرضیه های پژوهش

۱- خودکارآمدی بر اهمال کاری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی تأثیر دارد.

۲- سرسختی شغلی بر اهمال کاری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی تأثیر دارد.

۳- خودکارآمدی بر سرسختی شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی تأثیر دارد.

۴- خودکارآمدی بر اهمال کاری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی به واسطه سرسختی شغلی تأثیر غیرمستقیم دارد.

۶-۱- پیش فرض های پژوهش

۱- نمونه منتخب به این پرسشنامه با دقت پاسخ داده و ادراک خود را درباره آن بیان نموده‌اند.

۲- نمونه منتخب، واژگان و مفاهیم مرتبط با مولفه‌های پژوهش را می‌شناسند.

۳- داده‌های جمع‌آوری شده، دانش، مهارت‌ها و ادراکات نمونه را در ارتباط با موضوع پژوهش اندازه‌گیری می‌کنند.

۴- تفسیر داده‌ها به درستی ادراکات پاسخ‌دهندگان را منعکس می‌نماید.

۷-۱- تعاریف مفهومی و عملیاتی متغیرهای پژوهش

۱-۷-۱- خودکارآمدی

تعریف مفهومی: بندورا (۱۹۷۷) خودکارآمدی را به عنوان باور و قضاوت شخص از توانایی خود برای انجام یک تکلیف خاص تعریف کرده است. خودکارآمدی از نظر نظریه پردازان شناختی - اجتماعی، عبارت است از قضاوت‌های افراد در مورد توانایی‌هایشان نسبت به انجام تکالیف ویژه (گافنی و گری^۱، ۲۰۱۰).

تعریف عملیاتی: منظور از خودکارآمدی در این پژوهش نمره‌ای است که از پرسش‌نامه خودکارآمدی شرر و مادوکس^۲ (۱۹۸۲) که دارای ۱۷ سؤال است به دست می‌آید.

۱-۷-۲- سرسختی شغلی

تعریف مفهومی: کوباسا (۱۹۸۳) سرسختی شغلی را مجموعه‌ای از باورها در مورد خود و جهان تعریف می‌کند که از سه مؤلفه تعهد، کنترل و مبارزه‌جویی تشکیل یافته است و در عین حال یک ساختار واحد است که از عمل یکپارچه و هماهنگ این سه مؤلفه مرتبط با هم منشأ می‌گیرد (ایساکسون^۳ و همکاران، ۲۰۱۰).

تعریف عملیاتی: منظور از سرسختی شغلی در این پژوهش نمره‌ای است که از پرسش‌نامه سرسختی شغلی مورنو جیمز^۴ و همکاران (۲۰۱۴) که شامل ۱۷ سؤال است به دست می‌آید. ابعاد این متغیر در این مطالعه کنترل، تعهد و چالش است.

۱-۷-۳- اهمال کاری

تعریف مفهومی: اهمال کاری را به عنوان تمایل به دوری از انجام یک فعالیت، وعده به انجام دادن آن در زمان دیگر و استفاده از بهانه‌ها و عذرهای متفاوت برای توجیه این تأخیر و دوری از سرزنش ناشی از آن تعریف کرده‌اند (موسر^۵ و همکاران، ۲۰۰۹).

1. Gafni & Geri

2. Scherrer & Maddox

3. Isaksson et al

4. Moreno james

5. Moser et al

تعریف عملیاتی: منظور از اهمال کاری شغلی در پژوهش حاضر نمره‌ای است که از پرسش‌نامه ۱۶ سؤالی اهمال کاری شغلی تاکمن^۱ (۱۹۹۱) به دست می‌آید.

۸-۱- قلمرو پژوهش

۸-۱-۱- قلمرو زمانی

قلمرو زمانی پژوهش حاضر شش ماهه اول سال ۱۳۹۹ می‌باشد.

۸-۱-۲- قلمرو مکانی

این پژوهش از نظر قلمرو مکانی مربوط به ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی می‌باشد.

۸-۱-۳- قلمرو موضوعی

این پژوهش از نظر موضوعی درحوزه تربیت بدنی با گرایش مدیریت ورزشی قرار دارد و به ارتباط بین خودکارآمدی و سرسختی شغلی با اهمال کاری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی می‌پردازد.

۹-۱- محدودیت های پژوهش

۹-۱-۱- محدودیت های قابل کنترل

۱- آزمودنی‌های پژوهش محدود به کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی بود.

۲- محدوده زمانی اجرای پژوهش سال ۱۳۹۹ بوده است.

۹-۱-۲- محدودیت های غیرقابل کنترل

۱- با توجه به اینکه آزمودنی‌ها در شهرستان‌های مختلف بوده اند، احتمالاً تفاوت فرهنگی وجود دارد.

۲- احتمال برداشت متفاوت آزمودنی‌ها از سوالات به دلیل عواملی از قبیل عدم توجه و عدم دقت.

۳- عدم پاسخگویی بعضی از آزمودنی‌ها به تمامی سوالات پرسشنامه.

¹. Takman

۴- عدم ایجاد شرایط یکسان برای تمامی آزمودنی‌ها هنگام تکمیل پرسشنامه.

۵- دسترسی محدود به جامعه آماری و نمونه آماری به خاطر شیوع کرونا ویروس.

فصل دوم: چارچوب نظری پژوهش

۲-۱- مقدمه

در فصل پیش‌رو برای دستیابی به مبانی نظری موضوع و تدوین چارچوب مفهومی تحقیق، مطالبی پیرامون مفاهیم خودکارآمدی، سرسختی شغلی و اهمال‌کاری بیان می‌شود و در پایان پیشینه داخلی و خارجی مرتبط با متغیرهای پژوهش بررسی می‌گردد.

۲-۲- مبانی نظری

۲-۲-۱- خودکارآمدی

۲-۲-۱-۱- شناخت خودکارآمدی

خودکارآمدی عمده‌ترین و اصلی‌ترین مکانیسم در کارکرد شناختی انسان به شمار می‌رود و عبارت است از باورهای افراد در مورد لیاقت‌هایشان جهت اعمال کنترل روی حوادث موثر زندگی (بندورا، ۱۹۹۲). در چهارچوب نظریه خودکارآمدی بندورا چنین عنوان می‌شود که افراد دارای باورهای قوی در مورد توانایی‌های خود نسبت به افرادی که در مورد توانایی‌های خود تردید دارند، در انجام تکالیف کوشش و پافشاری می‌کنند و در نتیجه عملکرد آن‌ها در انجام تکالیف بهتر است. عوامل بسیاری در شکل‌گیری عوامل انگیزش و شناختی نقش دارند. باورهای خودکارآمدی زمینه‌ای تازه در پژوهش‌های روان‌شناختی ایجاد کرده است. هر پژوهشی در این زمینه می‌تواند جنبه اکتشافی داشته باشد و به شناخت ماهیت و کنش‌وری آن کمک کند. از لحاظ علمی با توجه به اثرات گسترده امید با باورهای خودکارآمدی تا حدودی اهمیت چنین پژوهشی را نمایان می‌سازد. خودکارآمدی، یکی از مفاهیم مورد تاکید در نظریه‌های یادگیری است. خودکارآمدی (به قضاوت فرد در مورد توانایی‌های خود برای انجام موفقیت آمیز یک تکلیف یا کار) گفته می‌شود (وولفلک^۱، ۲۰۰۴). تئوری خودکارآمدی بندورا، به نقش اعتماد و اطمینان و عزت نفس فرد نسبت به توانایی‌هایش در انجام رفتار خواسته شده از وی تاکید دارد (بندورا و آدامز^۲ ۱۹۸۲). باورهای خودکارآمدی تعیین می‌کند که افراد تا چه اندازه برای فعالیت خود انرژی صرف می‌کنند و تا چه میزان در برابر موانع مقاومت می‌نمایند (پاجارس و شانک^۳، ۲۰۰۱).

^۱. Vvlfk

^۲. Bandura & Adams

^۳. Pajares & Shank

خودکارآمدی بر رفتار فرد بسیار تاثیر گذار است. به عنوان مثال، دانش آموز دارای خودکارآمدی سطح پایین ممکن است حتی برای یک امتحان خودش را آماده نکند، زیرا فکر می کند که هر اندازه زحمت بکشد، فایده ای نخواهد داشت در مقابل، شخص بر خوردار از خودکارآمدی سطح بالا در انجام کارها امید وارتر و موفق تر است (حبیبی کلیبر و بابایی، ۱۳۹۵). بدین ترتیب یادگیری ما به وسیله خودکارآمدی سطح پایین محدود تر می شود و به وسیله خودکارآمدی سطح بالا افزایش می یابد (سیف، ۱۳۸۷). بنابراین، خودکارآمدی اطمینانی است که شخص، رفتار خاص را با موفقیت به اجرا می گذارد و انتظار نتایج بدست آمده را دارد (بندورا و اس چاک^۱، ۲۰۰۴). به طور کلی هماهنگی که افراد بر این باور باشند که قابلیت ها و توانایی های لازم برای انجام کار یا فعالیتی را دارند، برای انجام آن تکلیف وقت بیشتری را صرف می کنند و در نهایت به نتایج بهتری دست پیدا خواهند کرد. ادراک افراد از خود، بر تفکر، انگیزش، عملکرد و هیجانات فرد تاثیر می گذارد (پروین، ۲۰۰۴). گرین و همکاران^۲ (۲۰۰۴) در مطالعه ای نشان داد که بین خودکارآمدی؛ با سطوح بالای بهره گیری از راهبردهای شناختی و فراشناختی در انجام دادن تکالیف درسی رابطه ای معناداری وجود دارد. بندورا (۱۹۹۷) خودکارآمدی را به عنوان باور فرد از توانایی انجام یک عمل در یک موقعیت مشخص تعریف کرده است. زمانی که عملکرد فرد با هنجارهای فردی هماهنگ و یا فراتر از آن باشد منجر به حفظ یا افزایش کارآمدی می شود در حالی که عملکرد ضعیف و پایین تر از هنجارهای فردی موجب کاهش خودکارآمدی می گردد. باور خودکارآمدی بر بسیاری از جنبه های زندگی مثل گزینش، تصمیم گیری، میزان تلاش، سطح استمرار و پایداری و رویایی با مسائل چالش برانگیز تاثیر دارد (بندورا، ۱۹۹۱). یافته های پژوهشی نشان می دهند که خودکارآمدی بطور مثبت با راهبردهای عمیق و معنادار در ارتباط است (گرین، ۲۰۰۴). جاکوبوسکی و دیمبو^۳ (۲۰۰۴) نیز در پژوهش خود نشان داد که خودکارآمدی بهترین پیش بینی کننده یادگیری خود نظم بخش است.

¹. Bandura & S.chuck

². Green

³. Jakubowski & Dymbv

۲-۱-۲-۲- خودکارآمدی از نگاه پژوهشگران

پژوهش‌های بسیاری نیز به باورهای خودکارآمدی اشاره داشته‌اند (لاینبِرینک و پنتریچ^۱، ۲۰۰۳). در اکثر این پژوهش‌ها معمولاً این ارتباط به گونه‌ای است که باورهای خودکارآمدی به عنوان متغیر میانجی اثرات متغیرهای چون تجارب گذشته، توانایی شناختی و حبس و دیگر باورهای خود را بر متغیر پیشرفت اعمال می‌کردند. یافته‌های یک فراتحلیل نیز روابط باورهای خودکارآمدی و پیشرفت را به طور متوسط در حد $20/38$ نشان می‌دهد (مولتون^۲، ۱۹۹۱). یکی دیگر از عوامل موثر بر یادگیری خود نظم بخش، کارآمدی ادراک شده است که عبارت است از میزان ارزش و اهمیتی که افراد آموزان برای انجام وظایف در راستای رسیدن به اهداف شخصی قایل هستند (میلر و بریکمن^۳، ۲۰۰۴). مدل میلر و بریکمن (۲۰۰۴) یک ترکیب خطی از کار، روی انگیزش آینده محور با نظریه شناختی اجتماعی بندورا است که توضیح می‌دهد چگونه اهداف شخصی ارزشمند آینده افراد منجر به ایجاد نظامی از اهداف جزئی می‌شود که دستیابی به اهداف آینده را تسهیل می‌کنند. روشن‌سازی و گسترش این اهداف به افراد کمک می‌کند که تشخیص دهند کدامیک از انتخاب‌هایی که در محیط اطراف با آن مواجه می‌شوند، می‌تواند ابزاری برای رسیدن به اهداف شخصی ارزشمند آتی آن‌ها باشد. میلر و بریکمن (۲۰۰۴) اشاره به تاثیر مثبت ادراک وظایف جاری افراد به صورت سودمندی بر یادگیری خود نظم بخش می‌کنند. در یکسری از مطالعات نیز (میلر^۴ و همکاران، ۱۹۹۶) دریافتند که ادراک سودمندی، حتی زمانی که اهداف تبحری و توانایی ادراک شده کنترل می‌شوند، یک پیش بینی کننده مهم خودنظم بخشی و استفاده از راهبردهای شناختی عمیق است. سودمندی ادراک شده توانایی پیش بینی پیامدهای طولانی مدت فعالیت‌های جاری است. به عبارتی سودمندی ادراک شده شناخت فرد از سودمندی رفتار حاضر او برای تحقیق اهداف ارزشمند آینده است. افراد با ادراک مثبت از سودمندی کلاس برای تحقق اهداف آینده خود بیشتر از سایرین در تکالیف برانگیخته می‌شوند، راهبردهای یادگیری موثرتری بکار می‌برند، سخت‌کوش‌تر هستند و عملکرد بهتری در محیط دارند (فالت و اندریسنو لنز^۵، ۲۰۰۴).

1. Linenbrink & Pantrich

2. Molton

3. Miler & Brickman

4. Miller

5. Phalet & Anderesno lens

۲-۱-۳- نظریه خودکارآمدی

شواهد تجربی متعددی نشان داده‌اند که مفهوم خودکارآمدی، در پیش بینی و تعیین الگوهای رفتاری افراد در بافت‌های مختلف، موثر می‌باشد (زاژاکووا و همکاران،^۱ ۲۰۰۵). در نظریه‌های شناختی بندورا (۱۹۸۶) فرض می‌شود که خودکارآمدی، در تعیین فعالیت‌هایی که افراد تعقیب می‌کنند، میزان تلاشی که آن‌ها برای تعقیب فعالیت‌ها به کار می‌گیرند و سطوح متمایز مقاومت افراد در مواجهه با موانع احتمالی، مهم می‌باشد (گری،^۲ ۲۰۰۶). مرور پژوهش‌ها نشان می‌دهد که از مفهوم خودکار، به طور وسیعی، در قلمروهای مطالعاتی مختلف استفاده شده است (پری و همکاران،^۳ ۲۰۰۷). برای مثال، نتایج برخی از مطالعات تاکید کرده‌اند که در زمینه‌های تحصیلی، بین ۱۱ تا ۱۴ درصد تغییر پذیری نمرات پیشرفت تحصیلی، از طریق باورهای خودکارآمدی تحصیلی تبیین می‌شود (کان و ناتا،^۴ ۲۰۰۱).

باورهای خودکارآمدی تحصیلی بیانگر اطمینان فرد به توانایی خود در انجام موفقیت‌آمیز تکالیف تحصیلی، در یک طراز مشخص، می‌باشد (بانگ و اسکالویک،^۵ ۲۰۰۳). محققان مختلف، به منظور بررسی مفهوم خودکارآمدی، ابزارهای متفاوتی را گسترش داده‌اند. در یک سطح کاملاً ویژه از اندازه‌گیری تحصیلی، یک درس خاص یا محتوای درسی ویژه را اندازه‌گیری می‌کنند. برای مثال، مقیاس‌های خودکارآمدی کلامی و ریاضی جزو آن دسته از مقیاس‌هایی هستند که دانش وابسته به محتوای یک درس خاص را اندازه‌گیری می‌کنند (زیممرمن و همکاران،^۶ ۱۹۹۲). زاژاکووا (۲۰۰۵) پرسشنامه خودکارآمدی را با الگوگیری از فهرست خودکارآمدی کالج (سولبرگ و همکاران،^۷ ۱۹۹۳) توسعه داد. بنابراین، نتایج مربوط به ساختار عاملی و ویژگی‌های روان‌سنجی پرسشنامه خودکارآمدی، اولین بار به وسیله زاژاکووا و همکاران (۲۰۰۵) گزارش شد. در پژوهش زاژاکووا و همکاران (۲۰۰۵)، نتایج تحلیل مولفه‌های اصلی نشان داد که از چهار عامل اطمینان به توانایی خود در انجام موفقیت‌آمیز تحصیلی در، اطمینان به توانایی خود در تعامل با دیگران و اطمینان به توانایی خود در مدیریت موفقیت‌آمیز کار، خانواده

1. Zajacova et al

2. Gore

3. Perry et al

4. Kahn & Nauta

5. Bang & Scalwick

6. Zimmerman

7. Solberg

و دانشگاه تشکیل شده است. شاخص‌های بر ارزش تحلیل عامل تاییدی، وجود عوامل چهارگانه را تایید کرد. همبستگی منفی و معنادار بین نمرات متغیرهای خودکارآمدی و استرس فردی روایی همگرایی را تایید کرد. در نهایت، ضریب آلفای کرانباخ عامل خودکارآمدی مبین پایایی بالا مقیاس بود.

۲-۱-۴- عوامل موثر بر خودکارآمدی

تحقیقات جدید پیرامون عوامل فردی پیشرفت به متغیرهایی مانند رویکردهای یادگیری، جهت‌گیری هدف، خودکارآمدی، خودتنظیمی، راهبردهای یادگیری و فراشناخت را شامل می‌شوند و در مورد عوامل محیطی از مهمترین عوامل متغیرهایی چون خودکارآمدی افراد، رضایت شغلی آن‌ها و سایر عوامل می‌باشد (بوهل^۱، ۲۰۰۳). عوامل موثر بر خودکارآمدی عبارت است از قضاوت درباره توانایی خود برای بدست آوردن نتایج مطلوب از فعالیت و یادگیری‌ها، حتی در ارتباط با افرادی که انگیزه چندانی ندارند و در انجام فعالیت‌ها با مشکل روبرو هستند، اعتقاد بر این است که این باور بر فعالیت‌ها تلاش و پشتکار در موفقیت نیز تاثیرگذار خواهد بود (بندورا، ۱۹۹۷). از زمان معرفی مفهوم خودکارآمدی توسط بندورا (۱۹۹۷) پژوهش‌های گوناگونی در زمینه خودکارآمدی و سایر عوامل مرتبط به آن انجام شده است و پژوهش‌های بسیار زیادی متغیرهای که بر خودکارآمدی و سایر عوامل مرتبط به آن انجام شده است و پژوهش‌های بسیار زیادی متغیرهای که بر خودکارآمدی افراد تاثیرگذار است یا از آن تاثیر می‌پذیرد، مورد بررسی قرار داده است (راس^۲، ۱۹۹۸). از جمله این موارد می‌توان به رضایت شغلی و نیز موفقیت شغلی اشاره کرد که به طور مستقیم و غیرمستقیم از باورهای خودکارآمدی تاثیر می‌پذیرد (مورد و اسلمن^۳، ۱۹۹۲). خودکارآمدی می‌تواند از چند طریق بر پیشرفت تاثیر بگذارد. احتمال استفاده افراد با باورهای خودکارآمدی بالا از نوآوری‌ها در محیط کاری، نسبت به سایر افراد دارای احساس پایین خودکارآمدی بیشتر است.

علاوه بر این محققان در پژوهش‌های قبلی خودکارآمدی ادراکی را با افزایش انگیزش افراد همبسته دانسته‌اند (اشتون و وب^۴، ۱۹۸۶). خودکارآمدی افراد همچنین می‌تواند عاملی باشد برای افزایش کارآمدی افراد تاثیرپذیر

1. Buehl

2. Ras

3. Mord & Islam

4. Ashton & Web

و یا زیردستان، افزایش درگیری آن‌ها در فعالیت‌های اجتماعی و کوشش آن‌ها در رویارویی با مشکلات (راس، ۱۹۸۶). در مورد رابطه خودکارآمدی افراد و رضایت شغلی آنان نیز تحقیقات زیادی انجام شده است. بر اساس شواهد تجربی نیز میان خودکارآمدی و عملکرد افراد در تمام زمینه‌ها رابطه وجود دارد. افراد دارای خودکارآمدی بالا در انجام وظایف و آزمون‌های مربوط به کار، نمرات بالایی داشته‌اند. همچنین، سایر بررسی‌های انجام شده گویای وجود رابطه بین باورهای خودکارآمدی فرد و ناتوانی‌های یادگیری است. نتایج محققان حاکی از تاثیر آموزش حل مسئله‌ی شناختی - اجتماعی بر بهبود و افزایش ادراک خودکارآمدی افراد مبتلا به ناتوانی یادگیری است (تاکمن و سکتان^۱، ۱۹۹۰، به نقل از زینلی پور، زارعی و زندی نیا، ۱۳۸۸).

از سوی دیگر، خودکارآمدی یکی از عوامل موثر در گرایش افراد به مطالعه و یادگیری؛ سرسختی می‌باشد. در واقع، این عامل، نقش اساسی و مهمی در یادگیری دارد و موتور حرکت فرد برای رفتارهای است که به یادگیری بهتر و موثر منجر می‌شود. واضعان اصلی نظریه خودکارآمدی مک کلند، اتکینسون، کلارک و لوول (۱۹۵۳) هستند. تاثیر خودکارآمدی بر سرسختی یعنی میل و اشتیاق برای کسب موفقیت و شرکت در فعالیت‌هایی که موفقیت در آن‌ها به کوشش و توانایی شخصی وابسته است (اسلاوین^۲، ۲۰۰۶). نیاز به پیشرفت با میل رسیدن به معیار بالایی از برتری و انجام اهداف بی‌نظیر مشخص می‌شود. تحقیقات راجع به تاثیر خودکارآمدی بر سرسختی نشان داده است که:

- ۱- سخت‌کوشی افراد و گروه‌های گوناگون متفاوت و تحت تاثیر خودکارآمدی بر فرهنگ اجتماعی افراد است. بنابراین خودکارآمدی را می‌توان از طریق محیط اجتماعی، فرهنگی و برنامه‌های آموزشی کسب کرد.
- ۲- تاثیر خودکارآمدی بر افراد از همان جریانی بدست می‌آید که مورد پاداش و تنبه صادق است (باهرگاوا^۳، ۱۹۹۴).

1. Takman & Saktan

2. Slavon

3. Bahargawa

در تعریفی جدید از ناتوانی و عدم خودکارآمدی آمده است: ناتوانی و عدم خودکارآمدی به اختلالات گوناگونی اشاره می‌کند که فراگیری، حفظ، درک، سازمان‌دهی یا استفاده از اطلاعات کلامی و یا غیر کلامی تاثیر می‌گذارد. این اختلالات از نارسایی در یک یا چند فرآیند روانی مرتبط با خودکارآمدی به همراه دیگر توانایی‌های متوسط ضروری برای تفکر و استدلال آوری نشأت می‌گیرند (هیل،^۱ ۲۰۰۵).

عدم خودکارآمدی فرد در کار و اختلال‌های یادگیری و عدم توانایی در یادگیری فعال را می‌توان به دو طبقه ی بزرگ رشدی (ارثی - ژنتیکی) تقسیم کرد. اجزای عمده‌ی اختلال در یادگیری فعال و عدم خودکارآمدی فرد در شغل عبارت اند از: نقص توجه و ادراک، اختلال‌های حافظه‌ای، نارسایی‌های ادراکی حرکتی و اختلال‌های فکری و زبانی که منشاء وراثتی دارند عبارت اند از: نارسایی در تکلم، هجی کردن، نوشتن و حساب کردن و عدم توانایی یادگیری فعال (احدی و کاکاوند، ۱۳۸۹). هنگامی که توانایی‌های فردی به عنوان یک طبقه از کودکان استثنایی پذیرفته شدند، اولین سوال این است که چه تعداد از کودکان دارای ناتوانی‌ها هستند؟ تخمین شیوع ناتوانی‌های یادگیری یکسان نیست؛ دامنه‌ی ۱ تا ۳۰ درصد در پژوهش‌های مختلف گزارش شده است. میزان شیوع این اختلال از جامعه‌ای به جامعه‌ی دیگر و با توجه به ملاک‌های مورد استفاده متفاوت است (احدی و کاکاوند، ۱۳۸۹). از نظر تفاوت‌های جنسیتی نیز گزارش‌های بدست آمده از مدارس و کلینیک‌ها، رواج ۴ به ۱ بین پسرها و دخترها را مطرح کرده‌اند. البته یکی از فرضیه‌های ممکن در این زمینه این است که دختران بنا به دلایلی کم‌تر از پسرها شناسی می‌شوند.

در بررسی علل ایجاد اختلالات، مطالعات مختلف سه عامل خصوصیات کودکان، جنبه‌های خانوادگی، محیط اجتماعی و از همه مهمتر عامل وراثت را به عنوان عوامل اصلی تاثیرگذار در توانایی‌های کودکان نشان داده‌اند (هیمن و برگر^۲، ۲۰۰۸).

از بین این عوامل، پرداختن به خصوصیات افراد (عامل وراثت) حائز اهمیت است؛ به طوری که عوامل انگیزشی و شناختی و استعدادهای فردی از جمله عوامل وراثتی موثر بر یادگیری محسوب می‌شوند. روان‌شناسان و متخصصان

¹. Hill

². Himan & Berger

تعلیم و تربیت از دیرباز به بررسی تاثیر عوامل انگیزش در یادگیری و عملکرد افراد در حوزه‌های گوناگون درسی توجه داشته‌اند (لنین برینک و پینتریچ^۱، ۲۰۰۲). افراد به دلیل عدم موفقیت‌های شغلی با عوامل مختلف مشکلات رفتاری و انگیزشی مواجه می‌شوند و مشکلات احساسی و روحی و روانی از خودشان نشان می‌دهند که از این میان لطمه با باورهای خودکارآمدی فرد به عنوان یکی از مهم‌ترین مشکلات برخاسته از مشکلات آنان، به شمار می‌رود.

۲-۲-۱-۴-۲- موقعیت

بندورا (۱۹۸۶) خود اندیشی رایگان ترین توانایی انسان می‌شمارد که انسان‌ها با آن اندیشه و رفتارشان را دگرگون می‌سازند و ارزیابی می‌کنند. این خود ارزیابی‌ها در برگرفته‌ی دریافت‌های خودکارآمدی است، یعنی باورهای توانایی‌های فرد برای سازمان‌دهی و پیاده‌سازی کنش‌هایی که برای سازمان‌دهی به موقعیت‌های آینده بدان‌ها نیاز است. در حقیقت، باورهای توانمندی به چند روش بر رفتار اثر می‌گذارد. آن‌ها بر گزینش‌های افراد و کنشی که پی می‌گیرند اثر می‌گذارد و نیز افراد در کارهایی شرکت می‌کنند که احساس شایستگی و اعتماد به نفس داشته باشند. پژوهشگران خودکارآمدی افراد را با گزارش سطح؛ فراگیرندگی و نیرومندی باور به انجام یک کار با پیروزی در آن اندازه‌گیری می‌کنند. در موقعیت‌های شغلی، ابزارهای خودکارآمدی می‌تواند از افراد درباره‌ی اندازه‌ی بی که به توانایی‌شان در حل مسائل (هکت وبتز،^۲ ۱۹۸۱)، انجام کارهای ویژه، یا شرکت در راه بردهای خود ساماندهی باور دارند؛ پرسش کند (برگرفته از پاجارس، ۱۹۹۶). از دیدگاه نگره پردازان شناختی اجتماعی، کسانی که در برابر فشارهای روانی کارآمدند احتمال آسیب پذیری‌شان در برابر فشارهای روانی و بدکارکردی اجتماعی کم‌تر است. همچنین، کسانی که در موقعیت‌های مختلف مانند کنش‌ورزی‌های اجتماعی و کارکرد از احساس کارآمدی نیرومندی برخوردارند، کم‌تر گرفتار اضطراب و تنیده‌گی می‌شوند (بندورا، ۱۹۹۵).

خودکارآمدی عموماً همچون گستره‌ای ویژه دریافت شده است، یعنی فردی می‌تواند باورهای شخصی کم و بیش استواری را در گستره‌های متفاوت یا موقعیت‌های ویژه کنش‌وری داشته باشد. شماری از پژوهشگران مفهومی

¹. Leninbrink & Panterich

². hackett beatz

گسترش یافته از خودکارآمدی را نیز آورده‌اند که به اعتماد عمومی در توانایی رویارویی شخص با گستره‌ی فراخ از درخواست‌ها یا موقعیت‌های جدید اشاره می‌کند (شرر، ۱۹۸۲).

۲-۱-۴-۳- زمان

به جرات می‌توان خودکارآمدی را بنیادی‌ترین فرآیندی دانست که در نتیجه‌ی آن، موجودی ناتوان و درمانده در طی زمان و در تعامل و رشد جسمی به فردی تحول یافته می‌رسد که توانایی‌های شناختی و قدرت اندیشه او حد و مرزی نمی‌شناسد. تنوع بسیار زیاد و گسترش زمانی یادگیری انسان برای کارآمد شدنش به وسعت طول عمر اوست. افراد علی‌رغم تفاوت‌های فردی زیادی که در توانایی با هم دارند، برخی افراد در روند عادی زندگی و یادگیری دچار مشکل می‌شوند (کارگر شورکی، ملک پور و احمدی، ۱۳۸۹).

باورهای خودکارآمدی تعیین می‌کند که انسان‌ها چه اندازه برای انجام کارهایشان زمان می‌گذرانند، هنگام برخورد با دشواری‌ها تا کی پایداری می‌کنند و آیا در برخورد با موقعیت‌های گوناگون چه اندازه نرمش پذیرند. هم چنین، خودکارآمدی بر الگوهای اندیشه و واکنش‌های هیجانی افراد اثر می‌گذارد. بنا براین افرادی با باورهای خودکارآمدی پایین شاید باور کنند که وضع حل نشدنی است و این باوری است که تنیدگی، افسردگی و دیدی باریک بینانه برای گره‌گشایی پرورش می‌دهد. از سوی دیگر، خودکارآمدی بالا در هنگام نزدیک شدن به کار و کنش‌های دشوار، به پدیدایی احساس آسانی کمک می‌کند. بدین‌سان، باورهای خودکارآمدی پیش‌بینی کننده‌ی توانمند برای پیشرفت فرد خواهد بود.

سازه‌ی خودکارآمدی تاریخچه‌ی کوتاه دارد که با نوشتار بندورا (۱۹۹۷) به نام خودکارآمدی در رشته‌ها و محیط-های گوناگون آزمایش شده و پشتوانه‌هایی فزاینده از یافته‌ها دریافت کرده است. بر پایه نگرش ارزش انتظار، انگیزش در آغاز برآینده باورهای افراد درباره‌ی پیامدهای احتمالی کنش‌ها و ارزش تقویت کننده است که به پیامدها می‌دهند (راتر^۱، ۱۹۸۲).

افراد زمانی برای انجام تکلیف برانگیخته می‌شوند که پیامد مورد انتظار برای آن‌ها با ارزش باشد اما زمانی که پیامدها برای آن‌ها ارزش نداشته باشد برای انجام تکالیف آمادگی کمتری دارند.

¹. Rutter

بندورا (۱۹۸۶) چنین می‌گوید که چون پیامد مورد انتظار انسان‌ها وابستگی فراوانی به داورهایشان از کاری که می‌توانند انجام دهند دارد، در این مواقع، اگر ادراک‌های خودکارآمدی کنترل شود، انتظارات‌های پیامد بی‌گمان نقشی به سزا در پیش‌بینی‌های رفتار خواهد داشت.

۲-۱-۵- ابعاد خودکارآمدی

خودکارآمدی در بررسی مسائل بالینی مانند بیهوده ترسی، افسردگی، مهارت‌های اجتماعی و ابراز وجود، سلامتی و در کارکرد ورزش به کارآمده است (اولیری^۱، ۱۹۸۵)، نقش خودکارآمدی بیشتر در انگیزش فرد و ریشه در دیدگاه‌های نظری غیر از دیدگاه اجتماعی شناختی دارد که نگره‌های خودنمایه را در بر می‌گیرد. با این همه، باورهای شایستگی خود دریافته یا باورهای شایستگی فرد است.

خودکارآمدی به توان فرد در رویارویی با مسائل برای رسیدن به اهداف و موفقیت او اشاره دارد. خودکارآمدی بیشتر از این که تحت تاثیر ویژگی‌های هوش و توان یادگیری دانش آموز باشد تحت تاثیر ویژگی‌های شخصیتی از جمله، باور داشتن خود (اعتماد به نفس)، تلاشگر بودن و تسلیم نشدن، واری عی عدم موفقیت به هنگام ناکامی (خود سنجشی)، آرایش جدید مقدمات و روش‌های اجتماعی رسیدن به هدف (خود تنظیمی) و تحت کنترل در آوردن تکانه‌ها (خود رهبری) قرار دارد. این عوامل در برخی از دانش آموزان حتی بیشتر از توان یادگیری موجب پیشرفت و موفقیت تحصیلی می‌شود (بهرامی، ۱۳۸۶، پور جعفر دوست، ۱۳۸۶، گل محمدی، ۱۳۹۰). پیازه معتقد است طرحواره‌های خودکارآمدی طی درون سازی و برون سازی بی‌شماری شکل می‌گیرد که در محیط‌های غنی رخ می‌دهد. خود کارآمدی به واسطه انگیزه درونی موجب می‌شود که فرد به طور خود انگیزه در محیط تلاش کند و به خودکارآمدی دست یابد. طبیعت همچون معلمی نامرئی است که فرد را به جنب و جوش وامی‌دارد تا ظرفیت‌های گوناگون خود را در مراحل متنوع و متفاوت تحول آشکار نماید (شریفی درآمدی، ۱۳۸۰). معمولاً افراد با خودکارآمدی بالا شاهد موفقیت‌های چشمگیری در موقعیت‌های مختلف، بالاخص در موقعیت‌های شغلی خود هستند (بندورا، ۱۹۸۶). کارن و همکاران^۲ (۲۰۰۵) نیز معتقدند انگیزه پیشرفت با نیاز به تسلط بر تکالیف دشوار، بهتر از دیگران عمل کردن و پیروی کردن از معیارهای بالای برتری ارتباط دارد. بنابراین داشتن

^۱. Oliri

^۲. Karen

انگیزه بالا موجب می‌شود فرد از حداکثر توان خود برای رسیدن به هدف استفاده کند و به دنبال آن به سطح بالایی از خودکارآمدی دست یابد. بدیهی است که بین زیر مجموعه‌های خودکارآمدی و انگیزه تلاش نیز همین تعامل پویا وجود دارد. به عبارت دیگر، هنگامی که فرد از شکست نمی‌هراسد و برای رسیدن به هدف برنامه‌ریزی می‌کند، در تنظیم برنامه‌ها توان خود را در نظر می‌گیرد (خود سنجی)، با توجه به مقدمات تنظیم شده قبلی به موفقیت خود امیدوار است (خودباوری)، و در نهایت با کنترل گام به گام رفتار خود، در رسیدن به هدف، خود را رهبری می‌کند. وی همواره از انگیزه بالای پیشرفت نیز برخوردار است؛ زیرا عامل یاد شده ارتباط مستقیمی با کسب موفقیت دارد و تجارب موفقیت آمیز زمینه ساز انگیزه پیشرفت خواهد بود.

از طرفی دیگر، اعتماد بر این است که باورهای خودکارآمدی نقش مهمی در رشد انگیزش درونی دارد. این نیروی درونی وقتی رشد می‌یابد که تمایل برای دستیابی به این معیارها در فرد ایجاد شود و در صورت کسب نتیجه فرد به خود سنجی مثبت دست پیدا می‌کند. این علاقه درونی وقتی رشد می‌یابد که تمایل برای دستیابی به این معیارها در فرد ایجاد شود و در صورت کسب نتیجه فرد به خود سنجی مثبت، دست پیدا می‌کند. این علاقه درونی موجب تلاش‌های فرد در طولانی مدت و بدون حضور پاداش محیطی می‌شود (کدیور، ۱۳۸۲).

۲-۲-۲- سرسختی شغلی

۲-۲-۲-۱- تاریخچه سرسختی

سرسختی یک سازه شخصیتی مثبت است که برای اولین بار توسط مدی و کوباسا در دهه هشتاد قرن بیستم بر اساس نظریه‌های وجودی شخصیت مورد توجه ویژه قرار گرفت. سرسختی شغلی به معنای طاقت، توانایی و تحمل در موقعیت‌های مشکل و سخت است و در واقع به عملکردهای فرد براساس ارزیابی‌های شناختی اشاره دارد وودارد (۲۰۰۴). کوباسا (۱۹۷۹) سرسختی روانشناختی را ترکیبی از باورها در مورد خویشتن و جهان تعریف می‌کند که از سه مؤلفه تعهد، کنترل و مبارزه جویی تشکیل یافته است. کوباسا در تلاش برای رسیدن به عوامل مؤثر پاسخ در برابر استرس که تأثیر منفی وقایع استرس زا را کنترل می‌کند، به نکات ظریفی در کار سلیه (۱۹۵۶) اشاره می‌کند. واسطه‌های میانجی استرس و بیماری شامل آمادگی فیزیولوژیکی، تجربیات دوران اولیه کودکی، منابع اجتماعی و شخصیت (که در اینجا بر آن تأکید می‌شود) همگی مسؤل چیزی هستند که سلیه آن را شیوه مشخص

برخورد هر فرد با وقایع استرس‌زای زندگی می‌نامد. (مدی و کوباسا، ۱۹۸۴) بیان کردند که سرسختی روانشناختی یک احساس عمومی است مبنی بر اینکه شرایط محیط ایده آل است و باعث می‌شود که انسان موقعیت‌های پر استرس را بالقوه، با معنی و جالب ببیند و به این صورت که آن‌ها را به تجارب بزرگ و پیشرفته به جای تجارب مختصر و کوچک تبدیل می‌کند. سرسختی شغلی به عنوان سپری محافظ در مقابل تنیدگی‌های شغلی عمل می‌کند (بارتون^۱ و همکاران، ۲۰۰۸).

۲-۲-۲- تعاریف سرسختی

بنابر تعریفی که توسط کوباسا (۱۹۷۹) در مورد سرسختی ارائه شده است و همچنین مورد توافق همگان قرار دارد؛ سرسختی "مجموعه و منظومه‌ای از ویژگی‌های شخصیتی است که به عنوان منبع مقاومت در برابر رویدادهای استرس‌زای زندگی عمل می‌کند". علاوه بر این افراد سرسخت سه مشخصه اساسی دارند، که مجموع آن ویژگی سرسخت بودن را منجر می‌شود: (الف) هدفمند بودن و تعهد عمیق به مردم و فعالیت‌هایی که انجام می‌دهند و مسئولیت‌هایی که بر عهده می‌گیرند (ب) احساس کنترل داشتن بر وقایع و رویدادهای پیرامون خود، و نیز (ج) توانایی در نظر گرفتن تغییر و دگرگونی‌ها به عنوان یک چالش معمول.

سرسختی یکی از مؤلفه‌هایی است که می‌تواند نقش اساسی در کیفیت زندگی انسان ایفا نماید. افرادی که از سرسختی بالایی برخوردار هستند در برابر عوامل استرس‌آفرین مقاومت بیشتری دارند، از سوی دیگر افرادی که از سرسختی پایینی برخوردارند در برابر عوامل استرس‌زا سریعاً می‌شکنند و آسیب می‌بینند (لمبرت^۲ و همکاران، ۲۰۰۷).

در تعریف دیگر سرسختی یکی از عناصر شخصیت است که همه افراد درجاتی از آن را برخوردارند و همچون سایر ساختارها (یا صفات) شخصیتی، همواره در تغییر و تحول است و میزان و پویایی سرسختی تحت تاثیر تجارب رشدی، تفاوت‌های فردی، جنسی و سنی است. از این رو سرسختی روان‌شناختی به عنوان یک صفت شخصیتی و یک تعدیل‌کننده رابطه میان استرس بیماری شناخته شده است (دای، هانسون، مالتبی، پروکترو وود^۳، ۲۰۱۴).

¹. Bartone et al

². Lambert et al

³. Day, Hanson, Maltby, Proctor & Wood

در تعریفی دیگر سرسختی روانشناختی سرسختی روانشناختی را ترکیبی از باورها در مورد خویشتن و جهان تعریف می‌کند که از سه مؤلفه تعهد، کنترل و مبارزه جویی تشکیل یافته است (شوری^۱، ۲۰۱۲). سرسختی شغلی به عنوان توانایی و تحمل موقعیت‌های مشکل و سخت شغلی تعریف می‌شود (مورنو جیمز و همکاران ۲۰۱۴). شخصی که از تعهد بالایی (نقطه مقابل بیگانگی) برخوردار است، به اهمیت ارزش و معنای این که چه کسی است و چه فعالیت‌هایی انجام می‌دهد، پی برده است. افرادی که در مولفه کنترل (نقطه مقابل ناتوانی) قوی هستند، رویدادهای زندگی را قابل پیش‌بینی و کنترل می‌دانند و براین باورند که قادر هستند با تلاش آنچه را در اطرافشان رخ می‌دهد را تحت تاثیر قرار دهند. چالش (نقطه مقابل احساس خطر یا ترس) نیز باور به این موضوع است که نه ثبات و امنیت، بلکه تغییر و دگرگونی جنبه طبیعی زندگی است (مستغنی و سروقد، ۱۳۹۱).

۲-۲-۳- ابعاد و نظریه های سرسختی

از دیدگاه کوباسا (۲۰۱۴) فرد سرسخت کسی است که سه مشخصه عمومی دارد: الف) تعهد ب) کنترل

ج) مبارزه جویی

- تعهد یعنی اعتقاد به اهمیت، جالب بودن و معنی داری فعالیت های زندگی است. کوباسا معتقد است که تعهد، اساسی ترین عامل حفظ بهداشت است. مناسبات افراد متعهد با خودشان و با محیطشان متضمن فعال بودن و روی آوری است تا منفعل بودن و روی گردانی.
- کنترل کوباسا با استفاده از منبع کنترل راتر به مفهوم کنترل دست یافت. افراد منبع کنترل را بر اساس تجارب و یادگیری مرتبط با تقویت می آموزند. ویژگی شخصیتی کنترل شامل تمایل شخص به احساس و اقدام به نحوی که گویی در رویارویی با شرایط و مقتضیات گوناگون زندگی صاحب نفوذ و تسلط است، می باشد تا درمانده و وامانده.
- مبارزه جویی تعهد به عنوان سیستم اعتقادی است که تهدید ادراک شده ناشی از وقایع استرس‌زای زندگی را به حداقل می‌رساند. یعنی این اعتقاد که در زندگی تغییر از ثبات عادی تر است و این که

¹. Shorey

انتظار تغییر داشتن محرکی برای رشد است نه تهدیدی برای امنیت. افراد مبارزه‌جو تغییر را با آغوش باز می‌پذیرند و آن را نوعی چالش تلقی می‌کنند.

۲-۲-۴- نظریه های سرسختی

۲-۲-۴-۱- نظریه کوباسا در مورد سرسختی

کوباسا (۲۰۰۹؛ به نقل از سواری، ۱۳۹۱) با استفاده از نظریه‌های وجودی در شخصیت، سرسختی را ترکیبی از باورها د مورد خوشیتن و جهان تعریف می‌کند که سه مؤلفه تعهد، کنترل و مبارزه‌جویی تشکیل شده است. شخصیتی که از تعهد بالایی برخوردار است به اهمیت، ارزش و معنای این که چه کسی است و چه فعالیت‌هایی انجام می‌دهد، پی برده است و به همین مبنا قادر است در مورد آنچه که انجام می‌دهد معنایی بیابد و کنجکاوی خود را برانگیزد. این اشخاص در بسیاری از جنبه‌های زندگیشان همچون شغل، خانواده و روابط بین فردی کاملاً آمیخته می‌شوند افرادی که در مؤلفه کنترل قوی هستند، رویداد زندگی را قابل پیش بینی کنترل می‌دانند و بر این باورند که قادرند با تلاش، آنچه را در اطرافشان رخ می‌دهند تحت تأثیر قرار دهند. چنین اشخاصی برای حل مشکلات، به مسئولیت خود بیش از اعمال و یا اشتباهات دیگران تأکید می‌کنند. مبارزه جویی نیز باور به این امر است که تغییر، نه ثبات و نه امنیت، جنبه طبیعی زندگی است. اشخاصی که مبارزه جویی بالایی دارند، موقعیت‌های مثبت و یا منفی را که به سازگاری مجدد نیاز دارند، فرصتی برای یاد گیری رشد می‌دانند تا تهدیدی برای امنیت آسایش خویش. چنین باوری انعطاف پذیری شناختی، قدرت تحمل رویدادها و موقعیت‌های مبهم و ناراحت‌کننده زندگی را به همراه دارد.

از دیدگاه کوباسا سرسخت کسی است که سه مشخصه عمومی دارد.

۱- اعتقاد به این که قادر به کنترل یا تأثیرگذاری بر روی حوادث است و استرس را قابل تغییر می‌داند.

۲- توانایی احساس عمیق درآمیختگی و یا تعهد نسبت به فعالیت‌های که فرد انجام می‌دهند.

۳- انتظار این که تغییر، یک مبارزه هیجان انگیز برای رشد بیشتر است و آن را جنبه‌ای عدی از زندگی می‌داند (کوباسا، ۲۰۱۴).

کوباسا (۲۰۱۴) برای بررسی این تئوری سه فرضیه ارائه کرد و آن‌ها را در پژوهش خود مورد آزمایش قرار داد و این فرضیات به صورت زیر بوده‌اند.

فرضیه ۱- در میان اشخاصی که تحت شرایط پر استرس هستند، آن‌هایی که دارای احساس کنترل بیشتری بر روی اتفاقات زندگی‌شان هستند، از سلامتی بیشتری نسبت به افراد که در مقابل نیروهای خارجی احساس ضعف می‌کنند، برخوردارند.

فرضیه ۲- در میان اشخاصی که تحت شرایط پر استرس هستند آن‌هایی که به مسائل مختلف زندگی‌شان احساس تعهد می‌کنند سالم‌تر از افرادی هستند که دچار بیگانگی می‌شوند.

فرضیه ۳- در میان اشخاصی که تحت شرایط پر استرس هستند آن دسته که تغییر را یک مبارزه می‌دانند سالم‌تر از اشخاصی هستند که تغییر را یک تعهد در نظر می‌گیرند.

سرسختی چیزی فراتر از جمع‌ی سه مولفه تعهد، کنترل و مبارزه جویی است. کوباسا، مادی و زولا^۱ (۲۰۱۴) اظهار می‌دارند که انعطاف‌پذیری روانشناختی افراد سرسخت، صرفاً از تأثیر انفرادی این سه مولفه سرچشمه می‌گیرد بلکه ناشی از شیو مقابله‌ای خاصی است که با ترکیب پویایی این سه مولفه همخوان است.

از دید کوباسا و همکاران (۲۰۱۴) در واقع، سرسختی ساختار واحدی است که یکپارچه‌سازی مولفه‌هایش می‌پردازد، به عبارت دیگر سرسختی تمایزهای مولفه‌هایش را از بین می‌برد و در آن‌ها یکی یکی همگونی ایجاد می‌کند و ویژگی شخصیتی سرسختی نگرش درونی خاصی را به وجود می‌آورد که شیوه رویارویی افراد با مسائل مختلف زندگی را تحت تأثیر قرار می‌دهد، همچنین سرسختی باعث می‌شود که فرد استرس‌ها را به صورتی واقع بینانه و با بلند نظری مورد توجه قرار می‌دهد. همچنین سرسختی زائیده دانشی است که بر مبنای

¹. Kobasa, Maddi & Zola

آن شخص به منابع بیشتری برای پاسخ گویی به استرس‌ها دسترسی پیدا می‌کند. در نهایت سرسختی باعث پژوهش دیدی خوشبینانه نسبت به استرس‌ها می‌شود. به عبارتی صفت مبارزه‌جویی فرد سرسخت را قادر می‌سازد تا حتی حوادث ناخوشایند را بر حسب امکانی برای یادگیری نه برای ایمنی در نظر بگیرد و تمامی این جنبه‌ها باعث پیشگیری یا کوتاه شدن مدت پیامدهای منفی حوادث استرس‌زا می‌شود.

۲-۲-۲-۲-۲- نظریه براون در مورد سرسختی

از دید براون^۱ (۲۰۰۹؛ به نقل از شری، ۲۰۱۲) ویژگی‌های سرسختی و روانشناسی عبارتند از:

۱- حس کنجکاوی قابل توجه:

توانایی شناختی برای پرس و جو

پرورش کنجکاوی و ارزش دادن به آن

افزایش دانش و معلومات

پرس و جوی عمیق

رشد خلاقیت

۲- تمایل به داشتن تجرب معنی دار:

درک تجربه

ارزش دادن به تجربه

توانایی باز شناسی الگوی گشتالت

توانایی نظم دادن به اهداف

¹. Brown

آسوده بودن و آرامش داشتن

جرقه ذهنی پرس و جو

۳- اعتقاد به مؤثر بودن آنچه که مورد تصور ذهنی قرار گرفته است:

اعتقاد به مؤثر بودن رفتارها

تجارب گذشته بتواند موجب پرورش این اعتقاد شود که شخص توانایی تأثیرگذاری دارد

تمایز گذاری

سرسختی و اصرار

اعتقاد زیاد به خود

تحقق امور مورد انتظار

دانش و معلومات لازم برای انتخاب کردن

قدرت اداره کردن

دانش کنترل شخصی

۴- انتظار این که تغییر امری طبیعی است و هر محرک با اهمیت می‌تواند موجب رشد و پیشرفت گردد:

(براون، ۲۰۰۳؛ به نقل از شری، ۲۰۱۲).

تجارب قبلی از تغییر مؤثر و کارآمد

موافق تغییر (میزان تغییر اندک تا شدید)

توانای شناختی برای پذیرش تغییر مهارت‌های اجتماعی برای دستیابی به حمایت و کمک

محرك جویی

تحمل بالا برای تغییر

جستجو گر تغییر

خود شکوفایی

۵- ابراز وجود ، نیرومندی و پر انرژی بودن:

داشتن رفتار ابراز وجود قبلی که با ادراک موقعیت همراه بوده باشد

توانمندی فیزیکی

کنترل شخصی

خود شکوفایی

سرسختی روانی

۶- توانایی استقامت و مقاومت:

توانمندی

تجارب گذشته مثبت همراه با سرسختی روانی

توانمندی ذهنی (آمادگی)

توانایی مقابله با استرس

دستیابی به هدف

این ویژگی‌های مختلف می‌توانند در سازگاری با وقایع استرس‌آور زندگی مفید باشند. منطق انتخاب این ویژگی‌ها ارزیابی‌های شناختی خوش بینانه‌ای است که می‌تواند علیرغم استرس‌آور بودن آن‌ها باعث درک معنی داری و طبیعی ویژگی‌ها از سوی فرد شوند. با این وجود تصمیم‌گیری قاطعانه می‌تواند منجر به یکپارچگی آنان در تجارب آینده شود. به این ترتیب افراد سرسخت وقایع استرس‌آور را به وقایع قابل تحمل‌تر تبدیل می‌کنند (براون، ۲۰۰۵؛ به نقل از مادی، ۲۰۱۴).

۲-۲-۲-۳- نظریه لاکي^۱ در مورد سرسختی

لاکي (۱۹۸۲؛ به نقل از کیامرثی، ۱۳۷۷) پیشنهاد می‌کند افرادی که تفسیرهای بدبینانه‌ای از زندگی دارند در معرض مخاطرات طبیعی هستند زیرا سیستم دفاعی بدن آن‌ها عملکرد مطلوب ندارد. به این ترتیب وقایع استرس‌آور دگی به عنوان پیشرو یا پیشایند سلامت و سرسختی روانشناختی عامل تعدیل کننده در پیواستار بیماری استرس می باشد و معتقد است که که احساس پیوستگی فرد مهم‌ترین پیشایند مربوط به سرسختی است. وی می‌گوید؛ پیوستگی شامل احساسات و پویای اعتماد است که شخص نسبت به محیط بیرونی و درونی دارد و می‌تواند بر احساس آن‌ها به صورت منطقی وقایع را پیش‌بینی کند. چرا که بعضی از افراد از دیگران ازلحاظ روانشناختی سرسخت ترند؟ دلیل این امر چیست؟ دو تجربه را که احتمالاً منجر به این وضع می شود پیشنهاد می‌کنند. اول احتمال افراد سرسخت الگویی در پیش رو داشته‌اند که آن‌ها را در زمینه تعهد، کنترل و مبارزه طلبی سرمشق قرار داده‌اند و این الگو با پیامدهای مثبت و سالمی رو به رو داشته اند. دوم، از آنجا که سرسختی را می‌توان یاد گرفت، احتمالاً افراد در مواجهه با وقایع کارآمدی و کنترل بر محیط کسب کرده‌اند.

۲-۲-۲-۴- نظریه مدی و پوکتی^۲ در رابطه با سرسختی

مدی و پوکتی (۲۰۰۹؛ به نقل از انریث^۳، ۲۰۱۴) اظهار می‌دارند احتمالاً تجارب دوره کودکی و تعامل با والدین و اطرافیان می‌تواند منجر به یک شخصیت سرسخت شود. این نویسندگان در این زمینه بر جنبه‌های مثبت

^۱. Lucky

^۲. Maddi & Pokti

^۳. Enright

رابطه تأکید دارد. احساس کنترل می‌تواند ناشی از تجارب منظم و موفقیت در انجام وظایف باشد و مبارزه طلبی را می‌توان از طریق تجارب متعدد و توأم با تغییرات در هنجارها برای کودک به وجود آورد، یک پیامد ویژگی سرسختی روان‌شناختی، حفظ سلامت در برابر وقایع استرس‌آور زندگی است و آثار واسطه‌ای و تعدیل کننده سرسختی روان‌شناختی به عنوان یک محافظ اساسی در برابر بیماری عمل می‌کند. آثار واسطه‌ای زمانی رخ می‌دهد که وقایع رنج‌آور زندگی خیلی منفی تلقی نشوند و در نتیجه چندان زیانبار بحساب نیایند. در این نظریه بیان شده است که افراد با سرسختی بالا در مقایسه با افرادی با سرسختی پایین، رویدادهای استرس‌زا را مثبت‌تر و قابل کنترل‌تر ارزیابی می‌کنند و همین امر باعث می‌شود تا برانگیختگی‌های فیزیولوژیکی که در ارزیابی منفی رویدادها ایجاد می‌شود و به بروز بیماری‌ها منجر می‌گردد.

۲-۲-۵- عوامل موثر بر سرسختی

۲-۲-۵-۱- الگوی شخصیتی رفتار الف

یکی از مشهور ترین الگوهای شخصیتی رفتاری الگوی شخصیتی الف می‌باشد. در سال ۱۹۵۹ در متخصص قلب به نام‌های فریدمن و روزمن^۱ مشاهده کردند که مردان و زنانی که دارای ویژگی‌هایی از قبیل تلکم سریع، رقابت جویی، بی‌حوصلگی، سخت‌کوشی، پرخاشگری و خشونت هستند حدوداً هفت برابر بیشتر از افراد فاقد همین ویژگی‌ها مستعد ابتدا به بیماری‌های کرون قلبی می‌باشند. الگوی شخصیتی رفتاری الف - آمیزه‌ای کنشی - هیجانی است که با تلاشی افراطی جهت کسب امتیازات زیاد چه بسا نامحدود در زندگی و در کوتاه‌ترین زمان ممکن و در مخالفت و در قالب یا افراد دیگر مشخص می‌شود (فریدمن و روزمن، ۱۹۵۹؛ به نقل از گلچین، ۱۳۸۹).

^۱. Feid man & Rozen man

۲-۲-۵-۲- جایگاه مهار

افرادی که با متغیر شخصیت منبع کنترل درونی مشخص می‌شوند، اعتقاد دارند، تقویتی که آن‌ها دریافت می‌کنند تحت کنترل رفتارها و ویژگی‌های خود آن‌هاست. آن‌هایی که دارای منبع کنترل بیرونی هستند تصور می‌کنند که تقویت توسط دیگران، سرنوشت، یا شانس کنترل می‌شود. آن‌ها متقاعد شده‌اند که در رابطه با این نیروهای بیرونی، عاجز هستند. منبع کنترل ما تأثیر زیادی بر رفتارمان دارد. افراد دارای منبع کنترل بیرونی، معتقدند رفتارها و توانایی‌هایشان تأثیر زیادی در تقویت‌های که دریافت می‌کنند ندارند، اغلب ارزش کمی برای هرگونه تلاش در جهت بهبود شرایط خود قائل‌اند. در مقابل افراد دارای منبع کنترل درونی معتقدند که آن‌ها کنترل جدی بر زندگی دارند و طبق آن نیز رفتاری می‌کنند. این افراد ارزش بیشتری برای مهارت‌ها و پیشرفت‌های خود قائل‌اند، نسبت به نشانه‌های محیطی که برای هدایت رفتار خود به کار برند هوشیارتر هستند. آن‌ها اضطراب کمتر و اعتماد به نفس بیشتری را گزارش می‌دهند، آمادگی بیشتری برای پذیرفتن مسئولیت اعمالشان دارند، و از سلامتی روانی و جسمانی بیشتری برخوردارند (ویسی و همکاران، ۱۳۸۹).

۲-۲-۵-۳- عزت نفس

عمدتاً حاصل موفقیت‌ها و شکست‌های مربوط به پیشرفت است که تأثیر مهمی بر پیشرفت بعدی ندارد افرادی که عزت نفس کمی دارند دچار اضطراب زیاد می‌شوند. برخی معتقدند که مهمترین فایده عزت نفس زیاد این است که خود در برابر اضطراب محافظت می‌کند. پس عزت نفس کم افراد را نسبت به اضطراب آسیب پذیر می‌سازد اما چون عزت نفس کم بد است بدان معنی نیست که متورم کردن عزت نفس خوب است، در واقع، عزت نفس متورم جنبه تیره هم دارد. افرادی که خودانگاره‌ی متورم دارند، وقتی که خود انگاره مطلوب آن‌ها تهدیدی می‌شود به نحو چشمگیری برای پرخاشگری و اقدامات خشونت بار مستعدی می‌شوند. عزت نفس نتیجه نهایی کارکرد سازگارانه و ثمر بخش خود است عزت نفس درست مثل خوشحالی است، به این صورت که وقتی سعی می‌کنید خوشحال باشید، افراطی عمل نمی‌کنید. بلکه خوشحالی پیامد جالبی خوشنودی‌ها،

پیروزی ها و روابط مثبت زندگی است. به همین نحو، عزت نفس پیامد جالبی رسیدن به آرزوها و آمال شخصی و تبعیت از هنجارهایی است که فرهنگ آن ها را تعیین کرده است (فاتحی زاده و احمدی، ۱۳۸۴).

۲-۲-۶- تفاوت های افراد در سرسختی

کوباسا (۲۰۱۴) بیان نمود که یکی از تفاوت های افراد در سخت کوشی، تفاوت در میزان خودشکوفایی آن- هاست. در بررسی مفهوم سرسختی و خود شکوفایی معلوم شده است که این دو خصوصیه از جهات متعددی همسو هستند. شخصیت را بر اساس یک نیروی اساس شکل می دهد. زندگی به عنوان فرآیندی از بروز این نیرو در نظر گرفته می شود، نه حاصل نیروهای متضاد یا متعارض. وی با توجه به ماهیت این نیرو ما بین دو گونه مختلف مدل کامروایی تفاوت قائل شده است و افرادی که دارای ویژگی های خودشکوفایی هستند، از میزان سرسختی بالاتری برخوردارند و یکی از ویژگی های افراد سر سخت این است که وقتی در مقابل مشکلات قرار می گیرند کمتر هیجانی می شوند و بیشتر عقلانی هستند و این مسأله باعث شده که در زمان کمتر به این نتیجه دست یابند که مردان سر سخت ترند زیرا زنان در برابر مشکلات بیشتر از مردان واکنش هیجانی نشان می دهند.

۲-۲-۳- اهمال کاری

۲-۲-۳-۱- تعریف اهمال کاری

اهمال کاری در زبان لاتین از دو بخش pro به معنی "جلو"، "پیش"، و "در حمایت از" و crastinus به معنی فردا و به گونه تحت الفظی به معنی تا فردا است. مترادف های آن شامل مسامحه، دودلی، به تأخیراندازی و به عقب انداختن انجام یک تکلیف خاص است. علت این پدیده تنبلی و به تعویق انداختن یا تأخیر غیر ضروری است (استیل، ۲۰۰۷). از نظر روان شناسان اهمال کاری عبارت است از به آینده موکول کردن کاری که تصمیم به اجرای آن داریم. اهمال کاری، با توجه به پیچیدگی و مؤلفه های شناختی، عاطفی و رفتاری آن، ابعاد گوناگونی دارد. از جمله، اهمال کاری تحصیلی، اهمال کاری در تصمیم گیری، اهمال کاری روان، رنجورانه و اهمال کاری وسواس گونه. اما متداول ترین شکل آن، اهمال کاری تحصیلی است. اهمال کاری تحصیلی عبارت

است از تأخیر عمدی در انجام یک تکلیف تحصیلی با وجود اینکه شخص از نتایج و پیامدهای آن آگاهی دارد. بارکاوین^۱ (واحدی، ۲۰۱۱) معتقدند که افراد کمالگرا و اهمال کار ویژگی‌های شناختی مشترکی دارند که باعث می‌شود هر دو بر معیارهای مطلق و بی‌عیب و نقص انجام دادن کارها تکیه کنند. روانشناسان در تعریف اهمال کاری گفته‌اند: اهمال کاری این است که کاری را که تصمیم به اجرای آن داریم به آینده موکول کنیم. در یک کلمه می‌توان گفت جوهره این آسیب روانی به تعویق انداختن، تعلل ورزیدن، سبک ورزیدن و سهل انگاری است. بنابراین اهمال هم در امور فردی و هم جمعی معنا و مفهوم پیدا می‌کند و در نهایت می‌توان گفت در همه این معانی نوعی «این دست و آن دست کردن» نهفته است. اهمال کاری به تعبیری که آلیس به کار می‌برد نوعی «سندرم فرد» است. یعنی کاری که تصمیم به انجام آن گرفته‌ای و آن کار حداقل می‌تواند در آینده برای فرد نتایجی را به دنبال داشته باشد؛ بدون دلیل به آینده محول می‌شود. اما در عین حال عدم انجام آن به ضرر فرد است و از این بابت خود را سرزنش می‌کند (کالوو^۲، ۲۰۰۸). چنین فرایندی فرد را مجبور می‌کند برای موجه جلوه دادن عادات مورد نظر دلایل متعددی بیاورد. فرد اهمال کار مجبور است در قبال تعلل ورزیدن و همزمان سرزنش کردن خویش از خود دفاع نماید، به همین منظور به دلیل تراشی می‌پردازد و کارش را به آخرین دقایق موکول می‌کند. از ویژگی‌های فرد اهمال کار تأخیر در تصمیم‌گیری است علی‌رغم اینکه اهمال کاری مجموعه‌ای از عناوین و اولویت‌های تحقیقاتی را در دنیا به خود اختصاص داده، رابطه آن با انواع اختلالات شخصیتی به اثبات رسیده است. بطوریکه پیشرفت تعلل در کارها در درجات بالا جنبه مرضی و بیمار گونه به خود گرفته است، که نه تنها سلامت جسم و روان را تهدید می‌کند، بلکه صدمات جبران ناپذیر اقتصادی و اجتماعی را ایجاد می‌کند. پژوهشگران عوامل متعددی را در ارتباط با اهمال کاری شناسایی کرده‌اند، مانند اضطراب، وابستگی، تنفر از انجام وظایف، ترس از شکست. (سالمون و رتیلم^۳، ۱۹۸۴) دریافته‌اند، که تعلل با اضطراب در ارتباط است. آلیس و جیمز علل اهمال کاری را «خود کم بینی و ترس از شکست» معرفی کردند و توزیع اهمال کاری در جامعه ۹۵٪ برآورد کردند. رفتار اهمال کارانه دارای ارتباط

¹. Barkavin

². Calvo

³. Solomon & Rothbum

مثبت با افسردگی، روان رنجوری، فراموشکاری، اختلال آشفتگی، تحریک پذیری غیر عملی، هیجان جویی و عدم رقابتی بودن و کمبود انرژی همراه است.

۲-۲-۳-۲- انواع اهمال کاران و مراتب آن

انساها گاه به چیزی آگاهی می‌یابند و گاه نسبت به آن جاهل‌اند. امیرالمؤمنین علی (علیه السلام) می‌فرماید: «... و عالمکم مسوف»؛ آن که عالم و آگاه است در امور روزمره به اهمال‌کاری مبتلا می‌شود و در زمانی دیگر به آن معتاد می‌شود. ولی همه به یک نوع اهمال مبتلا نیستند. بنابراین، اهمال‌کاری دارای انواع و مراتب متعددی است. می‌توان گفت: اهمال‌کاران همگی با صورت مسأله برخورد یکسانی ندارند، چنانچه:

۱. برخی اهمال‌کاران اصلاً توجهی به رفتار مسامحه‌آمیز خود ندارند. در واقع، به نوعی مبتلا به غفلت هستند. بنابراین، باید در انتظار طلوع بیداری آنان ماند؛ یا خود بیدار شوند و یا بیدارشان کنند.

۲. بعضی به این رفتار خود اعتراف داشته ولی قضاوتی درباره آن ندارند. از آن جا که این افراد به زشتی آن پی نبرده‌اند، به فکر اصلاح خود بر نمی‌آیند.

۳. گروهی از اهمال‌کاری خود آگاهی دارند ولی آن را چندان زشت نمی‌شمارند و حتی این برچسب را به خود می‌پذیرند. درمان ایشان نسبت به گروه‌های پیشین، قدری مشکل‌تر است. قرآن کریم این گروه را بیش از همه به خسران و زیان نزدیک دیده است، آن جا که می‌فرماید: «قل هل ننبئکم بالآخسرین اعمالا، الذین ضل سعيهم فی الحیوة الدنیا و هم یحسبون انهم یحسنون صنعا» (کهف: ۱۰۳ و ۱۰۴)؛ (ای پیامبر) آیا به شما خبر دهیم که زیان‌کارترین (مردم) در کارها چه کسانی هستند؟ آن‌ها که تلاش‌هایشان در زندگی دنیا گم (و نابود) شده، با این حال، می‌پندارند کار نیک انجام می‌دهند.

۴. افرادی که به این نارسایی اخلاقی، روانی توجه پیدا کرده و خود را نیز بر این رفتار نابهنجار سرزنش و ملامت می‌کنند، اما راهکار درمان و برخورد مناسب با آن را نمی‌دانند.

نکته: باید توجه داشت که درست به همین دلیل، میزان تأثر و ناراحتی اهل اهمال و تساهل نیز یکسان نیست (آقا تهرانی، ۱۳۸۲).

۲-۳-۳- ویژگی‌های اهمال‌کار

- تعلل ورزیدن و به تعویق انداختن
- اهمال‌کاری به سرعت به صورت عادت در افراد ظاهر می‌شود و از نظر آماری این عادت نزد بیشتر مردم رایج است. امام حسن (ع) می‌فرمایند: کسی که به چیزی عادت کرده، بازگرانیدن او از عادتش شبیه معجزه است.
- این بیماری مسری است و از حالتی به حالت دیگر از فردی به فرد دیگر و از جامعه‌ای به جامعه‌ی دیگر سرایت می‌کند این امر می‌تواند به خانواده و جامعه و فرهنگ یک کشور آسیب وارد سازد. پژوهش‌های روانشناسی نشان می‌دهد این عادت در جوامع روندی روبه رشد دارد (آقا تهرانی، ۱۳۸۲).

۲-۳-۴- اهمال‌کاری و دلایل قابل توجیه

- در اهمال‌کاری، دست کم هفت عامل مشخص نقش دارند که عبارتند از:
- "ناشیگری" بدین معنا که شخص به علت عدم مهارت در انجام کار و ترس از رسوایی، کارش را به تعویق می‌اندازد.
- "عادت به تعویق انداختن کار" برای بعضی از اشخاص، این کار در طول زمان به صورت امری عادی درآمده است و حتی همراه با لذت و خوشی می‌باشد زیرا به منزله فرار از زحمت و کار تلقی می‌شود.
- "بی حالی و بی رمقی" که به صورت سدی در برابر تحرک و فعالیت قرار دارد و شخص را از هر فعالیت باز می‌دارد.
- "فراموش کاری" به دلیل عدم توجه به هدف یا اهداف مشخص. در این حال، اهمال‌کاری فرد ممکن است نتیجه فراموش کاری ناشی از عدم توجه او به وظایف و کارهایی باشد که باید انجام دهد.
- "عدم مهارت کامل در انجام کار" در این صورت شخص نمی‌تواند به موقع کار مورد نظرش را انجام دهد بنابراین دچار تأخیر می‌شود و این جریان به ((عقب انداختن)) کار ختم می‌گردد.
- "شرایط نامساعد بدنی" مانند بیماری یا خستگی ذهنی که سبب تأخیر در انجام کار می‌شود.

"به تعویق انداختن عمدی کار" به این عذر که طول زمان م تواند فرصت های بهتری را در اختیار فرد قرار دهد، به تعویق افتادن رساله ی تحصیلی م تواند چنین صورتی داشته باشد (آلیس جیمزنال^۱، ۱۳۷۵).

۲-۳-۵- آثار اهمال کاری

- بیشتر افراد از تأخیر در انجام کار خود و دیگران ناراحت و پشیمان هستند.
- اهمال کاران در خود احساس پوچی و بی ارزشی می کنند.
- در بیشتر گزارش هایی که اهمال کاران داده اند این نکته جلب توجه می کند که آنان از بی اعتمادی بنفس خود گلایه کرده اند.
- بالاخره استمرار بر اهمال کاری انسان را به وادی حیرت و سرگردانی سوق خواهد داد (آقا تهرانی، ۱۳۸۲).

۲-۳-۶- پیامدهای اهمال کاری

- افسردگی: این بیماری خود گواه و نتیجه ی این است که اهمال کار می خواهد خود را از رنج اهمال کاری نجات دهد. لازم به ذکر است تا زمانی که اهمال کاری به شکل اعتیاد درنیامده افسردگی ناشی از آن درمان پذیر است اما هنگامی که اهمال کاری عادت شد درمان آن بسیار دشوار است.
- بی کنترلی و بریدگی
- وحشت زدگی درونی، دلهره و احساس ترس های درونی ناگفته نماند که ویژگی های فوق از نشانه های شکست روحی اهمال کار است (آلیس و جیمزنال، ۱۳۷۵).

۲-۳-۷- بررسی علل اساسی اهمال کاری

- ۱- آسیب ها و ناهنجاری هایی که مربوط به روان شخص اهمال کار است : خود کم بینی، توقع بیش از حد از خود، پایین بودن سطح تحمل، کمال طلبی و سواس گونه، اشتیاق به لذت جویی کوتاه مدت، فقدان قاطعیت و عدم اعتماد به نفس.

¹. Alice & Jamesnal

۲- آسیب‌هایی که در ارتباط با دیگر اشخاص و با محیط اطراف، خود را نشان می‌دهد؛ نارضایتی از وضع موجود، عدم تسلط بر کار، نگرش منفی به کار، نگرش غیر واقع بینانه از دیگران، احساس عدم مسئولیت، لجبازی با دیگران (استیل، ۲۰۰۷).

۲-۳-۸- آسیب‌های اهمال‌کاری مربوط به محیط

دسته دیگر عوامل مؤثر در اهمال‌کاری، در ارتباط با سایر انسان‌ها می‌باشد که به آن‌ها اشاره می‌کنیم:

۱. نارضایتی از وضع موجود: برخی پنداشته‌اند که بها دادن بیش از حد به امور مادی همچون: خوب خوردن، خوش گذراندن و ... از عوامل جدی خودکم‌بینی می‌باشد و خودکم‌بینی نیز به اهمال‌کاری منتهی می‌شود. اما باید گفت: دارایی و فقر در ابتلا به اهمال‌کاری نقش چندانی ندارد. هرچند این خودکم‌بینی می‌تواند بر بستر دارایی و یا ناداری قرار گرفته و بسان انگل به حیات خود ادامه دهد. ولی به نظر می‌رسد، آنچه بیش از همه در ایجاد اهمال‌کاری مؤثر است عبارت است از: «پرتوقعی و عدم‌رضایت از وضع موجود». آری! پرتوقعی و نارضایتی از وضع موجود دو عامل مؤثر برای ایجاد سرخوردگی است. هر کاری که شروع می‌کنید، باید از پیش، خود را برای مواجهه با برخی مشکلات پیش‌بینی نشده آماده سازید. در حالی که، این احتمال و آمادگی کاملاً طبیعی و منطقی است. هربرت برث معتقد است که «تحمل ناپذیری در میزان شناخته شده در فرد، موجب حرکت و سازندگی می‌شود، و در حد افراط، موجبات بی‌رمقی و رخوت او را فراهم می‌کند».

۲. نگرش منفی نسبت به کار: اگر از شما رفتاری سرزند که آن را ناپسند و گناه تلقی کنید، بی‌شک از آن بابت در خود احساس شرمساری، انفعال، اضطراب و هیجان را فراهم ساخته‌اید. این هیجان می‌تواند عامل و موجب عقب‌انداختن کار شود. وقتی کار را در غیرزمان مقرر به استاد تحویل دادید و او از شما به خوبی تحویل نگرفت، شرمندگی فزونی یافته و پس از آن، در انجام کار بعدی سردی بیش‌تری نشان خواهید داد. این همان اهمال‌کاری است، بلکه سردی خود عامل پا برجایی اهمال در جان آدمی خواهد بود. برای درمان این آفت، تلاش کنید از خطاها جداً پرهیز کنید تا اندیشه خود کم‌بینی در شما زده و تقویت نشود. توجه کنید که در اسرع وقت، اقدام عملی را بر هر چیز دیگری مقدم بدارید.

۳. نگرش غیر واقع بینانه به دیگران: پل هاک و آرونِت بک گفته‌اند: «افسردگی با خصوصياتی همراه است. آدم افسرده خود را سرزنش کرده و از دیگران ترحم می‌طلبد. این حالت‌ها با حس بدبینی نسبت به این و آن همراه است. از نظر وی، همه چیز بد جلوه می‌کند، در حالی که مردم بد نیستند. زندگی زیبا و دوست داشتنی است.» بنابراین، اگر افسردگی درمان گردد و شخص به این باور برسد که باید خودش از درون با بدی‌ها و زشتی‌های خود به جنگ و ستیز برخیزد و از حوادث نترسد، به یقین با اهمال به مبارزه پرداخته است.

۴. احساس عدم مسؤولیت در برابر دیگران: اگر انسان در برابر دیگران احساس مسؤولیت نکند و تنها خودمدار باشد، در نتیجه اهمیت چندانی به دیگران نداده و در ارتباط با این و آن کم می‌آورد. برای درمان این مشکل، از روش جایگزینی می‌توان استفاده کرد؛ به این معنا که شخص لحظه‌ای بیندیشد که اگر او به جای دیگران بود دوست داشت که دوستانش با او چگونه برخوردی داشته باشند. بی شک بدون این راهکار تفهیم و تفاهم و ارتباط درست با دیگران حاصل نخواهد شد؛ چرا که انسان بر مبنای خودمداری و خودمحوری می‌اندیشد و می‌گوید که چرا دیگران این انسانیت را بر نمی‌تابند.

۵. لجبازی با دیگران: گاه بر اثر استیلاي خشم و غضب، شخص از دیگری عصبانی شده و بر مبنای لجبازی با او به رفتاری نامناسب (اهمال‌کاری) دست می‌زند. اما او باید بداند که راه اصلاح دیگران نه تنها لجبازی نیست که خویش‌ن‌داری، تسلط بر خود، و بر خورد مناسب با آنهاست.

۶. تلاش در جلب رضایت همگان: «جو» به مؤسسه «زندگی منطقی در شهر نیویورک» برای مشورت و درمان مراجعه کرده است. او از تن دادن به کارهای فراوان خود، برای جلب رضایت دیگران که او ناخواسته آنها را از خود می‌رنجاند، شکوه داشت. همسرش از روی عصبانیت که چرا او فرصت ندارد به کارخانه برسد، منزل را ترک کرده است. او کار رسمی خود را بدین سبب نمی‌تواند به موقع انجام دهد. بنابراین، او از این جهت فردی اهمال‌کار معرفی شده است. در نتیجه، افکار او پریشان، درهم، مضطرب، و نگران گشته است. آری، به وی گفته می‌شود که این رفتاری‌ها را خودش به وجود آورده است. در حال حاضر، چاره آن است که بدون رودربایستی کارهای اضافی را ترک کند، به کارهای اصلی همت گمارد و اندیشه جلب رضای دیگران را از سر بیرون کند.

۷. اهمال کاری و پرخاش گری انفعالی: شما خشم خود را فرو می برید ولی بازتاب آن را به صورت کم کاری و یا سهل انگاری نشان می دهید. بدین شکل، در حال رانندگی وقتی از گره خوردن ماشین ها به تنگ آمده اید و لحظه به لحظه بر عصبانیت شما افزوده شده، به جای اینکه دقیقاً در خط ویژه خود رانندگی کنید تا نظم برقرار گردد، خود مرتکب خلاف شده، تلاش می کنید تا از خط میانی بگذرید. عجیب تر اینکه، به جای حل مسئله، شما با این لجبازی مشکل ساز شده و به اعتراض دیگران با بی اعتنائی برخورد می کنید. البته، همیشه رفتار بازتابی به شکل پرخاش گری تجلی نمی کند، بلکه گاه با بی اعتنائی، کم کاری، عدم پذیرش خیرخواهی و تنها گوش دادن و لجبازی کردن برخورد می شود. اما درمان این آفت، تنها کنترل خود با حفظ خونسردی و آرامش است. باید توجه داشت که برخی امور از اختیار ما خارج است (آلیس و جیمز نال، ۱۳۷۵).

۲-۳-۹- درمان اهمال کاری

- قدرشناسی از فرصت بدست آمده: شخص اگر گذر زمان و فرصت های پیش آمده را درک نکند و حرکت زمان را به فراموشی سپرد در واقع خود را گول زده است. برای درمان، شخص باید زمان را بشناسد و بر آن مبنا کار را اندازه گیری نماید. یعنی برای هر کاری زمان پایان در نظر بگیرد.
- اولویت بندی کارها : اشخاص برای خود وظایف گوناگونی در نظر بگیرند، هر کسی باید بتواند کارهای با اهمیت تر را با اولویت انجام دهد.
- تعیین وقت معین برای انجام کار: اغلب اهمال کاری ها نتیجه عدم آگاهی شخص از وقت معین برای انجام کار است. اگر انجام کاری را مطلق بدون قالب گیری زمانی در نظر بگیریم معمولاً اهمال به آن راه می یابد. برای درمان، باید شخص زمان را بشناسد و بر آن مبنا، کار را اندازه گیری کند.
- اقدام به کار در حد توان: شخص با انتخاب غلط کار خارج از توان، زمینه اهمال کاری را فراهم کرده است.
- شکستن بستر اهمال کاری: بی شک توجیه حفظ موقعیت شخصی، بستر اهمال کاری است اهمال کار هر چند بخواهد برای بستر خود دلیل و برهان اقامه کند، ولی خود می داند که دلایلش قانع کننده نیست.
- اهمال کار، باید برای درمان خویش، بیش از هر چیز از عامل تقویت و ماندگار شدن اهمال کاری بپرهیزد.

- استفاده از هم پیمانی: شخص با خود عهد ببندد که اهمال نکند و اگر با خود قراری گذاشت، تلاش کند در انجام آن کوشا باشد. در این گونه موارد می‌تواند با خدای خود، همکاران، همسر، فرزندان، عهد خود را در میان بگذارد و از آنان کمک بطلبد.

- تغییر محیط اگر رفتار انسان به روشی هدف دار انجام شود، جایی برای اهمال کاری نخواهد بود چرا که تنها انجام کار، انسان را از تردید و دودلی و ترس نجات می‌دهد. بیشتر اهمال کاران منتظر فرصت مناسبی هستند تا حوصله و حال کار را پیدا کنند غافل از این که این روش خود بهانه‌ای است برای به تأخیر انداختن فرصت های مناسب.

اهمال کار، باید بیش از هر چیز از عامل تقویت و ماندگاری شدن اهمال کاری بپرهیزد. یعنی از توجیه کارهای خویش اجتناب نماید. به هر حال، راه‌های مختلف استفاده از اوقات فراغت زندگی را پیدا کند. با تجربه، تحرک و تلاش امروز برای رسیدن به فردایی بهتر گام بردارد. اهمال کاری زائیده بینش منفی گرایانه‌ی انسان نسبت به کار است. اگر کاری را مشکل بدانیم و با دیدن منفی به آن نگاه کنیم. توانایی خود را به فراموشی می سپاریم و از آن غافل می شویم و شاید هم توجه به نکات منفی ما را از جهات مثبت و امتیازات آن کار غافل کند (آقا تهرانی، ۱۳۸۲).

۲-۳- پیشینه پژوهش

۲-۳-۱- پیشینه داخلی

موسوی جد و همکاران (۱۳۹۹) در پژوهشی با عنوان «رابطه اخلاق حرفه ای با آنومی اجتماعی (اهمال کاری) در میان کارکنان» که در سازمان تعاون روستایی استان کردستان انجام شد به این نتایج دست یافتند که بین اخلاق حرفه‌ای با ابعاد (مسئولیت پذیری، صداقت و احترام به دیگران، عدالت و همدردی و وفاداری) و آنومی اجتماعی (اهمال کاری) رابطه مثبت و معناداری وجود دارد.

آستانه و حیدری (۱۳۹۹) در پژوهشی به بررسی «نقش واسطه ای خودکارآمدی و اشتیاق کاری در رابطه بین ادراک از سازمان‌های یادگیرنده با عملکرد شغلی معلمان شهرستان آباد» پرداختند. نتایج پژوهش بیانگر آن

بود که رابطه ادراک از سازمان های یادگیرنده بر عملکرد شغلی، خودکارآمدی و اشتیاق کاری مثبت و معنادار بود. همچنین مشخص گردید خودکارآمدی و اشتیاق کاری نقش میانجی بین ادراک از سازمان های یادگیرنده با عملکرد شغلی ایفا می کنند.

عبداللهی و همکاران (۱۳۹۸) در پژوهشی به بررسی «رابطه بین مؤلفه های سکوت و بی تفاوتی سازمانی با اهمال کاری سازمانی معلمان تربیت بدنی» پرداختند. هدف از پژوهش آنها بررسی رابطه بین مؤلفه های سکوت و بی تفاوتی سازمانی با اهمال کاری سازمانی معلمان تربیت بدنی بود. متغیرهای سکوت و بی تفاوتی سازمانی با هم متغیر اهمال کاری سازمانی را تبیین و پیش بینی می نمایند. در این مورد فقط سهم متغیر بی تفاوتی سازمانی معنی دار است، یعنی کاهش بی تفاوتی سازمانی معلمان، باعث کاهش اهمال کاری سازمانی آنان می شود و برعکس.

ایرانپور (۱۳۹۷) پژوهشی با عنوان «بررسی تاثیر روانشناختی سرسختی و خودکارآمدی بر استرس شغلی کارکنان نیروی انتظامی شهر همدان» انجام داد. نتایج نشان داد که از بین سه متغیر سرسختی روانشناختی، خودکارآمدی و خوش بینی، خوش بینی بر استرس شغلی کارکنان نیروی انتظامی همدان تاثیر دارد. سرسختی روانشناختی بر استرس شغلی کارکنان نیروی انتظامی همدان تاثیر دارد. همچنین، خوش بینی بر استرس شغلی کارکنان نیروی انتظامی همدان تاثیر دارد و این بدان معنی است که هرچه میزان خوش بینی بیشتر باشد، استرس شغلی آنان کاهش خواهد داشت.

سیف الله زاده و همکاران (۱۳۹۶) تحقیقی را با عنوان «رابطه بین خودکارآمدی، عزت نفس، تعلل ورزی تحصیلی و پیشرفت تحصیلی در دانش آموزان» انجام دادند. ماتریس همبستگی بین متغیرها حاکی از ارتباط مثبت و معنی دار عزت نفس و خودکارآمدی با پیشرفت تحصیلی بود. متغیر تعلل ورزی رابطه ای با پیشرفت تحصیلی نداشت.

حسینی (۱۳۹۵) به بررسی «رابطه ویژگی های شخصیتی با سرسختی در دانشجویان دانشگاه آزاد گرگان» پرداخت. یافته های او نشان دهنده تایید شدن فرضیه پژوهشگر مبنی بر مقایسه سرسختی و ویژگی های شخصیتی بود. در این پژوهش اثبات شد که رابطه معناداری بین ویژگی های شخصیت و سرسختی وجود دارد و بنابراین با توجه به نتایج این پژوهش می توان برای بهبود سرسختی به تاثیر ویژگی های شخصیتی در افراد توجه ویژه ای داشت.

کریمی و اندام (۱۳۹۴) در پژوهش خود با عنوان « بررسی تعلل در کار و ارتباط آن با خودکارآمدی و ابعاد کمال گرایی، مطالعه موردی: اداره کل ورزش و جوانان استان همدان» بیان کردند که نتایج گویای شیوع ۱۹/۷ درصد تعلل کار در میان کارکنان بود؛ در حالیکه رابطه معناداری بین کارکنان با تحصیلات مختلف و بین مردان و زنان به دست نیامد. یافته های پژوهش نشان داد، میزان شیوع تعلل کار در بین کارکنان متأهل/ مجرد، مدیر/کارمند و افراد با سن و سابقه خدمت مختلف، تفاوت معناداری داشت؛ همچنین نتایج نشان داد، تعلل در کار با خودکارآمدی و کمالگرایی مثبت، رابطه منفی و با کمالگرایی منفی، رابطه مثبت داشت.

عرب طاهری و همکاران (۱۳۹۴) در پژوهشی با عنوان «رابطه سرسختی روانشناختی و خودکارآمدی با سلامت روان دانشجویان» به این نتایج دست یافتند که بین سرسختی روانشناختی و خودکارآمدی با سلامت روان دانشجویان رابطه معناداری وجود دارد و از بین سرسختی و خودکارآمدی، سرسختی نقش بیشتری در پیش بینی سلامت روان داشت. همچنین نتایج نشان داد که سرسختی روانشناختی و سلامت روان رابطه معناداری با هم دارند و بین خودکارآمدی و سلامت روان نیز رابطه معنادار یافت شد و همچنین سرسختی با خودکارآمدی نیز رابطه معنادار داشت. بین خودکارآمدی و سلامت روان مردان و زنان دانشجویان تفاوت معناداری یافت نشد، اما دانشجویان زن سرسختی روانشناختی بالاتری نسبت به دانشجویان مرد داشتند.

شاهملکی (۱۳۹۲) پژوهش خود را با عنوان «بررسی رابطه هوش هیجانی و تعلل ورزی با خودکارآمدی و پیشرفت تحصیلی در بین دانش آموزان» انجام داد. نتایج نشان داد که بین تعلل ورزی با خودکارآمدی و

پیشرفت تحصیلی رابطه معنادار وجود داشت. همچنین بین خودکارآمدی و پیشرفت تحصیلی رابطه معنادار بدست آمد.

دلقندی و همکاران (۱۳۹۱) نیز پژوهش خود را با عنوان «مقایسه سرسختی و خودکارآمدی در بین دانشجویان ورزشکار و غیرورزشکار» انجام دادند. نتایج نشان داد بین میانگین متغیر سرسختی و ابعاد آن شامل تعهد، مبارزه جویی و کنترل در دو گروه ورزشکار و غیرورزشکار تفاوت معناداری وجود دارد. نتایج همچنین بیانگر وجود تفاوت معنادار در متغیر خودکارآمدی بین دو گروه ورزشکار و غیرورزشکار بود.

فاتحی و همکاران (۱۳۹۱) پژوهش خود را با عنوان «بررسی رابطه کمال گرایی و خودکارآمدی با اهمال کاری در کارکنان بیمارستان دولتی شهر فراشبند» انجام دادند. نتایج نشان داد که بین کمال گرایی و اهمال کاری رابطه مثبت معنادار و بین خودکارآمدی و اهمال کاری رابطه منفی معنادار وجود دارد. به علاوه، یافته ها نشان داد که میان کارکنان زن و مرد از لحاظ میزان اهمال کاری تفاوت معناداری وجود دارد.

زاهد و رجبی (۱۳۹۰) در پژوهشی به «بررسی ارتباط سرسختی و امید با خودکارآمدی دانشجویان ورزشکار» پرداختند. نتایج حاصل از پژوهش آن ها نشان داد که بین سرسختی و امید با خودکارآمدی رابطه معناداری وجود داشت. همچنین سرسختی و امید، توان پیش بینی معنی دار خودکارآمدی را داشتند و امید به عنوان بهترین پیش بین خودکارآمدی ورزشکاران بود.

۲-۳-۲- پیشینه خارجی

اسوارا اوما و همکاران^۱ (۲۰۲۰) پژوهش خود را با عنوان اهمال کاری و خودکارآمدی تحصیلی در بین گروهی از دانشجویان مقطع کارشناسی دندانپزشکی در مالزی انجام دادند که نتایج نشان داد برای دانشجویان

¹. Aswara oma

کارشناسی دندانپزشکی که دارای بار شناختی و همچنین کار مرتبط با بیماران هستند، اهمال کاری و خودکارآمدی رابطه منفی دارد.

سینگ^۱ (۲۰۲۰) به بررسی نقش میانجیگری خودکارآمدی در رابطه بین وظیفه شناسی و اهمال کاری پرداخت. طبق نتایجی که به دست آورد، وظیفه شناسی از طریق خودکارآمدی تأثیر غیرمستقیم قابل توجهی در تأخیر پاسخ دهندگان داشت. وظیفه شناسی باعث تحریک خودکارآمدی می شود.

دمیر^۲ (۲۰۲۰) پژوهش خود را با عنوان نقش خودکارآمدی در رضایت شغلی، تعهد سازمانی، انگیزه و درگیری شغلی انجام داد. نتایج او نشان داد هر چه باورهای خودکارآمدی معلمان افزایش یابد، رضایت شغلی، تعهد سازمانی، انگیزه و مشارکت شغلی آن ها بیشتر می شود.

نیومنا، اچ.ام.تسه، شوارتز و نیلسن^۳ (۲۰۱۸) به بررسی نقش رهبری کارآفرینانه در خودکارآمدی خلاقانه کارکنان و رفتارهای نوآورانه آن ها در سازمان پرداختند. نتایج نشان داد سبک رهبری کارآفرینانه به شکل مثبتی منجر به افزایش خودکارآمدی خلاقانه و رفتارهای نوآورانه در کارکنان سازمان می شود. سبک های رهبری متحولانه و مشارکتی تأثیر خاصی بر خودکارآمدی خلاقانه و رفتارهای نوآورانه کارکنان سازمان ندارد. مالکوک^۴ (۲۰۱۸) به بررسی روابط بین خودکارآمدی تحصیلی، انگیزه تحصیلی و اهمال کاری تحصیلی در دانشجویان دانشگاه ترکیه پرداخت. نتایج مطالعات او نشان داد که انگیزه تحصیلی تا حدی واسطه رابطه بین خودکارآمدی تحصیلی و اهمال کاری تحصیلی است.

کانتن و کانتن^۵ (۲۰۱۶) با استفاده از پرسشنامه شخصیتی NEO به مطالعه رابطه ویژگی های شخصیتی در بین ۳۰۰ کارمندان بیمارستان در ترکیه پرداختند. نتایج حاکی از آن بود که شخصیت روان نژندی با اهمال کاری رابطه معنی دار مثبت و شخصیت باوجدان و مسئولیت پذیر با اهمال کاری رابطه معنی دار منفی دارد.

1. Singh

2. Demir

3. Newman, H.m.tse, Schwartz & Nielsen

4. Malkoç

5. Canton & Conton

همچنین عنوان کردند احساس اعتماد به نفس دارای تأثیرات مثبت روی رفتارهای اهمال کاری و احساس ناخودکارآمدی دارای تأثیرات منفی روی رفتارهای اهمال کاری دارد.

نصیری (۲۰۱۶) به بررسی ارزیابی رابطه بین سرسختی و خودکارآمدی با رضایت شغلی معلمان دبیرستانهای شهرستان شهریار پرداخت. داده های تحقیق او نشان داد که بین سرسختی و رضایت شغلی همبستگی مثبت و معناداری وجود داشت. همچنین رابطه مثبت و معنی داری بین سرسختی و خودکارآمدی وجود داشت. علاوه بر این، همبستگی بین ترکیبات سرسختی (کنترل و تعهد) با شغل مثبت و معنی دار بود.

بیوتل و همکاران^۱ (۲۰۱۶) به مطالعه اهمال کاری در جمعیت آلمانی در بین سنین ۱۴-۹۵ سال پرداختند. نتایج تحقیق آنها نشان داد، اهمال کاری در بین سنین ۱۴-۲۹ سال و در مردان بیشتر است و با استرس، اضطراب، خستگی و همچنین عدم رضایت از بابت درآمد و احترام شغلی رابطه دارد.

جیمسن^۲ (۲۰۱۴) به بررسی اثرات مداخلات آموزش سرسختی بر استرس درک شده و سرسختی روانشناختی دانشجویان کارشناسی پرستاری پرداخت و نتیجه گرفت که مداخلات آموزشی اثر معنی داری بر استرس ادراک شده داشته است ولی اثر معنی داری بر سرسختی روانشناختی نداشته است و میزان استرس درک شده دانشجویان پرستاری بعد از آموزش سرسختی کاهش یافته است.

تیمیوسین گنسر^۳ (۲۰۱۲)، در مطالعه ای که در مورد خودکارآمدی مربیان نخبه ای که در لیگ آکادمی کوکاکولای ترکیه کار میکردند انجام داد به این نتیجه دست یافت که بالاترین نگرش مربیان به خودکارآمدیشان ابتدا در مورد توسعه ی صفات و سپس مربوط به راهبردهای رقابت بود.

زانگ^۴ (۲۰۱۱) در پژوهشی که در بین دانشجویان چینی انجام گرفت، نشان داد که سرسختی با پنج عامل بزرگ شخصیت ارتباط دارد؛ به طوریکه سه مؤلفه سرسختی (تعهد، کنترل و چالش) با روان رنجورخویی ارتباط

1. Biotel

2. Jameson

3. Timothy gunser

4. Zhang

منفی و معنادار و با چهار عامل دیگر شخصیت (برونگرایی، گشاده‌رویی، خوشایندی و وظیفه‌شناسی) ارتباط مثبت و معناداری دارند.

هوساین و سالتن^۱ (۲۰۱۰) در پژوهشی که برای تحلیل اهمال‌کاری در بین دانشجویان دانشگاه انجام دادند دریافتند که مشکلات زیادی در دانشجویان وجود دارد که مرتبط با اهمال‌کاری تحصیلی آن‌ها است که از جمله آنها میتوان به پیشرفت تحصیلی ضعیف و مشکلات جسمی و روانشناختی، اضطراب، بی‌نظمی، سردرگمی و عدم مسئولیت‌پذیری اشاره کرد.

دیاز-مورالس و همکاران^۲ (۲۰۰۸) در پژوهشی به بررسی نمایی یکپارچه از سبک‌های شخصیتی مربوط به اهمال‌کاری اجتنابی پرداختند نتایج حاکی از آن بود که بین ویژگی‌هایی چون وظیفه‌شناسی، کانون کنترل، نظم و انضباط و رفتارهایی چون اضطراب و افسردگی و اهمال‌کاری همبستگی وجود دارد. همچنین تحقیقات نشان داد اهمال‌کاری با خودکارآمدی و اعتماد به نفس رابطه منفی دارد.

استیل^۳ (۲۰۰۷) در یک فرا تحلیل علل و آثار احتمالی اهمال‌کاری را با متغیرهای متعدد مورد بررسی قرار داد. یافته‌های وی نشان داد که بین اهمال‌کاری و روان‌رنجورخویی، تمرد و سرکشی و پیروی احساسی همبستگی ناچیزی وجود دارد. از طرفی بیزاری از تکلیف، تاخیر در تکلیف، خودبستگی، وظیفه‌شناسی، اشکال در خودکنترلی، حواس‌پرتی، انگیزش پیشرفت و تکانشی بودن، پیش‌بینی‌کننده‌های قوی برای اهمال‌کاری بودند.

بینایت و بندورا^۴ (۲۰۰۴)، در پژوهش با عنوان تئوری شناختی اجتماعی بهبود پس از سانحه: نقش خودکارآمدی ادراک شده نیز نشان دادند که دانشجویان با خودکارآمدی تحصیلی بالا، در مواجهه با فشارهای تحصیلی آشفته نمی‌شوند و به تکلیف سخت به گونه‌ای چالش‌آمیز نگاه می‌کنند و عملکردشان آسیب کمتری می‌بیند و سطح فشار تحصیلی شان کاهش یافته و از سلامت روانی و جسمانی بهتری برخوردارند.

1. Hosayen & Salton

2. Diaz morales et al

3. Steel

4. Binait & Bandura

۲-۴-جمع بندی

در قرن حاضر، بهره وری فردی و سازمانی، یکی از دغدغه های اصلی مدیران است (کاظمی و همکاران، ۱۳۸۸). سازمان ها حتی اگر دارای بهترین فناوری بوده و از بهترین امکانات بهره مند باشند، ولی از نیروی انسانی متخصص و کارآمد برخوردار نباشند قادر نخواهند بود بر محیط خود اثر گذاشته و در عرصه رقابت موفق باشند (عبدالهی و همکاران، ۱۳۹۴). یکی از مقوله های مهمی که نقش بسیار مهمی در میزان کارآیی و اثربخشی و همچنین سلامت جسمی و روانی افراد در سازمان ها دارد مقوله اهمال در کار است. اهمال کاری عوارض نامطلوبی در فرد و سازمان به جای می گذارد که افت عملکرد و کاهش بهره وری، معطل کردن مراجعین و ایجاد نارضایتی، کاهش انگیزه کارکنان، افزایش غیبت و جابجایی و تأخیر در انجام وظایف شغلی فرد، اتلاف وقت و نگرش منفی فرد به سازمان از جمله آن ها است (صفاری نیا، ۱۳۹۱، کلاس، ۲۰۰۸). بر کاهش اهمال کاری در سازمان، عوامل گوناگونی از جمله خودکارآمدی و سرسختی شغلی تاثیر می گذارند. باورهای خودکارآمدی فرد بر رفتار او، اندازه تلاشی که در یک کار صرف می کند و مدت زمانی که در صورت برخورد با مسأله در برابر آن ها مقاومت می کند تأثیر می گذارد (السون، ۲۰۱۲). یافته های پژوهشی بیان کننده این نکته است که سرسختی اثر مثبتی بر سلامت کارکنان دارد. با افزایش سرسختی شغلی میزان بهزیستی، عزت نفس، میزان موفقیت و درگیری با کار افزایش می یابد. پژوهش هایی درباره ی این عوامل در سال های مختلف و در نقاط مختلف جهان انجام شده است که همین امر باعث اهمیت هرچه بیشتر این موضوع می شود. در پیشینه پژوهش به این نتیجه رسیدیم که بیشتر مطالعات انجام شده در مورد خودکارآمدی و سرسختی روانشناختی بوده و کمتر پژوهشی به سرسختی شغلی پرداخته است، همچنین بیشتر پژوهشگران به بررسی رابطه خودکارآمدی و اهمال کاری در بین دانشجویان و دانش آموزان پرداختند در حالی که امروزه اهمال کاری در کارکنان سازمان های مختلف از جمله سازمان ها و ادارات ورزشی بسیار گسترده شده است و نیازمند تحقیق و بررسی هر چه بیشتر است. از این رو محقق در این پژوهش به دنبال بررسی ارتباط بین خودکارآمدی و سرسختی شغلی با اهمال کاری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی می باشد.

فصل سوم: روش شناسی تحقیق

۳-۱- مقدمه

در این فصل ابتدا به روش پژوهش اشاره و سپس به جامعه آماری، نمونه و شیوه‌ی انتخاب نمونه پژوهش پرداخته می‌شود. همچنین ابزار جمع‌آوری داده‌ها، روش جمع‌آوری داده‌ها، روایی و پایایی ابزار و انتخاب نوع روش آماری مناسب شرح داده می‌شود.

۳-۲- روش تحقیق

تحقیق حاضر با توجه به هدف اصلی آن، یعنی ارتباط بین خودکارآمدی و سرسختی شغلی با اهمال‌کاری از نوع تحقیقات کاربردی است. به لحاظ طرح از نوع طرح‌های غیرآزمایشی و به‌طور دقیق‌تر همبستگی از نوع مدلسازی است که به شکل میدانی انجام شده است.

۳-۳- جامعه و نمونه آماری

جامعه آماری این پژوهش را کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی تشکیل دادند ($N=287$) که در سال ۱۳۹۹ در ادارات این استان مشغول به کار بودند. در این پژوهش کلیه کارکنان اعم از رسمی، قراردادی، پیمانی و روزمزد به عنوان جامعه آماری در نظر گرفته شدند. قواعد مرسوم برای تعیین حداقل نمونه‌ی لازم در روش حداقل مربعات جزئی (PLS)، عبارت است از تعیین بیشترین روابط موجود در بخش ساختاری مدل اصلی پژوهش که به یک متغیر مربوط می‌شوند، ضرب در عدد ۱۰ و یا بیشترین شاخص‌های مربوط به سازه متناظرش ضرب در عدد ۱۰ (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳). از این رو در پژوهش حاضر، حداکثر حجم نمونه آماری بر مبنای قاعده اول ۲۰ نفر به دست آمد؛ اما به منظور افزایش اعتبار و غنای پژوهش و احتمال پاسخگو نبودن برخی از نمونه‌ها، حجم نمونه بالاتری در نظر گرفته شد. در حقیقت به دلیل شیوع بیماری کووید-۱۹ و اعمال اقدامات پیشگیرانه همچون قرنطینه کردن، محقق ۱۱۰ پرسشنامه را به طور در دسترس در بین کارکنان توزیع کرد. پس از عودت ۱۰۶ پرسشنامه در نهایت با حذف پرسشنامه‌های مخدوش ۹۷ پرسشنامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

۳-۴- متغیرهای پژوهش

متغیر برونزا^۱: متغیر برونزا (مستقل) متغیری است که هیچ اثری از سایر متغیرهای الگو و مدل طراحی شده نمی‌پذیرد، در این پژوهش خودکارآمدی به عنوان متغیر برونزا در نظر گرفته شده است.

متغیر درونزا^۲: متغیر درونزا (وابسته) متغیری است که از حداقل یک متغیر دیگر در مدل و الگوی طراحی شده اثر می‌پذیرد. مقدار متغیر درونزا توسط سایر متغیرهای درون مدل تعیین می‌شود، در این پژوهش اهمال کاری به عنوان متغیر درونزا در نظر گرفته شده است.

متغیر میانجی: متغیری است که در رابطه بین دو متغیر مستقل و وابسته سهمی داشته باشد و به عنوان متغیر واسطه ای عمل کند، در این پژوهش سرسختی شغلی به عنوان متغیر میانجی در نظر گرفته شده است.

۳-۵- ابزار تحقیق

ابزار جمع‌آوری اطلاعات در این پژوهش پرسش‌نامه است که مشتمل بر چهار بخش زیر می‌باشد:

۳-۵-۱- برگه اطلاعات فردی

در راستای اهداف پژوهش، این برگه توسط محقق تهیه شده است و در آن داده‌های مربوط به سن، وضعیت استخدامی، جنسیت و سطح تحصیلات نمونه‌های پژوهش جمع‌آوری گردید.

۳-۵-۲- پرسش‌نامه خودکارآمدی

به منظور جمع‌آوری داده‌های مربوط به متغیر خودکارآمدی، از پرسش‌نامه خودکارآمدی شرر و مادوکس (۱۹۸۲) استفاده شد. این پرسش‌نامه شامل ۱۷ سؤال است که خودکارآمدی را در سه جنبه از رفتار شامل میل به آغازگری رفتار، میل به گسترش تلاش برای کامل کردن تکلیف و متفاوت در رویارویی با موانع را اندازه‌گیری می‌کند که گزینه‌های پاسخ هر سؤال در یک طیف ۵ ارزشی لیکرت (۱= کاملاً موافقم تا ۵= کاملاً مخالفم) ارزش‌گذاری شده است. در جدول (۳-۱) اطلاعات مربوط به پرسش‌نامه خودکارآمدی ارائه شده است.

^۱. Endogenous

^۲. Exogenous

جدول (۳-۱)، گویه‌های مربوط به پرسش‌نامه خودکارآمدی

شماره گویه‌ها در پرسش‌نامه	خودکارآمدی
۱-۲-۳-۴-۵-۶-۷-۸-۹-۱۰-۱۱-۱۲-۱۳-۱۴-۱۵-	خودکارآمدی
۱۶-۱۷	

۳-۵-۳- پرسش‌نامه سرسختی شغلی

جهت جمع‌آوری داده‌های مربوط به متغیر سرسختی شغلی، از پرسش‌نامه مورو نو جیمز و همکاران (۲۰۱۴) استفاده شد که شامل سه مولفه کنترل، تعهد و چالش است. این پرسش‌نامه شامل ۱۷ سؤال است که گزینه‌های پاسخ هر سؤال در یک طیف ۵ ارزشی لیکرت (۱= کاملاً مخالفم تا ۵= کاملاً موافقم) ارزش‌گذاری شده است. در جدول (۳-۲) اطلاعات مربوط به پرسش‌نامه سرسختی شغلی ارائه شده است.

جدول (۳-۲)، گویه‌های مربوط به پرسش‌نامه سرسختی شغلی

شماره گویه‌ها در پرسش‌نامه	سرسختی شغلی
۳۲-۲۹-۲۶-۲۳-۲۰	کنترل
۳۳-۳۱-۲۷-۲۴-۲۱-۱۸	تعهد
۳۴-۳۰-۲۸-۲۵-۲۲-۱۹	چالش

۳-۵-۴- پرسش‌نامه اهمال کاری

جهت جمع‌آوری داده‌های مربوط به متغیر اهمال کاری، از پرسش‌نامه تاکمن (۱۹۹۱) استفاده شد. این پرسش‌نامه نیز از سه بخش عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل محیطی تشکیل شده است که شامل ۱۶ سوال است. گزینه‌های پاسخ هر سؤال در یک طیف ۵ ارزشی لیکرت (۱= کاملاً مخالفم تا ۵= کاملاً موافقم) ارزش‌گذاری شده است. اطلاعات مربوط به اهمال کاری در جدول (۳-۳) مشاهده می‌شود.

جدول (۳-۳)، گویه‌های مربوط به پرسش‌نامه اهمال کاری

اهمال کاری	شماره گویه‌ها در پرسش‌نامه
اهمال کاری	۳۵-۳۶-۳۷-۳۸-۳۹-۴۰-۴۱-۴۲-۴۳-۴۴-۴۵-۴۶-۴۷- ۴۸-۴۹-۵۰

۳-۶- روایی و پایایی ابزار اندازه‌گیری

برای تأیید روایی صوری و محتوایی، تمامی پرسش‌نامه‌ها در اختیار ۱۰ نفر از صاحب‌نظران قرار گرفت تا نظرهای تخصصی خود را در مورد چگونگی نگارش سؤالات، تعداد سؤالات، محتوای پرسش‌نامه‌ها، ارتباط سؤالات با گزینه‌ها و هماهنگی سؤالات با اهداف پژوهش اعلام کنند. علاوه بر روایی محتوا برای تأیید ابزارهای اندازه‌گیری از روایی همگرا^۱ و روایی واگرا^۲ و برای تعیین پایایی پرسش‌نامه‌ها از سه معیار بارهای عاملی، ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب^۳، طبق نظر فورنل - لارکر^۴ (۱۹۸۱) بهره گرفته شد که در فصل چهار گزارش شده است.

۳-۷- روش جمع‌آوری داده‌ها

پس از جمع‌آوری اطلاعات کتابخانه‌ای و بررسی پیشینه پژوهش و همچنین با توجه به نظر استاد راهنما پرسش‌نامه نهایی آماده شد. در مرحله بعد آخرین آمار مربوط به ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی با مراجعه به اداره کل ورزش و جوانان استان اخذ شد. سپس با اخذ معرفی‌نامه از دانشکده تربیت بدنی دانشگاه صنعتی شاهرود و ارائه آن به رئیس ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی و هماهنگی با رئیس اداره و در نهایت با ارائه توضیحات لازم مبنی بر اهمیت موضوع پژوهش، شرح نحوه تکمیل پرسش‌نامه و اطمینان بخشیدن به کارکنان مبنی بر محرمانه بودن اطلاعات، پرسش‌نامه‌ها بین کارکنان توزیع و پس از تکمیل

1. Convergent Validity
2. Discriminant Validity
3. Composite Reliability
4. Fornell-Larcker

جمع‌آوری شد. محقق دربارهٔ زمانی ۱ ماه اقدام به توزیع پرسشنامه در بین کارکنان کرد و پس از کنار گذاشتن پرسشنامه‌های مخدوش تعداد ۹۷ پرسشنامه تکمیل شده مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

۳-۸- روش‌های آماری تحقیق

۳-۸-۱- آمار توصیفی

به‌منظور سازمان دادن، خلاصه کردن، طبقه‌بندی نمرات خام و توصیف اندازه‌های نمونه از آمار توصیفی (فراوانی، میانگین، درصدها، انحراف استاندارد ها) استفاده شده است.

۳-۸-۲- آمار استنباطی

جهت تحلیل داده‌ها از روش‌های آماری پارامتریک استفاده گردید. یعنی برای تعیین همبستگی بین متغیرها از ضریب همبستگی پیرسون و برای پیش‌بینی سهم و نقش متغیرهای پیش‌بین بر متغیر ملاک از روش مدل‌سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی استفاده شد. در این راستا از دو نرم‌افزار Smart-PLS3 و SPSS23 استفاده شد.

فصل چهارم: تجزیه و تحلیل داده ها

۴-۱- مقدمه

در این فصل به تجزیه داده های خام پژوهش و استخراج نتایج پرداخته می شود. این فصل شامل دو بخش می باشد؛ در بخش اول، توصیف آماری جامعه مورد بررسی (ویژگی های جمعیت شناختی) که در برگیرنده متغیرهایی مانند جنسیت، وضعیت تأهل، سن، سطح تحصیلات و سابقه کار است با استفاده از نرم افزار SPSS تحلیل و در قالب جدول ارائه می گردد. در بخش دوم نیز با استفاده از روش های آمار استنباطی به آزمون فرضیه های پژوهش پرداخته شده است. لازم به توضیح است که با توجه به ماهیت فرضیه های پژوهش به بررسی روابط ساختاری بین متغیرهای پژوهش از طریق مدل سازی معادلات ساختاری با رویکرد حداقل مربعات جزئی^۱ و با نرم افزار Smart-PLS پرداخته شد.

۴-۲- آمار توصیفی

۴-۲-۱- توصیف ویژگی های جمعیت شناختی آزمودنی ها

۴-۲-۱-۱- سن

همان گونه که در جدول (۴-۱) ملاحظه می شود، اکثر نمونه های پژوهش در دامنه سنی بین ۳۱ تا ۴۰ سال قرار دارند (۴۶/۴) و کمترین فراوانی نمونه های پژوهش در دامنه سنی ۵۱ سال و بالاتر هستند (۵/۲).

جدول (۴-۱)، توزیع فراوانی سن نمونه های پژوهش

سن	فراوانی	درصد فراوانی
۲۰-۳۰ سال	۲۱	۲۱/۶
۳۱-۴۰ سال	۴۵	۴۶/۴
۴۱ تا ۵۰ سال	۲۶	۲۶/۸
۵۱ سال به بالا	۵	۵/۲
جمع کل	۹۷	۱۰۰

^۱. Partial Least Square

۲-۱-۲-۴- جنسیت

با توجه به نتایج ارائه شده در جدول (۲-۴)، از مجموع ۹۷ نفر از کارکنان، ۶۱ نفر را مردان و ۳۶ نفر مابقی را زنان تشکیل دادند.

جدول (۲-۴)، توزیع فراوانی مرتبط با جنسیت نمونه‌های پژوهش

جنسیت	فراوانی	درصد فراوانی
مرد	۶۱	۶۲/۹
زن	۳۶	۳۷/۱
کل	۹۷	۱۰۰

۳-۱-۲-۴- تحصیلات

چنانچه در جدول (۳-۴) ملاحظه می شود، سطح تحصیلات اکثر نمونه های پژوهش کارشناسی (۴۷/۴) و کمترین فراوانی نمونه های پژوهش دکتری (۵/۲) می باشد.

جدول (۳-۴)، توزیع فراوانی سطح تحصیلات نمونه‌های پژوهش

تحصیلات	فراوانی	درصد فراوانی
دیپلم	۷	۷/۲
فوق دیپلم	۸	۸/۲
کارشناسی	۴۶	۴۷/۵
کارشناسی ارشد	۳۱	۳۱/۹
دکتری	۵	۵/۲
جمع	۹۷	۱۰۰

۴-۱-۲-۴- وضعیت استخدامی

چنانچه که در جدول (۴-۴) مشاهده می شود، وضعیت استخدامی اکثر نمونه های پژوهش رسمی (۴۳/۳) می باشد.

جدول (۴-۴)، توزیع فراوانی وضعیت استخدامی نمونه‌های پژوهش

وضعیت استخدام	فراوانی	درصد فراوانی
رسمی	۴۳	۴۴/۳
پیمانی	۲۰	۲۰/۶
قراردادی	۲۹	۲۹/۹
سایر	۵	۵/۲
جمع	۹۷	۱۰۰

۴-۲-۱-۵- سابقه فعالیت

همان‌گونه که در جدول زیر ملاحظه می‌شود، بیشترین سابقه فعالیت کارکنان در اداره خود بین ۶ تا ۱۰ سال قرار دارد و کمترین سابقه فعالیت کارکنان بالاتر از ۲۰ سال می‌باشد.

جدول (۴-۵)، توزیع فراوانی سابقه فعالیت نمونه‌های پژوهش

سابقه کار	فراوانی	درصد فراوانی
زیر ۵ سال	۱۷	۱۷/۵
۶ تا ۱۰ سال	۳۴	۳۵/۱
۱۱ تا ۱۵ سال	۲۴	۲۴/۷
۱۶ تا ۲۰ سال	۱۶	۱۶/۵
بالاتر از ۲۰ سال	۶	۶/۲
جمع	۹۷	۱۰۰

۴-۳- توصیف آماری متغیرهای پژوهش

۴-۳-۱- خودکارآمدی، سرسختی شغلی و اهمال کاری

همان‌گونه که در جدول (۴-۶) مشاهده می‌شود، میانگین متغیرهای خودکارآمدی، سرسختی شغلی و ابعاد آن بالاتر از سطح متوسط و میانگین متغیر اهمال کاری کمتر از سطح متوسط است؛ از نظر آزمودنی‌ها بعد

کنترل (۳/۴۶±۰/۴۶) دارای بیشترین میانگین امتیاز و بعد تعهد (۳/۳۱±۰/۷۲) دارای کمترین میانگین امتیاز است.

جدول (۴-۶)، آمار توصیفی مربوط به متغیرهای پژوهش

متغیرها	میانگین	انحراف معیار	کمترین	بیشترین
خودکارآمدی	۳/۲۶	۰/۶۵	۱/۱۲	۴/۵۳
سرسختی شغلی	۴/۴۵	۰/۶۰	۱/۳۵	۴/۷۵
تعهد	۳/۳۱	۰/۷۲	۱	۴/۷۳
کنترل	۳/۴۶	۰/۷۷	۱	۴/۷۰
چالش	۳/۴۱	۰/۶۰	۲	۴/۶۰
اهمال کاری	۲/۴۵	۰/۵۹	۱/۱۳	۳/۹۶

۴-۴- یافته های استنباطی

استفاده از نرم افزار Smart-PLS بیشتر در مواردی متناسب است که پژوهشگر قصد پیش‌بینی متغیرهای مکنون (پنهان) مدل یا شناسایی روابط میان آن‌ها (مانند مراحل اولیه تکوین نظریه) را دارد. لازم به ذکر است که استفاده از این رویکرد یعنی رویکرد حداقل مربعات جزئی (PLS)، نیازی به رعایت پیش‌فرض‌های خاص همچون توزیع نرمال داده‌ها، مقیاس اندازه‌گیری آن‌ها و داشتن حجم بالایی از نمونه‌ها نمی‌باشد.

مدل‌های مرسوم در مدل‌سازی معادلات ساختاری به طور معمول شامل مدل‌های اندازه‌گیری^۱، مدل‌های ساختاری^۲ و مدل‌عمومی معادلات ساختاری (مدل مسیر- ساختاری) هستند. بر مبنای مدل‌های اندازه‌گیری چگونگی توضیح و تبیین متغیرهای پنهان^۳ توسط متغیرهای مشاهده شده^۴ مربوطه بررسی می‌شود و بر پایه مدل‌های ساختاری مشخص می‌شود که کدامیک از متغیرهای مستقل دارای تأثیر بر کدامیک از متغیرهای وابسته‌اند و یا اینکه کدام متغیرها با یکدیگر همبسته‌اند. مدل‌عمومی معادلات ساختاری نیز ترکیبی از مدل ساختاری و مدل‌های اندازه‌گیری می‌باشد.

-
1. Measurement Model
 2. Structural Model
 3. Latent Variable
 4. Observed Variable

به این ترتیب با بهره‌گیری از این مدل‌ها می‌توان به طور همزمان به ارزیابی کیفیت سنجش متغیرها و مقبولیت اثرات مستقیم و غیرمستقیم و همچنین تعامل‌های تعریف شده میان متغیرها پرداخت. از این‌رو پژوهش حاضر در سه بخشِ برازش مدل اندازه‌گیری، مدل ساختاری و مطلوبیت کلی مورد ارزیابی قرار می‌گیرد.

۴-۵- برازش مدل اندازه‌گیری

جهت سنجش برازش مدل اندازه‌گیری از روایی همگرا^۱، روایی واگرا^۲ و پایایی ابزار که شامل سه معیار ضرایب بار عاملی^۳، ضرایب آلفای کرونباخ^۴ و پایایی ترکیبی^۵ است، بهره گرفته شد. آلفای کرونباخ شاخصی کلاسیک برای تحلیل پایایی و نشان دهنده یک سنت قوی در معادلات ساختاری است که برآوردی را برای پایایی بر اساس همبستگی درونی معرف‌ها ارائه می‌دهد و مقدار آلفای کرونباخ بالاتر از ۰/۷ نشانگر پایایی قابل قبول است. از آنجایی که معیار آلفای کرونباخ یک معیار سنتی برای تعیین پایایی سازه‌ها می‌باشد، روش PLS معیار مدرن تری نسبت به آلفا به نام پایایی ترکیبی (CR) به کار می‌برد. برتری پایایی ترکیبی نسبت به آلفای کرونباخ در این است که پایایی سازه‌ها نه به صورت مطلق بلکه با توجه به همبستگی سازه‌هایش با یکدیگر محاسبه می‌شود. لازم به ذکر است که برای محاسبه پایایی ترکیبی، شاخص‌های با بار عاملی بیشتر اهمیت زیادی دارد. مقدار ملاک برای مناسب بودن پایایی ترکیبی، بالای ۰/۷ می‌باشد (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳). در این پژوهش به منظور سنجش بهتر پایایی از هر دوی این معیارها استفاده شد. روایی همگرا (AVE) معیار دیگری است که برای برازش مدل اندازه‌گیری در روش مدل‌سازی معادلات ساختاری به کار برده می‌شود. روایی همگرا میزان همبستگی یک سازه با شاخص‌های خود را نشان می‌دهد که هر چه این همبستگی بیشتر باشد برازش نیز بیشتر است. فورنل و لارکر (۱۹۸۱) معیار AVE (میانگین واریانس استخراج شده) را برای سنجش روایی همگرا معرفی کرده و بیان داشته‌اند که مقدار AVE بالای ۰/۵ روایی همگرای قابل قبول را نشان می‌دهند (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳).

1. Convergent Validity

2. Discriminant Validity

3. Factor load coefficients

4. Cronbachs Alpha

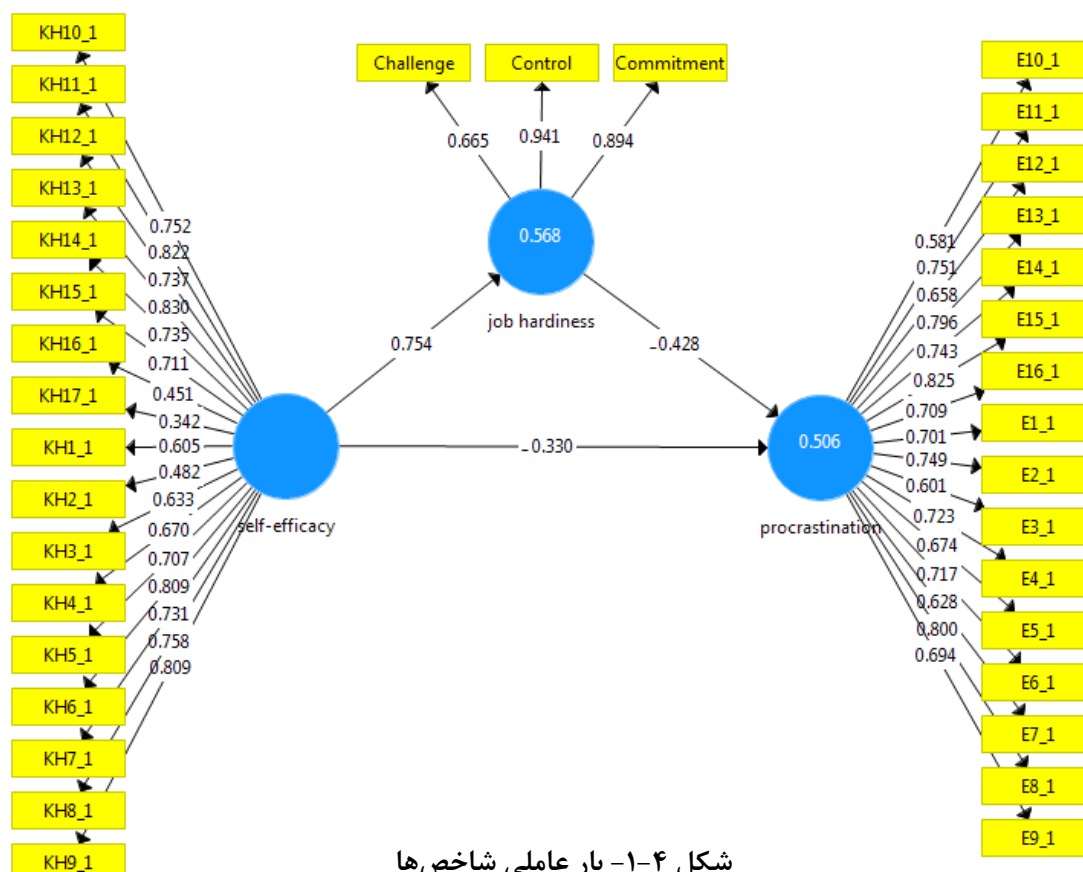
5. Composite Reliability

جدول (۷-۴) معیارهای آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی و روایی همگرایی متغیرهای پژوهش

متغیرهای مکنون	ضریب آلفای کرونباخ (Alpha $\geq$ 0/7)	ضریب پایایی ترکیبی (CR $\geq$ 0/7)	میانگین واریانس استخراج شده (AVE $\geq$ 0/5)
۱- خودکارآمدی	۰/۹۳	۰/۹۴	۰/۵۰
۲- سرسختی شغلی	۰/۷۸	۰/۸۸	۰/۷۱
۳- اهمال کاری	۰/۹۳	۰/۹۴	۰/۵۱

همانگونه که در جدول (۷-۴) نشان داده شده است، هر سه متغیر پنهان پژوهش دارای مقدار آلفای کرونباخ و پایایی ترکیبی بالای ۰/۷ می باشند؛ بنابراین مناسب بودن وضعیت پایایی را می توان مورد قبول دانست. همچنین روایی همگرایی بالای ۰/۵ برای متغیرهای هر سه متغیر پژوهش، نشان از تأیید روایی همگرایی متغیرهای پژوهش حاضر را دارد.

بار عاملی نشان دهنده مقدار همبستگی شاخص های یک سازه با آن سازه است که مقدار ملاک برای مناسب بودن ضرایب بارهای عاملی ۰/۴ می باشد (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳).



شکل ۴-۱- بار عاملی شاخص ها

همانطور که در مدل ترسیم شده فوق مشاهده می شود، بار عاملی تمامی شاخص های مربوط به هر سه متغیر به جزء سؤال ۱۷ مربوط به متغیر خودکارآمدی (۰/۳۴)، بالاتر از ۰/۴ می باشد. بنابراین در ادامه تحلیل داده ها، سؤال ۱۷ حذف شد.

جهت بررسی روایی واگرایی مدل اندازه گیری از معیار فورنل و لارکر و معیار $HTMT^1$ استفاده شد. فورنل و لارکر بیان می کنند که روایی واگرایی وقتی در سطح قابل قبولی است که میزان میانگین واریانس استخراج شده برای هر سازه بیشتر از واریانس اشتراکی بین آن سازه و سازه های دیگر در مدل باشد.

جدول (۴-۸) روایی واگرایی مدل اندازه گیری بر اساس معیار فورنل و لارکر

متغیرها	خودکارآمدی	سرسختی شغلی	اهمال کاری
۱- خودکارآمدی	۰/۷۱		
۲- سرسختی شغلی	۰/۷۰	۰/۸۴	
۳- اهمال کاری	۰/۶۵	۰/۶۷	۰/۷۱

همانگونه که در جدول (۴-۱۲) مشاهده می شود، مقدار جذر AVE متغیرهای مکنون در پژوهش حاضر که در خانه های موجود در قطر اصلی ماتریس قرار گرفته اند، از مقدار همبستگی میان آنها در خانه های زیرین و راست قطر اصلی ترتیب داده شده اند، بیشتر است. از این رو می توان اظهار داشت که در پژوهش حاضر سازه ها (متغیرهای مکنون) در مدل تعامل بیشتری با شاخص های خود دارند تا با سازه های دیگر؛ به عبارتی روایی واگرایی مدل در حد مناسبی بوده است.

HTMT معیار جدیدتر و دقیق تری برای اندازه گیری روایی واگرایی نسبت به معیارهای سنتی است. اگر اعداد موجود در ماتریس HTMT کمتر از ۰/۹ باشند، نشان از وجود روایی واگرایی مطلوب سازه ها است (هیر، هالت، رینگل و ساراستد^۲، ۲۰۱۶).

1. Heterotrait-Monotrait Ratio of Correlations
2. Hair, Hult, Ringle & Sarstedt

جدول (۹-۴) روایی و اگرای مدل اندازه‌گیری بر اساس معیار HTMT

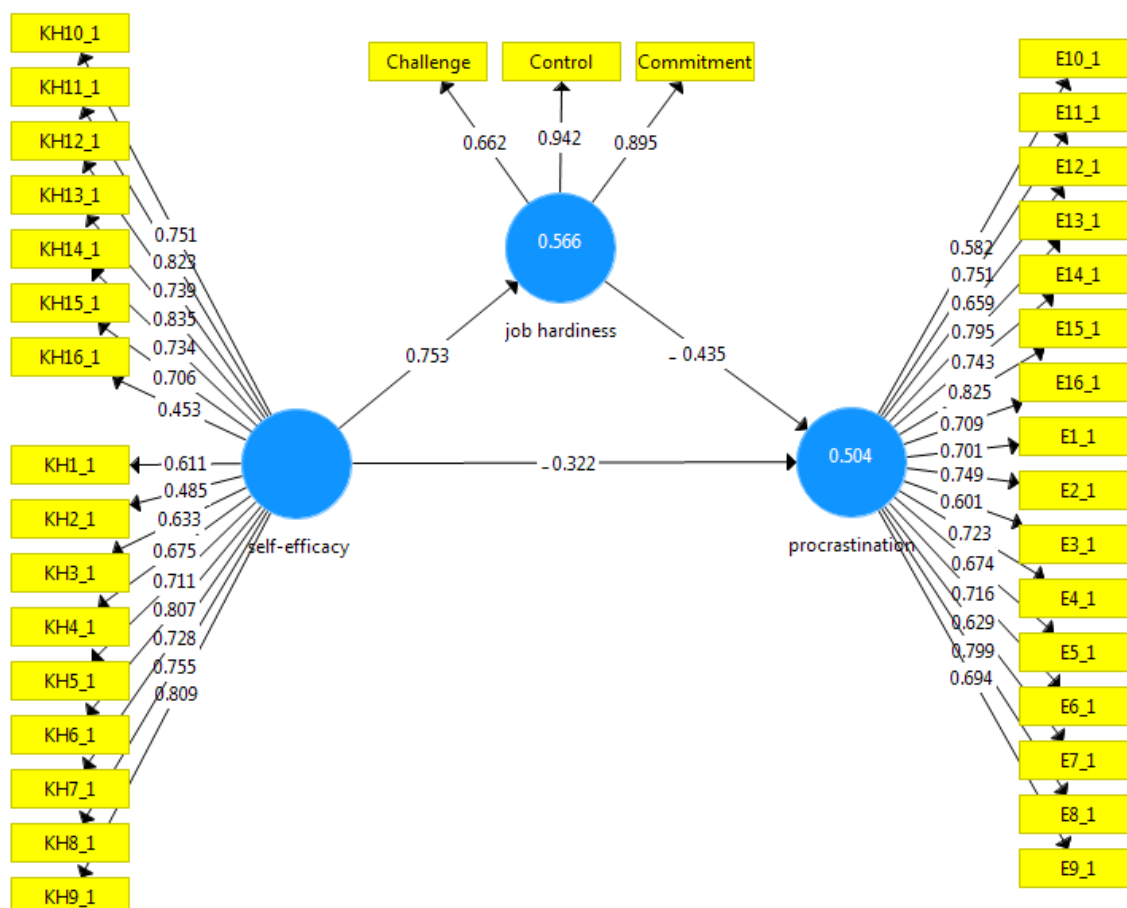
متغیرها	خودکارآمدی	سرسختی شغلی	اهمال کاری
۱- خودکارآمدی	--		
۲- سرسختی شغلی	۰/۸۶	--	
۳- اهمال کاری	۰/۶۷	۰/۷۶	--

با توجه به مقادیر این معیار در جدول (۹-۴)، می‌توان بیان که روایی و اگرای مدل بر اساس معیار HTMT نیز در حد مناسبی است (کمتر از ۰/۹).

۴-۶- برازش مدل ساختاری

پس از بررسی برازش مدل‌های اندازه‌گیری، نوبت به برازش مدل ساختاری پژوهش می‌رسد. در پژوهش حاضر از سه معیار ضریب معناداری (T-values)، ضریب تعیین (R^2) و ضریب قدرت پیش‌بینی (Q^2) بهره گرفته شد.

اولین و اساسی‌ترین معیار برازش مدل ساختاری، ضریب مسیر و معناداری آن است. مقدار ضرایب معناداری باید معادل یا بیشتر از شاخص معناداری ۱/۹۶ باشد. در صورتی که مقدار این اعداد از ۱/۹۶ بیشتر شود، نشان از صحت رابطه بین سازه‌ها و در نتیجه تأیید فرضیه‌های پژوهش است (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳). ضرایب مسیر مدل اجرا شده در شکل (۲-۴) و معناداری آنها در شکل (۳-۴)، نشان داده شده است.

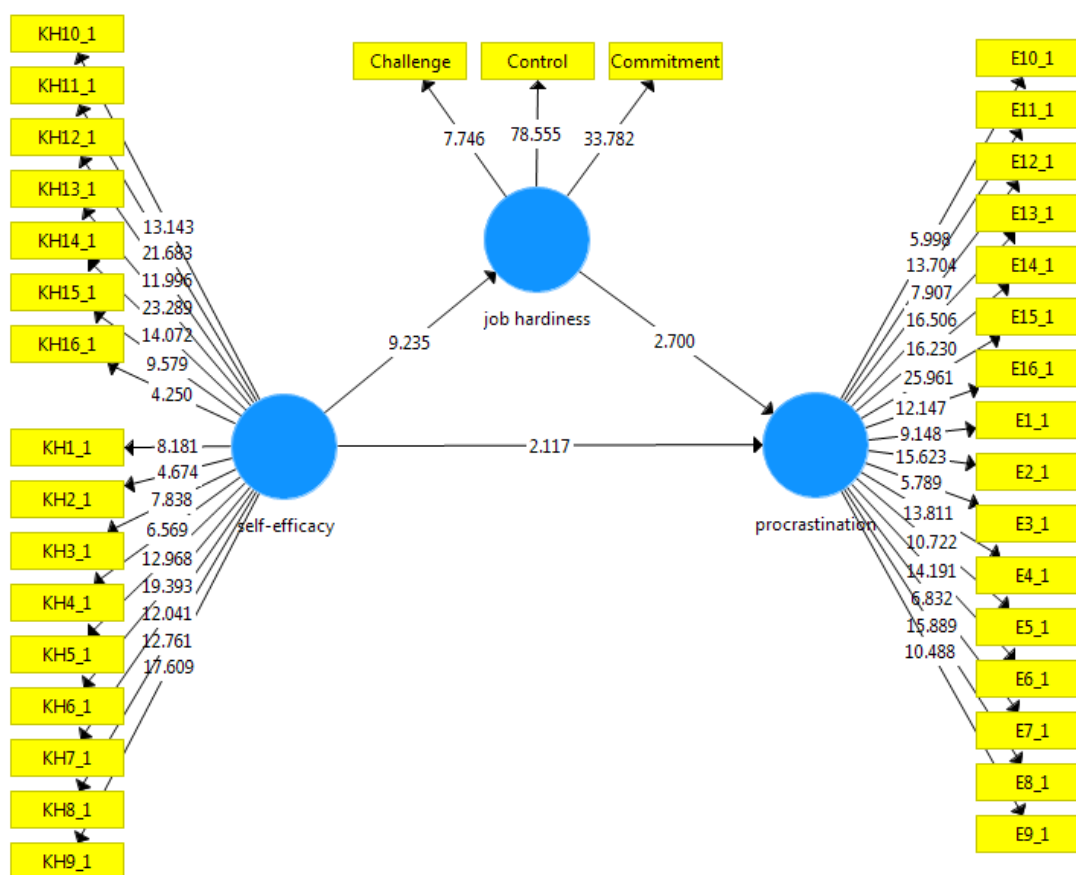


شکل ۴-۲ ضریب مسیر و برازش مدل ساختاری با استفاده از مقادیر

همانطور که در مدل ترسیم شده فوق قابل ملاحظه است، متغیر برونزای خودکارآمدی به میزان ۰/۷۵ بر متغیر درونزای سرسختی شغلی تأثیر مثبت و به میزان ۰/۳۲- بر اهمال کاری تأثیر منفی دارد. متغیر سرسختی شغلی به میزان ۰/۴۳- بر اهمال کاری کارکنان اثر منفی دارد.

معیار R^2 معیاری است که نشان از تأثیر یک متغیر برونزا بر یک متغیر درونزا دارد و سه مقدار ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۶۷ به عنوان مقدار ملاک برای مقادیر ضعیف، متوسط و قوی R^2 در نظر گرفته می شود (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳). همانگونه که در شکل (۴-۲) مشاهده می شود، مقدار R^2 برای متغیرهای سرسختی شغلی و اهمال کاری به ترتیب ۰/۵۶ و ۰/۵۰ محاسبه شده است که با توجه به سه مقدار ملاک، R^2 برای هر دو متغیر در سطح قوی ارزیابی می شود.

جهت بررسی معناداری ضرایب مسیر از آماره t استفاده شد.



شکل ۳-۴ برازش مدل ساختاری با استفاده از ضرایب معناداری T

با توجه به ضرایب معناداری در شکل (۳-۴)، می توان بیان کرد که متغیر خودکارآمدی بر سرسختی شغلی و اهمال کاری کارکنان تأثیر مستقیم و معناداری دارد؛ همچنین اثر مستقیم و معنادار سرسختی شغلی بر اهمال کاری معنادار می باشد؛ لازم به ذکر است که هر سه مسیر در سطح اطمینان ۰/۹۹ معنادار^۱ است.

معیار استون گیزر^۲ یا Q^2 قدرت پیش بینی مدل را مشخص می کند و در صورتی که این معیار در مورد یک سازه درون زا سه مقدار ۰/۰۲، ۰/۱۵ و ۰/۳۵ را کسب نماید، به ترتیب نشان از قدرت پیش بینی ضعیف، متوسط و قوی متغیر برون زای مربوط به آن را دارد (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳). معیار Q^2 برای متغیرهای درون زای سرسختی شغلی و اهمال کاری به ترتیب ۰/۳۸ و ۰/۲۳ درصد محاسبه شده است که تا حدودی گویای قدرت پیش بینی متوسط و قوی متغیر برون زای خودکارآمدی می باشد.

^۱ . چنانچه مقادیر بدست آمده معناداری ضرایب مسیر، بالاتر از ۱/۶۴ باشد، در سطح ۹۰ درصد معنادار، بالاتر از ۱/۹۶، در سطح ۹۵ درصد و بالاتر ۲/۵۸ باشد در سطح ۹۹ درصد معنادار است.

۷-۴- مطلوبیت مدل کلی

برای بررسی برازش مدل کلی پژوهش از معیار نیکویی برازش^۱ استفاده شد که از طریق فرمول زیر محاسبه می‌شود. با توجه به سه مقدار ۰/۰۱، ۰/۲۵ و ۰/۳۶ که به عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای نیکویی برازش معرفی شده است (محسنین و اسفیدانی، ۱۳۹۳)، حصول مقدار ۰/۵۴ درصد برای معیار GOF، برازش بسیار مناسب مدل کلی پژوهش را تأیید می‌کند.

$$GoF = \sqrt{Commaunalities \times R^2} = 0.54$$

۸-۴- معیارهای برازش مدل

در نهایت برای بررسی برازش مدل پژوهش از شاخص‌های ریشه میانگین مربعات باقیمانده استاندارد شده (SRMR)، کای اسکوئر (Chi-Square) و برازش هنجار شده (NFI) استفاده شد که مقادیر این معیارها در جدول (۶) گزارش شده است.

جدول (۴-۱۰) معیارهای برازش مدل پژوهش

معیارها	مقدار معیار	حد مجاز
SRMR	۰/۰۹	۰/۰۸ تا ۰/۱۰
Chi-Square	۱۵۸/۶۱۸	مقادیر کوچک
NFI	۰/۸۷	مقادیر بالاتر از ۰/۹

معیار SRMR مقادیر ۰ تا ۱ را به خود اختصاص می‌دهد؛ نقطه برش آن ۰/۰۹ در نظر گرفته شده است. مقدار این معیار هر چه کمتر باشد تناسب مدل مطلوب‌تر است. برخی محققان مقدار ۰/۱۰ را نیز برای تناسب مدل قابل قبول می‌دانند (غیاثوند، ۲۰۱۸). با توجه به اینکه مقدار محاسبه شده معیار مذکور برای مدل ترسیمی ۰/۰۹ می‌باشد، لذا می‌توان وضعیت مطلوب و سازگاری مدل پژوهش را تأیید نمود.

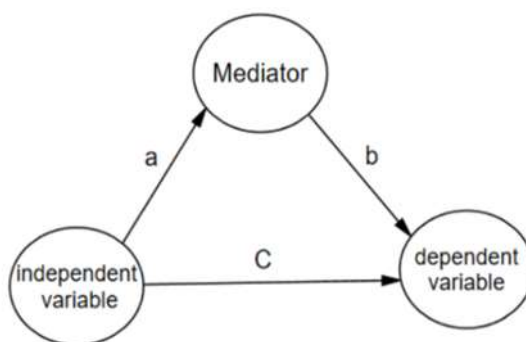
معیار کای اسکوئر نیز از جمله عمومی‌ترین و پرکاربردترین شاخص برازش در مدل‌سازی معادلات ساختاری است که برای بررسی میزان انطباق مدل نظری با یافته‌های تجربی استفاده می‌شود. هر چه مقدار کای اسکوئر

^۱. Goodness of Fit

کمتر باشد داده‌های حاصل با مدل نظری همخوانی بیشتری دارد (میرز، گامست و گارینو^۱، ۲۰۱۲). در پژوهش حاضر مقدار معیار کای اسکوئر ۱۵۸/۶۱۸ محاسبه شده است. از دیگر معیارهایی که در مدل‌سازی معادلات ساختاری مؤلفه محور قابل گزارش است معیار برازش هنجار شده می‌باشد. میرز و همکاران (۲۰۱۲) برازش خوب را بزرگ‌تر از ۰/۹۰ و برازش مناسب را ۰/۸۰ تا ۰/۸۹ ذکر کرده‌اند. از این‌رو با توجه به مقدار محاسبه شده این معیار (۰/۸۷) می‌توان برازش مناسب مدل را مورد تأیید قرار داد.

۹-۴- آزمون بارون و کنی

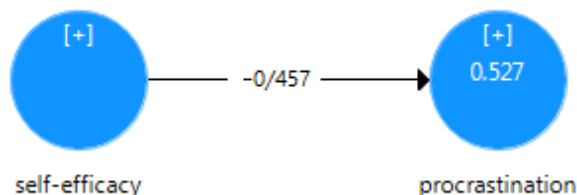
برای آزمودن تأثیر متغیر میانجی، آزمون پر کاربردی به نام آزمون بارون و کنی وجود دارد که در کنار سایر آزمون‌های واسطه‌گری برای معناداری تأثیر میانجی یک متغیر در رابطه با دو متغیر دیگر به کار می‌رود.



شکل ۴-۴ مسیرهای متغیرها در تحلیل میانجی

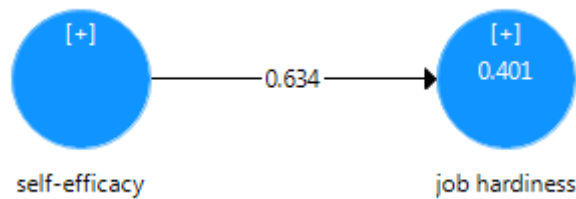
که در آن برقراری شروط زیر ضروری است:

➤ **شرط اول** این است که متغیر مستقل با متغیر وابسته رابطه معنادار داشته باشد (مسیر C).

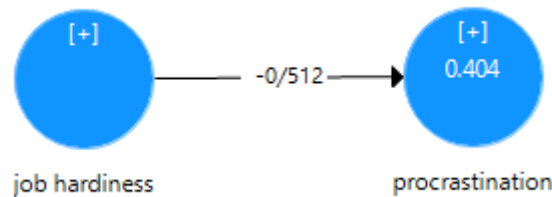


➤ **شرط دوم** این است که معناداری رابطه بین متغیرهای مستقل و واسطه تأیید شود (مسیر a).

1. Meyers, Gamst & Guarino



➤ شرط سوم نیز تأیید معناداری رابطه بین متغیر واسط و وابسته می‌باشد (مسیر b).



➤ شرط چهارم این است که وقتی متغیر میانجی گر وارد معادلات رگرسیونی می‌شود، رابطه بین متغیر مستقل و وابسته غیرمعنادار شود که در این حالت متغیر مورد نظر، میانجی گر کامل است و یا اینکه این رابطه در حضور متغیر میانجی گر کاهش یابد ولی همچنان معنادار باقی بماند، که در این حالت نقش متغیر میانجی گر، جزئی خواهد بود (بارون و کنی، ۱۹۸۶).

با توجه رعایت رعایت سه پیش فرض آزمون میانجی گری بارون و کنی و ترسیم مدل در حالت حضور متغیر میانجی (شکل ۴-۳)، و کاهش رابطه متغیر مستقل و وابسته می‌توان بیان کرد که متغیر سرسختی شغلی نقش میانجی دارد و میانجی گری از نوع جزئی است.

۴-۱۰- آزمون فرضیه‌های تحقیق

۴-۱۰-۱- فرضیه اول

فرض صفر (H_0): خودکارآمدی بر سرسختی شغلی کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی تأثیر معناداری ندارد.

جدول ۴-۱۱ ضرایب مسیر و معناداری فرضیه اول پژوهش

مسیرها	ضرایب مسیر	ضرایب معناداری
خودکارآمدی <---	سرسختی شغلی	۰/۷۵
		۹/۲۳

بر اساس نتایج ارائه شده در جدول ۴-۱۲ که مستخرج از مدل پژوهش است، خودکارآمدی بر سرسختی شغلی به میزان ۰/۷۵ و در سطح ۹۹ صدم اثر معنادار است؛ بنابراین فرض پژوهش مورد تأیید قرار می‌گیرد.

۴-۱۰-۲- فرضیه دوم

فرض صفر (H_0): خودکارآمدی بر اهمال کاری کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی تأثیر معناداری ندارد.

جدول ۴-۱۲ ضرایب مسیر و معناداری فرضیه دوم پژوهش

مسیرها	ضرایب مسیر	ضرایب معناداری
خودکارآمدی <---	اهمال کاری	۰/۳۲-
		۲/۱۱

بر اساس مدل ترسیم شده پژوهش و نتایج ارائه شده در جدول ۴-۱۳، خودکارآمدی بر اهمال کاری به میزان ۰/۳۲- و در سطح ۹۹ صدم اثر معنادار است؛ در حقیقت می‌توان گفت که فرض پژوهش تأیید و قرض صفر رد می‌شود.

۴-۱۰-۳- فرضیه سوم

فرض صفر (H_0): سرسختی شغلی بر اهمال کاری کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی تأثیر معناداری ندارد.

جدول ۴-۱۳ ضرایب مسیر و معناداری فرضیه سوم پژوهش

مسیرها	ضرایب مسیر	ضرایب معناداری
سرسختی شغلی <---	اهمال کاری	۰/۴۳-
		۲/۷۰

بر اساس ضرایب مسیر و معناداری ارائه شده در جدول ۴-۱۴، سرسختی شغلی بر اهمال کاری به میزان ۰/۴۳- تأثیر دارد که این اثر در سطح ۹۹ صدم اثر معنادار است؛ به بیانی دیگر فرض پژوهش مورد تأیید قرار گرفت.

۴-۱۰-۴- فرضیه چهارم

فرض صفر (H_0): سرسختی شغلی در ارتباط بین خودکارآمدی با اهمال کاری کارکنان ادارات ورزش و جوانان خراسان رضوی نقش میانجی ندارد.

بر اساس تأیید پیش‌فرض‌های آزمون بارون و کنی، فرض پژوهش تأیید و فرض صفر رد می‌شود.

فصل پنجم: بحث و نتیجه گیری

۵-۱- مقدمه

در این فصل ابتدا یافته‌های پژوهش به صورت خلاصه مطرح شده و با توجه به اهداف ویژه و نتایج پژوهش‌های دیگران مورد بحث و بررسی قرار خواهد گرفت و بر اساس نتایج برخاسته از پژوهش پیشنهادهایی ارائه می‌گردد.

۵-۲- خلاصه پژوهش

نیروی انسانی مهمترین سرمایه اجتماعی یک سازمان است و مدیریت اثربخش آن‌ها کلید موفقیت سازمان است. اگر سیاست‌ها و رویه‌های مربوط به این نیروها با یکدیگر تطابق و سهم قابل ملاحظه‌ای در دستیابی به اهداف سازمان و برنامه استراتژیک داشته باشد، دستیابی به موفقیت سازمانی محتمل‌تر است. در مسیر موفقیت سازمان‌ها مدیران با چالش‌ها و آفت‌های اساسی رو به رو هستند که موجب اختلال در کار سازمانی و عدم موفقیت آن‌ها می‌گردد؛ بدون شک یکی از این آفت‌ها اهمال‌کاری است. این موضوع ناخوشایند یکی از موانع مهم پیشرفت زندگی فردی، خانوادگی و شغلی کارکنان است. اهمال‌کاری در انجام وظایف و شغل که به عهده کارکنان است از اهمیت خاصی برخوردار است، چرا که در سازمان مسئولیتی که بر عهده فرد واگذار می‌شود یک مسئولیت فردی نیست بلکه یک مسئولیت اجتماعی است که منجر به اثربخشی و کارایی سازمان می‌شود (افشاری، دیانت و مهرابی کوشکی، ۱۳۹۷). بنابراین برای رسیدن به اهداف سازمان و دستیابی به بهره‌وری در سازمان توجه به عوامل مؤثر بر اهمال‌کاری کارکنان قابل تأمل بود. از این رو هدف از پژوهش حاضر، بررسی رابطه بین خودکارآمدی و سرسختی شغلی با اهمال‌کاری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی بود.

جامعه آماری این پژوهش را کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی تشکیل دادند (۲۸۷ نفر) که در سال ۱۳۹۹ در ادارات این استان مشغول به کار بودند. در این پژوهش کلیه کارکنان اعم از رسمی، قراردادی، پیمانی و روزمزد به عنوان جامعه آماری در نظر گرفته شدند. حجم نمونه آماری بر مبنای قواعد مرسوم در روش حداقل مربعات جزئی، حداقل ۲۰ نفر به دست آمد؛ اما به منظور افزایش اعتبار و غنای پژوهش و احتمال پاسخگو نبودن برخی از نمونه‌ها، حجم نمونه ۱۱۰ نفر در نظر گرفته شد. پس از توزیع پرسش‌نامه

ها و عودت ۱۰۶ پرسش‌نامه در نهایت با حذف پرسش‌نامه‌های مخدوش ۹۷ پرسش‌نامه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت. برای نمونه‌گیری از روش نمونه‌گیری در دسترس استفاده شد.

روش پژوهش توصیفی است. پژوهش حاضر با توجه به هدف اصلی آن از نوع تحقیقات کاربردی محسوب می‌شود که به لحاظ طرح از نوع طرح‌های غیرآزمایشی و به‌طور دقیق‌تر همبستگی از نوع مدل معادلات ساختاری است. پژوهش حاضر به شکل میدانی و با استفاده از پرسش‌نامه انجام شده است. ابزار اندازه‌گیری شامل ۴ پرسش‌نامه ویژگی جمعیت شناختی (سن، وضعیت تأهل، جنسیت و سطح تحصیلات)، پرسش‌نامه ۱۷ سؤالی خودکارآمدی شرر و مادوکس (۱۹۸۲)، پرسش‌نامه سرسختی شغلی مورنو جیمز و همکاران (۲۰۱۴) شامل ۱۷ سؤال و سه مؤلفه کنترل، تعهد و چالش و پرسش‌نامه اهمال کاری ۱۶ سؤالی تاکمن (۱۹۹۱) در سه بخش عوامل فردی، عوامل سازمانی و عوامل محیطی بود که در یک طیف ۵ درجه‌ای لیکرت (۱ = کاملاً مخالفم تا ۵ = کاملاً موافقم) تنظیم شده بود. روایی صوری و محتوایی پرسش‌نامه‌ها توسط ۱۰ نفر از صاحب نظران مورد تأیید قرار گرفت. پرسش‌نامه‌ها در بین نمونه‌های پژوهش توزیع شد و پس از آن برای تأیید ابزارهای اندازه‌گیری از روایی همگرا و روایی واگرا و برای تعیین پایایی پرسش‌نامه‌ها از سه معیار بارهای عاملی، ضریب آلفای کرونباخ و ضریب پایایی مرکب بهره گرفته شد و تمامی این معیارها مورد تأیید قرار گرفت.

به منظور سازمان دادن، خلاصه کردن، طبقه بندی کردن نمرات خام و توصیف اندازه‌های نمونه از آمار توصیفی (میانگین، فراوانی، درصدها، انحراف استاندارد و رسم جداول) و به منظور تعیین اثر متغیرها بر هم از مدل سازی معادلات ساختاری (رویکرد حداقل مربعات جزئی) استفاده شد و برای اجرای آزمون‌های فوق از دو نرم‌افزار Smart-PLS3 و SPSS23 بهره گرفته شد. نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل داده‌ها نشان داد که اکثر نمونه‌های پژوهش در دامنه سنی بین ۳۱ تا ۴۰ سال قرار دارند (۴۶/۴)؛ از مجموع ۹۷ نفر از کارکنان، ۶۱ نفر را مردان تشکیل دادند؛ سطح تحصیلات اکثر نمونه‌های پژوهش کارشناسی (۴۷/۴) که وضعیت استخدامی آن‌ها رسمی بود و سابقه فعالیت اکثر کارکنان در اداره خود بین ۶ تا ۱۰ سال بود. پس از تأیید معیارهای آلفای کرونباخ، پایایی ترکیبی، روایی واگرا و همگرایی متغیرهای پژوهش، در بخش برازش مدل ساختاری، نتایج حاصل از تجزیه و تحلیل نشان داد که متغیر خودکارآمدی بر سرسختی شغلی تأثیر مثبت و

معنادار دارد. سرسختی شغلی بر اهمال کاری اثر منفی و معنادار دارد. همچنین نتایج نشان داد که نقش واسطه‌ای سرسختی شغلی در ارتباط بین متغیر خودکارآمدی و سرسختی شغلی معنادار نمی‌باشد. خودکارآمدی بر اهمال کاری اثر منفی و معنادار دارد. در نهایت بر اساس معیار استون و گیسر (Q^2)، قدرت بالای پیش‌بینی مدل نیز مورد تأیید قرار گرفت.

۵-۳- بحث و نتیجه‌گیری

مهمترین سرمایه یک سازمان، همانا منابع انسانی آن است. با توجه به اهمیت نیروی انسانی در سازمان‌ها می‌توان چنین عنوان کرد که موفقیت و اثربخشی هر سازمانی تا حدود زیادی به استفاده مناسب از نیروی انسانی آن بستگی دارد. اگر چه پیشرفت فناوری و علوم جدید، تغییرات شگرفی را در محیط داخلی سازمان‌ها ایجاد کرده است، اما با وجود منابع انسانی سازمان‌ها، همچنان مهمترین سرمایه آن‌ها محسوب می‌گردند (بای، ۱۳۹۶). بنابراین شناخت خصوصیات و ویژگی‌های نیروی انسانی و عوامل مؤثر بر کارآیی آنان جهت بکارگیری هرچه مطلوب‌تر این سرمایه سازمانی، یکی از دل مشغولی‌های رهبران و مدیران تمامی سازمان‌ها است (کریمی و اندام، ۱۳۹۴). اهمال کاری شغلی از جمله مقوله‌های بسیار مهمی است که در میزان کارآیی و اثربخشی افراد و سازمان اثر دارد ولی متأسفانه در سازمان‌ها و مؤسسات ایرانی توجه کافی بدان مبذول نشده است. از این رو پژوهش حاضر با هدف بررسی ارتباط بین خودکارآمدی و سرسختی شغلی با اهمال کاری کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی انجام شد.

نتایج حاصل از مدل‌سازی در پژوهش حاضر نشان داد که خودکارآمدی بر سرسختی شغلی اثر مستقیم و معنادار دارد. به عبارتی با افزایش خودکارآمدی کارکنان، سطح سرسختی شغلی آن‌ها بالاتر می‌رود.

نظریه اجتماعی-شناختی بندورا (۱۹۸۶) بر روابط خودکارآمدی، مشارکت و پیشرفت در کار و عملکرد شغلی تأکید دارد. تئوری اجتماعی-شناختی این اندیشه را مطرح می‌کند که رفتارهای افراد تحت تأثیر محیط سازمانی است که در آن کار می‌کنند، اما بسته به ویژگی‌های منحصر به فرد آن‌ها متفاوت است؛ یکی از خصوصیات فردی، خودکارآمدی است که نقش اصلی در نظریه شناختی-اجتماعی ایفاء می‌کند. به عبارت دیگر اصطلاح اجتماعی نشان دهنده این است که اکثر رفتارهای انسانی از محیط سازمانی ایجاد می‌شود در

حالی که اصطلاح شناختی نشان می‌دهد که خودکارآمد بودن (در هماهنگی با دیگر عوامل تعیین کننده شناختی) بر انگیزه، نگرش، رفتار و عملکرد تأثیر می‌گذارد (آستانه و حیدری، ۱۳۹۹). در همین راستا عسکری و سمیعی و زعفرقندی (۱۳۹۸) ضمن تأیید تأثیر خودکارآمدی بر اشتیاق شغلی بیان کردند که اگر کارکنان به خودکارآمدی خود باور داشته باشند بر چالش‌ها و سختی‌ها پیشی می‌گیرند و به طور باور نکردنی مهارت‌های لازم را برای ارتقای سطح زندگی، شغلی و گذر از موانع به منصفه ظهور می‌گذارند و خود را شکوفا و توانمند می‌کنند، اما وقتی کارکنان خود را ناکارآمد بدانند در محیط‌های کاری نیز که فرصت‌های رشد برایشان فراهم است تلاش نمی‌کنند یا تلاش اندکی مبذول می‌دارند. پژوهش‌های پیشین انجام شده اغلب به تأثیر خودکارآمدی بر سرسختی روانشناختی متمرکز شده‌اند، اما با توجه به قرابت معنایی و مفهومی برخی شاخص‌های سرسختی شغلی با اشتیاق شغلی، درگیری و مشارکت شغلی، توانمندی و نوآوری، با اغماض می‌توان بیان کرد که این یافته‌ها با نتایج پژوهش‌های دمیر^۱ (۲۰۲۰)، اورگامبیدز^۲ و همکاران (۲۰۲۰)، حمید، رهید و حمید^۳ (۲۰۲۰) و عسکری و سمیعی و زعفرقندی (۱۳۹۸) هم‌راستا می‌باشد. به منظور تبیین نتایج حاصل شده می‌توان بیان کرد که اگر کارکنان قضاوت مثبتی نسبت به توانایی‌های خود داشته باشند و از دارا بودن قابلیت‌های خود اطمینان داشته باشند به نوآوری و پیشرفت در شغل خود تمایل خواهند داشت، به شغل خود علاقه داشته و کنترل شرایط را یکی از فاکتورهای تضمین کننده موفقیت دانسته و درگیر شدن با شغل را راهی برای رسیدن به اهداف می‌دانند و تلاش خود را مضاعف می‌کنند.

در ادامه نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد که خودکارآمدی بر اهمال‌کاری شغلی اثر منفی و معنادار دارد. این نتایج گویای آن است که هرچه سطح خودکارآمدی کارکنان بیشتر باشد، میزان اهمال‌کاری شغلی آن‌ها کاهش و با کاهش خودکارآمدی میزان اهمال‌کاری افزایش می‌یابد.

بندورا اولین محقق بود که رابطه بین خودکارآمدی و تعلل ورزی را در سال ۱۹۸۶ مطرح کرد. بندورا معتقد است که باورهای فرد درباره توانایی‌های خود، به طور قوی بر انتخاب تکالیف، سطح تلاش، سماجت و پشتکار

¹. Demir

². Orgambides et al

³. Hamid, Rahid & Hamid

در کارها اثر دارد. طبق نظر بندورا (۱۹۷۷) باور خودکارآمدی، عامل تعیین کننده مهمی برای دستیابی به تغییر رفتار به حساب می آید؛ در حالی که خودکارآمدی سطح پایین، می تواند به رفتار اجتنابی منجر گردد، خودکارآمدی بالا نیروی محرکه برای آغاز رفتار و نگاه داشتن آن است؛ در حقیقت باورهای خودکارآمد انتخاب فعالیت، مقدار تلاش و مدت زمان تلاش را تعیین می کند (دیانت و همکاران، ۱۳۹۶).

در همین راستا کریمی و اندام (۱۳۹۴) در پژوهش خود ضمن تأیید تأثیر افزایش خودکارآمدی بر کاهش تعلل ورزی کارکنان ادارات ورزش و جوانان، اظهار داشتند که کارکنان خودکارآمد افرادی هدفمند هستند که با استفاده از فنون مدیریت زمان و تمرین برای کاربرد مناسب راهبردهای شناختی و فراشناختی، سعی در رسیدن به هدف بهترین شیوه داشته و دارای اهداف واقع بینانه هستند در حالی که افراد اهمال کار و تعلل ورز از احساس خود کم بینی رنج می برند و از عدم موفقیت و از دست دادن موقعیت واهمه دارند و تعلل در کار را بهترین راه گریز از این احساسات می دانند، به بیانی افراد تعلل ورز فاقد خودکارآمدی هستند. یافته های پژوهش حاضر با سایر مطالعات از جمله سینگ و بالا (۲۰۲۰)، هال، لی و رحیمی^۱ (۲۰۱۹)، پرم و همکاران (۲۰۱۸)، دیانت و همکاران (۱۳۹۶) و گلستانه، رفیعی و حسینی (۱۳۹۵) که اهمال کاری را از پیامدهای خودکارآمدی پایین می دانند همخوان است. به منظور تبیین این یافته ها می توان اظهار کرد که کارکنان خودکارآمد با اعتماد به توانایی خود، بکارگیری توانایی خود در برخورد با مشکلات، با یادگیری مطالب جدید و با تمرکز بر فعالیت ها، مسئولیت کارهای محوله را بر عهده گرفته، در انجام تصمیمات و فعالیت های بهانه تراشی نمی کنند و به تأخیر نمی اندازند، زمان را هدر نمی دهند و سعی می کنند فعالیت مهم سازمان را با موفقیت به اتمام برسانند. از دیگر یافته های پژوهش حاضر اثر منفی و معنادار سرسختی شغلی بر اهمال کاری کارکنان است. بدین معنا که هرچه کارکنان بیشتر درگیر کار خود شوند و سعی در کسب تجارب جدید داشته باشند، سطح اهمال کاری آنان کاهش می یابد. به زعم تنگ^۲ (۲۰۱۰)، درگیری و مشارکت شغلی کارکنان کلید انگیزش آنها و و ارزش بنیادی برای کمک به سازمان برای دستیابی به مزیت رقابتی است؛ کارکنان که در شرایط دشوار نیز با شغل خود عجين می شوند و به سادگی تسلیم شرایط نامطلوب نمی شوند، نسبت به کارکنان دیگر از شغل

^۱. Hal, Lee & Rahimi

^۲. Teng

خود رضایت دارند و انرژی بیشتری برای انجام کارهایشان صرف می‌کنند. عوض زاده و کرمی (۱۳۹۶)، در مطالعات خود اظهار داشتند که وقتی سازمان‌ها می‌خواهند محیطی کاری مثبتی را ایجاد کنند که بر پایه اعتماد بالا، خدمات بسیار عالی به مشتریان، اشتیاق در کار، کار مثبت تیمی و عملکرد عالی کارکنان باشد، باید کارکنانی داشته باشند که در تمامی شرایط مشارکت و درگیری بالایی در کار خود داشته باشند. در همین راستا بیک زاد و حاجی حسینی (۱۳۹۵) در پژوهش خود ۵ عامل مؤثر بر اهمال کاری کارکنان را بی عدالتی، عوامل شغلی، عوامل محیطی کار، عوامل ساختاری و عوامل نگرشی دانستند. کاظمی، فیاضی و کاوه (۱۳۸۹) در بررسی میزان شیوع تعلل در کار و عوامل مؤثر بر آن، نشان دادند که عوامل فردی (بی اهمیت دانستن انجام کار، خودداری از گرفتار شدن در کارهای بیشتر، ناتوانی در انجام کار، فقدان انگیزه در انجام کار)، عوامل سازمانی (رویه های سازمانی نادرست، عدم وجود نظارت و کنترل، عدم تناسب فرد با شغل، سیستم ارزیابی عملکرد نادرست در سازمان) و محیطی (حوادث پیش بینی نشده و خارج از کنترل، رواج تعلل به عنوان بخشی از فرهنگ جامعه، فشارهای اقتصادی و انجام همزمان چند کار) در بروز تعلل در کار مدیران و کارکنان مؤثر است. افشاری، سیادت و مهرابی کوشکی (۱۳۹۷)، در پژوهش خود نشان دادند که عوامل سازمانی مانند ساختار سازمانی (برخورد قاطع نکردن با فرد اهمال کار، متناسب نبودن شغل با شاغل، نبود فضای خلاقیت و کارآفرینی)، کیفیت زندگی کاری (آزادی عمل کارکنان برای انجام یک وظیفه به دلخواه، راحت طلبی و عافیت طلبی برخی از کارکنان، کنایه های برخی کارکنان به کارکنان سخت کوش و منضبط در کار، آگاهی نداشتن از نتایج منفی اهمال کاری)، فرهنگ سازمانی (بی رغبتی کارکنان به انجام وظایف خود در سازمان، احساس تعلق نکردن کارکنان به کار، عدم رضایت کارکنان از شغل خود، وجود بی تفاوتی و دیدگاه منفی مسئولان و کارکنان به سازمان) آموزش نیروی انسانی (سیستم ناکارآمد جذب و گزینش، متناسب نبودن حجم و زمان کار) و عوامل برون سازمانی مانند فرهنگی (نگاه فرهنگی به سازمان، فرهنگ چند شغله بودن، تأثیرگذاری نیروهای اهمال کار)، سیاسی (سیاسی بودن عزل و نصب ها، فضای تبعیض در سازمان)، اعتقادی (خلف وعده و ایجاد بی اعتمادی، ایجاد نارضایتی عمدی)، اقتصادی (نبود پیوست مالی در برنامه ها، نبود پرداخت ها و سرانه های رفاهی) بر اهمال کاری کارکنان مؤثر است. بر اساس مؤلفه‌های شناسایی شده مختلف مؤثر بر اهمال

کاری، می‌توان گفت که به لحاظ قرابت معنایی و مفهومی، برخی مؤلفه‌ها در پژوهش‌های مذکور با نتایج حاصل شده در این پژوهش هم‌راستا می‌باشد. در راستای تبیین نتایج می‌توان بیان داشت که کارکنانی که به نوآوری و پیشرفت در محیط شغلی خود گرایش دارند، فعالیت‌های شغلی را به‌طور جدی پیگیری می‌کنند، در فعالیت‌های چالشی شغلی مشارکت و خود را درگیر می‌کنند، از تعهد بیشتری نسبت به شغل و سازمان خود برخوردارند، تمایل بیشتری برای انجام فعالیت‌های شغلی دارند و تعلل کمتری را در انجام وظایف شغلی خود نشان می‌دهند.

در نهایت نتایج حاصل از تحلیل داده‌ها نشان داد که سرسختی شغلی در ارتباط بین خودکارآمدی با اهمال کاری کارکنان نقش میانجی دارد. همان‌گونه که در پیشینه پژوهش نیز اشاره شد، مطالعات پیشین تا حدودی ارتباط دو به دوی این متغیرها را بررسی نموده‌اند؛ اما به منظور حمایت از نتایج فرضیه چهارم این پژوهش (بررسی اثر نقش میانجی سرسختی شغلی در بین متغیرهای خودکارآمدی با اهمال کاری) و مقایسه آن با نتایج محققان دیگر، پژوهشی یافت نشد. در راستای فرضیه پژوهش می‌توان بیان کرد که اگر کارکنان نسبت به توانایی‌های خود دید مثبتی داشته باشند و قابلیت‌های خود اطمینان داشته باشند، درگیر با شغل خود می‌شوند و آن را راهی برای رسیدن به اهداف می‌دانند و تلاش خود را مضاعف می‌کنند و از این طریق تمایل بیشتری برای انجام فعالیت‌های شغلی دارند و تعلل کمتری را در انجام وظایف شغلی خود نشان می‌دهند.

۴-۵- پیشنهادات پژوهش

۴-۵-۱- پیشنهادات کاربردی

✓ با توجه به تأثیر خودکارآمدی بر افزایش سرسختی شغلی و کاهش اهمال کاری، به مدیران و مسئولان ادارات ورزش و جوانان پیشنهاد می‌شود که احساس شایستگی، احساس مؤثر بودن و احساس اعتماد را از طریق مشارکت دادن آن‌ها در تصمیم‌های مهم سازمانی، تقدیر و تشکر از کارکنان توانمند و دادن پاداش و تشویق به عملکرد خوب آن‌ها، تقویت نمایند؛ اهداف روشنی را در سازمان خود مشخص

کنند و به گونه‌ای باشد که تمامی کارکنان از آن اهداف آگاه باشند؛ سیستم نظارت و کنترل در سازمان دقیق و موشکافانه باشد و مسئولیت افراد را کاملاً روشن و مشخص نمایند.

✓ جهت تقویت سرسختی شغلی و کاهش اهمال کاری کارکنان توصیه می شود که مسئولان و مدیران ادارات ورزش و جوانان، فراهم نمودن اطلاعات، تناسب شغل و شاغل، تفویض اختیار، ارزیابی دوره ای، ترویج فرهنگ پاسخگویی در قبال فعالیت ها و وظایف محوله، دادن استقلال، نظام پاداش دهی مناسب برای بیان نظرات و ارائه پیشنهادهای خلاقانه و نو، غنی سازی شغل و مدیریت مشارکتی را در دستور کار خود قرار دهند.

✓ پیشنهاد می شود در مراحل اولیه ورود کارکنان و فرایند استخدامی، ویژگی های مشاغل، ظرفیت های ارتقاء شغلی و همچنین محدودیت هایی که در آن شغل وجود دارد را به شکل بینانه ای برای داوطلبان تشریح کنند، به گونه ای که داوطلبان بتوانند پیش از انتخاب شغل و سازمان مورد نظر خود، تصویر دقیق و روشنی از آن داشته باشند و بتوانند ارزیابی دقیقی از واقعیت های موجود به عمل آورند.

✓ حوزه اختیارات هر فرد را مشخص کنند؛ همزمان با ارائه مسئولیت به کارکنان، اختیارات لازم برای انجام آن مسئولیت را بدهند، به گونه ای که کارکنان اطمینان یابند که برای انجام مسئولیت مورد نظر اختیار لازم را دارند؛ میزان اهمیت کارها را از زیاد تا کم به صورت شفاف برای کارکنان مشخص کنند، امکانات موجود برای ارتقاء سطح علمی و کسب دانش و تجربه بیشتر، میزان استقلال و آزادی عمل در انتخاب روش انجام کار، ایجاد و حفظ فضای رقابتی در سازمان و از بین بردن روزمرگی در سازمان را مورد توجه قرار دهند.

✓ پیشنهاد می شود مدیران و مسئولان ادارات ورزش و جوانان به برگزاری دوره های آموزشی مهارت های غلبه بر اهمال کاری در تعدیل و حذف این مسئله در کارکنان شاغل اقدام نمایند.

۵-۴-۲- پیشنهادات پژوهشی

- ✓ با توجه به این که پژوهش حاضر تنها بر روی کارکنان ادارات ورزش و جوانان استان خراسان رضوی انجام شده و تعمیم نتایج باید با احتیاط صورت گیرد، پیشنهاد می شود پژوهش مشابهی در ادارات و شهرهای دیگر انجام پذیرد تا امکان تعمیم نتایج با اطمینان بیشتری صورت گیرد.
- ✓ با توجه به تأثیر مؤلفه خودکارآمدی بر سرسختی شغلی و اهمال کاری، پیشنهاد می شود در پژوهش های آتی راهکارهای تقویت خودکارآمدی کارکنان در ادارات ورزش و جوانان بررسی نمایند.
- ✓ با توجه پیامدهای منفی اهمال کاری بر اساس مبانی نظری و تأثیر متغیرهای خودکارآمدی و سرسختی شغلی بر کاهش آن، توصیه می شود پژوهشگران آتی متغیرهای دیگر سازمانی و روانشناسی مثبت گرا و و راهکارهای مقابله با اهمال کاری شغلی را مورد بررسی قرار دهند.

منابع

احدی، حسن، کاکاوند، علیرضا. (۱۳۸۹). اختلالات یادگیری (از نظریه تا عمل) به همراه راهکارهای عملی جهت رفع مشکلات رایج تحصیلی و یادگیری. انتشارات ارسباران، تهران.

افشاری، بهرام. سیادت، سیدعلی. مهربانی کوشکی، حسینعلی. (۱۳۹۷). بررسی رابطه عوامل برون سازمانی (اقتصادی، سیاسی، اعتقادی، فرهنگی)، مؤثر بر اهمال کاری در مدیریت آموزش و پرورش، با توجه به نقش واسطه‌گری رضایت شغلی و فرسودگی شغلی. مدیریت فردا، ۵۴، ۲۳۶-۲۵۴.

ایرانپور، علی محمد. (۱۳۹۷). بررسی تأثیر روانشناختی سرسختی و خودکارآمدی بر استرس شغلی کارکنان نیروی انتظامی شهر همدان. فصلنامه علمی دانش انتظامی همدان، ۵ (۱)، ۵۹-۸۴.

آستانه، فرناز و حیدری، مرضیه. (۱۳۹۹). نقش واسطه خودکارآمدی و اشتیاق کاری در رابطه بین ادراک از سازمان‌های یادگیرنده با عملکرد شغلی. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۱۴ (۲)، ۱۴۹-۱۷۱.

آقا تهرانی، مرتضی. (۱۳۸۲). اهمال کاری (تعطل ورزیدن)؛ بررسی علل، راه کارها و درمان، مجله معرفت، ۶۴ (۱)، ۳۸-۵۳.

آلیس، آلبرت، جیمزنال، ویلیام، (۱۳۷۵)، "روانشناسی اهمال کاری غلبه بر تعطل ورزیدن"، ترجمه: محمد علی فرجاد، تهران: انتشارات رشد.

بابایی نادینلوئی، کریم، اصغری، اصغر و پزشکی، هانا. (۱۳۹۵). اثربخشی مهارت‌های آموزشی مدیریت زمان بر اهمال کاری و مدیریت زمان تحصیلی. شخصیت و تفاوت‌های فردی، ۵ (۱۱)، ۷۵-۷۰.

بای، ناصر. (۱۳۹۶). بررسی ارتباط بین حمایت سازمانی درک شده با عملکرد شغلی معلمان تربیت بدنی استان گلستان. مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۴ (۲)، ۱۸۹-۱۹۹.

بیک‌زاد، جعفر. حاجی حسینلو، زهرا. (۱۳۹۵). ارائه مدل عوامل مؤثر بر اهمال کاری کارکنان پتروشیمی تبریز. اولین کنفرانس بین‌المللی دستاوردهای نوین پژوهشی در مدیریت حسابداری و اقتصاد، تهران.

حبیبی کلیبر، رامین، بابایی، رقیه. (۱۳۹۵)، "تفاوت دانش آموزان دختر و پسر از لحاظ سبک‌های دلبستگی و خودکارآمدی تحصیلی"، دومین همایش ملی روانشناسی مدرسه، اردبیل.

حسینی، سیده الهام. (۱۳۹۵)، "رابطه ویژگی های شخصیتی با سرسختی و اهمال کاری در دانشجویان دانشگاه آزاد گرگان"، سومین کنفرانس بین المللی نوآوری های اخیر در روانشناسی، مشاوره و علوم رفتاری، تهران. خدابخشی، مهدی. سپهوندی، محمد علی. شیخ الاسلامی، علی. حبیبی، الهام. (۱۳۹۴). پیش بینی اهمال کاری سازمانی و رضایت از زندگی بر اساس فرسودگی شغلی و سابقه. مجله طب نظامی، ۱۷ (۴)، ۲۱۳-۲۰۷.

دلغندی، سیده لیلا. اسماعیل زاده، محمد ضا و مقدم، امیر. (۱۳۹۱). مقایسه سرسختی و خودکارآمدی در دانشجویان ورزشکار و غیرورزشکار. نشریه مدیریت و رفتار سازمانی در ورزش، ۱(۲)، ۴۹-۴۳. دیانت، حمیده. رضایی، علی محمد. طالع پسند، سیاوش و محمدی فر، محمدعلی. (۱۳۹۶). اثر پیش‌بینی کننده خودتنظیمی و خودکارآمدی تحصیلی بر اضطراب امتحان: بررسی نقش واسطه تعلل ورزی تحصیلی، آموزش و یادگیری، ۹(۲)، ۱۲۲-۱۴۵.

رفیعی، نفیسه. گودرزی، زهره. عزیزی، سید محسن. (۱۳۹۴). بررسی رابطه جوسازمانی و ماهیت شغل با انگیزش شغلی کارکنان بیمارستانهای شهر اصفهان. فصلنامه بیمارستان، ۱۴(۲)، ۱۱۸-۱۱۱.

زارعی‌متین، حسن. مدیریت رفتار سازمانی پیشرفته، (۱۳۹۶). وزیری (شومیز)، ۷. زاهد، عادل. رجبی، سعید. (۱۳۹۰). بررسی ارتباط سرسختی و امید با خودکارآمدی دانشجویان ورزشکار. نخستین همایش ملی دستاوردهای جدید علمی در توسعه ورزش و تربیت بدنی، گرگان.

زینلیپور، حسین. زارعی، اقبال. زندینیا، زهره. (۱۳۸۸). خودکارآمدی عمومی و تحصیلی دانش آموزان و ارتباط آن با عملکرد تحصیلی. پژوهشنامه ی مطالعات روانشناسی تربیتی، ۹(۳)، ۲۸-۱۳.

سواری، کریم. (۱۳۹۱). رابطه ساده و چندگانه سرسختی روانشناختی و کمالگرایی با سلامت روانی. فصلنامه علمی پژوهشی، پژوهش در یادگیری آموزشگاهی و مجازی، ۱(۱)، ۴۸-۵۷.

سیف الله زاده کوجنق، محسن. علمداری، کاوه و قره آغاجی، سعید. (۱۳۹۶). رابطه بین خودکارآمدی، عزت نفس، تعلل ورزی تحصیلی و پیشرفت تحصیلی در دانش آموزان، مجموعه مقالات ششمین کنگره انجمن روانشناسی ایران، ص ۹۴۱-۹۳۹، تهران.

سیف، علی اکبر. (۱۳۸۷). روانشناسی پرورشی نوین (روانشناسی یادگیری و آموزش). تهران: نشر دوران.

شاه ملکی، لیلا. (۱۳۹۲). پایان نامه "بررسی رابطه تعلل ورزی و هوش هیجانی با خودکارآمدی و پیشرفت تحصیلی در دانش آموزان"، دانشکده علوم انسانی، دانشگاه آزاد اسلامی واحد کرمانشاه.

شریفی درآمدی، پرویز. (۱۳۸۰)، روان شناسی تحولی، خوشنواز، تهران.

شیخی، محسن. فتح آبادی، جلیل. حیدری، محمود. (۱۳۹۲). ارتباط اضطراب، خودکارآمدی و کمال گرایی با اهمال کاری در تدوین پایان نامه، روانشناسی تحولی (روانشناسان ایرانی)، ۹ (۳۵)، ۲۸۳-۲۹۵.

صفاری نیا، مجید. امیرخانی رازلیقی، زهرا. (۱۳۹۱). تحلیل مسیر ارتباط اهمال کاری سازمانی با برانگیختگی شناختی و فرسودگی شغلی کارکنان ادارات دولتی استان تهران. انتشارات دانشگاه تربیت مدرس، ۱ (۲)، ۱۱۱-۱۳۱.

عبداللهی گدلولو، رضا. کاشف، سید محمد. (۱۳۹۸). بررسی رابطه بین مؤلفه های سکوت و بی تفاوتی سازمانی با اهمال کاری سازمانی معلمان تربیت بدنی. مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۷ (۱)، ۱۳۷-۱۵۰.

عبداللهی، بیژن. انارکی اردکانی، داود و تقوی، اکبر. (۱۳۹۴). عوامل مؤثر بر بی تفاوتی سازمانی کارکنان (مطالعه موردی دو سازمان دولتی و غیردولتی). ریاضیات کاربردی در مهندسی مدیریت و فناوری، ۲ (۴)، ۵۲-۶۱.

عرب طاهری، مهین. بهرام بختیاری، سعید. اسدی، جوانشیر. (۱۳۹۴). رابطه سرسختی روانشناختی و خودکارآمدی با سلامت روان دانشجویان. نخستین کنگره بین المللی جامع روانشناسی ایران.

عسکری، مجید. سمیعی زرفرقندی، مرتضی. (۱۳۹۸). رابطه بین تحقق رهبری تحولی با خودکارآمدی و اشتیاق شغلی کارکنان وزارت بهداشت درمان و آموزش پزشکی. طب و تزکیه، ۲۸ (۳)، ۳۵-۴۵.

عوض زاده، الهه. کرمی، عبدالمجید. (۱۳۹۶). بررسی نقش درگیری شغلی بر افزایش خلاقیت کارکنان در سازمان. فصلنامه مهندسی مدیریت نوین، ۵ (۱۲)، ۳۶-۴۵.

فاتحی زاده، مریم السادات. احمدی، سید احمد. (۱۳۸۴). بررسی رابطه الگوهای ارتباطی ازدواج و میزان رضایتمندی زناشویی زوجین شاغل در دانشگاه اصفهان. نشریه خانواده پژوهی، ۱ (۲)، ۱۱۹-۱۰۹.

فاتحی، یونس. عبدخدایی، محمد سعید. پورغلامی، فرزاد. (۱۳۹۱). بررسی رابطه کمال گرایی و خودکارآمدی با اهمال کاری در کارکنان بیمارستان دولتی شهر فراشبند. نشریه پژوهش های روانشناسی اجتماعی، ۶ (۲)، ۴۰-۲۸.

فتحی، آیه. فتحی آذر، اسکندر. بدری گرگری، رحیم. میرنسب، میرمحمود. (۱۳۹۴). اثربخشی آموزش راهبردهای کاهش تعلل ورزی تحصیلی در تعلل ورزی تحصیلی دانش آموزان متوسطه شهر تبریز، نشریه علمی پژوهشی آموزش و ارزیابی، ۸ (۲۹)، ۳۱-۴۲.

قربان جهرمی، رضا. حجازی، الهه. اژه‌ای، جواد. خدایاری فرد، محمد. (۱۳۹۴). نقش میانجی اهداف پیشرفت در رابطه بین نیاز به شناخت و درگیری شناختی: اثر بافت تعلل ورزی. مجله روانشناسی، ۱۹ (۱)، ۳-۲۱.

کارگر شورکی، قنبر. ملک پور، مختار. احمدی، غلامرضا. (۱۳۸۹). بررسی اثر بخشی آموزش مهارت های حرکتی ظریف بر یادگیری مفاهیم ریاضی در کودکان دارای اختلافات یادگیری ریاضی پایه سوم تا پنجم شهرستان میبد. فصلنامه رهبری و مدیریت آموزشی، ۴ (۳)، ۱۲۶-۱۰۵.

کاظمی، مصطفی. فیاضی، مرجان. کاوه، منیژه. (۱۳۸۹). بررسی میزان شیوع تعلل و عوامل مؤثر بر آن در بین مدیران و کارکنان دانشگاه. پژوهش نامه مدیریت تعلل، ۲ (۴)، ۴۳-۶۳.

کریمی، زهرا. اندام، رضا. (۱۳۹۴). بررسی تعلل در کار و ارتباط آن با خودکارآمدی و ابعاد کمالگرایی (مطالعه موردی: اداره کل ورزش و جوانان استان همدان). مدیریت منابع انسانی در ورزش، ۳ (۱)، ۶۵-۷۹.

کشاوری، لقمان. برارزاده، حمید. ملاجعفری، ابوالفضل. (۱۳۹۴). تعیین عوامل پیش بینی کننده خودکارآمدی شغلی مدیران هیئت های ورزشی استان تهران. مطالعات مدیریت ورزشی، ۶ (۲۷)، ۲۱۸-۱۹۹.

کیامرثی، آذر. (۱۳۷۷). پایان نامه کارشناسی ارشد: "ساخت و اعتباریابی مقیسی برای سنجش سرسختی روانشناختی و بررسی آن با تیپ شخصیتی الف، کانون مهار، عزت نفس، شکایات جسمی، عملکرد تحصیلی، در دانشجویان دختر و پسر دانشگاه آزاد اسلامی واحد اهواز"، دانشگاه آزاد اهواز.

کدیور، پروین. (۱۳۸۰). پایان نامه دکتری: "بررسی سهم باورهای خودکارآمدی، خودگردانی و هوش در پیشرفت درسی دانش آموزان به منظور ارائه ی الگویی برای یادگیری بهینه". دانشگاه تربیت معلم تهران.

کدیور، پروین. (۱۳۸۲). نقش باورهای خودکارآمدی، خودگردانی و هوش در پیشرفت درسی دانش آموزان دبیرستانی. مجله علوم تربیتی و روانشناسی، ۳(۲۱)، ۴۸-۵۸.

گل محمدی، محمود. (۱۳۹۰). پایان نامه کارشناسی ارشد: "بررسی رابطه خودکارآمدی و توکل به خدا با موفقیت تحصیلی در دانش آموزان ایتم تحت حمایت کمیته امداد امام خمینی (ره) شهر بیرجند"، دانشگاه بیرجند.

گلچین، زهرا. (۱۳۸۹). پایان نامه کارشناسی: "رابطه بین هوش هیجانی و سرسختی روانشناختی در میان دانشجویان دختر و پسر دانشگاه آزاد اسلامی واحد دزفول"، دانشگاه آزاد اسلامی دزفول.

گلستانه، سید موسی. رفیعی، مریم. حسینی، فریده سادات. (۱۳۹۶). اثربخشی آموزش مدیریت تعلل بر افزایش خودکارآمدی و راهبردهای یادگیری و کاهش تعلل ورزشی و اجتناب از شکست. روانشناسی معاصر، ۱۱(۱)، ۷۵-۹۰.

محسنین، شهریار. اسفیدانی، محمدرحیم. (۱۳۹۳). "معادلات ساختاری مبتنی بر رویکرد حداقل مربعات جزئی به کمک نرم افزار Smart-PLS: آموزشی و کاربردی"، چاپ اول، مهربان نشر، تهران.

مستغنی، سارا. سروقند، سیروس. (۱۳۹۱). رابطه ویژگی‌های شخصیتی و سرسختی روان‌شناختی با فشار شغلی پرستاران بیمارستان‌های دولتی شیراز. فصلنامه دانش و پژوهش در روان‌شناسی کاربردی، ۱۳(۵۰)، ۱۲-۱۲.

موسوی جد، سید حمد. آئینی، حامد. محمدی، حیدر. ژاله رفعتی، غزاله. (۱۳۹۹). رابطه اخلاق حرفه ای با آنومی اجتماعی (اهمال کاری) در میان کارکنان. مجله اخلاق در علوم و فناوری، ۱۵(۳)، ۱۶۸-۱۶۱.

میکائیلی منیع، فرزانه. مهدوی فر، عیسی. زادگان، علی. مهناء، سعید. (۱۳۹۵). بررسی روابط ساختاری امید، خودکارآمدی تحصیلی و ادراک از جو کلاس با انگیزش تحصیلی. مجله مطالعات روانشناسی تربیتی، ۱۴(۲۵)، ۸۸-۵۷.

واحدی، شهرام. (۱۳۸۹). تحلیل همبستگی متعارف اهمال کاری، استراتژی‌های یادگیری و اضطراب آمار در بین دانشجویان دختر دانشگاه ایران. رویه علوم اجتماعی و رفتاری، ۳۰، ۱۶۲۰-۱۶۲۴.

ویسی، مختار. عاطف وحید، محمدکاظم. رضایی، منصور. (۱۳۸۹). تأثیر استرس شغلی بر خشنودی و سلامت روان: اثر تعدیل کننده سرسختی و حمایت اجتماعی. روانپزشکی و روانشناسی بالینی ایران، ۲۲ (۶)، ۷۸-۷۰.

هاشمی، تورج. ماشین چی عباسی، نعیمه. جداری، معصومه. جلایی نوبری، حسین. (۱۳۹۵). نقش سرمایه اجتماعی، خودکارآمدی و ویژگی های سرشت و منش شخصیت در پیش بینی رفتارهای ضداجتماعی نوجوانان شهر تبریز. پژوهش های نوین روانشناختی، ۴۹ (۱۳)، ۲۶۲-۲۳۷.

Ashton, P. T., & Webb, R. B. (1986). *Making a difference: Teachers' sense of efficacy and student achievement*. Longman Publishing Group.

Bandura, A. (1986). Social foundations of thought and action. *Englewood Cliffs, NJ, 1986*(23-28).

Bandura, A. (1991). Anticipatory and self-reactive mechanisms. In *Nebraska symposium on motivation, perspectives on motivation* (Vol. 38).

Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational psychologist*, 28(2), 117-148.

Bandura, A. (1995). On rectifying conceptual ecumenism. In *Self-efficacy, adaptation, and adjustment* (pp. 347-375). Springer, Boston, MA.

Bandura, A. (1997). Self-efficacy: The exercise of control.

Bandura, A., & Adams, N. E. (1977). Analysis of self-efficacy theory of behavioral change. *Cognitive therapy and research*, 1(4), 287-310.

Bandura, A., & Schunk, D. H. (1981). Cultivating competence, self-efficacy, and intrinsic interest through proximal self-motivation. *Journal of personality and social psychology*, 41(3), 586.

Bartone, P. T., Roland, R. R., Picano, J. J., & Williams, T. J. (2008). Psychological hardiness predicts success in US Army Special Forces candidates. *International Journal of Selection and Assessment*, 16(1), 78-81.

Benight, C. C., & Bandura, A. (2004). Social cognitive theory of posttraumatic recovery: The role of perceived self-efficacy. *Behaviour research and therapy*, 42(10), 1129-1148.

- Beutel, M. E., Klein, E. M., Aufenanger, S., Brähler, E., Dreier, M., Müller, K. W., ... & Wölfling, K. (2016). Procrastination, distress and life satisfaction across the age range—a German representative community study. *PloS one*, 11(2), e0148054.
- Bhargava, V. P. (1994). Manual for Achievement Motive Test. *Agra: National Psychological Corporation*.
- Bong, M., & Skaalvik, E. M. (2003). Academic self-concept and self-efficacy: How different are they really?. *Educational psychology review*, 15(1), 1-40.
- Brooks, M. V. (2008). Health-related hardiness in individuals with chronic illnesses. *Clinical nursing research*, 17(2), 98-117.
- Brown, C. G. (2012). A systematic review of the relationship between self-efficacy and burnout in teachers. *Educational and Child Psychology*, 29(4), 47.
- Buehl, M. M. (2003, April). At the crossroads: Exploring the intersection of epistemological beliefs, motivation, and culture. In *annual conference of American Educational Research Association, Chicago*.
- Burka, J. B., & Yuen, L. M. (1983). Procrastination: Why you do it, what to do about it.
- Day, L., Hanson, K., Maltby, J., Proctor, C., & Wood, A. (2010). Hope uniquely predicts objective academic achievement above intelligence, personality, and previous academic achievement. *Journal of research in personality*, 44(4), 550-553.
- Demir, S. (2020). The role of self-efficacy in job satisfaction, organizational commitment, motivation and job involvement. *Eurasian Journal of Educational Research*, 20(85), 205-224.
- Díaz-Morales, J. F., Cohen, J. R., & Ferrari, J. R. (2008). An integrated view of personality styles related to avoidant procrastination. *Personality and Individual Differences*, 45(6), 554-558.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of marketing research*, 18(1), 39-50.
- Gencer, R. T. (2011). A study on the self-efficacy of elite coaches working at the Turkish Coca-Cola Academy League. *Sport Journal*, 14(1), 1-16.
- Gleeson-Kreig, J. M. (2006). Self-monitoring of physical activity. *The Diabetes Educator*, 32(1), 69-77.
- Gore Jr, P. A. (2006). Academic self-efficacy as a predictor of college outcomes: Two incremental validity studies. *Journal of career assessment*, 14(1), 92-115.
- Greene, B. A., Miller, R. B., Crowson, H. M., Duke, B. L., & Akey, K. L. (2004). Predicting high school students' cognitive engagement and achievement: Contributions of classroom perceptions and motivation. *Contemporary educational psychology*, 29(4), 462-482.

- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of vocational behavior*, 18(3), 326-339.
- Hair Jr, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C., & Sarstedt, M. (2016). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)*. Sage publications.
- Hall, N. C., Lee, S. Y., & Rahimi, S. (2019). Self-efficacy, procrastination, and burnout in post-secondary faculty: An international longitudinal analysis. *PloS one*, 14(12), e0226716.
- Hamid, R. A., Rahid, M. R., & Ab Hamid, S. N. (2020). The effects of employee participation in creative-relevant process and creative self-efficacy on employee creativity. *Geografia-Malaysian Journal of Society and Space*, 16(2).
- Heiman, T., & Berger, O. (2008). Parents of children with Asperger syndrome or with learning disabilities: Family environment and social support. *Research in developmental disabilities*, 29(4), 289-300.
- Hill, R. (2005). Learning Disabilities: Anew Definition. *Learning Disabilities Association of Region*, 11181.
- Howell, A. J., & Watson, D. C. (2007). Procrastination: Associations with achievement goal orientation and learning strategies. *Personality and Individual Differences*, 43(1), 167-178.
- Hussain, I., & Sultan, S. (2010). Analysis of procrastination among university students. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 5, 1897-1904.
- Hystad, S. W., Eid, J., & Brevik, J. I. (2011). Effects of psychological hardiness, job demands, and job control on sickness absence: A prospective study. *Journal of Occupational Health Psychology*, 16(3), 265.
- Jakubowski, T. G., & Dembo, M. H. (2004). The relationship of self-efficacy, identity style, and stage of change with academic self-regulation. *Journal of College Reading and Learning*, 35(1), 7-24.
- Jameson, P. R. (2014). The effects of a hardiness educational intervention on hardiness and perceived stress of junior baccalaureate nursing students. *Nurse education today*, 34(4), 603-607.
- Kahn, J. H., & Nauta, M. M. (2001). Social-cognitive predictors of first-year college persistence: The importance of proximal assessment. *Research in higher education*, 42(6), 633-652.
- Karademas, E. C., & Kalantzi-Azizi, A. (2004). The stress process, self-efficacy expectations, and psychological health. *Personality and individual differences*, 37(5), 1033-1043.
- Karen, L., Rutler, B., & Smitt, H. (2005). The effects of gender of grade level on the motivational need of achievement.

- Klassen, R. M., & Chiu, M. M. (2010). Effects on teachers' self-efficacy and job satisfaction: Teacher gender, years of experience, and job stress. *Journal of educational Psychology, 102*(3), 741.
- Kobasa, S. C. (1979). Personality and resistance to illness. *American journal of community psychology, 7*(4), 413-423.
- Kobasa, S. C. (1979). Stressful life events, personality, and health: an inquiry into hardiness. *Journal of personality and social psychology, 37*(1), 1.
- Kobasa, S. C., & Puccetti, M. C. (1983). Personality and social resources in stress resistance. *Journal of personality and social psychology, 45*(4), 839.
- Lambert, V. A., Lambert, C. E., Petrini, M., Li, X. M., & Zhang, Y. J. (2007). Predictors of physical and mental health in hospital nurses within the People's Republic of China. *International nursing review, 54*(1), 85-91.
- Lane, A. M., Devonport, T. J., Milton, K. E., & Williams, L. C. (2003). Self-efficacy and dissertation performance among sport students.
- Linnenbrink, E. A., & Pintrich, P. R. (2002). Motivation as an enabler for academic success. *School psychology review, 31*(3), 313-327.
- Linnenbrink, E. A., & Pintrich, P. R. (2003). The role of self-efficacy beliefs instudent engagement and learning inthe classroom. *Reading & Writing Quarterly, 19*(2), 119-137.
- Maddi, S. R. (1999). Comments on trends in hardiness research and theorizing. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research, 51*(2), 67.
- Maddi, S. R. (2002). The story of hardiness: Twenty years of theorizing, research, and practice. *Consulting psychology journal: practice and research, 54*(3), 173.
- Maddi, S. R., & Khoshaba, D. M. (1994). Hardiness and mental health. *Journal of personality Assessment, 63*(2), 265-274.
- Malkoç, A., & Kesen Mutlu, A. (2018). Academic self-efficacy and academic procrastination: Exploring the mediating role of academic motivation in Turkish university students.
- McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A., & Lowell, E. L. (1953). The achievement motive. *New York, 5*.
- Meyers, L. S., Gamst, G., & Guarino, A. J. (2016). *Applied multivariate research: Design and interpretation*. Sage publications.
- Miller, R. B., & Brickman, S. J. (2004). A model of future-oriented motivation and self-regulation. *Educational psychology review, 16*(1), 9-33.

- Miller, R. B., Greene, B. A., Montalvo, G. P., Ravindran, B., & Nichols, J. D. (1996). Engagement in academic work: The role of learning goals, future consequences, pleasing others, and perceived ability. *Contemporary educational psychology*, 21(4), 388-422.
- Moore, W., & Esselman, M. (1992, April). Teacher efficacy, power, school climate and achievement: A desegregating district's experience. In *annual meeting of the American Educational Research Association, San Francisco*.
- Moreno-Jiménez, B., Rodríguez-Muñoz, A., Hernández, E. G., & Blanco, L. M. (2014). Development and validation of the Occupational Hardiness Questionnaire. *Psicothema*, 207-214.
- Multon, K. D., Brown, S. D., & Lent, R. W. (1991). Relation of self-efficacy beliefs to academic outcomes: A meta-analytic investigation. *Journal of counseling psychology*, 38(1), 30.
- Newman, A., Herman, H. M., Schwarz, G., & Nielsen, I. (2018). The effects of employees' creative self-efficacy on innovative behavior: The role of entrepreneurial leadership. *Journal of Business Research*, 89, 1-9.
- Öksüz, Y., & Güven, E. (2014). The relationship between psychological resilience and procrastination levels of teacher candidates. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 116, 3189-3193.
- O'Leary, A. (1985). Self-efficacy and health. *Behaviour research and therapy*, 23(4), 437-451.
- Olson, M. H. (2012). *Introduction to the Theories of Learning+ Mysearchlab with Etext*. Prentice Hall.
- Orgambidez, A., Borrego, Y., & Vázquez-Aguado, O. (2020). Linking Self-efficacy to Quality of Working Life: The Role of Work Engagement. *Western journal of nursing research*, 42(10), 821-828.
- Pajares, F. (1996). Self-efficacy beliefs and mathematical problem-solving of gifted students. *Contemporary educational psychology*, 21(4), 325-344.
- Pajares, F., & Schunk, D. H. (2001). Self-beliefs and school success: Self-efficacy, self-concept, and school achievement. *Perception*, 11(2), 239-266.
- Peng, C. (2012). Self-regulated learning behavior of college students of art and their academic achievement. *Physics Procedia*, 33, 1451-1455.
- Perry, J. C., DeWine, D. B., Duffy, R. D., & Vance, K. S. (2007). The academic self-efficacy of urban youth: A mixed-methods study of a school-to-work program. *Journal of Career Development*, 34(2), 103-126.

- Phalet, K., Andriessen, I., & Lens, W. (2004). How future goals enhance motivation and learning in multicultural classrooms. *Educational Psychology Review*, 16(1), 59-89.
- Pintrich, P. R., & Schunk, D. H. (2002). *Motivation in education: Theory, research, and applications*. Prentice Hall.
- Prem, R., Scheel, T. E., Weigelt, O., Hoffmann, K., & Korunka, C. (2018). Procrastination in daily working life: a diary study on within-person processes that link work characteristics to workplace procrastination. *Frontiers in psychology*, 9, 1087.
- Ross, J. A. (1998). The antecedents and consequences of teacher efficacy. *Advances in research on teaching*, 7, 49-74.
- Rozental, A., Forsell, E., Svensson, A., Andersson, G., & Carlbring, P. (2015). Internet-based cognitive—behavior therapy for procrastination: A randomized controlled trial. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 83(4), 808.
- Sârbescu, P., Costea, I., & Rusu, S. (2012). Psychometric properties of the Marlowe-Crowne social desirability scale in a Romanian sample. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 33, 707-711.
- Schraw, G., Wadkins, T., & Olafson, L. (2007). Doing the things we do: A grounded theory of academic procrastination. *Journal of Educational psychology*, 99(1), 12.
- Shorey, H. S. (2003). Theories of intelligence, academic hope, and effort exerted after a failure experience. *Unpublished Masters Thesis. University of Kansas, Lawrence..*
- Singh, S., & Bala, R. (2020). Mediating role of self-efficacy on the relationship between conscientiousness and procrastination. *International Journal of Work Organisation and Emotion*, 11(1), 41-61.
- Sirois, F. M. (2004). Procrastination and intentions to perform health behaviors: The role of self-efficacy and the consideration of future consequences. *Personality and Individual differences*, 37(1), 115-128.
- Sirois, F. M. (2014). Procrastination and stress: Exploring the role of self-compassion. *Self and Identity*, 13(2), 128-145.
- Slavin R. (2006), "Educational psychology: Theory and practice 12th Edition", international edition.
- Solberg, V. S., Hale, J. B., Villarreal, P., & Kavanagh, J. (1993). Development of the college stress inventory for use with hispanic populations: a confirmatory analytic approach. *Hispanic journal of behavioral sciences*, 15(4), 490-497.
- Solomon, L. J., & Rothblum, E. D. (1984). Academic procrastination: Frequency and cognitive-behavioral correlates. *Journal of counseling psychology*, 31(4), 503.

- Spurlock Jr, D. (2008). *Work stress, hardiness, and burnout among nursing faculty* (Doctoral dissertation, Capella University).
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: a meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological bulletin*, 133(1), 65.
- Teng, L. (2010). Relationship between work values and job involvement: A study among manufacturing operators in the packaging industries in Pengang. *Universiti Sains Malaysia*.
- Tracy, B. (2017). *Eat that frog!: 21 great ways to stop procrastinating and get more done in less time*. Berrett-Koehler Publishers.
- Uma, E., Lee, C. H., Shapiai, S. N. H. B. M., Nor, A. N. B. M., Soe, H. H. K., & Varghese, E. (2020). Academic procrastination and self-efficacy among a group of dental undergraduate students in Malaysia. *Journal of Education and Health Promotion*, 9.
- Woodard, C. R. (2004). Hardiness and the Concept of Courage. *Consulting Psychology Journal: Practice and Research*, 56(3), 173.
- Woodruff, D. P. (2007). Adsorbate structure determination using photoelectron diffraction: Methods and applications. *Surface Science Reports*, 62(1), 1-38.
- Woolfolk, A., & Shaughnessy, M. F. (2004). An interview with Anita Woolfolk: The educational psychology of teacher efficacy. *Educational psychology review*, 16(2), 153-176.
- Zajacova, A., Lynch, S. M., & Espenshade, T. J. (2005). Self-efficacy, stress, and academic success in college. *Research in higher education*, 46(6), 677-706.
- Zhang, L. F. (2011). Hardiness and the Big Five personality traits among Chinese university students. *Learning and Individual Differences*, 21(1), 109-113.
- Zimmerman, B. J., Bandura, A., & Martinez-Pons, M. (1992). Self-motivation for academic attainment: The role of self-efficacy beliefs and personal goal setting. *American educational research journal*, 29(3), 663-676.

پیوست‌ها

پیوست الف: پرسش نامه

بسمه تعالی

صاحب نظر گرامی

پرسشنامه‌ی حاضر که به حضور جنابعالی تقدیم گردیده است، به منظور بررسی "ارتباط بین خودکارآمدی و سرسختی شغلی با اهمال کاری در کارکنان سازمان‌های ورزشی" می‌باشد. خواهشمند است، مشخصات فردی خود را متناسب با موقعیت خود تکمیل نمایید و با قبول زحمت به سؤالات پاسخ دهید. پیشاپیش از همکاری صمیمانه‌ی شما تشکر می‌نمایم.

جنسیت: مرد ☐ زن ☐
تاهل: متاهل ☐ مجرد ☐
سن: کمتر از ۳۰ ☐ ۳۰-۴۰ ☐ ۴۰-۵۰ ☐ ۵۰ به بالا ☐
تحصیلات: کاردانی ☐ کارشناسی ☐ کارشناسی ارشد ☐ دکتری ☐
سابقه‌ی شغلی: ۱ تا ۵ ☐ ۵-۱۰ ☐ ۱۰-۱۵ ☐ ۱۵-۲۰ ☐ ۲۱ به بالا ☐
وضعیت استخدامی: رسمی ☐ پیمانی ☐ قراردادی ☐ سایر ☐

لطفاً نظراتان را در رابطه با سؤالات زیر بیان نمایید.

ردیف	سؤالات	کاملاً موافقم	موافقم	نظری ندارم	مخالفم	کاملاً مخالفم
۱	من وقتی در مورد موضوعی طرح‌ریزی می‌کنم (یا برنامه‌ریزی می‌کنم)، مطمئن هستم که می‌توانم آن را انجام دهم.					
۲	یکی از مشکلاتم این است که نمی‌توانم وظایفم را به خوبی انجام دهم.					
۳	اگر نتوانم کاری را بار اول انجام دهم به تلاشم برای انجام آن ادامه می‌دهم.					
۴	وقتی اهداف مهمی را برای خود تعیین می‌کنم، به ندرت به آنها دست می‌یابم.					
۵	قبل از تمام کردن کارهایم آنها را رها می‌کنم.					
۶	از روبرو شدن با مشکلات دوری می‌کنم.					
۷	در صورتی که کاری خیلی پیچیده به نظر برسد، حتی زحمت امتحانش را به خودم نمی‌دهم.					
۸	در شغلم احساس می‌کنم جذب کارها و موقعیت‌هایی شده‌ام که شامل یک چالش شخصی است.					

					۹	وقتی تصمیم به انجام کاری گرفتم، به طور جدی و دقیق روی انجام همان کار تمرکز می‌کنم.
					۱۰	هنگامی که سعی می‌کنم چیز جدیدی بیاموزم اگر در ابتدا موفق نشوم سریع آن را رها نمی‌کنم.
					۱۱	وقتی مشکلات غیر مترقبه‌ای برایم رخ می‌دهند، به خوبی از پس آن بر نمی‌آیم.
					۱۲	از یادگیری مطالب جدید هنگامی که به نظرم مشکل بیایند اجتناب می‌کنم
					۱۳	شکست باعث تلاش بیشتر من می‌شود.
					۱۴	به توانایی خود برای انجام کارها اعتماد ندارم.
					۱۵	من به خودم متکی هستم
					۱۶	به سادگی تسلیم می‌شوم
					۱۷	من معمولاً توانایی برخورد با بیش‌تر مشکلات زندگی را دارم.
					۱۸	خودم را سخت درگیر کار می‌کنم چرا که این بهترین راه برای رسیدن به اهداف شخصی‌ام است.
					۱۹	هر چند داشتن شغل جدید زحمت بیشتری دارد، ولی چون برایم تجربه‌ای تازه است آن را انتخاب می‌کنم.
					۲۰	کارهایم را انجام می‌دهم و مطمئنم که نتایج کارها تحت کنترلم است.
					۲۱	برایم مهم است کاری که انجام می‌دهم، برای جامعه ارزشمند باشد، حتی اگر تمامی تلاش من صرف آن شود، مهم نیست.
					۲۲	نوآوری و پیشرفت در کارم را دوست دارم
					۲۳	همه چیز از تلاش شخصی حاصل می‌شود
					۲۴	من به کار خویش احساس نزدیکی کرده و خود را با آن یکی می‌دانم (کارم را همچون خودم دوست دارم) و از این بابت نگرانم.
					۲۵	در شغلم به شرایط و امور دربرگیرنده چالش شخصی، علاقه‌مندم.

				کنترل شرایط تنها چیزی است که موفقیت را تضمین می کند.	۲۶
				کار روزانه مرا خوشحال می کند و باعث می شود که من کاملاً خود را وقف آن کنم	۲۷
				تا جایی که می توانم، سعی می کنم تجارب جدیدی در کار روزانه ام کسب کنم.	۲۸
				همه چیز به خوبی پیش می رود وقتی که شما آنها را کاملاً آماده کنید.	۲۹
				در صورت امکان موقعیت های جدید و متفاوتی را در محیط کاری ام جستجو می کنم	۳۰
				هیجان شخصی ام، همان چیزی است که باعث می شود با وجود انجام و اتمام فعالیت هایم همچنان به کار و فعالیت ادامه دهم.	۳۱
				هنگامی که فردی به طور جدی و کامل کار می کند، نتایج کنترل می شود.	۳۲
				اگر خودتان را به طور کامل وقف انجام کاری کنید، می توانید با کنترل اموری که امروز در حال وقوع است، از آنچه در فردا اتفاق خواهد افتاد، اطمینان حاصل کنید.	۳۳
				من کنجکاوی زیادی برای ابداع و نوآوری هم در زمینه شخصی و هم شغلی دارم.	۳۴
				من معمولاً بدون دلیل خاصی انجام کارهای مهم را به تأخیر می اندازم.	۳۵
				من معمولاً شروع کارهایی را که دوست ندارم، به تأخیر می اندازم.	۳۶
				وقتی کار مهمی برای انجام دارم تا دقایق آخر برای ان صبر میکنم.	۳۷
				گرفتن تصمیمات سخت را به تأخیر می اندازم.	۳۸
				برای بهبود بخشیدن به عادات کاری خود، دیر اقدام می کنم.	۳۹
				برای انجام ندادن کاری معمولاً بهانه ای پیدا می کنم.	۴۰
				هنگامی که از انجام کاری لذت نمی برم آن را متوقف می کنم.	۴۱
				بطور جبران ناپذیری وقتم را در سازمان هدر می دهم.	۴۲
				وقتم را در سازمانم هدر می دهم و بنظر می رسد در این باره نمیتوانم کاری انجام دهم.	۴۳
				هنگامی که که مسوولیت سختی در پیش دارم، معتقدم که باید ان را به تعویق بیاندازم	۴۴

					۴۵	به خودم قول میدهم که کاری را انجام دهم، ولی بعد برای انجام دادن آن پافشاری نمی‌کنم.
					۴۶	هر موقع، برای انجام کاری برنامه‌ریزی می‌کنم، معمولاً آن را پیگیری می‌کنم.
					۴۷	اگر از انجام کاری متنفر باشم آن را به طور دقیق انجام نمی‌دهم.
					۴۸	همیشه کارهای مهم سازمانم را به پایان میرسانم و وقت اضافه هم می‌آورم.
					۴۹	معمولاً در انجام کارهای سازمانی تاخیر دارم حتی اگر بدانم که انجام آن کار چقدر مهم است.
					۵۰	کار امروز سازمان را به فردا واگذار نمی‌کنم.

با تشکر

فاطمه ندیم

دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه صنعتی شاهرود

Abstract

In the current century, due to the existing competition among organizations and companies for obtaining more benefits and profits, dominance on instant benefits achieved higher importance. Even if, organizations possess and utilize the latest technologies and equipments but do not apply expert and efficient work forces, they won't be able to be influential in their workplaces and succeed in that contest.

One important factor which has a critical role in efficiency and effectiveness and also, physical and mental health of the people on that organization is the issue related to the procrastination toward assigned tasks and not enough attention has been paid in this regard. Current study has been carried out for the purpose of reviewing the relationship between self- efficacy, job hardiness and procrastination of the personnel on the department of sport and youth located in Khorasan Razavi.

This study is practical in terms of objective, scaling in terms of data collection and descriptive - evaluative in terms of research methodology.

The sample population of this study consists of entire personnel engaged in the department of sport and youth located in the Khorasan Razavi that were in charge at the year of 1399 and 97 sample were selected as their accessibility was ensured. The tools being used in this study are self-efficacy questionnaire (Scherrer and Maddox 1982), job hardiness questionnaire (Moreno James and colleagues, 2014) and procrastination questionnaire (Takman, 1991). For data analysis, determination coefficients and (T) coefficients tests, spss23 and smartpls were taken advantages of. The results obtained through testing the approaches of the study indicated that self-efficacy has a direct and meaningful impact on job hardiness. The result of analysis further revealed that self-efficacy has a negative and meaningful impact on procrastination. Other findings of this study is the negative and meaningful impact of job hardiness, procrastination. And finally, the result of data analysis indicated that job hardiness has a mediatory role in the relationship between self-efficacy and procrastination of the personnel.

Keywords: procrastination, self-efficacy, job hardiness, personnel, organizations



Faculty of Physical Education

M.A. Thesis in Sports Event Management

**Relationship between self-efficacy and job hardiness with
procrastination of employees of sports and youth
departments of Khorasan Razavi province**

By:

Fatemeh Nadim

Supervisor:

Dr. Seyed Reza Hosseini Nia

February 2021