

بررسی رابطه بین اهمال کاری شغلی با وسواس و هوش هیجانی در کارمندان دانشگاه

های علوم تحقیقات، آزاد و پیام نور ایلام در سال ۱۳۹۵

Investigating relationship between job procrastination and obsessive and compulsive with EQ among employees of Universities research and science, Azad and Payamenoor in 2016

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۵/۳/۶، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۵/۴/۲۸، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۵/۱۱/۳

M. Haghani., (Ph.D), GH. Bahamin., (Ph.D) & A. Mohammadi., (Ph.D)

Abstract: The aim of the present research is investigating relationship between job procrastination and obsessive-compulsive among employees of Universities research and science, Azad and Payamenoor in 2016. The research population in the present study is including 379 cases that 159 cases of them were selected as research sample that were selected by random method. Research instrument is including three questionnaires of (research made questionnaires of job negligence, standard questionnaire of think-practice obsession by Yel and Brown (1989) and EQ questionnaire by Trawis and Bradberi and Jon Grivez that their reliability are .93, 0.83 and 0.82. for data analysis, beside to descriptive statistics, inferential statistics including correlation coefficient of Pearson and Regression analysis. The findings of the present research indicated a positive and significant relationship between job procrastination and obsessive among employees of Azad, research and science and Payamenoor Universities and there is a negative relationship between job procrastination and EQ among employees of these Universities. Also there is a positive and significant relationship between job procrastination and EQ among employees of these Universities. Regarding to the importance of job procrastination and capability of teaching EQ and capability of obsession treatment, it can decrease job procrastination in a significant rate.

Key words: job procrastination, obsessive, compulsive disorder, EQ

محمود حقانی^۱، قباد بهامین^۲ و عباس محمدی^۳

چکیده: هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین اهمال کاری شغلی، وسواس و هوش هیجانی در جامعه آماری کارمندان دانشگاه های علوم تحقیقات، آزاد و پیام نور شهر ایلام است. تعداد افراد جامعه این پژوهش ۳۷۹ بود که با استفاده از جدول مورگان تعداد ۱۵۹ نفر به عنوان حجم نمونه و با روش نمونه گیری تصادفی ساده انتخاب شدند، ابزار گردآوری اطلاعات شامل سه پرسشنامه (پرسشنامه اهمال کاری محقق ساخته، پرسشنامه استاندارد وسواس فکری-عملی یل و برون ۱۹۸۹، و پرسشنامه هوش هیجانی تراویس برادبری و جین گریوز) بوده که اعتبار (پایایی) هر کدام به ترتیب و براساس ضریب آلفای کرونباخ ۰/۹۳، ۰/۸۳، ۰/۸۲ گزارش شد. برای تحلیل و تجزیه اطلاعات علاوه بر آمار توصیفی از آزمون های آمار استنباطی هم چون ضریب همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون بهره گرفته شده است. یافته های پژوهش نشان داد که بین اهمال کاری با وسواس در کارمندان دانشگاه های آزاد، علوم تحقیقات و پیام نور رابطه مثبت و معناداری وجود دارد، بین اهمال کاری و هوش هیجانی در کارمندان دانشگاه های یاد شده رابطه منفی معناداری وجود دارد. هم چنین بین اهمال کاری و هوش هیجانی در کارمندان دانشگاه رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. باتوجه به اهمیت موضوع اهمال کاری و هم چنین قابل آموزش بودن هوش هیجانی و قابل درمان بودن وسواس می توان به میزانی اهمال کاری را در جامعه کاهش داد.

کلید واژه ها: اهمال کاری، وسواس، هوش هیجانی

۱. عضو هیات علمی دانشگاه شهید بهشتی

۲. عضو هیات علمی دانشگاه پیام نور

۳. عضو هیات علمی دانشگاه پیام نور

مقدمه

یکی از مقوله‌های بسیار مهمی که در کنار رضایت شغلی نقش بسیار مهمی در میزان کارایی و اثربخشی و همچنین سلامت جسمی و روانی افراد دارد، ولی در سازمان‌ها و مؤسسات به ویژه سازمان‌ها و مؤسسات ایرانی توجه کافی بدان مبذول نشده است مقوله اهمال کاری است. اصطلاح اهمال کاری^۱ از دو بخش «pro» به معنی «جلو»، «پیش» و «در حمایت از» و «crastinus» به معنی «فردا» و «تافردا» است (استیل^۲، ۲۰۰۵). این اصطلاح برگرفته از واژه لاتین «procrastinare» است که به معنی از سرخود واکردن^۳، به تأخیر انداختن^۴، کش دادن^۵، درنگ کردن^۶، از حرکت بازداشتن^۷، یا به تعویق انداختن انجام یک تکلیف است (روزاریو، کوستا، نونز، گونزالس، پیندا، سولانو، و واله^۸، ۲۰۰۹).

از این اصطلاح، به عنوان یک عادت بد (چیس^۹، ۲۰۰۵) و مشکلی رفتاری یاد شده که بسیاری از بزرگسالان در کارهای روزانه خود تجربه می‌کنند به‌ویژه در تکالیفی که بایستی به صورت معمول انجام شوند. اهمال کاری شایعی است که شامل حوزه‌های زیادی از زندگی مانند مدرسه، کار و خانه می‌شود و پیامدهای منفی زیادی به همراه دارد (گرن^{۱۰}، ۲۰۰۹).

میلیگرام، میتالم، لوینسون^{۱۱}، در تعریف اهمال کاری می‌نویسند: اهمال کاری، ویژگی یا نقصی رفتاری است که به شکل عقب انداختن یک تکلیف و یا یک تصمیم‌گیری نمایان می‌شود (به نقل از سواری، ۲۰۱۱) در یک کلمه می‌توان گفت: جوهره این آسیب روانی «به علت تعویق انداختن، تعلل ورزیدن، سبک گرفتن و سهل‌انگاری در کار» است. بنابراین، اهمال هم در امور فردی و هم جمعی معنا و مفهوم پیدا می‌کند. در نهایت می‌توان گفت: در همه این معانی نوعی «این دست به آن دست» کردن نهفته است.

اهمالکاری تقریباً همیشه عوارض منفی بر بهره‌وری و بهزیستی افراد برجای می‌گذارد. همچنین تعلل، عوارض منفی و نامطلوبی در سازمان بر جای می‌گذارد، بیشترین پیامد اهمال کاری،

-
1. Procrastination
 2. Steel
 3. Put off
 4. Delay
 5. Prolong
 6. Defer
 7. Stall
 8. Rosario, Costa, Nunez, Gonzalez-Pienda, Solano & Valle
 9. Chase
 10. Grunt
 11. Milgram, May-Tal & Levison

بررسی رابطه بین اهمال کاری شغلی با وسواس و هوش هیجانی در کارمندان دانشگاه...

عملکرد فردی ضعیفی است که در عملکرد سازمانی تداخل ایجاد می‌کند (دویت و اسکونبرگ، ۲۰۰۲). سازمان‌هایی که افراد آن مبتلا به اهمال کاری و عدم رضایت شغلی می‌باشند، کاهش بهره‌وری، نارضایتی و معطلی مراجعان؛ یعنی از دست دادن مشتری (هنک، ۲۰۰۶)، تعلل در تعمیر و نگهداری ماشین‌آلات؛ یعنی خرابی آن‌ها و توقف خط تولید، تعلل در یادگیری و آموزش؛ یعنی فراموشی و از دست دادن استانداردهای کاری و عملیاتی، تعلل در استفاده از فرصت‌ها؛ یعنی از دست دادن بازار رقابت، و تعلل در انجام تغییر؛ یعنی کاهش احتمال ماندگاری (اسپادا، هیو، نیکسویس، ۲۰۰۸). خستگی، ناامیدی، ترک کار، غیبت از کار، عدم موفقیت و مشکلات جسمی و روحی از ویژگی کارکنان آنان، و عدم تحول، افت عملکرد و کارایی از ویژگی‌های سازمانی آنان خواهد بود (روزاریو، ۲۰۰۹). اهمال کاری مزمن در تصمیم‌گیری باعث اهمال کاری مزمن در انجام وظایف می‌شود، زیرا فرد اهمال کار نمی‌تواند تصمیم بگیرد که چه فعالیت‌هایی را در چه زمانی و براساس اولویت‌بندی باید انجام دهد.

تحقیقات نشان می‌دهند که اهمال کاری تأثیر منفی روی سلامتی و بهداشت (سیروئیس، ملیا-گوردن و پیچیل^۱، ۲۰۰۳؛ استید، شاناهان و نیوفلد^۲، ۲۰۱۰) و رضایت از زندگی افسار مختلف دارد (اوزر و ساکس^۳، ۲۰۱۱). تعلل و اهمال کاری با افسردگی، وسواس، احساس گناه، اضطراب، روان‌رنجوری، تفکرات غیرمنطقی، فریب دادن دیگران و اعتماد به نفس پایین ارتباط دارد، و در نتیجه باعث می‌شود فرد به توان بالقوه‌اش دست پیدا نکند و در نهایت می‌تواند به یک بیماری روان‌شناختی ناتوان‌کننده تبدیل شود (نینان^۴، ۲۰۰۸). گاه این عارضه باعث می‌شود فرد نتواند بین کارهای ضروری و اولویت‌ها، از کارهای کم‌اهمیت تمایز قایل شود.

در بحث مربوط به غلبه بر اهمال کاری تکنیک‌های متفاوتی ارائه شده است که از جمله آن می‌توان به این موارد اشاره کرد: روشن‌سازی اهداف، برنامه‌ریزی قبل از انجام کار، طبقه‌بندی کردن مسائل (لانه کیوترسازی)، روش سالامی، برنامه ۵ دقیقه‌ای، روش «اول بدترین»، ترازنامه، صحبت با خود، صحبت با دوستان، دعا و خلوت با خدا، مدیریت زمان (قانون ۸۰/۲۰) یا اصل پارتو، توجه به پیامد کارها، تمرکز و اولویت‌بندی، تشخیص ضرورت، تحت فشار قرار گرفتن، تکلیف مداری، اصل بریاک، ابتدا عمل بعد فکر، حذف تکیه کلام‌هایی چون «اگر، ای کاش، شاید، امیدوارم، آرزومندم و...»

-
1. Syrviys-Melia-Gordon, Pechel
 2. Steed, Shanahan, neufeld
 3. Ozer, Sachs
 4. Ninan

استیل^۱ (۲۰۰۵) در یک فراتحلیل علل و اثرات احتمالی اهمال کاری را با متغیرهای متعدد مورد بررسی قرار داده است. یافته‌های وی نشان داد که بین اهمال کاری و روان‌رنجورخویی، تمرد و سرکشی و پیروی احساس همبستگی ناچیزی وجود دارد. از طرفی بیزاری از تکلیف، تأخیر در تکلیف، خودبسندگی، وظیفه‌شناسی، اشکال خودکنترلی، حواس‌پرتی، سازمان‌انگیزش پیشرفت و تکانشی بودن پیش‌بینی‌کننده‌های قوی برای اهمال کاری هستند.

تحقیقات نشان می‌دهد که وسواس‌های فکری در افراد دارای ارتباط زیادی با اهمال‌گیری هستند. نتایج نشان می‌دهند که افراد مبتلا به تمایلات بالینی وسواس فکری و عملی در واقع دچار نوعی بی‌ارادگی و عدم تحمل ابهام هستند که باعث رفتارهای ناسازگارانه‌ای همانند چک کردن و اهمال کاری می‌شود علاوه بر این‌ها تحقیقات جدید به دو عامل دیگر اشاره می‌کنند که در اهمال کاری و رفتارهای وسواسی این افراد مؤثر هستند، یکی تمایل به پیش‌بینی‌پذیری آینده و دیگری فلج ناشی از عدم اطمینان (فورتناس و توماس، ۲۰۱۶).

رفتار اهمال‌کارانه دارای ارتباط مثبت با افسردگی، روان‌رنجوری، خود را دست‌کم‌گرفتن، فراموشکاری، اختلال و آشفتگی، تحریک‌پذیری غیرعملی، هیجان‌جویی، عدم رقابتی بودن و کمبود انرژی است. بورکا و یوان (۲۰۱۱) اضطراب و ترس را عامل اصلی اهمال کاری مزن برای حفظ اعتماد به نفس آسیب‌پذیر می‌دانند. اضطراب اجتماعی به اضافه ترس بیش از حد باعث می‌شود که برخی افراد جهت حفظ جایگاه اجتماعی خود از نظر زمان و انرژی کارها را به تعویق بیندازند.

افراد همیشه‌پذیرای احساسات خود نیستند این مساله احتمالاً در مورد بعضی از افراد و موقعیت‌ها بیشتر صادق باشد یکی از این موارد افراد وسواسی هستند که خواهان کاهش شک و تردید خود بوده و خیلی از رفتارهای وسواسی آنها به ناتوانی در کنترل این هیجان برمی‌گردد (دار، لازارف و لیبرمن^۲، ۲۰۱۶).

هم‌چنین پژوهش و یافته‌های متفاوتی در زمینه تأثیر جنسیت بر اهمال کاری را گزارش نموده‌اند. بعضی از آنها تفاوت معنی‌دار در اهمال‌کاری دو جنس را گزارش کرده‌اند (بالکیس و دارو، ۲۰۱۲)، و بعضی نبودن تفاوت در اهمال کاری دو جنس را گزارش داده‌اند (فراری، اوزر و دمیر، ۲۰۰۹). یک پژوهش فراتحلیل نشان داد که دختران در تلاش و مهر مفید نمره بالاتری از پسران کسب می‌کنند (الس کوئست، هابد، گلدسمیت، وان و هول، ۲۰۰۶).

1. Style

2. Dar , Lazarev, Lieberman

بررسی رابطه بین اهمال کاری شغلی با وسواس و هوش هیجانی در کارمندان دانشگاه...

با توجه به اینکه اهمال کاری شغلی یک اختلال روان‌شناسی در انجام فعالیت‌های مختلف اجتماعی می‌باشد و فرد اهمال کار با اهمال کاری خود هم به خود، محیط فعالیت و جامعه آسیب وارد می‌نماید و از آنجا که اهمال کاری شغلی هر روز در جامعه ما به علل گوناگون در حال افزایش است لذا با توجه به اهمیت این مسئله محققین بر آن هستند که رابطه‌ی بین اهمال-کاری، وسواس و هوش هیجانی در کارمندان دانشگاه‌های علوم تحقیقات، آزاد و پیام نور شهر ایلام مورد بررسی و مطالعه قرار دهند.

فرضیه پژوهش

بین اهمال کاری شغلی با وسواس و هوش هیجانی در کارمندان دانشگاه‌های علوم تحقیقات، آزاد و پیام نور رابطه معنی‌دار وجود دارد.

روش پژوهش

با توجه به نوع پژوهش، از آنجایی که این تحقیق به دنبال تبیین روابط بین متغیرها و تشریح تاثیر متغیرها و افزودن به مجموعه دانش موجود در یک زمینه خاص است لذا از نوع تحقیق کاربردی است. هم‌چنین با رویکرد روش، تحقیق حاضر در زمره تحقیقات توصیفی-همبستگی قرار می‌گیرد.

جامعه آماری پژوهش

کلیه کارمندان دانشگاه‌های علوم تحقیقات، آزاد و پیام نور شهر ایلام می‌باشد که حجم نمونه مورد مطالعه براساس جدول مورگان حداقل بایستی ۱۵۹ نفر باشد. روش نمونه‌گیری در پژوهش حاضر به صورت تصادفی ساده می‌باشد.

روش و ابزار جمع‌آوری اطلاعات

در این مطالعه، از سه نوع پرسشنامه (پرسشنامه اهمال کاری محقق‌ساخته، پرسشنامه استاندارد وسواس فکری-عملی یل و برون ۱۹۸۹، و پرسشنامه هوش هیجانی تراویس برادبری و جین گریوز و ترجمه‌ی مهدی گنجی)، که در تحقیقات مختلف مورد استفاده قرار گرفته‌اند، پس از تأیید روایی و پایایی آنها از سوی تعدادی از اساتید محترم در این حوزه صورت پذیرفته است. برای تعیین پایایی نیز ابتدا هر کدام از پرسشنامه‌ها بین ۳۰ نفر کارکنان دانشگاهها اجرای

آزمایشی شد و سپس با استفاده از فرمول «آلفای کرونباخ» آن‌ها به ترتیب میزان ۹۳٪، ۸۳٪، ۸۲٪ درصد برآورد شد.

۱- پرسش نامه اهمال کاری شغلی

برای اندازه گیری اهمال کاری شغلی از پرسشنامه محقق ساخته استفاده شد. این پرسش نامه شامل ۲۹ ماده می‌باشد که ۴ عامل را می‌سنجد عامل اول دارای ۱۲ ماده می‌باشد. ماده‌هایی که روی عامل اول قرار گرفته اند به روشنی اهمالکاری مختص امور شغلی را نشان می‌دهند لذا عامل اول به عنوان «اهمالکاری شغلی اختصاصی» نام‌گذاری گردید. عامل دوم دارای ۹ ماده می‌باشد. ماده‌هایی که روی عامل دوم قرار گرفته اند به روشنی عدم مسئولیت کاری را نشان می‌دهند لذا عامل دوم به عنوان «اهمال کاری شغلی عملی» نام‌گذاری گردید. عامل سوم دارای ۴ ماده می‌باشد. ماده‌هایی که روی عامل سوم قرار گرفته اند به روشنی اهمیت عوامل غیر شغلی را نشان می‌دهند لذا عامل سوم به عنوان «اهمالکاری شغلی ناشی از اهمیت امور زندگی (غیرشغلی)» نام‌گذاری گردید. عامل چهارم دارای ۴ ماده می‌باشد. ماده‌هایی که روی عامل چهارم قرار گرفته اند به روشنی اهمیت شغلی را نشان می‌دهند لذا عامل چهارم به عنوان «اهمالکاری اهمیت امور شغلی» نام‌گذاری گردید. به منظور نمره‌گذاری این مقیاس ۲۹ ماده‌ای برای هر یک از پنج گزینه «همیشه»، «بیشتر اوقات»، «بندرت»، «هرگز» به ترتیب مقادیر ۵، ۱ و ۲ و ۳ و ۴ در نظر گرفته شد. برای سنجش پایانی مقیاس اهمالکاری شغلی از دو روش همسانی درونی و تصنیف استفاده شد. که ضرایب آلفای کرونباخ و تصنیف به ترتیب برای کل پرسشنامه اهمالکاری شغلی ۰/۸۲ و ۰/۷۰ می‌باشد. برای اندازه‌گیری اعتبار پژوهش حاضر، مقیاس اهمالکاری شغلی به‌طور همزمان با پرسشنامه اهمالکاری تحصیلی همبسته گردید که برای کل مقیاس اهمالکاری شغلی برابر با $P=0/0001=33/or$ می‌باشد.

۲- پرسش نامه وسواس فکری - عملی

این پرسشنامه توسط (یل و برون، YBOCS) در سال (۱۹۸۹) ساخته شده است. شامل ۱۰ ماده است که ۲ عامل (وسواس فکری و وسواس عملی) را می‌سنجد برای کاربرد این مقیاس، متخصصان بالینی ابتدا تعاریف و مثال‌های وسواس‌های فکری و عملی را برای بیمار می‌خواند و بعد، از بیمار سؤال می‌کند که در گذشته یا الان، کدام یک از ۳۶ مورد وسواس‌های فکری مشخص و ۲۳ مورد آیین‌واره‌های مشخص را که در فهرستی نوشته شده اند، تجربه کرده است. این موارد، طبقه بندی‌های کلی زیر را شامل می‌شوند: پرخاشگری/ آسبرسانی؛ آلودگی؛ جنسی؛ انبازش/ ذخیره سازی؛ مذهبی؛ تقارن/ دقت؛ جسمی؛ موارد مختلف. Y-BOCS از اعتبار ملاکی و نیز اعتبار هم‌گرایی بسیار بالایی برخوردار است. ارزیابی‌های پاسخ‌های بیمار به

بررسی رابطه بین اهمال کاری شغلی با وسواس و هوش هیجانی در کارمندان دانشگاه...

وسیله Y-BOCS، بسیار جامع تر از ابزارهای دیگر صورت می گیرد. سوالها (۵ سوال درباره‌ی وسواس‌های فکری، و ۵ سوال درباره‌ی وسواس‌های عملی)، شدت علایم را برحسب جنبه مرضی وسواس، یعنی زمان صرف شده، تداخل، آشفتگی و نگرانی، مقاومت، و کنترل ذهنی، ارزیابی می‌کند. هر یک از ده سوال، در مقیاس صفر (علامتی وجود ندارد) تا ۴ (علایم شدید) نمره گذاری می‌شود. نمره‌ها با هم جمع می‌شوند و نمره ی کلی، دامه ی بین صفر تا ۵۰ را به خود اختصاص می‌دهد. نمره بین ۸ تا ۱۵ خفیف، ۱۶ تا ۲۳ ملایم، ۲۴ تا ۳۱ شدید، و ۳۲ تا ۴۰ بسیار شدید، ارزیابی می‌گردد.

۳- پرسش نامه هوش هیجانی

این پرسشنامه ساخته شده توسط تراویس برادبری و جین گریوز و ترجمه مهدی گنجی می‌باشد، ویرایش و هنجاریابی ایرانی از حمزه گنجی می‌باشد. این آزمون تصویر کاملی از هوش هیجانی شما را فراهم می‌آورد. این پرسشنامه شامل ۲۸ سوال می‌باشد که چهار بعد خود - آگاهی، خود-مدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت رابطه را می‌سنجد. ویژگی‌های روانسنجی این ابزار در پژوهش‌های مختلف تأیید شده است.

روش‌های تجزیه و تحلیل آماری داده‌ها

در این پژوهش جهت تجزیه و تحلیل داده‌ها از نرم‌افزار SPSS 18 استفاده شد..

آزمون فرضیه‌های تحقیق

جدول ۱ شاخص‌های توصیفی (میانگین و انحراف استاندارد) متغیرهای پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۱: میانگین و انحراف استاندارد مقیاس‌های اهمالکاری شغلی

متغیر	میانگین	انحراف معیار
اهمالکاری شغلی اختصاصی	۲۶,۴۵۲۸	۵,۱۹۲۱۳
اهمالکاری شغلی عملی	۲۱,۸۴۲۸	۳,۶۴۶۶۳
اهمالکاری غیر شغلی	۷,۱۵۰۹	۲,۴۱۳۵۴
اهمالکاری اهمیت امور شغلی	۶,۹۳۰۸	۲,۴۰۰۲۱
اهمالکاری کلی	۶۲,۳۷۷۴	۱۱,۰۳۱۹۹

جدول ۲: میانگین انحراف استاندارد مقیاس های هوش هیجانی

۹,۸۹۸	۸۳,۳۵	خود آگاهی
۱۴,۱۶۵	۷۲,۰۴	خود مدیریتی
۸,۶۳۲	۷۹,۲۰	آگاهی اجتماعی
۱۱,۷۹۷	۷۴,۹۷	مدیریت رابطه
۸,۹۷۱	۷۷,۵۲	هوش هیجانی

فرضیه فرعی ۱: بین میزان اهمالکاری شغلی با وسواس در کارمندان دانشگاه رابطه معنی دار وجود دارد.

به منظور بررسی رابطه بین میزان اهمالکاری با وسواس کارمندان دانشگاه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد.

جدول ۳: ضریب همبستگی بین اهمالکاری و وسواس

متغیر	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
اهمالکاری و وسواس	۱۵۹	۰,۳۵۵	۰,۰۰۰

با توجه به جدول ۴ ضریب همبستگی بین دو متغیر اهمالکاری و وسواس فکری عملی در کارمندان دانشگاه برابر با ۰,۳۵۵ است که رابطه بین دو متغیر را نشان می دهد به این معنا که با افزایش میزان وسواس اهمالکاری شغلی نیز افزایش می یابد.

فرضیه فرعی ۲: بین میزان اهمالکاری شغلی با هوش هیجانی در کارمندان دانشگاه رابطه معنی دار وجود دارد.

جدول ۴: ضریب همبستگی بین اهمالکاری و هوش هیجانی

متغیر	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
اهمالکاری و هوش هیجانی	۱۵۹	-۰,۴۳۲	۰,۰۰۰

به منظور بررسی رابطه بین میزان اهمالکاری با هوش هیجانی کارمندان دانشگاه از روش ضریب همبستگی پیرسون استفاده شده است. با توجه به جدول ۵ ضریب همبستگی بین دو متغیر اهمالکاری و هوش هیجانی و کارمندان دانشگاه برابر با -۰,۴۳۲ است که رابطه معکوس بین دو متغیر را نشان می دهد به این معنا که با افزایش هوش هیجانی، اهمالکاری شغلی کاهش

بررسی رابطه بین اهمال کاری شغلی با وسواس و هوش هیجانی در کارمندان دانشگاه...

می یابد.

فرضیه فرعی ۳: بین میزان هوش هیجانی و وسواس فکری در کارمندان دانشگاه رابطه معنی دار وجود دارد.

جدول ۵: ضریب همبستگی وسواس و هوش هیجانی

متغیر	تعداد	ضریب همبستگی	سطح معناداری
اهمالکاری و هوش هیجانی	۱۵۹	-۰,۲۳۹	۰,۰۰۲

برای بررسی رابطه بین میزان وسواس با هوش هیجانی کارمندان دانشگاه از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. با توجه به جدول ۶ ضریب همبستگی بین دو متغیر وسواس و هوش هیجانی در کارمندان دانشگاه برابر با $-۰,۲۳۹$ است که رابطه معکوس بین دو متغیر را نشان می دهد به این معنا که با افزایش هوش هیجانی، میزان وسواس فکری- عملی کاهش می یابد. رای بررسی پیش بینی اهمالکاری شغلی از طریق مؤلفه های هوش هیجانی از رگرسیون استفاده شد. فرضیه فرعی ۴: بین میزان هوش هیجانی با اهمالکاری شغلی اختصاصی در کارمندان دانشگاه رابطه معنی دار وجود دارد.

جدول ۶: خلاصه مدل رگرسیون مؤلفه های هوش هیجانی برای پیش بینی اهمالکاری شغلی اختصاصی

منبع	درجه آزادی	Ss	Ms	F	Sig	R	R2
مدل رگرسیون	۵	۱۰۱۳,۹۶۹	۲۵۳,۴۹۲	۱۲,۰۲۹	۰,۰۰۰	۰,۴۸۸	۰,۲۳۸
باقیمانده ها	۱۵۴	۳۲۴۵,۴۲۷	۲۱,۰۷۴				
کل	۱۵۹	۴۲۵۹,۳۹۶					

چنان که در جدول ۶ دیده می شود ضریب همبستگی بین مؤلفه های هوش هیجانی و اهمالکاری شغلی اختصاصی برابر $۰,۴۸۸$ است که نشان دهنده رابطه بین دو متغیر است. $F(12,029)$ که از لحاظ آماری معنا دار است به این معنا که مؤلفه های هوش هیجانی توانایی پیش بینی اهمالکاری شغلی اختصاصی را دارند همچنین مؤلفه های هوش هیجانی به تنهایی حدود ۲۳ درصد اهمالکاری را پیش بینی می کنند. فرضیه فرعی ۵: بین میزان هوش هیجانی با اهمالکاری شغلی عملی در کارمندان دانشگاه رابطه معنی دار وجود دارد.

در جدول ۷ ضرایب مؤلفه‌های هوش هیجانی برای پیش‌بینی اهمالکاری شغلی گزارش شده است.

منبع	ضریب B	خطای معیار	ضریب بتا	T	سطح معناداری
خودآگاهی	-.۰۰۲	.۰۵۰	-.۰۰۳	-.۰۲۳	.۹۷۳
خودمدیریتی	-.۰۹۰	.۰۳۳	-.۲۴۵	-۲,۷۶۲	.۰۰۶
آگاهی اجتماعی	-.۱۲۵	.۰۵۴	-.۲۰۷	-۲,۳۰۳	.۰۲۳
مدیریت رابطه	-.۰۶۰	.۰۴۵	-.۱۳۶	-۱,۳۲۳	.۱۸۸

ضریب تاثیر خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت رابطه به ترتیب برابر با (0.090, B=-0.125, B=-0.060, B=-0.002) می‌باشد. همچنین با توجه به جدول ۸ مؤلفه‌های خودآگاهی و مدیریت رابطه در مدل معنادار نمی‌باشند و به این معنا که در مدل توانایی پیش‌بینی اهمالکاری شغلی اختصاصی را ندارند. متغیرهای خودمدیریتی و آگاهی اجتماعی در مدل توانایی پیش‌بینی اهمالکاری شغلی اختصاصی را دارند و هر کدام به ترتیب ۲۴,۵ و ۲۰,۷ درصد از کل تغییرات را تبیین می‌کنند.

در جدول ۹ نتایج رگرسیون برای پیش‌بینی اهمالکاری شغلی عملی از طریق مؤلفه‌های هوش هیجانی گزارش شده است.

جدول ۸: خلاصه مدل رگرسیون مؤلفه‌های هوش هیجانی برای پیش‌بینی اهمالکاری شغلی عملی

منبع	درجه آزادی	Ss	Ms	F	Sig	R	R2
مدل رگرسیون	۵	۱۰۴,۴۹۷	۲۶,۱۲۴	۲,۰۱۵	.۰۹۵	.۰۵۰	.۲۲۳
باقیمانده‌ها	۱۵۴	۱۹۹۶,۵۷۲	۱۲,۹۶۵				
کل	۱۵۹	۲۱۰۱,۰۶۹					

چنانچه در جدول ۸ دیده می‌شود ضریب همبستگی بین مؤلفه‌های هوش هیجانی و اهمالکاری شغلی عملی برابر با ۰,۰۵ می‌باشد که نشان‌دهنده رابطه ضعیف بین دو متغیر می‌باشد. F محاسبه شده برای مدل رگرسیون نشان می‌دهد که از لحاظ آماری معنادار نیست به این معنا که مؤلفه‌های هوش هیجانی توانایی پیش‌بینی اهمالکاری شغلی عملی را ندارند بنابراین این هیچکدام از ضرایب معنادار نیستند.

فرضیه فرعی ۶: بین میزان هوش هیجانی با اهمالکاری شغلی غیر عملی در کارمندان دانشگاه رابطه معنی دار وجود دارد.

بررسی رابطه بین اهمال کاری شغلی با وسواس و هوش هیجانی در کارمندان دانشگاه...

در جدول ۱۰ نتایج رگرسیون برای پیش‌بینی اهمال‌کاری غیر شغلی از طریق مؤلفه های هوش هیجانی گزارش شده است.

جدول ۹: خلاصه مدل رگرسیون مؤلفه‌های هوش هیجانی برای پیش‌بینی اهمال‌کاری غیر شغلی

منبع	درجه آزادی	Ss	Ms	F	Sig	R	R2
مدل رگرسیون	۵	۹۰,۴۵۵	۲۲,۶۱۴	۴,۱۹۶	.۰۰۳	.۰,۳۱۳	.۰,۰۹۸
باقیمانده ها	۱۵۴	۸۲۹,۹۲۲	۵,۳۸۹				
کل	۱۵۹	۹۲۰,۳۷۷					

چنانچه در جدول ۹ دیده می‌شود ضریب همبستگی بین مؤلفه‌های هوش هیجانی و اهمال‌کاری شغلی عملی برابر با ۰,۳۱۳ می‌باشد که نشان‌دهنده رابطه قوی بین دو متغیر می‌باشد. F محاسبه شده برای مدل رگرسیون برابر با (۴,۱۹۶) و سطح معناداری ۰,۰۰۳ می‌باشد که از لحاظ آماری معنادار است به این معنا که مؤلفه‌های هوش هیجانی توانایی پیش‌بینی اهمال‌کاری غیر شغلی را دارند مؤلفه های هوش هیجانی به تنهایی در حدود ۹ درصد اهمال‌کاری را پیش‌بینی می‌کنند.

در جدول ۱۱ ضرایب مؤلفه‌های هوش هیجانی برای پیش‌بینی اهمال کای غیر شغلی گزارش شده است.

جدول ۱۰: جدول ضرایب مؤلفه های هوش هیجانی برای پیش‌بینی اهمال‌کاری غیر شغلی

منبع	ضریب B	خطای معیار	ضریب بتا	T	سطح معناداری
ثابت	۱۳,۹۳۹	۱,۹۴۸		۷,۱۵۴	.۰۰۰
خودآگاهی	-۰,۱۹	.۰۲۵	-۰,۰۷۷	-۰,۷۴۴	.۰,۴۵۸
خودمدیریتی	-۰,۲۶	.۰۱۶	-۰,۱۵۳	.۱,۵۸۷	.۰,۱۱۵
آگاهی اجتماعی	-۰,۳۹	.۰۲۷	-۰,۱۳۸	-۱,۴۱۱	.۰,۱۶۰
مدیریت رابطه	-۰,۰۴	.۰۲۳	-۰,۰۱۹	-۰,۱۶۹	.۰,۸۶۶

ضریب تاثیر خودآگاهی، خودمدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت رابطه به ترتیب برابر با (0.026 , B=-0.039 , B=-0.004 , B=-0.019) می‌باشد. با توجه به جدول فوق هیچکدام از مؤلفه های خودآگاهی و خودمدیریتی با مقادیر (t=-1.587 , Sig=0.115) و به این معنا دار نمی‌باشند. و به این معنا که در مدل به تنهایی (sig=0.456 , t=-0.744)

توانایی پیش‌بینی اهمالکاری غیر شغلی را ندارند. هم‌چنین متغیرهای آگاهی اجتماعی و مدیریت رابطه با مقادیر (sig=0.866 , t=-0.169 , sig=0.160 , t=-1.411) نیز در مدل به تنهایی معنا دار نمی باشند با توجه به جداول ۱۰ مؤلفه‌های هوش هیجانی به تنهایی توانایی پیش‌بینی اهمالکاری غیر شغلی را ندارند و تنها به صورت مجموع مؤلفه ها این توانای را دارا می باشند.

فرضیه فرعی ۷: بین میزان هوش هیجانی با اهمالکاری اهمیت امور شغلی در کارمندان دانشگاه رابطه معنی دار وجود دارد.

جدول ۱۱: خلاصه مدل رگرسیون مؤلفه های هوش هیجانی برای پیش‌بینی اهمالکاری اهمیت امور شغلی

منبع	درجه آزادی	Ss	Ms	F	Sig	R	R2
مدل رگرسیون	۵	۱۳۵,۲۲۹	۳۳,۸۰۷	۶,۷۱۸	.۰۰۰	۰,۳۸۵	۰,۱۴۹
باقیمانده ها	۱۵۴	۷۷۵,۰۱۰	۵,۰۳۳				
کل	۱۵۹	۹۱۰,۲۳۹					

چنان‌که در جدول ۱۱ دیده می‌شود ضریب همبستگی بین مؤلفه‌های هوش هیجانی و اهمالکاری اهمیت امور شغلی عملی برابر ۰,۳۸۵ می‌باشد که نشان‌دهنده رابطه قوی بین دو متغیر می‌باشد. F محاسبه شده برای مدل رگرسیون برابر با (۶,۷۱۸) و سطح معناداری ۰,۰۰۰ می‌باشد که از لحاظ آماری معنادار است به این معنا که مؤلفه‌های هوش هیجانی توانایی پیش‌بینی اهمالکاری شغلی را دارند هم‌چنین مؤلفه‌های هوش هیجانی به تنهایی حدود ۱۴ درصد اهمالکاری را پیش‌بینی می‌کنند. در جدول ۱۳ ضرایب مؤلفه‌های هوش هیجانی برای پیش‌بینی اهمالکاری اهمیت شغلی گزارش شده است.

جدول ۱۲: جدول ضرایب مؤلفه‌های هوش هیجانی برای پیش‌بینی اهمالکاری امور شغلی

منبع	ضریب B	خطای معیار	ضریب بتا	T	سطح معناداری
ثابت	۱۵,۶۵۹	۱,۸۸۳		۸,۳۱۶	.۰۰۰
خودآگاهی	-۰,۴۰	۰,۲۴	-۰,۱۶۶	-۱,۶۵۶	.۱۰۰
خودمدیریتی	-۰,۲۴	۰,۱۶	-۰,۱۴۱	-۱,۵۰۵	.۱۳۴
آگاهی اجتماعی	-۰,۴۳	۰,۲۶	-۰,۱۵۵	-۱,۶۲۷	.۱۰۶
مدیریت رابطه	-۰,۰۳	۰,۲۲	-۰,۰۱۶	-۰,۱۴۴	.۸۸۶

بررسی رابطه بین اهمال کاری شغلی با وسواس و هوش هیجانی در کارمندان دانشگاه...

ضریب تاثیر خودآگاهی، خود مدیریتی، آگاهی اجتماعی و مدیریت رابطه به ترتیب برابر با (0.024, B=-0.043, B=-0.003, B=-) می باشد. با توجه به جدول فوق هیچکدام از مؤلفه های خودآگاهی و خود مدیریتی با مقادیر ($t=-1.505$, $Sig=0.1134$) توانایی پیش بینی اهمال کاری غیر شغلی را ندارند. هم چنین متغیرهای آگاهی اجتماعی و مدیریت رابطه با مقادیر ($t=-1.627$, $Sig=0.106$, $t=-0.144$, $Sig=0.866$) نیز در مدل به تنهایی معنادار نمی باشند با توجه به جداول ۱۲ مؤلفه های هوش هیجانی به تنهایی توانایی پیش بینی اهمال کاری غیر شغلی را ندارند و تنها به صورت مجموع مؤلفه ها این توانای را دارا می باشند. فرضیه فرعی ۸: بین اهمال کاری، وسواس و هوش هیجانی با اهمال کاری به تفکیک جنسیت پاسخگویان تفاوت معنادار وجود دارد.

جدول ۱۳: نتایج آزمون تحلیل واریانس چند متغیره برای تاثیر متغیرها با اهمال کاری شغلی

متغیر	مجموع مجذورات	درجه آزادی	میانگین مجذورات	P	سطح معناداری
مدل	۱۸۴۷۴۰۷۷۵	۱۴۲	۱۲۹,۱۹۴	۲,۵۶۸	۰,۰۲۰
ثابت	۳۴۶۷۹۴۸۴۱۸	۱	۳۴۶۷۹۴,۸۱۸	۶۸۹۳,۷۶۸	۰,۰۰۰
وسواس	۴۵۲۰۶۴۴	۲۶	۱۷۳,۸۷۱	۳,۴۵۶	۰,۰۰۸
هوش هیجانی	۴۴۹,۱۲۰	۳۵	۱۲۸,۲۶۱	۲,۵۵۰	۰,۰۲۸
جنسیت	۶۴,۳۲۷	۱	۶۴,۳۲۷	۱,۲۷۹	۰,۲۷۶
وسواس*هوش	۲۵۶۵,۲۸۳	۴۳	۵۹,۶۵۸	۱,۱۸۶	۰,۳۷۳
وسواس*جنسیت	۴۵۸,۵۸۳	۴	۱۱۴,۶۴۶	۲,۲۷۹	۰,۱۰۹
هوش جنسیت	۱۶۲,۶۹۲	۲	۸۱,۳۴۶	۱,۶۱۷	۰,۲۳۱
خطا	۷۵۴,۵۸۳	۱۵	۵۰,۳۰۶		
مجموع	۶۳۷۸۸۸,۰۰۰	۱۵۹			

جدول ۱۳ نتایج تحلیل واریانس تاثیر عوامل وسواس، هوش هیجانی، جنسیت، تاثیر متقابل متغیرها بر یکدیگر را نشان می دهد. با توجه به مقادیر F و سطوح معناداری جدول، فرض رابطه وسواس بر اهمال کاری شغلی، هوش هیجانی و اهمال کاری شغلی معنادار بوده است در صورتی که فرض رابطه جنسیت با اهمال کاری شغلی معنادار نبوده است (۰,۲۷۶ سطح معناداری

$F=1.279$) هم‌چنین تاثیر متغیرهای وسواس و هوش هیجانی شغلی باهم بر اهمالکاری شغلی معنادار نبوده است ($F=1.186$, 0.373 سطح معناداری).

به همین صورت تاثیر متغیرهای وسواس و جنسیت باهم بر اهمالکاری شغلی معنادار نبوده است ($F=2.279$, 0.109 سطح معناداری) در انتها تاثیر هوش هیجانی و جنسیت باهم بر اهمالکاری نیز معنادار نبوده است. ($F=1.61$, 0.231 سطح معناداری).

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی رابطه بین اهمالکاری شغلی، وسواس و هوش هیجانی در کارمندان دانشگاه بود. نتایج حاکی از این بود که بین میزان اهمالکاری یا وسواس در کارمندان دانشگاه همبستگی مثبت وجود دارد. یعنی با افزایش میزان اهمالکاری کارمندان دانشگاه میزان وسواس آن‌ها نیز افزایش می‌یابد. یافته‌های پژوهش حاضر در خصوص رابطه اهمالکاری و وسواس با نتایج پژوهش‌های قبلی از جمله، کلاسن، کار، چوک و راجانی (۲۰۰۷)؛ (استیل، ۲۰۰۷)؛ (خسروی، ۱۳۸۸) همسو است. در تبیین یافته‌های به دست آمده در خصوص رابطه اهمالکاری و وسواس می‌توان به چند مورد اشاره کرد. از نظر روانشناسی اهمالکاری یعنی به آینده محول کردن کاری که تصمیم به اجرای آن گرفته‌ایم، رفتار نامطلوب و نکوهیده‌ای است که به تدریج در وجود انسان به صورت عادت درمی‌آید. (الیس، ۱۹۹۶). در واقع اهمالکاری راه فرار از زیستن تا سر حد امکان در لحظات حال است. اهمالکاری هنر ادامه دادن دیروز و اجتناب از امروز است. تصمیم به تعویق انداختن کاری که می‌توان در زمان حال انجام داد ظاهراً جانشین قابل قبولی است برای عمل ساختن آن و این امکان را فراهم می‌آورد که خود را فریب دهیم و فکر کنیم که با انجام ندادن کاری که قصد انجام آن را داشتیم به خود دروغ نگفته‌ایم. اهمالکاری که کار بشر است، اما منظور از اهمالکاری مورد بحث تأخیری طبیعی و معمولی نیست که گاهی اوقات پیش می‌آید. بلکه منظور ویژگی شخصیتی است که در رضایت فردی اختلال ایجاد می‌کند و به کیفیت روابط انسانی آسیب می‌رساند، این نوع از اهمالکاری را می‌توان اهمالکاری مزمن یا سندروم فردا نامید (گلشنی، دلالی به نقل از برونو، ۱۳۸۴).

شخص دچار اختلال وسواس جبری، کمال‌گرا است و با جزئیات، قواعد و برنامه‌ریزی‌های زمان‌بندی شده، اشتغال ذهنی دارد. جوهره این آسیب روانی، تعویق انداختن، تعلل ورزیدن، سبک گرفتن و سهل‌انگاری در کار است. بنابراین اهمال هم در امور فردی و هم در امور جمعی معنا پیدا می‌کند. پس در همه معانی نوعی این دست و آن دست نهفته است. و بنابر تحقیقات صورت گرفته، کمال‌گرایی یکی از ویژگی‌های اختلال شخصیت وسواسی است که در صورت

بررسی رابطه بین اهمال کاری شغلی با وسواس و هوش هیجانی در کارمندان دانشگاه...

مداومت شخص را مستعد اختلال وسواس جبری - عملی می‌کند. و این سبک گرفتن و سهل-انگاری در انجام کار می‌تواند ناشی از کمال‌گرایی فرد باشد. و بر این اساس می‌توان رابطه بین اهمالکاری و وسواس را تبیین نمود (کرینگ و همکاران، ۲۰۰۷).

نتایج هم‌چنین نشان داد که بین میزان اهمالکاری باهوش هیجانی در کارمندان دانشگاه همبستگی منفی و معنادار وجود دارد. به این معنا که با افزایش هوش هیجانی، اهمالکاری شغلی کاهش کمی یابد. هم‌چنین نتایج تحلیل در مورد ارتباط مؤلفه‌های هوش هیجانی و اهمالکاری شان داد که: ضریب همبستگی بین مؤلفه‌های هوش هیجانی و اهمالکاری شغلی اختصاصی برابر با ۰,۴۸۸ می‌باشد که نشان‌دهنده رابطه قوی بین دو متغیر می‌باشد، نتایج مؤلفه‌های خودآگاهی و مدیریت رابطه با اهمالکاری شغلی اختصاصی معناداری نمی‌باشند اما متغیرهای خودمدیریتی و آگاهی اجتماعی معنادار می‌باشند.

ضریب همبستگی بین مؤلفه‌های هوش هیجانی و اهمالکاری شغلی عملی برابر با ۰,۰۵ می‌باشد که نشان‌دهنده رابطه ضعیف بین دو متغیر می‌باشد. در ارتباط با مؤلفه‌های هوش هیجانی و اهمالکاری غیرشغلی کارمندان ضریب همبستگی بین مؤلفه‌های هوش هیجانی و اهمالکاری غیرشغلی عملی برابر با ۰,۳۱۳ می‌باشد که نشان‌دهنده رابطه قوی بین دو متغیر می‌باشد به این معنا که مؤلفه‌های هوش هیجانی (خودآگاهی و خودمدیریتی، آگاهی اجتماع و مدیریت رابطه) به تنهایی توانایی پیش‌بینی اهمالکاری غیرشغلی را ندارند و تنها به صورت مجموع مؤلفه‌ها این توانایی را دارا می‌باشند. ضریب همبستگی بین مؤلفه‌های هوش هیجانی و اهمالکاری اهمیت امور شغلی برابر ۰,۳۸۵ می‌باشد که نشان‌دهنده رابطه قوی بین دو متغیر می‌باشد به این معنا که مؤلفه‌های هوش هیجانی در مجموع توانایی پیش‌بینی اهمالکاری امور شغلی را دارند اما به تنهایی توانایی پیش‌بینی اهمالکاری امور شغلی را ندارند.

یافته‌های پژوهش حاضر در خصوص رابطه هوش هیجانی و اهمالکاری به صورت غیرمستقیم یا نتایج پژوهش‌هایی از جمله: فتی (۱۳۸۷)؛ سپهریان (۱۳۸۶)؛ همسو است.

در تحقیقی موریتس و همکاران (۲۰۱۶) به رابطه پرخاشگری پنهان و نحوه بروز آن به عنوان نوعی هیجان اشاره می‌کنند آن‌ها معتقد رفتارهای وسواسی در واقع نوعی مکانیسم برای بروز هیجان به شمار می‌روند.

در تحقیق دیگری نیز استید و شاناهان (۲۰۱۰) به تداخل هیجان‌ها در افراد وسواسی پی بردند. بنابراین حجم وسیعی از پژوهش‌ها در وسواس اشاره می‌کنند که می‌توان آن‌ها را در مولفه کلی‌تری به نام هوش هیجانی جا داد که تحقیق حاضر نیز بر نقش این متغیر در اختلال وسواس تاکید دارد.

در تبیین یافته‌های به‌دست آمده در خصوص رابطه اهمالکاری و هوش هیجانی، می‌توان به مطالعه استیل اشاره کرد (استیل، ۲۰۰۵) اظهار می‌کند که اهمالکاری به عوامل متعدد از جمله نگرانی از شکست، افسردگی یا خلق مرتبط با اعتراض مدیریت زمان و مشکلات و لذت بردن از کار تحت فشار بستگی دارد. (رام و همکاران، ۲۰۰۵) معتقد است اهمالکاری از حالات انگیزشی فرد نشأت می‌گیرد و شامل ترکیبی از فرایندهای شناختی، عاطفی و رفتاری می‌باشد که با اجتناب از تکلیف مرتبط هستند.

نتایج این پژوهش نشان داد که بین اهمالکاری و مؤلفه‌های هوش هیجانی همبستگی منفی و معناداری وجود دارد. به عبارتی هر چقدر میزان هوش هیجانی بالا باشد. میزان اهمالکاری کمتر است. (نلسون و لائو، ۲۰۰۳) هوش هیجانی را نقطه‌ی تلاقی توانایی‌ها و مهارت‌های پیشرفته در شناخت دقیق خود و نقاط قوت و ضعف شخصی، ایجاد تداوم روابط سالم و اثربخش، گذران و کار کردن مفید و ثمربخش با دیگران، برخورد اثربخش و سالم با خواسته‌ها و فشارهای زندگی روزمره می‌دانند.

یافته دیگر پژوهش این بود که بین دو متغیر وسواس و هوش هیجانی در کارمندان دانشگاه همبستگی منفی وجود دارد به این معنا که با افزایش هوش هیجانی، میزان وسواس فکری- عملی کاهش یافته و بالعکس. ولی مطالعاتی که بتوان نتایج این پژوهش را با نتایج آن مقایسه کرد در دسترس نبود. با توجه به مبانی نظری پژوهش می‌توان احتمال داد که بین هوش هیجانی و وسواس نوعی رابطه غیرخطی وجود داشته باشد. به این معنی که داشتن هوش هیجانی تا حدی با وسواس ارتباط دارد، اما با افزایش یافتن وسواس از حد معینی، میزان هوش هیجانی کاهش می‌یابد.

در تبیین یافته‌های به‌دست آمده می‌توان بیان کرد افرادی که هوش هیجانی پایین‌تری دارند، در مواجهه با استرس زندگی، سازگاری و انطباق ضعیف‌تری خواهند داشت و در نتیجه بیشتر به افسردگی، ناامیدی، و دیگر پیامدهای منفی زندگی مبتلا می‌شوند. برعکس، افرادی که هوش هیجانی بالایی دارند سبک زندگی خود را به‌گونه‌ای ترتیب می‌دهند که پیامدهای منفی کمتری را تجربه کنند. و در ایجاد و حفظ روابط کیفی بالا نیز مهارت دارند. به‌طور کلی هوش هیجانی با وقایع و پیامدهای زندگی ارتباط دارد و به افراد در فهم و پیش‌بینی جنبه‌های گوناگون روزمره کمک می‌کند (کرینگ و همکاران، ۲۰۰۷). هوش هیجانی هم شامل عناصر درونی است هم بیرونی. عناصر درونی شامل میزان خودآگاهی، خودنگاره، احساس استقلال و ظرفیت، خودشکوفایی و قاطعیت است. عناصر بیرونی شامل ظرفیت فردی، سهولت در همدلی و احساس مسئولیت می‌شود. هم‌چنین شامل ظرفیت فرد برای قبول واقعیت، انطعاف‌پذیری، توانایی حل

بررسی رابطه بین اهمال‌کاری شغلی با وسواس و هوش هیجانی در کارمندان دانشگاه...

مشکلات هیجانی و توانایی مقابله با استرس و تکانه‌ها می‌شود (گل‌من، ۱۹۹۸).

- نتایج دیگر این پژوهش نشان داد که جنسیت تأثیر معناداری بر روند رابطه اهمال‌کاری شغلی و غیرشغلی با وسواس و هوش هیجانی ندارد. نتایج این پژوهش نشان می‌دهد که تفاوت‌های جنسیتی در وسواس و هوش هیجانی آن قدر زیاد نبوده است که روند رابطه بین وسواس و هوش هیجانی با اهمال‌کاری شغلی و غیر شغلی را در دو جنس متفاوت نشان دهد. این نتایج بر خلاف نتایج فراری و همکاران، (۱۹۹۵) است که احتمال اهمال‌کاری در مردان را بالاتر از زنان می‌داند.

در مجموع این پژوهش به بررسی رابطه بین اهمال‌کاری، هوش هیجانی و اختلال وسواس فکری - عملی در کارکنان دانشگاه آزاد، علوم تحقیقات و پیام نور شهرستان پرداخته و هدف آن تجزیه و تحلیل رابطه اهمال‌کاری، هوش هیجانی و وسواس است. با نتایجی که برای تحقیق حاضر به دست آمد می‌توان بیان کرد که بین اهمال‌کاری و وسواس، و هم‌چنین هوش هیجانی و وسواس رابطه مثبت و معنادار وجود دارد. اما بین اهمال‌کاری و هوش هیجانی رابطه منفی و معنادار به دست آمد. به این معنا که با افزایش هوش هیجانی از میزان اهمال‌کاری کاسته می‌شود. بررسی‌های تاریخی نشان می‌دهند که اهمال‌کاری در گذشته مصیبتی زینبار برای افراد بوده است و در جوامع مدرن نیز از جمله مشکلات جدی در زندگی روزمره و محیط‌های آموزشی به‌شمار می‌رود.

مفهوم هوش هیجانی آخرین پیشرفت در زمینه فهم رابطه بین هیجان و تفکر بوده و محققان براین باورند که کاربرد مفهوم "هوش" یک استعاره مناسب برای سازه‌ای است که از آن با نام هوش هیجانی یاد می‌شود. به اعتقاد گل‌من کفایت‌های هوش هیجانی برای اداره - خود هیجان و نیز هدایت ماهرانه روابط، اساسی و مهم هستند، و هوش هیجانی می‌تواند از طریق آموزش‌های منظم (برنامه‌های مداخله) و مفید تقویت شود. بنابراین نظریه هوش هیجانی چارچوب جدیدی از مدل پیش‌گیری اولیه در بهداشت روانی ارائه می‌کند که کشفیات اخیر در علوم معرفتی، عصبی و رشد کودک را یکپارچه سازند.

پژوهش‌ها نشان داده‌اند که آموزش مهارت‌های هیجانی و اجتماعی مدلی از مداخله که به تعبیری "تقویت هوش هیجان" نامیده می‌شود، نقش مهمی در بهبود کیفیت روابط بین فردی و اجتماعی ایفا می‌کند. (تیرگری، ۱۳۸۳). با نتیجه‌ای که از این پژوهش بدست آمد، و با توجه به اهمیت موضوع اهمال‌کاری و هم‌چنین قابل آموزش بودن هوش هیجانی می‌توان میزان اهمال‌کاری را در جامعه کاهش داد.

منابع

- آلیس، البرت. جمیز نال، بی تا (۱۳۸۷). روان‌شناسی اهمالکاری: غلبه بر تعلل ورزیدن. ترجمه: محمد علی فرجاد، انتشارات آگاه، تهران، ایران
- آلیس، آلبرت، جمیز نال، ویلیام (۱۳۸۲). روانشناسی اهمالکاری غلبه بر تعلل ورزیدن، ترجمه محمد علی فرجاد، انتشارات رشد، تهران، ایران
- تریسی، بریایان (1382)، قورباغه را قورت بده. ۲۱ روش عالی غلبه بر تنبلی و انجام بیشترین کار در کمترین زمان، ترجمه: اشرف رحمانی، کوروش طارمی، تهران: انتشارات راشین.
- تیرگری، عبدالحکیم (۱۳۸۳). هوش هیجانی و سلامت روان: رویکردها، راهبردها و برنامه‌های پیش‌گیری در به سازی زندگی زناشویی، فصل نامه علمی پژوهش رفاه اجتماعی شماره ۱۴.
- سالوی و دیگران (۱۹۹۰) هوش هیجانی. ترجمه: نسرين اکبرزاده (۱۳۸۴). تهران: انتشارات فارابی.
- سپهریان آذر، فیروزه (۱۳۸۶) مطالعه تاثیر آموزش مهارت‌های هوش هیجانی بر شیوه‌های مقابله با فشار روانی. پژوهش‌های نوین روانشناختی، دانشگاه ارومیه.
- فتی، لادن، (۱۳۸۷). مؤلفه‌های هوش هیجانی - اجتماعی به‌عنوان پیش‌بینی کننده‌های سلامت روان. مطالعات روانشناختی. شماره ۲.
- کرینگ، دیوسون، نیل، جانسون (۲۰۰۷). آسیب شناسی روانی. ترجمه حسین شمسی پور. تهران. کتاب ارجمند. ۱۳۸۸
- گلن، دانیل (۱۹۹۸). هوش هیجانی: خودآگاهی هیجانی - خویش‌تنداری. ترجمه: نسرين پارسا (۱۳۸۷). تهران: انتشارات رشد.
- Academic procrastination: associations with personal, school, and family variables. *The Spanish Journal of Psychology*, 12, 118-127
- Academic procrastination: associations with personal, school, and family variables. *The Spanish Journal of Psychology*, 12, 127-118.
- Balkis, M., Duru, E, (2012), the direct and indirect role of self esteem and procrastination in the relation to fear of failure and self worth, 2012, *International journal of human Sciences*, Volume 9 Issue: 2 Year: 2012.
- Chase, L. (2005). Procrastination: the new master skill of time management. Agency Sales Magazine, 33, 60-62.
- Dar. Reuven,, Lazarov . Amit, Liberman Nira, (2016). How can I know what I'm feeling? Obsessive-compulsive tendencies and induced doubt are related to reduced access to emotional.
- Dewitte, S., & Schouwenburg, H. (2002). Procrastination, temptation and incentives: the struggle between the present and the future in procrastination and the punctual. *European Journal of Personality*, 489-469.
- Elest c, Haide R, Gold, s (2006). "I'll go to therapy, eventually": Procrastination, stress and mental health. *Personality and Individual Differences*, 49, 180-175.
- Ellis, A. & Knaus, w. (1996). Over coming procrastination. New York: new American

Library.

- Fourtounas, Alice, Susan J. Thomas, (2016). Cognitive factors predicting checking, procrastination and other maladaptive behaviours: Prospective versus Inhibitory Intolerance of Uncertainty. *Journal of Obsessive-Compulsive and Related Disorders*. Volume 9, April 2016, Pages 30-35.
- Goodman. (2015). Neural correlates of emotional response inhibition in obsessive-compulsive disorder: A preliminary study. *Original Research Article Psychiatry Research: Neuroimaging*, Volume 234, Issue 2, 30 November 2015, Pages 264-259.
- Heather A. Berlin, Kurt P. Schulz, Sam Zhang, Rachel Turetzky, David Rosenthal, Wayne
- Kalafat. temel, Kağan. Mücahit, Boysan. Murat, Güngör. İbrahim, (2010). Associations between academic competence and obsessive-compulsive symptoms among adolescents. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, Volume 5, Pages .313-309
- Ferrari, j. R., & Tice, D. M. (2009). Procrastination as a self-handicap for men and women: A task-avoidance strategy in a laboratory setting. *Journal of Research in personality*, 34, 83-73.
- Mariana Cordovil de Sousa Uva, Philippe de Timary, Marie Cortesi, Moïra Mikolajczak, Paul du Roy de Blicquy, Olivier Luminet. (2010) Moderating effect of emotional intelligence on the role of negative affect in the motivation to drink in alcohol-dependent subjects undergoing protracted withdrawal. *Original Research Article. Personality and Individual Differences*, Volume 48, Issue 1, January 2010, Pages 21-16
- Miligeram, N., Brunot, S., Bohec, O. L., Juhel, J., & Delaval, M. (2011). Procrastination, participation, and performance in online learning environments. *Computers & Education*, 56, 243–252.
- Nelson, w. Law. K. (2003). Applying the transtheoretical model to academic procrastination. *Dissertation Abstracts International. Section B: The Sciences and Engineering*. 62(11-B):5359
- Neenan, M. (2008). Tackling proorasti- nation: An REBT Perspective for Coaches. *J Rat-Emo Cognitive-Behavioral Therapy* 26: 62-53.
- Özer, B. U., & Saçkes, M. (2011). Effects of academic procrastination on college students' life satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 12, 512-519.
- Ram, M.K.; Tella, A. & Tella, A. (2007). Correlates of Academi Procrastination and Mathematics Achievement of University Undergraduate. Students. *Eurasia. Journal of Mathematics, Science & Technology Education* , 3 (4), 363-370.
- Rosario, P., Costa, M., Nunez, J. C., Gonzalez-Pienda, J., Solano, P., & Valle, A. (2009).
- Rosario, P., Costa, M., Nunez, J. C., Gonzalez-Pienda, J., Solano, P., & Valle, A. (2009).
- Ross, B. L. (2008). The price of procrastination. Available at [http:// WWW.Uliveandlearn . COM](http://WWW.Uliveandlearn.COM).
- Salim, M., Rafique, R. (2012), procrastination and self –esteem among university

- students, Pakistan, *journal of Social and Clinical psychology*.
- Savari, K. (2011). The development and validation of academic procrastination test. *Educational Measurement*, 2(5), 110-97. (Persian). .
- Sirois, F. M., Melia-Gordon, M. L., & Pychyl, T. A. (2003). I'll look after my health, later. An investigation of procrastination and health. *Personality and Individual Differences*, -1184-35.
- Stead, R., Shanahan, M. J. & Neufeld, R. W. J. (2010). I'll go to therapy, eventually": Procrastination, stress and mental health. *Personality and Individual Differences*, 49, 180-175.
- Steel, P. (2005). The nature of procrastination: a meta-analytic and theoretical review of self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133, 65-94.
- Salovey, p (2001). *Emotional intelligence. imagination. Cognition, and Personality*, 9, 185-211.
- Spada, M.; Hiou, K. & Nikčević, A.V. (2008). Metacognitions, Emotions, and Procrastination. *Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly*, 20(3), 319-323.
- states. *Journal of Behavior Therapy and Experimental Psychiatry*, Volume 52, September 2016, Pages 137-128.