

نقش میانجی‌گری خودکارآمدی، انگیزش شغلی، رضایت شغلی، فرسودگی شغلی و مدیریت-

زمان در رابطه‌ی با سلامت روان و اهمال‌کاری در سازمان آموزش و پرورش

**The purpose of presented research was to investigate self-efficacy mediation, job's motivation, job's satisfactory, job's fatigue and time management in related to mental health and Procrastination in Education organization**

تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۱/۲۷، تاریخ دریافت نسخه نهایی: ۱۳۹۶/۴/۱۳، تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۸/۳۰

B. Afshari., (Ph.D Student), S.A. Siadat., (Ph.D)  
H.A. Mehrabi Koshki., (Ph.D)

**Abstract:** The purpose of presented research was to investigate self-efficacy mediation, job's motivation, job's satisfactory, job's fatigue and time management in related to mental health and Procrastination in Education organization. Descriptive research method is correlation through modeling based on structural equation model. So that 400 persons of teachers, managers and administrative expert are selected with the sampling method proportion to volume. For gathering (collecting) information, Safariniya and razlighi's organizational Procrastination (1390), Right's Job's motivation (2004), Maslash & Jackson's Job's fatigue (1985), Sharer self-efficacy (1982), Field and Roth's Job' ssatisfactory (1951), Libund and libund's mental health (1995) And Queen and colleague's time management (1990) scales are used. For investigating study's variables, coefficient of regression line and analysis of structural equations path are used. The results of analysis revealed that there is negative relationship among self-efficacy, Job's satisfactory and mental health with negligence and there is positive relationship among Job's fatigue with Procrastination. Also determine coefficients indicative that 42% of Procrastination changes explain through changes of mental health, self-efficacy, time management, Job's satisfactory, job's motivation and job's fatigue, due to significance of the quantity of the q-square model it can concluded that model fitted with research's data

**Keyword:** Procrastination, job's motivation, self-efficacy, job's satisfactory, time management

بهرام افشاری<sup>۱</sup>، سیدعلی سیادت<sup>۲</sup> و حسینعلی مهربانی کوشکی<sup>۳</sup>

چکیده: هدف پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی‌گری خودکارآمدی، انگیزش شغلی، رضایت شغلی، فرسودگی شغلی و مدیریت زمان در رابطه سلامت روان و اهمال‌کاری در سازمان آموزش و پرورش بود. روش توصیفی، همبستگی از طریق مدل‌یابی مبتنی بر الگوی معادلات ساختاری است. بدین منظور ۴۰۰ نفر دبیر، مدیر و کارشناس اداری به روش نمونه‌گیری متناسب با حجم انتخاب شدند. برای جمع‌آوری اطلاعات از مقیاس‌های اهمال‌کاری سازمانی صفاری‌نیا و رازلیقی (۱۳۹۰)، انگیزش شغلی رایبت (۲۰۰۴)، فرسودگی شغلی مسلش و جکسون (۱۹۸۵)، خودکارآمدی شرر (۱۹۸۲)، رضایت شغلی فیلد و روث (۱۹۵۱)، سلامت روان لایبوند و لایبوند (۱۹۹۵) و مدیریت زمان کوئین و همکاران (۱۹۹۰) استفاده شده است. برای بررسی متغیرهای پژوهش از ضرایب مسیر رگرسیونی و تحلیل مسیر معادلات ساختاری استفاده گردید. یافته‌ها نشان داد بین عوامل خودکارآمدی، رضایت شغلی و سلامت روان با اهمال‌کاری ارتباط منفی و بین عامل فرسودگی شغلی با اهمال‌کاری ارتباط مثبت وجود دارد. همچنین ضرایب تعیینی، بیانگر این است که ۴۲ درصد از تغییرات اهمال‌کاری به‌وسیله تغییرات عوامل سلامت روان، خودکارآمدی، مدیریت زمان، رضایت شغلی، انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی تبیین می‌شود. به‌دلیل معنادار شدن مقدار کای‌اسکوئر می‌توان نتیجه گرفت مدل با داده‌های پژوهش برازش دارد. بنابراین جهت همبستگی‌ها نشان می‌دهد در صورتی که خودکارآمدی، رضایت شغلی و سلامت روان در سازمان موردتوجه قرار گرفته و تقویت گردد، پدیده‌ی اهمال‌کاری در کارکنان سیر نزولی خواهد داشت. همچنین با افزایش فرسودگی شغلی در کارکنان، اهمال‌کاری در سازمان نیز سیر صعودی طی خواهد کرد. پیشنهاد می‌شود برنامه‌ریزان با توسعه مهارت‌های خودکارآمدی، رضایت شغلی و سلامت روان زمینه‌های کاهش و شیوع اهمال‌کاری را فراهم آورند.

**کلیدواژه‌ها:** اهمال‌کاری، انگیزش شغلی، خودکارآمدی، رضایت شغلی، مدیریت-  
زمان

۱. دانشجوی دکتری مدیریت آموزشی دانشگاه اصفهان

۲. نویسنده مسئول: استاد مدیریت آموزشی دانشگاه اصفهان

۳. استادیار روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه اصفهان

## مقدمه

امروزه به دلیل تنوع گسترده محیط و تغییرات مداوم، مدیریت موثر فردی و سازمانی با چالش‌های فراوانی روبه‌رو شده است. در چنین شرایطی سرعت عمل، نقش تعیین‌کننده‌ای در کارآیی و اثربخشی فردی و سازمانی پیدا کرده است. گاهی کسانی که زودتر کلیک-کردنبرموس، سرنوشت افراد و سازمان‌ها را تغییر می‌دهد و لحظه‌ای غفلت و اهمال‌کاری صدمات بسیاری بر آن‌ها وارد می‌سازد و به مراتب سازمان‌ها نیز از این تهدیدات در امان نیستند. از سوی دیگر سازمان‌ها هزینه‌ی زیادی جهت جذب و نگهداری نیروی انسانی خود صرف می‌کنند و به-طور یقین با توجه به پیامدها و آسیب‌هایی که اهمال‌کاری برای افراد در حوزه‌های مختلف کار و زندگی ایجاد می‌کند، هیچ سازمانی راضی نمی‌شود منابع و فرصت‌های پیشرفت خود را بیهوده تلف کند. بدون شک یکی از مقوله‌های بسیار مهمی که باعث از بین رفتن فرصت‌های موفقیت در سازمان و تلف کردن وقت طلایی سازمان‌ها می‌شود، اهمال‌کاری است. اهمال‌کاری در سازمان می‌تواند تاثیر به‌سزایی بر میزان کارآیی، اثربخشی و همچنین سلامت جسمی و روانی افراد داشته باشد، اما متأسفانه در سازمان‌ها و مؤسسات، به‌ویژه سازمان‌ها و مؤسسات ایرانی توجه کافی به آن مبذول نشده است.

سازمان‌آموزش و پرورش به‌عنوان یکی از مهم‌ترین نهادهای اجتماعی و موثر در جامعه از این قاعده مستثنی نبوده و لذا با داشتن ماموریت خطیر تعلیم و تربیت نسل جوان و نوجوان برای آینده و پرورش افراد متعهد و متخصص برای کشور، قطعاً می‌تواند بستر مناسبی برای بروز اهمال‌کاری بوده و آسیب‌های غیرقابل جبرانی را متحمل گردد. چرا که با نیروی انسانی بسیار زیادی سروکار داشته و نقش به‌سزایی در پیشرفت، توسعه و خصوصاً شکوفایی و بالندگی نسل فردا برعهده دارد، بنابراین پدیده‌ی اهمال‌کاری در سازمان آموزش و پرورش زمینه بروز بیشتری پیدا می‌کند و به تبع آن محصولات این سازمان، محصولات و تولیدات زودگذر، مصرفی، بی-احساس و بدون درک نیستند که تاثیرات آنی داشته و اگر آن محصول دچار عیب یا مشکل شده باشد، بتوان به سرعت آن‌را شناسایی و رفع عیب نمود. بلکه محصولات سازمان آموزش و پرورش دو گروه از انسان‌های متفاوت و در نوع خود بسیار حساس و آسیب‌پذیر بوده، یکی گروه معلمان و دیگری گروه دانش‌آموزان هستند.

به‌نظر می‌رسد از مهم‌ترین زمینه‌های آسیب‌پذیر این دو گروه انسانی برهم‌خوردن سلامت روان آن‌ها است. مواردی هم‌چون عدم رعایت عدالت، فراهم نبودن فرصت‌های شکوفایی برای افراد و وجود تبعیض‌های غیرمنطقی (هاشمی‌نظری، خسروی، فقیه‌زاده و اعتمادزاده، ۲۰۰۵) می‌توانند تعادل روانی فرد را برهم بزنند. توجه به سلامت روان در تمام عرصه‌های زندگی از جمله زندگی-فردی، اجتماعی و شغلی حائز اهمیت بوده و یکی از زمینه‌هایی که توجه به سلامت‌روان در آن

نقش میانجی‌گری خودکارآمدی، انگیزش شغلی، رضایت شغلی، فرسودگی شغلی و مدیریت زمان...

حائز اهمیت است، شغل و حرفه‌ی فرد است (کاهه، ۱۳۹۱). بنابراین فایق آمدن بر تنیدگی‌ها و فشارهای کار و زندگی (شامحمدی، ۲۰۰۲) از اساسی‌ترین مولفه‌های محیط کار سازمانی است. لذا از آن‌جا که سازمان‌ها ضمن تأثر از یک سلسله مراتب مسئولیتی، با به‌کارگیری افراد و امکانات ذهنی، جسمی و مادی برای رسیدن به هدف واحد معین و مشترک مربوط به فعالیت‌های تولیدی، تربیتی با خدمتی موردنیاز جامعه، طبق اصول و تشکیلات خاصی شکل می‌گیرند (عسگریان، ۱۳۸۵). لازم است تا از سلامت سازمانی برخوردار باشند. از مشخصات یک سازمان سالم آن است که سلامت جسمی و روانی کارکنان آن به همان اندازه مورد توجه و علاقه مدیریت سازمان قرار گیرد که تولید و بهره‌وری مورد تأکید قرار گرفته است (طباطبایی‌نسب و محمودی، ۱۳۹۴).

به‌طورکلی متغیرهای بسیاری (مانند عوامل روانی، اجتماعی یا اقتصادی) می‌تواند سلامت روانی انسان را تحت‌الشعاع قرار دهد، اهمال‌کاری نقش برجسته‌ای داشته باشد (ذراتی و خیر، ۱۳۹۳). بنابراین تحقیقات بسیاری نشان می‌دهد که اهمال‌کاری می‌تواند سلامت روان افراد را تهدید کند (استید، شاناهان، ماتهو و نیوفلد<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰؛ محمد بیگی، بختیاری و محمدخانی، ۲۰۱۲؛ نصری، شاهرخی و دماوندی، ۲۰۱۲، ذراتی و خیر، ۱۳۹۳). بنابراین به‌نظر می‌رسد از یک‌سو با توجه به اهمیت سلامت روان و نقش آن در تکامل و سعادت‌مندی انسان‌ها و همچنین از سوی دیگر نیل به اهداف سازمانی که در گرو وجود نیروهای انسانی سالم و بانشاط است، ضرورت دارد تا آن‌چه موجب برهم‌زدن سلامت افراد در محل کار و زندگی می‌شود، مورد بررسی و مطالعه قرار گرفته و با رفع موانعی هم‌چون اهمال‌کاری، زمینه‌های سلامت افراد، جامعه را فراهم نمود و هم‌چنین بهره‌وری سازمانی را نیز افزایش داد.

مسئله اساسی پژوهش این است که برای تحقق این مهم چه قدم‌هایی را باید برداشت؟ بدین ترتیب، صورت اصلی مسئله به‌دنبال این است که در رابطه‌ی بین سلامت روانی افراد و اهمال‌کاری در سازمان، ممکن است متغیرهایی وجود داشته باشند که بتوانند با تأثیر آشکار و پنهان خود در این رابطه سبب از بین رفتن سلامت‌روانی کارکنان گردد. به‌عبارت دیگر برخی متغیرها می‌توانند نقش میانجی‌گری ایفا نمایند. با توجه به این‌که محیط کار فرصت و امکانات مناسب برای تأثیر بر شیوه‌ی زندگی افراد را فراهم می‌کند، هم‌چنین در محیط کار می‌توان میزان آسیب‌پذیری فرد را در برابر بیماری‌ها تحت‌نظر گرفت. به‌طوری‌که با توجه به تجربه‌ی محقق در سازمان آموزش و پرورش و مشاهده‌ی اهمال‌کاری و فشارهای روحی و روانی که بر کارکنان آموزش و پرورش وارد می‌شود، اهمیت پرداختن به موضوع روشن می‌شود و ضرورت دارد با توجه

---

1. Stead Rebecca, Shanahan. Matthew and Neufeld . Richard

به این که خودکارآمدی بالا در کارکنان می‌تواند حالات منفی روانی اهمال‌کاری را کاهش دهد (سنگ، والکه، بریک، تاندور<sup>۱</sup>، ۲۰۱۰) و بالعکس، به‌طوری که با بالا رفتن اهمال‌کاری، سلامت-روانی افراد به‌خطر می‌افتد (استید و همکاران، ۲۰۱۰)، و همچنین با توجه به این که اهمال‌کاری یک مشکل انگیزشی محسوب می‌شود (فاتحی، عبدخدایی و پورغلامی، ۱۳۹۱) و می‌تواند ناشی از بی‌انگیزگی کارکنان باشد، که بی‌انگیزگی ممکن است ناشی از عدم موفقیت و پیشرفت در کار باشد (حیاتی، ارشدی و نیسی، ۱۳۹۱) و نیز از سوی دیگر وجود روابط منفی بین رضایت شغلی و اهمال‌کاری (کوته<sup>۲</sup>، ۱۹۸۷؛ اسکوارکادنا و کریستین<sup>۳</sup>، ۲۰۱۱) و وجود روابط مثبت بین فرسودگی شغلی با اهمال‌کاری و سلامت‌روان (استیل<sup>۴</sup>، ۲۰۰۷؛ استید و همکاران، ۲۰۱۰؛ بلشیده، ۲۰۱۱؛ شعبانی‌بها، ۲۰۱۱؛ امیرخانی رازلیقی، ۱۳۹۱) نارضایتی شغلی و بی‌نظمی‌های فراوان از جمله اهمال‌کاری در ورود و خروج به محل کار، تاخیر در ارائه به‌موقع نمرات مستمر و پایانی امتحان، تاخیر در انجام کار ارباب رجوع، تاخیر در پاسخ‌گویی به بخشنامه‌ها، تاخیر و بی-حوصلگی در حضور به‌موقع در جلسات اداری و آموزشی و بسیاری از مواردی این‌چنینی که در بین کارکنان آموزش و پرورش شایع و معمول شده است. به‌گزارش شین و کاتزلوکورمان و لوین معلمان، سه برابر بیشتر احتمال دارد شغل‌شان را ترک کنند و حتی آن‌هایی که سابقه بیشتری دارند، بیشتر احتمال دارد، شغل خود را ترک کنند (مسلش و جکسون، ۲۰۰۱)؛ اما به‌دلیل نبود شغل بهتر یا نداشتن موقعیت مناسب شغلی دیگر نتوانند به ترک شغل بپردازند، اهمال‌کاری نمایند. هم‌چنین پژوهش‌های انجام‌گرفته در این زمینه یا بسیار اندک یا با متغیرهای کمتر مشاهده گردید، لذا ضرورت انجام این پژوهش با درنظر گرفتن متغیرهای میانجی با تعداد بیشتری بیش از پیش مشخص می‌شود. بنابراین صورت‌بندی مسئله‌ی پژوهش با عنوان بررسی نقش میانجی‌گری خودکارآمدی، انگیزش‌شغلی، رضایت‌شغلی، فرسودگی‌شغلی و مدیریت‌زمان در رابطه‌ی بین سلامت‌روانی و اهمال‌کاری در سازمان آموزش و پرورش شکل گرفت. نتایج این پژوهش ضمن این که می‌تواند مورد استفاده و بهره‌برداری مدیران، برنامه‌ریزان، کارشناسان و دبیران آموزش و پرورش قرار گیرد، و در ارائه‌ی راهکارهای مناسب برای پیشگیری مفید باشد، هم‌چنین می‌تواند به‌عنوان یک منبع مستند در اختیار پژوهشگران حرفه‌ای و آکادمیک قرار گرفته تا در جهت توسعه و نشر آثار علمی تسهیل‌کننده و راه‌گشا باشد. جنبه‌ی نوآورانه‌ی این پژوهش مطالعه‌ی چندین متغیر در رابطه‌ی بین اهمال‌کاری و سلامت‌روان است.

1. Sang, Valcke, Braak, Tondeur
2. Coote
3. Schoar & Codena & Cristea
4. Steel

## مبانی نظری پژوهش

انگیزش شغلی از دیگر مقوله‌هایی است که به نظر می‌رسد دارای نقش واسطه‌گری بین روابط سلامت‌روان و اهمال‌کاری در سازمان باشد. مفهوم انگیزش عبارت است از نتیجه‌ی رابطه‌ی متقابل (تعامل) فرد با موقعیت یا وضعیتی است که در آن قرار می‌گیرد. میل به کوشش فراوان در جهت تامین هدف‌های سازمان به‌گونه‌ای که این تلاش در جهت ارضای برخی از نیازهای فردی سوق داده می‌شود. بنابراین زمانی که فرد در سازمان انگیزه بالایی داشته باشد، سخت کار می‌کند و اهمال‌کاری به‌شدت کاهش می‌یابد (رابینز<sup>۱</sup>، ۱۳۹۱). نیازهای انسان مهم‌ترین سائق به سوی نیازها محسوب می‌شوند. روان‌شناسان صنعتی، سازمانی نظریه‌های مختلفی را برای انگیزش پیشنهاد کرده‌اند (مهداد، ۱۳۸۴). انگیزش شغلی از مباحث اصلی سازمان، مدیریت و به‌ویژه مدیریت در آموزش و پرورش است. این‌که چرا برخی از کارکنان با میل و رغبت کار خود را انجام می‌دهند، اما برخی دیگر برای انجام‌دادن حداقل کار باید تحت فشار قرار گیرد، از مباحث انگیزش است (غلامی حیدرآبادی، ۱۳۹۰). انگیزش عبارت از اشتیاق و علاقه نسبت به انجام فعالیت‌هایی است که برای نیل به هدف سیستم موردنظر لازم است. لذا ویژگی‌های فردی، شغلی و موقعیتی برای انگیزش کارکنان در سازمان‌ها اثر می‌گذارند (مارتینز<sup>۲</sup>، ۲۰۰۸). پژوهش‌ها نشان داده‌اند که عوامل معنوی، موفقیت در کار، قدردانی، و تشویق، رشد و پیشرفت فردی، ارتقا و ترفیع در انگیزش شغلی کارکنان موثرند (غلامی حیدرآبادی، ۱۳۹۰؛ حیاتی، ارشدی، نیسی، ۱۳۹۱).

از دیگر متغیرهایی که می‌تواند هم از عوامل بسیار مهم در جهت افزایش کارایی، احساس رضایت فردی، موفقیت شغلی و فردی شود و هم موجب سلامت روانی فرد شود، رضایت شغلی است (ایوانویچ و رائل<sup>۳</sup>، ۱۹۶۸). رضایت شغلی را به عنوان یک مفهوم کلی تعریف می‌کنند و نگرش فرد نسبت به شغل را یک نگرش کلی ارزیابی می‌کنند. در کنار این تفکر، رویکردهای رضایت شغلی را مجموعه‌ای از نگرش‌ها و احساسات فرد نسبت به جنبه‌های مختلف شغل (خرازی و همکاران، ۱۳۹۲) در نظر می‌گیرند. سازمان‌هایی که افراد آن مبتلا به اهمال‌کاری و عدم رضایت شغلی 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 کارایی از ویژگی‌های سازمانی آنان خواهد بود (بلس<sup>۴</sup>، ۱۹۸۹). از سال ۱۹۳۰ تا کنون رضایت شغلی به عنوان یکی از

- 
1. Robbins
  2. Martinez
  3. Ivanevich & Ranelly
  4. Beless

مؤلفه‌های اساسی سازمانی و تحت‌تأثیر سه جنبش مهم مهندسی صنایع (۱۹۲۰)، نهضت روابط انسانی (۱۹۳۰ و ۱۹۴۰) و دیدگاه رشد یا ماهیت کار مورد مطالعه و بررسی قرار گرفته‌است. تحقیقات بسیار متعددی در خصوص رضایت شغلی و تأثیر آن بر اثربخشی سازمان و سایر متغیرهای انسانی و سازمانی صورت گرفته است (خسروی، ۱۳۸۸؛ علوی‌لنگرودی، غفوری، ۱۳۹۴). احساسات و نگرش‌های مثبت افراد در رابطه با سازمان و شغل خود می‌تواند راه‌گشای بسیاری از مسائل و مشکلات موجود در سازمان باشد (ضامنی، ۲۰۱۱). رضایت شغلی شامل مجموعه‌ای از احساسات و باورها است که افراد در مورد مشاغل کنونی خود دارند و یکی از عوامل مهم در موفقیت شغلی محسوب می‌شود. عاملی که موجب افزایش کارایی و نیز احساس رضایت فردی می‌گردد (شفیع آبادی، ۱۳۷۶؛ سبزی‌پور، ۲۰۱۴؛ علوی‌لنگرودی، غفوری، ۱۳۹۴). با این‌که به‌نظر می‌رسد یکی از راه‌های بهره‌وری سازمانی و کاهش اهمال‌کاری رضایت‌شغلی کارکنان باشد، اما هم‌چنان کار می‌تواند منبع عمده فشار روانی باشد، ممکن است یک شغل رضایت‌بخش به‌مرور به منبع نارضایتی تبدیل‌شود و فرد را به سوی فرسودگی شغلی سوق دهد- (طباطبایی‌نسب و محمودی، ۱۳۹۴). ایجاد فرسودگی شغلی یک وضعیت فشارآور است که با نشانه‌هایی نظیر فرسودگی ذهنی و خستگی جسمی، کناره‌گیری از کار، کاهش کارآمدی و... اتفاق می‌افتد (دانهوف، ماری، ون وین، تینک، زیت من و فرانس<sup>۱</sup>، ۲۰۱۱). سطح فشار روانی، نوع فشار روانی، شخصیت فرد، ماهیت شغل یا نقش فرد، نوع زندگی فرد در خارج از محیط کار، سبک زندگی فرد، سبک‌هایی که فرد برای مقابله با فشار روانی به‌کار می‌گیرد، جویا اقلیم سازمانی و... باعث ایجاد فرسودگی شغلی در کار می‌شود (لاندچه پاتریکیا<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹). با این وجود شش عامل سازمانی در ایجاد فرسودگی شغلی مؤثر است: حجم زیاد کار، میزان مهارت عملکرد بر کار، پاداش کم، نداشتن ارتباط اجتماعی، تبعیض در محیط کار، تضاد بین ارزش‌های فرد و محیط کار (مسلش، اسشوفلی و لی تر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۱). از جمله افشاری که فرسودگی شغلی به عنوان تجربه‌های ناخوشایند در آن‌ها بررسی شده است، معلمان هستند. پژوهش‌هایی که در کشورهای مختلف در مورد فرسودگی شغلی صورت گرفته، بر روی معلمان بیشتر از گروه‌های شغلی دیگر بوده است (صابری، مروجی، ناصح، ۱۳۹۰؛ بویل، بورگ و فالزون<sup>۴</sup>، ۲۰۰۱).

1. Danhof-Pont, Marie Bernardine, Van Veen&Tineke, Zitman, Frans
2. Landeche. Patricia
3. Maslach., Schaufeli &leiter
4. Boyle, Borg,& Falzon

نقش میانجی‌گری خودکارآمدی، انگیزش شغلی، رضایت شغلی، فرسودگی شغلی و مدیریت زمان...

طبق گزارش کاپوتو<sup>۱</sup> فرسودگی شغلی در تعریف فرودنبرگر<sup>۲</sup> عبارت است از: پیگیری خستگی-ناپذیر اهداف بدون داشتن منابع کفایت منجر به دگرگونی تعهد، وضعیت خسته‌کننده برای متخصصان دلسوز و یکه‌تازی غیردلسوزان می‌شود (هوپریچ<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷). فرسودگی شغلی تنها خستگی و فشار ناشی از کار مداوم نیست، بلکه آسیب‌های روانی مرتبط با کار (آوا، مارتینا و اولاً<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰)، به سبک زندگی فرد و ساعت‌های خارج از کار او نیز سرایت می‌کند (قدیمی مقدم و همکاران، ۱۳۸۴) و با تاثیر منفی که بر نگرش شغلی کارکنان دارد؛ منجر به رفتارهای نامطلوب مانند: بدبینی، نارضایتی، کم‌کاری، کاهش عملکرد شغلی و افزایش انگیزه مالی می‌شود (لاکریتز جمز<sup>۵</sup>، ۲۰۰۴ و عظیم، ۲۰۱۰). در واقع فرسودگی شغلی، یک فرایند روان‌شناختی است که تحت استرس شغلی شدید حادث می‌شود و خود را به صورت خستگی هیجانی یا عاطفی، مسخ-شخصیت<sup>۶</sup>، کاهش انگیزه و پس‌رفت (تضعیف عملکرد) نشان می‌دهد (سازمان بهداشت جهانی<sup>۷</sup>، ۱۹۹۸). خستگی هیجانی؛ که به پاسخ‌دهندگان اجازه می‌دهد احساسات مربوط به ضعف بیش از اندازه و خستگی عاطفی در برابر مددجویان و محیط کار را بیان نمایند. مسخ شخصیت؛ نیز به پاسخ‌دهندگان اجازه می‌دهد که نگرش‌های خود را به شکل بی‌علاقگی و بی‌تفاوتی نسبت به مددجویان بیان نمایند. احساس کفایت شخصی؛ هم به پاسخ‌دهندگان اجازه می‌دهد که میزان احساس شایستگی و رسیدن به موفقیت در ارتباط با مراقبت از مددجویان خود را بیان نمایند (مونه تا<sup>۸</sup>، ۲۰۱۱).

از جمله متغیرهایی که می‌تواند بر کاهش فرسودگی شغلی تاثیرگذار باشد، مدیریت زمان است. مدیریت زمان، همان مدیریت بر خویشتن است و شناخت صحیح و به موقع عواملی که وقت ما را هدر می‌دهند. زیرا بدین ترتیب راه درمان بیماری اتلاف وقت را کوتاه خواهیم کرد (حسومی و ساریخانی، ۱۳۸۹). مدیریت زمان در یک نگاه کلی به حساب آوردن هر دقیقه، حذف کارهای غیر ضروری و پرداختن به ماهیت اصلی کار است.

- 
1. Caputo
  2. Freudenberg
  3. Huprich
  4. Awa, Wendy ، plaumann, . Martina walter, . Ulla
  5. Lackritz. James
  6. Depersonalization
  7. World Health Organization
  8. Moneta

### پیشینه پژوهش

بررسی‌ها نشان داده است که اهمال‌کاری نه تنها یک مشکل مدیریت زمان، بلکه فرآیندی پیچیده است که شامل مولفه‌های هیجانی، شناختی و رفتاری است. اما بیشتر نظریه‌ی اهمال‌کاری را در دو سطح شناختی و رفتاری بررسی کرده‌اند (شونبرگ، ۲۰۰۵؛ سپهریان، ۱۳۹۰؛ جمالی، ۱۳۹۳). در صورتی‌که فرد توانایی استفاده از زمان در دسترس را برای انجام تکالیف مورد نظر نداشته باشد، دست به هر کاری می‌زند، دچار اهمال‌کاری می‌شود (جکسون، ۲۰۰۵؛ بوسکو، ۱۹۹۸؛ شیرافکن و همکاران، ۱۳۸۷، فراری و ودیازمورالز، ۲۰۰۶، پزو و همکاران<sup>۱</sup>، ۲۰۰۶). آموزش مهارت‌های مدیریت زمان بر انجام تکالیف شخصی و سازماندهی اهداف موثر است (گالیمبا<sup>۲</sup>، ۲۰۰۱). هم‌چنین تعداد زیادی از پژوهشگران و تحقیقات اهمال‌کاری را نقص در فرایند خودنظم‌دهی و سازماندهی عنوان کرده‌اند (بلانت و پیچیل<sup>۳</sup>، ۲۰۰۵).

پژوهش‌های انجام گرفته در چند دهه اخیر در رابطه‌ی بین اهمال‌کاری و سلامت روان با هر کدام از متغیرهای خودکارآمدی، انگیزش‌شغلی، رضایت‌شغلی، فرسودگی‌شغلی و مدیریت‌زمان نشان داده است.

با بالا رفتن میزان اهمال‌کاری، سطح سلامت روانی کاهش می‌یابد (استید و همکاران، ۲۰۱۰). هم‌چنین پژوهش‌های قبلی مشخص کرده است بین اهمال‌کاری و خودکارآمدی رابطه‌ی منفی وجود دارد. با تعدیل کمال‌گرایی و افزایش خودکارآمدی، می‌توان میزان اهمال‌کاری را در بین کارکنان سازمان‌ها کاهش داد و به بازده بیشتری دست‌یافت (فاتحی و همکاران، ۱۳۹۲). هدف‌های ضعیف افراد اهمال‌کار ناشی از پایین‌بودن خودکارآمدی آنان است (سایروس<sup>۴</sup>، ۲۰۰۴). بین خودکارآمدی و سلامت‌روان رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد (نجفی و فولادچنگ، ۱۳۸۶ و بهدانی، ۱۳۹۱). مطالعات اخیر حاکی از آن است که اهمال‌کاری یک مشکل انگیزشی است، که برخی محققان نیز این موضوع را مورد تأکید قرار داده‌اند (شهنی بیلاق و همکاران، ۱۳۸۵ و بورکا ویوئن، ۲۰۰۸). برخی افراد معتقدند که اهمال‌کاری آنان از طریق نیاز برانگیختگی برجسته، تحریک می‌شود (سیمپسون و پیچیل<sup>۵</sup>، ۲۰۰۹). هم‌چنین انگیزش‌شغلی بر سلامت روان موثر است (ایزدی، ۱۳۹۰).

1. Pezzo, Pezzo & Stone
2. Galimba
3. Blunt, A. & Pylchyl
4. Sirois
5. Simpson & Pychyla Ti



نقش میانجی‌گری خودکارآمدی، انگیزش شغلی، رضایت شغلی، فرسودگی شغلی و مدیریت زمان...

برخی تحقیقات رابطه رضایت شغلی با اهمال‌کاری و سلامت‌روان را مورد تایید قرار داده‌اند. مانند خسروی (۱۳۸۸)، حاجی آقا بزرگی (۱۳۸۶)، نشان دادند؛ به‌طور کلی بین اهمال‌کاری و رضایت شغلی رابطه وجود دارد. هم‌چنین کوته (۱۹۸۷) دریافت که بین رضایت شغلی و اهمال‌کاری رابطه‌ی منفی وجود دارد. اسکوارکادنا و کریستین (۲۰۱۱) دریافت با بالا رفتن آگاهی کارکنان اهمال‌کاری کاهش و رضایت‌شغلی آنان افزایش می‌یابد. هم‌چنین کاهه (۱۳۹۱) گزارش نمودند؛ رضایت‌شغلی عامل تاثیرگذار بر سلامت روان است. پاره‌ای تحقیقات نیز به رابطه‌ی اهمال‌کاری با فرسودگی و سلامت روان اشاره کرده‌اند. مانند: سایروس<sup>۱</sup> (۲۰۰۷) که دریافت؛ اهمال‌کاری موجب فرسودگی شغلی می‌شود. برخی نشان دادند؛ اهمال‌کاری با فرسودگی شغلی رابطه‌ی مثبت و معنادار دارد (استید، آر. شاناهان، ام، جی و نیوفلد، آر، دلیو جی<sup>۲</sup>، ۲۰۱۰؛ صفاری‌نیا و همکاران، ۱۳۹۱؛ خدابخشی، سپهوندی، شیخ‌الاسلامی و حبیبی، ۱۳۹۴) و برخی محققین هم نشان دادند که؛ فرسودگی شغلی با سلامت روان رابطه‌ی معنادار دارند (بلشیده و همکاران، ۲۰۱۱ و شعبانی‌بها، ۲۰۱۱). هم‌چنین امیرخانی رازلیقی (۱۳۹۱) نشان داد که؛ اهمال‌کاری سازمانی با برانگیختگی شناختی و فرسودگی شغلی کارکنان ارتباط معنادار دارد. محمدی، زاهدبابلان و معینی کیا (۱۳۹۵) دریافتند که؛ فرسودگی شغلی و تمام مولفه‌های آن غیر از مولفه فقدان موفقیت فردی با اهمال‌کاری رابطه مثبت و معنادار دارند.

براساس مبانی نظری و پیشینه پژوهش حاضر می‌توان گفت: نظریه‌ها و دیدگاه‌های متعددی جهت توصیف و تبیین رابطه‌ی بین سلامت روانی و اهمال‌کاری بیان شده است و پژوهشگران رابطه‌ی این دو متغیر را با بسیاری از متغیرها از جمله خودکارآمدی، انگیزش‌شغلی، رضایت-شغلی، فرسودگی شغلی و مدیریت زمان را به‌گونه جداگانه بررسی کرده‌اند، اما هنوز پژوهشی صورت نگرفته است که رابطه‌ی این دو متغیر را به‌گونه هم‌زمان با متغیرهای خودکارآمدی، انگیزش شغلی، رضایت‌شغلی، فرسودگی شغلی، مدیریت‌زمان و نقش واسطه‌گری آن‌ها به‌طور یک‌جا و هم‌چنین اهمال‌کاری به‌طورخاص در سازمان آموزش و پرورش را مورد بررسی قرار دهد. با توجه به اهمیت و ضرورت سازمان آموزش و پرورش به‌عنوان مهم‌ترین سازمان اجتماعی که نقش حساس تعلیم و تربیت نسل آینده را بر عهده دارد و چنان‌چه مورد بی‌توجهی قرار گیرد و دچار آسیب‌هایی از جمله اهمال‌کاری گردد، می‌تواند پیامدهای منفی و نامطلوبی را بر نظام-آموزشی و جامعه وارد آورد، که شاید تا نسل‌ها بعد غیرقابل جبران باشد، هم‌چنین کمبود انجام پژوهش‌های مرتبط با موضوع در حوزه آموزش و پرورش و از سوی دیگر مشاهده‌ی بروز مسائل و مشکلاتی مانند: اهمال‌کاری، فرسودگی شغلی و آسیب‌های روانی، جسمی در بین معلمان و

1. Sirois

2. Stead, Shanahan & Neufeld

کارکنان سازمان آموزش و پرورش براساس سوابق تجربی، انجام پژوهش حاضر را باهدف بررسی نقش میانجی‌گری خودکارآمدی، انگیزش‌شغلی، رضایت‌شغلی، فرسودگی‌شغلی و مدیریت‌زمان در رابطه‌ی بین سلامت‌روان با اهمال‌کاری در سازمان آموزش و پرورش شهر اصفهان ضروری می‌نماید.

## روش پژوهش

این پژوهش از لحاظ هدف در دسته‌ی تحقیقات کاربردی و از لحاظ نحوه‌ی گردآوری اطلاعات و ارتباط بین متغیرها جزو پژوهش‌های توصیفی از نوع همبستگی، توصیفی است. زیرا ضمن آن - که نظرات و دیدگاه‌های دبیران، کارشناسان و مدیران را بررسی و مطالعه می‌کند، همچنین همبستگی از آن جهت که به بیان روابط بین متغیرهای خودکارآمدی، انگیزش‌شغلی، رضایت‌شغلی، فرسودگی‌شغلی و مدیریت‌زمان با سلامت‌روان و اهمال‌کاری با یکدیگر می‌پردازد (دلاور، ۱۳۸۳). در ضمن از روش تحلیل مسیر برای آزمون فرضیه‌ها و مدل‌یابی مبتنی بر الگوی معادلات ساختاری<sup>۱</sup> استفاده شده است. زیرا روش تحلیل مسیر به بیان روابط علیت برای مطالعه‌ی آثار مستقیم و غیرمستقیم متغیرهای علت بر متغیرهای معلول استفاده می‌شود (سوول رایت، ۱۹۳۴). این روابط در مدل رگرسیون با ضریب همبستگی نشان داده می‌شود. مدل تحلیل مسیر تمام آثار مدل رگرسیون را دربرمی‌گیرد و علاوه بر آن در تحلیل مسیر آثار مستقیم متغیرهای مستقل بر متغیر وابسته، می‌توان آثار غیر مستقیم آن‌ها را نیز که از طریق سایر متغیرها بر متغیر وابسته دارند، تحلیل و بررسی نمود (منصوری، صفری و عباسی، ۱۳۸۷).

## جامعه‌ی آماری

جامعه‌ی آماری این پژوهش شامل کلیه‌ی دبیران، مدیران و کارشناسان اداری آموزش و پرورش نواحی شش‌گانه شهر اصفهان ( $N=5196$ ) در سال ۱۳۹۵ بود. برای انتخاب آزمودنی‌ها از این جامعه، فرمول تعیین حجم نمونه‌ی کوکران<sup>۲</sup> (۱۹۷۷) به‌کار رفت و با استفاده از روش نمونه‌گیری طبقه‌ای متناسب باحجم، بین تعداد ۴۰۰ نفر به ترتیب (۲۸۰، ۲۸ و ۹۲ نفر) پرسشنامه‌ها توزیع گردید. ملاک‌های ورود به پژوهش عبارت بود از: ابراز رضایت و علاقه‌مندی مشارکت‌کنندگان، توانایی در اختیار گذاشتن اطلاعات و تجربیات و همچنین داشتن فرصت کافی برای همکاری در پژوهش. بنابراین ملاک‌ها و شرایط، پرسشنامه‌ها بین افراد نمونه توزیع گردید. هنگام

1. Structural Equations Models (SEM)

2. Cochran

نقش میانجی‌گری خودکارآمدی، انگیزش شغلی، رضایت شغلی، فرسودگی شغلی و مدیریت زمان...

جمع‌آوری پرسشنامه‌ها، به‌علت عدم پاسخ‌گویی بعضی نمونه‌ها و تکمیل ناقص پرسشنامه‌ها، تعداد ۳۹۴ نفر به پرسشنامه‌ها پاسخ داده بودند، که در تحلیل داده‌ها مورد استفاده قرار گرفت.

## روش اجرای پژوهش

بعد از آماده‌سازی ابزارهای جمع‌آوری اطلاعات، که هفت پرسشنامه‌ی استاندارد (پرسشنامه اهمال‌کاری سازمانی، پرسشنامه انگیزش شغلی، پرسشنامه رضایت شغلی، پرسشنامه فرسودگی-شغلی، پرسشنامه خودکارآمدی شرر، پرسشنامه اضطراب، افسردگی، استرس (سلامت روان) و پرسشنامه مدیریت زمان) بود، با استفاده از روش هم‌تاسازی گروهی (حسن‌زاده، ۱۳۸۶) و تشکیل گروه‌های همگن (مدیران، دبیران و کارشناسان)، متغیرهایی چون: میزان ساعت کار، سطح آموزش کارکنان، سطوح سازمانی کارکنان، تکنولوژی مورد استفاده، حقوق و دستمزد، فرهنگ سازمانی و وضعیت اقتصادی کارکنان کنترل گردید. سپس محقق ضمن هماهنگی‌های لازم با معاونت پژوهش اداره کل آموزش و پرورش و کسب مجوز مربوطه با حضور در مدارس نواحی آموزش و پرورش شش‌گانه شهر اصفهان و هماهنگی لازم با مدیران مدارس، دبیران و همچنین کارشناسان ادارات نسبت به توجیه و تکمیل پرسشنامه‌ها اقدام گردید. جمع‌آوری داده‌ها از تاریخ ۹۵/۷/۷ شروع و در تاریخ ۹۵/۱۲/۲۵ پایان یافت. سپس با جمع‌آوری پرسشنامه‌ها فرایند تجزیه و تحلیل داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای آماری انجام گرفت.

## ابزار پژوهش

در این پژوهش علاوه بر پرسشنامه ویژگی‌های دموگرافیک که شامل سوالاتی هم چون: (سن، جنس، مدرک تحصیلی، سابقه خدمت، دوره تحصیلی و محل خدمت) می‌شد، از هفت پرسشنامه‌ی (اهمال‌کاری سازمانی، انگیزش شغلی، رضایت شغلی، فرسودگی شغلی، خودکارآمدی شرر، اضطراب، افسردگی، استرس (سلامت روان) و مدیریت زمان) به شرح ذیل استفاده گردید.

۱. پرسشنامه اهمال‌کاری سازمانی: در پژوهش حاضر برای سنجش میزان اهمال‌کاری نیز از پرسشنامه اهمال‌کاری سازمانی (صفاری‌نیا و رازلیقی، ۱۳۹۰)، این مقیاس دارای ۲۵ ماده و ۳ زیرمقیاس است. شیوه نمره‌گذاری اهمال‌کاری سازمانی آزمودنی را در طیفی ۵ درجه‌ای از یک (هرگز) تا پنج (همیشه) ارزیابی می‌کند. خرده‌مقیاس‌ها شامل: ناکارآمدی (۱۶ ماده)، تشویش - ذهنی (۵ ماده) و بی‌زاری از تکلیف (۴ ماده) است. حداکثر نمره ۱۲ و حداقل نمره ۲۵ می‌باشد. کسب نمره بالا در هر خرده‌مقیاس به منزله‌ی ناکارآمدی بالا، تشویش ذهنی بالا و بی‌زاری بالا از

تکلیف است. اعتبار این مقیاس از دو روش بازآزمایی و ضریب آلفای کرونباخ به دست آمده است. با استفاده از روش بازآزمایی برابر  $0/750$  برای کل آزمون و هم‌چنین ضریب هماهنگی درونی (آلفای کرونباخ) برای کل مقیاس  $0/892$  محاسبه شد. روایی آن نیز از دو طریق ملاکی و سازه برآورد شده است. با استفاده از پرسشنامه‌ی سهل‌انگاری اجتماعی صفاری‌نیا،  $(1389)$ ، ضریب روایی هم‌زمان وابسته به ملاک‌بیرونی برای کل نمونه برابر  $0/633$  ( $p < 0/001$ ) محاسبه گردید و جهت روایی سازه از روش تحلیل عاملی داده‌ها استفاده شده است.

۲. پرسشنامه انگیزش شغلی: برای سنجش انگیزش شغلی از پرسشنامه‌ی انگیزش شغلی رایت<sup>۱</sup> ( $2004$ ) استفاده شد. این مقیاس دارای ۶ ماده بود که پاسخ‌ها روی یک مقیاس ۶ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۶ (کاملاً موافقم) تنظیم شده است. حداقل نمره ۶ و حداکثر نمره ۳۶ بود. کسب نمره بالا به منزله انگیزش شغلی بالاتر است. اولین بار پچن، پلز و آلن<sup>۲</sup> ( $1965$ ) یک مقیاس کلی برای سنجش انگیزش شغلی تهیه و اعتباریابی نمودند. این پرسشنامه یک مجموعه ۴ ماده‌ای روی یک مقیاس ۵ درجه‌ای بود که بالدوین<sup>۳</sup> ( $1990$ ) ماده‌ای را جهت سنجش مداومت رفتار به آن اضافه کرد و در نهایت رایت ( $2004$ ) نیز آن را تکمیل و ۶ ماده‌ای با ضریب پایایی  $0/71$  گزارش نمود (به نقل از ارشدی،  $1386$ ).

۳. پرسشنامه‌ی رضایت شغلی: این پرسشنامه در سال ۱۹۵۱ توسط فیلد و روث<sup>۴</sup> به منظور سنجش میزان رضایت شغلی افراد ساخته شد و شامل ۱۹ سؤال ۵ گزینه‌ای است. در این پرسش نامه از پاسخ‌دهندگان خواسته می‌شود تا احساس و نگرش‌های خود را نسبت به شغل - شان بر روی مقیاس ۵ درجه‌ای مشخص کنند. شیوه نمره‌گذاری در گویه‌های ۱-۲-۳-۴-۶-۸-۱۰-۱۳-۱۴-۱۶-۱۸ برای گزینه‌ها ۱ (به شدت مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) منظور شده است. بقیه گویه‌ها به صورت برعکس نمره‌گذاری شده‌اند. به این ترتیب حداقل نمره‌ی گویه‌های این ابزار برابر ۱۹ و حداکثر نمره‌ی آن برابر ۹۵ می‌باشد. بنابراین کسب نمره بیشتر به منزله‌ی رضایت شغلی بیشتر خواهد بود. پایایی پرسشنامه رضایت شغلی فیلد و روث توسط مختاری ( $1373$ ) به روش دونیمه کردن  $0/78$  و عبدالله‌زاده و کرمودی ( $1373$ ) با استفاده از روش آلفای کرونباخ، ضریب پایایی آن را معادل  $0/93$  گزارش کرده‌اند (به نقل از مقیمی،  $1386$ ). رضایی و خلیل‌زاده ( $1388$ ) نیز با استفاده از روش آلفای کرونباخ، ضریب پایایی آن را  $0/68$  محاسبه کردند.

1. Wright
2. Patchen, Pelz & Allen
3. Baldwin
4. Fild & Roth

نقش میانجی‌گری خودکارآمدی، انگیزش شغلی، رضایت شغلی، فرسودگی شغلی و مدیریت زمان...

۴. پرسشنامه‌ی فرسودگی شغلی: پرسشنامه‌ی فرسودگی شغلی برای معلمان توسط مسلش و جکسون (۱۹۸۵) ساخته شده است. این ابزار، پرسشنامه‌ای است که برآورد جدیدی از پدیده‌ی تنیدگی یا فرسودگی، مبتنی است. این پرسشنامه‌ی دارای ۲۲ ماده با ۳ خرده مقیاس می‌باشد. خرده مقیاس‌های آن شامل: خستگی عاطفی (۹ ماده)، مسخ شخصیت (۵ ماده) و عملکرد فردی (۸ ماده) است. شیوه‌ی نمره‌گذاری بدین‌گونه است که پاسخ‌ها بر روی طیف ۷ درجه‌ای از صفر (هرگز) تا شش (همیشه) تنظیم شده است. به این ترتیب حداکثر نمره ۱۵۴ و حداقل نمره صفر می‌باشد و اکتساب نمره‌ی بیشتر نیز نشان‌دهنده‌ی مشکلات بیشتر است. اعتبار این پرسشنامه توسط مسلش و جکسون براساس خرده‌مقیاس‌ها به ترتیب ۰/۹۲، ۰/۷۹، ۰/۷۱ محاسبه شد. که این پرسشنامه در ایران چندبار اعتبارسنجی گردید. خالدی (۱۳۷۵) ضریب ۰/۹۱، نظریان (۱۳۷۶)، ضریب ۰/۹۳ و بدری (۱۳۷۹) ضریب خرده‌مقیاس‌ها را به ترتیب (۰/۷۱، ۰/۷۹، ۰/۹۰) گزارش کرده است (به‌نقل از ساعتچی، کامکاری و عسکریان، ۱۳۹۱).

۵. پرسشنامه‌ی خودکارآمدی شرر: این پرسشنامه توسط شرر و مادوکس<sup>۱</sup> (۱۹۸۲) ساخته شد، که دارای ۱۷ عبارت است. این مقیاس سه جنبه از رفتار را شامل: میل به آغازگری رفتار، میل به گسترش تلاش برای کامل کردن تکلیف و متفاوت در رویارویی با موانع را اندازه‌گیری می‌کند. نمره‌گذاری آن براساس یک مقیاس ۵ درجه‌ای از ۱ (کاملاً مخالفم) تا ۵ (کاملاً موافقم) انجام می‌گیرد، حداکثر نمره‌ای که فرد می‌تواند از این مقیاس به‌دست آورد، نمره ۸۵ و حداقل نمره ۱۷ است. نمره‌گذاری سوال‌های ۲، ۴، ۵، ۷، ۱۱، ۱۲، ۱۴، ۱۶ به صورت معکوس می‌باشد. بنابراین کسب نمره بالاتر به منزله خودکارآمدی بالاتر است. روایی و پایایی پرسشنامه در پژوهش بختیاری براتی (۱۳۷۶) به میزان ۰/۷۹ و هم‌چنین نجفی (۱۳۸۰) از طریق روش اسپیرمن- براون برای این مقیاس ضریب ۰/۸۳ به‌دست آورد. گنجی و فراهانی (۱۳۸۸) نیز به روش آلفای کرونباخ، ضریب پایایی ۰/۸۱ را گزارش کرده که در جهت تایید اعتبارسازگی آزمون بوده است.

۶. پرسشنامه‌ی مدیریت زمان: پرسشنامه‌ی مدیریت زمان توسط کوئین و همکاران<sup>۲</sup> (۱۹۹۰) و به منظور بررسی میزان بهره‌ی کافی بردن از زمان ساخته شده است. این مقیاس شامل ۱۲ گویه می‌باشد. پاسخ‌ها بر روی دو طیف یک (بله) و صفر (خیر) تنظیم شده است. حداکثر نمره‌ای که فرد می‌گیرد ۱۲ و حداقل نمره صفر است. سوالات ۴، ۶ و ۱۱ معکوس مطرح شده است. بنابراین کسب بالاترین نمره نشان‌دهنده‌ی بهره‌ی کافی بردن از زمان است. در پژوهش حافظی و همکاران (۱۳۹۰)، ضرایب پایایی پرسشنامه مدیریت زمان با استفاده از روش آلفای کرونباخ و

1. Sherer, Maddux, Mercandante, Prentice-Dunn, Jacobs, & Rogers  
2. Robert. Quinn, Faerman, Michael, Thompson & Michael

تنصیف محاسبه گردید، که به ترتیب برابر با ۰/۷۲ و ۰/۳۰ می‌باشد. همچنین اسماعیل آزغ (۱۳۸۹)، پایایی آن را با استفاده از روش آلفای کرونباخ ۰/۷۱ و با روش تنصیف برابر با ۰/۷۶ گزارش کرده‌اند. همچنین ضریب روایی این پرسشنامه با استفاده از روش روایی هم‌زمان برابر ۰/۴۵ در سطح معنی‌داری ۰/۰۰۱ محاسبه شده است. روایی صوری این پرسشنامه توسط محقق و اساتید راهنما و مشاور تأیید و قابل استفاده می‌باشد (حافظی و همکاران، ۱۳۹۰).

۷. پرسشنامه‌ی اضطراب، افسردگی، استرس DASS-21<sup>۱</sup>: این پرسشنامه برای بررسی میزان اضطراب، افسردگی و استرس طراحی شده است. که شامل ۲۱ آیتم است و هرکدام از علائم افسردگی، اضطراب و استرس دارای ۳ سؤال است. هر یک از خرده مقیاس‌های DASS شامل ۷ سؤال است که نمره‌ی نهایی هرکدام از طریق مجموع نمرات سوال‌های مربوط به آن به دست می‌آید. هر سؤال از صفر (اصلاً در مورد من صدق نمی‌کند) تا ۳ (کاملاً در مورد من صدق می‌کند) نمره‌گذاری می‌شود. از آن‌جا که ۲۱ - DASS فرم کوتاه شده مقیاس اصلی (۴۲ سوالی) است، نمره نهایی هر یک از این خرده‌مقیاس‌ها باید ۲ برابر شود. سپس میزان شدت علائم مشخص می‌شود. کمترین امتیاز مربوط به هر سؤال صفر و بیشترین نمره سه است. مقیاس اضطراب در این پرسشنامه برپایی خودکار، تأثیرات اسکلتی ماهیچه‌ای، اضطراب موقعیتی و تجربه‌ی فاعلی احساس اضطراب را اندازه‌گیری می‌کند. اعتبار سازه DASS، در مطالعات مختلفی مورد آزمون قرار گرفته است. لایبوند و لایبوند<sup>۲</sup> (۱۹۹۵) آلفای کرونباخ را برای هرکدام از مقیاس‌های افسردگی، اضطراب و استرس به ترتیب ۰/۹۱، ۰/۸۴، ۰/۹۰ به دست آورده‌اند. آنتونی، بیلینگ، کاکس، انس و اسوینسون<sup>۳</sup> (۱۹۹۸) نیز نتایج مشابهی به دست آورده‌اند. محمودزاده و فاتحی (۱۳۹۵) نیز آلفای کرونباخ را برای اضطراب ۰/۸۰، برای افسردگی ۰/۸۴ و برای استرس ۰/۸۱ گزارش کرده‌اند. در تحلیل عاملی به دست آمده برای مقیاس اضطراب از ۰/۵۷ تا ۰/۵۸، برای خرده‌مقیاس افسردگی از ۰/۶۵ تا ۰/۷۷ و مقیاس استرس از ۰/۶۰ تا ۰/۷۸ متغیر بود. همچنین این پرسشنامه همبستگی بالایی با پرسشنامه اضطراب زانگ و پرسشنامه افسردگی بک دارد که حاکی از اعتبار مناسب این مقیاس است.

1. Depression and Anxiety Stress Scale-21
2. Lovibond & Lovibond
3. Antony, Beiling, Cox, Enns, & Swinson

نقش میانجی‌گری خودکارآمدی، انگیزش شغلی، رضایت شغلی، فرسودگی شغلی و مدیریت زمان...

## تجزیه و تحلیل داده‌ها

میانگین، انحراف استاندارد و ضریب همبستگی پیرسون برای بررسی ارتباط بین متغیرهای پژوهش با استفاده از نرم‌افزار Spss تعیین شد. سپس مدل مفهومی پژوهش در نرم‌افزار Amos تحلیل مسیر و برازش شد.

## یافته‌های پژوهش

ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه آماری به تفکیک جنسیت، سمت، مدرک تحصیلی و سابقه خدمت از ۴۰۰ نفر آزمودنی، ۲۲۰ نفر زن معادل ۵۴/۳۱ درصد و ۱۸۰ نفر مرد معادل ۴۵/۶۹ درصد، از نظر سمت ۲۸ نفر مدیر معادل ۷ درصد، ۹۲ نفر کارشناس اداری معادل ۲۳ درصد و ۲۸۰ نفر دبیر معادل ۷۰ درصد، دارای تحصیلات دیپلم ۱۵ نفر معادل ۳/۸ درصد، فوق دیپلم ۴۹ نفر معادل ۱۲/۴۳ درصد و کارشناسی ۲۷۸ نفر معادل ۷۰/۵۵ درصد و کارشناسی ارشد و بالاتر ۵۲ نفر معادل ۱۳/۱۹ درصد و با سابقه خدمت (۰-۵) سال ۳۲ نفر معادل ۸/۱۲ درصد، (۶-۱۱) سال ۵۱ نفر معادل ۱۲/۹۵ درصد، (۱۲-۱۵) سال ۴۱ نفر معادل ۱۰/۴۰ درصد، (۱۶-۲۰) سال ۶۸ نفر معادل ۱۷/۲۶ درصد و (۲۱ به بالا) سال ۲۰۲ نفر معادل ۵۱/۲۷ درصد بودند.

جدول ۱. میانگین، انحراف معیار و همبستگی عوامل

عوامل	میانگین	انحراف- معیار	همبستگی عوامل						
			خودکارآمدی	رضایت شغلی	انگیزش شغلی	مدیریت زمان	فرسودگی شغلی	سلامت روان	اهمال کاری
خودکارآمدی	۶۲/۹۴	۱۲/۲۸	۱						
رضایت شغلی	۶۶/۷۲	۱۰/۴۶	۰/۶۴۱	۱					
انگیزش- شغلی	۱۸/۰۳	۳/۶۵	-۰/۱۳۵	۰/۰۹۲	۱				
مدیریت زمان	۷/۷۳	۱/۷۴	۰/۱۸۲	۰/۱۰۷	-۰/۱۱۴	۱			
فرسودگی- شغلی	۷۷/۰۱	۵/۹۱	۰/۳۵	۰/۳۰۷	-۰/۰۵	۰/۱۰۰	۱		
سلامت روان	۳۸/۹۷	۱۲/۲۱	۰/۱۳۴	۰/۱۸۰	۰/۱۱۴	۰/۰۵۲	۰/۰۶۲	۱	
اهمال کاری	۷۷/۴۹	۲۱/۱۷	-۰/۱۲۵	-۰/۱۴۸	-۰/۱۲۱	-۰/۱۰۶	۰/۱۸۱	-۰/۱۴۷	۱

$P < ۰/۰۵$

در جدول ۱ میانگین، انحراف معیار و همبستگی بین تک تک عوامل بیان شده است و مقادیر همبستگی در ردیف آخر در سطح معناداری  $P < 0/05$  بیانگر ارتباط مستقیم فرسودگی شغلی با اهمال کاری و ارتباط معکوس سایر عوامل با اهمال کاری است.

سؤال ۱: آیا بین عوامل سلامت روان، خودکارآمدی، انگیزش شغلی، رضایت شغلی، فرسودگی شغلی و مدیریت زمان با اهمال کاری کارکنان آموزش و پرورش براساس مدل پژوهش رابطه‌ی معنادار وجود دارد؟ اولویت بندی تاثیر این عوامل بر اهمال کاری چگونه است؟

جدول ۲. ضرایب رگرسیونی مسیر در مدل مفهومی پژوهش

نتیجه آزمون مسیر	معنی داری (P.value)	آماره آزمون	انحراف استاندارد	ضرایب مسیر (بتا)	ضرایب مسیر استاندارد	مسیرهای مدل	
						<-	--
تأیید	۰/۰۰۰۱	۶/۸۳۳	۰/۱۲۰	۰/۸۱۸	۰/۸۳۱	خودکارآمدی	<- --
تأیید	۰/۰۰۱	۱۲/۲۸	۰/۰۷۴	۰/۹۰۶	۰/۹۳۷	انگیزش شغلی	<- --
تأیید	۰/۰۰۰۱	۳/۴۵۲	۰/۰۵۰	۰/۱۷۲	۰/۳۷۹	رضایت شغلی	<- --
تأیید	۰/۰۰۰۱	۱۶/۱۵	۰/۰۵۰	۰/۸۱۵	۰/۸۳۷	رضایت شغلی	<- --
تأیید	۰/۰۰۰۱	-۸/۴۹	۰/۰۵۳	-۰/۴۵	-۰/۴۸	فرسودگی شغلی	<- --
رد	۰/۸۴۱	-۰/۲۰۰	۰/۱۶۸	-۰/۰۲۴	-۰/۰۲۴	فرسودگی شغلی	<- --
تأیید	۰/۰۰۰۱	۳/۴۹۰	۰/۱۲۷	۰/۴۴۳	۰/۴۶۰	مدیریت زمان	<- --
تأیید	۰/۰۴۹	-۱/۹۶۳	۰/۳۰۰	-۰/۵۸۹	-۰/۵۲۰	مدیریت زمان	<- --
تأیید	۰/۰۱۹	۲/۳۳۷	۰/۴۴۵	۱/۰۳۹	۱/۰۳۵	مدیریت زمان	<- --
تأیید	۰/۰۲۳	-۲/۰۸۹	۰/۱۲۳	-۰/۲۵۷	-۰/۲۴۶	فرسودگی شغلی	<- --
تأیید	۰/۰۰۰۱	-۱۱/۸۴	۰/۰۷۱	-۰/۸۳۶	-۰/۸۵۳	فرسودگی شغلی	<- --
تأیید	۰/۰۳۶	-۱/۹۹۶	۰/۳۰۰	-۰/۵۹۹	-۰/۳۷۸	اهمال کاری	<- --
تأیید	۰/۰۴۷	-۱/۹۷۳	۲/۰۱	-۳/۹۶۶	-۱/۷۹۱	اهمال کاری	<- --
رد	۰/۷۹۵	-۰/۲۶۰	۵/۸۶۵	-۱/۵۲۵	-۰/۳۱۴	اهمال کاری	<- --
رد	۰/۷۷۸	-۰/۲۸۳	۵/۵۱۹	-۱/۵۶۲	-۰/۳۴۱	اهمال کاری	<- --
تأیید	۰/۰۴۱	-۱/۹۸۰	۳/۱۸۵	-۳/۲۴۳	-۱/۶۸۰	اهمال کاری	<- --
تأیید	۰/۰۳۹	۱/۹۹۴	۳/۴۰۳	۶/۷۸۶	۳/۴۷۸	اهمال کاری	<- --

$P < 0/05$



نقش میانجی‌گری خودکارآمدی، انگیزش شغلی، رضایت شغلی، فرسودگی شغلی و مدیریت زمان...

براساس جدول ۲ کلیه‌ی مسیرهای مدل به‌جز سه مسیر رضایت شغلی به فرسودگی شغلی، مدیریت زمان به اهمال‌کاری و انگیزش شغلی به اهمال‌کاری معنادار هستند (در صورتی که آماره‌ی آزمون برای مسیرها از مقدار ۱/۹۶ بزرگ‌تر باشد و یا از ۱/۹۶- کوچک‌تر باشد، ضرایب- مسیر در سطح اطمینان ۹۵ درصد معنادار است (سیدجوادی و همکاران، ۱۳۹۴). همچنین در میان عوامل معنادار، آن‌هایی که ضرایب مسیر استاندارد بزرگ‌تری دارند، بار عاملی بیشتری نسبت به بقیه‌ی عوامل دارند و در واقع نسبت به بقیه عوامل تاثیرگذاری بیشتری دارند. بنابراین مسیرهای انتهایی جدول ۲ بیانگر این است که از بین متغیرهایی که ارتباط معنادار با اهمال- کاری دارند. به‌ترتیب فرسودگی شغلی، خودکارآمدی، رضایت شغلی و سلامت روان از اهمیت بیشتری برخوردارند. برای تایید اهمیت و اولویت‌بندی متغیرهای مذکور از ضرایب استاندارد مسیرها و همچنین درخت تصمیم‌گیری CRT استفاده می‌گردد:

جدول ۳. اولویت‌بندی عوامل ۶ گانه در تاثیر بر اهمال‌کاری کارکنان

اولویت	براساس درخت تصمیم CRT	اولویت	ضرایب استاندارد مسیر $\beta$	عنوان عوامل
اول	۱۲/۰۰۵	اول	۳/۴۷۸	فرسودگی شغلی
دوم	۳/۶۲۱	دوم	-۱/۷۹۱	خودکارآمدی
سوم	۲/۲۲۹	سوم	-۱/۶۸۰	رضایت‌شغلی
چهارم	۰/۰۰۱	چهارم	-۰/۳۸۷	سلامت‌روان
----	-----	معنادار نیست	-۰/۳۳۴۱	انگیزش‌شغلی
----	-----	معنادار نیست	-۰/۳۱۴	مدیریت‌زمان

$P < ۰/۰۵$

براساس نتایج جدول ۳ اولویت‌بندی متغیرها با استفاده از درخت تصمیم CRT و ضرایب- استاندارد مسیر با یکدیگر هم‌خوانی دارد. علامت ضرایب استاندارد مسیر نشان می‌دهند که بین عوامل خودکارآمدی، رضایت شغلی و سلامت روان با اهمال‌کاری ارتباط منفی وجود دارد. یعنی با افزایش این عوامل میزان اهمال‌کاری کارکنان کاهش می‌یابد و بین عامل فرسودگی شغلی با اهمال‌کاری ارتباط مثبت وجود دارد. یعنی با افزایش این عامل میزان اهمال‌کاری کارکنان افزایش می‌یابد.

فرضیه ۲. الگوی مفهومی با داده‌های پژوهش برازش دارد؟

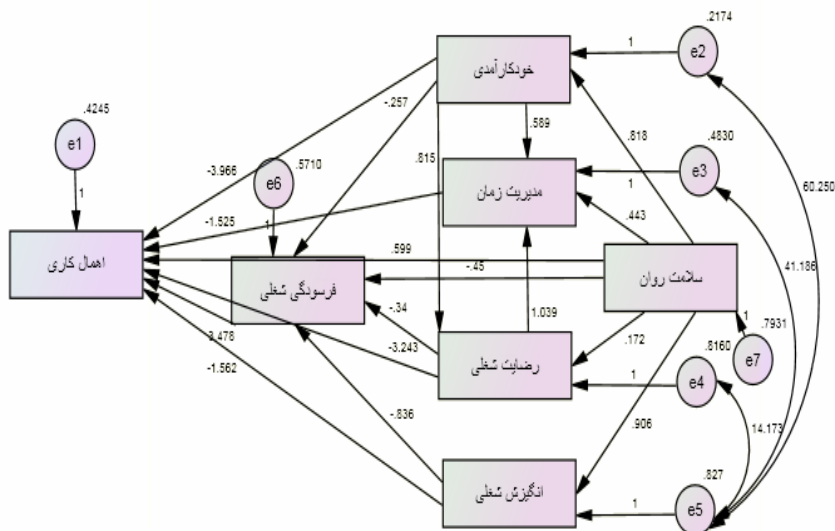
به منظور ارزیابی الگوی پیشنهادی، با استفاده از روش الگویابی معادلات ساختاری، برازندگی الگوی پیشنهادی براساس ترکیبی از شاخص‌های برازندگی جهت تعیین کفایت برازش الگو با داده‌های پژوهش بررسی شد. مقادیر شاخص‌های برازندگی الگوی پیشنهادی در جدول ۴ ارائه شده است:

جدول ۴. شاخص نیکویی برازش مدل مفهومی پژوهش

شاخص	اندازه شاخص در مدل مفروض	حد مطلوب شاخص
CMIN/DF	۲/۶۴۳	کوچکتر از ۳ مطلوب
IFI	۰/۹۹۶	بزرگتر از ۰/۹
TLI	۰/۹۱۴	بزرگتر از ۰/۹
CFI	۰/۹۹۶	بزرگتر از ۰/۹
GFI	۰/۹۳۴	بزرگتر از ۰/۹
RMSEA	۰/۰۲۸	کوچکتر از ۰/۰۸
PRATIO	۰/۴۸	بزرگتر از ۰/۵۰

یکی از معتبرترین شاخص‌هایی که برای بررسی برازندگی مدل به کار می‌رود GFI است. هرچه میزان این شاخص به ۱/۰ نزدیک‌تر باشد، مدل با داده‌ها برازش بهتری دارد. از آنجایی که یافتن یک مدل با برازش خوب نمی‌رساند که آن مدل تنها مدل یا برای داده‌ها مدل بهینه است، شاخص‌های متعدد دیگری برای برازندگی مدل وجود دارد و برازش باید هم‌زمان از منظر مشخصه‌های چندگانه برازندگی ارزیابی شود (صفاری‌نیا و رازلیقی، ۱۳۹۱). بنابراین براساس جدول ۴ میزان شاخص‌های مدل پژوهش در حد نسبتاً مطلوب است، زیرا اکثر شاخص‌ها دارای حد مطلوب هستند.

نقش میانجی‌گری خودکارآمدی، انگیزش شغلی، رضایت شغلی، فرسودگی شغلی و مدیریت زمان...



شکل ۱. برازش مدل اصلاح شده پژوهش

در شکل ۱ مدل اصلاح شده پژوهش به همراه ضرایب غیراستاندارد مسیر (مقادیر بتا) و ضریب تعیین دیده می‌شود. ضریب تعیین اهمال کاری در این مدل  $R^2 = 0/425$  می‌باشد که این بیانگر این است که ۴۲ درصد از تغییرات اهمال کاری به وسیله تغییرات عوامل سلامت روان، خودکارآمدی، مدیریت زمان، رضایت شغلی، انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی تبیین می‌شود. در مدل معادلات ساختاری یاد شده،  $P$  value (کای اسکور بر درجه آزادی)، برای برازش مدل برابر  $0/104$  و بزرگتر از  $0/05$  است ( $P > 0/05$ ). بنابراین با اطمینان  $0/95$  ساختار کلی روابط مورد آزمون از طریق داده‌های به دست آمده تایید شد، بنابراین مدل با داده‌های پژوهش برازش مناسبی دارد.

سؤال ۳. آیا متغیرهای خودکارآمدی، مدیریت زمان، رضایت شغلی، انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی بر رابطه‌ی بین سلامت روان و اهمال کاری نقش میانجی‌گری دارند؟ در بررسی رگرسیون دوجه‌دو عوامل، ضرایب مسیر سلامت روان به عوامل خودکارآمدی، رضایت شغلی، انگیزش شغلی، مدیریت زمان و فرسودگی شغلی به ترتیب  $0/818$ ،  $0/443$ ،  $0/815$ ،  $0/443$ ،  $0/443$ ،  $0/443$  است و ضرایب مسیر عوامل خودکارآمدی، رضایت شغلی، انگیزش شغلی، مدیریت زمان و فرسودگی شغلی به اهمال کاری به ترتیب  $0/818$ ،  $0/443$ ،  $0/815$ ،  $0/443$ ،  $0/443$  می‌باشد و ضریب مسیر سلامت روان به اهمال کاری  $0/818$  می‌باشد. بنابراین شرایط برای میانجی‌گری عوامل

خودکارآمدی، رضایت شغلی، انگیزش شغلی، مدیریت زمان و فرسودگی شغلی بین رابطه‌ی سلامت روان و اهمال کاری برقرار است. به‌منظور آزمون نقش میانجی‌گری متغیرهای مختلف در رابطه بین سلامت‌روان و اهمال کاری از آزمون سوبل استفاده شده است.

جدول ۵. بررسی نقش میانجی‌گری عوامل مختلف بر رابطه سلامت روان و اهمال کاری

نتیجه آزمون		معناداری	آماره آزمون سوبل S	انحراف استاندارد مسیر	ضرایب مسیر	مسیرهای در مدل	
نقش میانجی‌گری خودکارآمدی							
میانجی‌گری معنادار است	۰/۰۱۷	۲/۳۸۷	۰/۱۲۰	۰/۸۱۸	خودکارآمدی	<-	سلامت روان
				۰/۳۷۵	اهمال کاری	--	خودکارآمدی
نقش میانجی‌گری رضایت شغلی							
میانجی‌گری معنادار است	۰/۰۲۸	۲/۱۸۵	۰/۰۵۰	۰/۱۷۲	رضایت شغلی	<-	سلامت روان
				۰/۳۵۷	اهمال کاری	--	رضایت شغلی
نقش میانجی‌گری انگیزش شغلی							
میانجی‌گری معنادار است	۰/۰۰۷	۲/۶۹۲	۰/۰۷۴	۰/۹۰۶	انگیزش شغلی	<-	سلامت روان
				۰/۳۵۵	اهمال کاری	--	انگیزش شغلی
نقش میانجی‌گری مدیریت‌زمان							
میانجی‌گری معنادار است	۰/۰۲۹	۲/۱۷۰	۰/۱۲۷	۰/۴۴۳	مدیریت زمان	<-	سلامت روان
				۰/۳۵۷	اهمال کاری	--	مدیریت زمان
نقش میانجی‌گری فرسودگی شغلی							
میانجی‌گری معنادار است	۰/۰۰۴	۲/۸۸۶	۰/۰۷۸	۰/۸۸	فرسودگی	<-	سلامت روان
				۰/۳۵۵	اهمال کاری	--	فرسودگی

$P < ۰/۰۵$

براساس جدول ۵، مقادیر آماره آزمون سوبل در رابطه‌ی بین سلامت روان و اهمال کاری برای عوامل خودکارآمدی ( $S=۳/۸۷$ )، رضایت شغلی ( $S=۲/۱۸۵$ )، انگیزش شغلی ( $S=۲/۶۹۲$ )،

نقش میانجی‌گری خودکارآمدی، انگیزش شغلی، رضایت شغلی، فرسودگی شغلی و مدیریت زمان...

مدیریت زمان ( $S=2/170$ )، فرسودگی شغلی ( $S=2/886$ ) می‌باشد، که این مقادیر بزرگ‌تر از نسبت بحرانی  $1/96$  است. بنابراین با اطمینان ۹۵ درصد میانجی‌گری عوامل مذکور معنادار است.

## بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر بررسی نقش میانجی‌گری خودکارآمدی، انگیزش شغلی، رضایت شغلی، فرسودگی شغلی و مدیریت زمان در رابطه‌ی با سلامت روان و اهمال‌کاری و اولویت‌بندی این عوامل در سازمان آموزش و پرورش بود. همان‌طور که یافته‌های پژوهش نشان داد، بین عوامل خودکارآمدی، انگیزش شغلی، رضایت شغلی و مدیریت زمان با سلامت روان رابطه‌ی مثبت (مستقیم)، ولی بین این عوامل با اهمال‌کاری رابطه‌ی منفی (معکوس) برقرار است. هم‌چنین بین اهمال‌کاری با فرسودگی شغلی رابطه‌ی مثبت (مستقیم) و معنادار و با سلامت روان رابطه‌ی منفی (معکوس) وجود دارد. هم‌چنین بین سلامت روان با اهمال‌کاری نیز رابطه‌ی منفی (معکوس) وجود دارد. در برخی از مطالعات بر رابطه‌ی بین اهمال‌کاری با ویژگی‌هایی چون وظیفه‌شناسی، کانون کنترل، نظم و انضباط و رفتارهایی چون: اضطراب و افسردگی تأکید شده است (ون ارد و اسپادا، ۲۰۰۳؛ فراری و کوهن، ۲۰۰۸).

در پژوهش حاضر هم سلامت روان از خرده‌مقیاس‌های افسردگی، اضطراب و استرس تشکیل شده و براساس یافته‌های پژوهش رابطه‌ی بین سلامت‌روان و اهمال‌کاری معنادار است. بنابراین با کاهش سلامت‌روان در کارکنان سازمان میزان اهمال‌کاری افزایش خواهد یافت. محیط سازمان نیازمند، فضای همراه با آرامش است، در واقع باید انتظار داشت اهمال‌کاری در سازمان را یکی از پیامدهای منفی ناآرامی‌ها، وجود تنش، اضطراب، استرس و افسردگی در محیط کار قلمداد کرد. بنابراین کارکنانی که دارای سلامت روان بالایی باشند، کمتر دچار اهمال‌کاری در سازمان می‌شوند. نتیجه‌ی پژوهش‌هایی چون سایروس (۲۰۰۷)، صفاری‌نیا و رازلیقی (۱۳۹۱)، استید و همکاران (۲۰۱۰) با این یافته‌ها همخوانی دارد.

براساس یافته‌های این پژوهش بین خودکارآمدی با اهمال‌کاری رابطه‌ی منفی و معنادار وجود دارد. به‌طوری‌که هرچه خودکارآمدی کارکنان بالا باشد، میزان اهمال‌کاری در سازمان کاهش خواهد یافت. بندورا خودکارآمدی را باورهای شخص در مورد توانایی اعمال مقدری کنترل بر کنش‌وری شخصی و محیطی می‌داند (بندورا، ۱۹۹۳). بنابراین افراد با باورهای قوی به توانایی‌های خود نسبت به افرادی که به توانایی‌های خود تردید دارند، در انجام تکالیف کوشش و پافشاری بیشتری از خود نشان می‌دهند، در نتیجه عملکرد آن‌ها در انجام وظایف خود بهتر است. بندورا معتقد است افرادی که در موقعیت‌های قبلی یا مشابه توانسته‌اند موفق باشند، بیشتر

تمایل دارند خود را با موقعیت‌های جدید درگیر کنند و بر عکس افرادی که از روبرو شدن با وظایف و موقعیت‌های چالش‌برانگیز اجتناب می‌کنند، معمولاً کسانی هستند که برآورد آن‌ها از توانایی‌هایشان کمتر از حدی است که آن موقعیت می‌طلبد و همین باعث می‌شود که آن‌ها تا آن‌جا که ممکن است از روبرو شدن با وظایف دوری کنند و در واقع مرتکب اهمال‌کاری شوند (بندورا، ۱۹۸۹؛ به نقل از یائو<sup>۱</sup>، ۲۰۰۹). این یافته‌ها هم‌چنین با نتایج پژوهش‌هایی چون فاتحی و همکاران (۱۳۹۱) و سایروس (۲۰۰۴) و اوداسی<sup>۲</sup> (۲۰۱۰) مطابقت دارد.

یافته‌های پژوهش مذکور نشان داد بین فرسودگی شغلی و اهمال‌کاری رابطه‌ی مثبت و معنادار وجود دارد. هم‌چنین در اولویت اول از نظر اهمیت در بین سایر متغیرها بود. این رابطه حاکی از آن‌است که با افزایش فرسودگی شغلی، اهمال‌کاری نیز در سازمان افزایش پیدا خواهد کرد و کاهش فرسودگی شغلی منجر به کاهش میزان اهمال‌کاری در سازمان خواهد شد. به عقیده‌ی مسلش و همکاران (۲۰۰۱)، فرسودگی شغلی یک پدیده روان‌شناختی مزمن خستگی و بی‌علاقگی است که نوعاً در محل کار اتفاق می‌افتد. به‌نظر جکسون، چواب و چولر (۱۹۸۶)، مسلش و همکاران (۲۰۰۱)، پارکر و کولیک (۱۹۹۵) و رایت و کروپانزونا (۱۹۹۸) سازمان‌ها تحت تاثیر تجربه فرسودگی شغلی کارمندان به واسطه‌ی افزایش حجم کار، غیبت، کاهش - تعاملات کارمند و مراجع و کاهش عملکرد شغلی قرار دارند. بنابراین تجربه‌ی فرسودگی شغلی موجب بروز اهمال‌کاری در سازمان خواهد بود. یافته‌های این پژوهش هم‌چنین با نتیجه‌ی پژوهش‌هایی هم‌چون: صفاری‌نیا و رازلیقی (۱۳۹۱)، سایروس (۲۰۰۴) و استید و همکاران (۲۰۱۰) همسویی دارد.

هم‌چنین یافته‌های پژوهش حاضر، بیانگر آن بود که بین رضایت شغلی و اهمال‌کاری رابطه‌ی منفی و معنادار برقرار است. جاج (۱۹۹۳) نشان داد که: رضایت شغلی موجب بهبود کیفیت عملکرد، کاهش غیبت و تاخیر در کار، کاهش فرسودگی شغلی، بهبود سلامت جسمانی و روانی و رضایت از زندگی می‌شود. هم‌چنین یافته‌های این پژوهش با نتیجه‌ی پژوهش‌هایی مانند: کوته (۱۹۸۷)، اسکوار کادنا و کریستین (۲۰۱۱)، کاهه (۱۳۹۱) همسویی دارد.

هم‌چنین براساس یافته‌های پژوهش، نقش میانجی‌گری عوامل خودکارآمدی، رضایت شغلی، انگیزش شغلی، مدیریت زمان و فرسودگی شغلی بین رابطه‌ی سلامت روان و اهمال‌کاری تایید شده است. بنابراین سلامت روان می‌تواند از طریق عامل میانجی خودکارآمدی بر اهمال‌کاری تاثیرگذار باشد. این نتیجه ممکن است به این دلیل باشد که معمولاً افرادی که دارای خودکارآمدی بالا و باورهای مثبت باشند، در شرایط وجود سلامت روان کمتر به سمت اهمال-

1. Yao

2. Odaci

نقش میانجی‌گری خودکارآمدی، انگیزش شغلی، رضایت شغلی، فرسودگی شغلی و مدیریت زمان...

کاری سوق داده می‌شوند. این یافته‌ها با ترکیبی از نتیجه‌ی پژوهش‌های هم‌چون نجفی و فولاد-چنگ (۱۳۸۶)، بهدانی (۱۳۹۱)، فاتحی و همکاران (۱۳۹۱) و سایروس (۲۰۰۴) همسویی دارد.

سلامت‌روان که در مقایسه با سایر عوامل از اولویت اول برخوردار است، هم‌چنین می‌تواند از طریق عامل میانجی فرسودگی شغلی بر اهمال‌کاری تاثیرگذار باشد. این نتیجه ممکن است ناشی از آن باشد که هرچه فرسودگی شغلی در محیط سازمان بیشتر باشد می‌تواند زمینه‌ساز مخاطراتی برای سلامت روان باشد از جمله اضطراب، استرس و افسردگی و در نهایت این عوامل به بروز اهمال‌کاری بیانجامد. یافته‌های این پژوهش با ترکیبی از نتیجه‌ی پژوهش‌هایی همچون بلشیده و همکاران (۲۰۱۱)، شعبانی بها (۲۰۱۱)، امیرخانی رازلیقی (۱۳۹۱)، استید و همکاران (۲۰۱۰)، خدابخشی و همکاران (۱۳۹۴) مطابقت دارد. هم‌چنین سلامت‌روان می‌تواند از طریق عامل میانجی رضایت شغلی بر اهمال‌کاری تاثیرگذار باشد. این نتیجه نیز ممکن است حاکی از آن باشد که اگر کارکنان سازمان در شغل و محیط کار خود احساس رضایت نداشته باشند، سلامت-روان آن‌ها به‌خطر خواهد افتاد که این مسئله می‌تواند زمینه‌های اضطراب، استرس و افسردگی را در کارکنان فراهم آورده و بروز این مسائل در سازمان می‌تواند بستری برای اهمال‌کاری کارکنان فراهم آورد. یافته‌های این پژوهش نیز با ترکیبی از نتیجه‌ی پژوهش‌هایی همچون کاهه (۱۳۹۱)، خسروی (۱۳۸۸) و اسکوار کادنا و کریستین (۲۰۱۱) هم‌خوانی دارد.

یافته‌های پژوهش حاضر را می‌توان از دو جنبه‌ی کاربردهای نظری و عملی موردتوجه قرار داد. از جنبه نظری، با توجه به این‌که پژوهش در حوزه اهمال‌کاری در کشور ما کمتر موردتوجه قرار گرفته، اگرچه برخی پژوهشگران به این حوزه ورود پیدا کرده‌اند، اما انجام این تحقیق می‌تواند به بدنه علمی توسعه و گسترش بیشتری ببخشد. از جنبه عملی، با توجه به این‌که عواملی که با اهمال‌کاری مرتبط می‌باشند، خودکارآمدی، رضایت شغلی، سلامت روان و فرسودگی شغلی است، می‌توان به برنامه‌ریزان و دست‌اندرکاران سازمان آموزش و پرورش کمک کرد. با اجرای برنامه‌های مختلف در جهت افزایش حوزه سلامت روان کارکنان و بسترسازی رضایت شغلی ایشان و هم‌چنین شناسایی باورها و توانایی کارکنان سازمان نسبت به کاهش اهمال‌کاری در سازمان اقدام کنند.

محدودیت‌های روش‌شناختی و نظری مطالعه‌ی حاضر شامل: سوگیری پاسخ‌دهندگان، حساسیت آزمودنی‌ها به پرسش‌ها و نمونه‌ی مورد بررسی است. به‌منظور اصلاح محدودیت‌های روش‌شناختی پیشنهاد می‌شود سایر پژوهشگران مقیاس‌های دیگری از اهمال‌کاری را در جمعیت‌های دیگر و به تفکیک جنسیت اجرا کنند. هم‌چنین پیشنهاد می‌شود به‌منظور آمادگی پاسخ‌دهی به آزمون‌هایی از این نوع به آموزش، اجرای مکرر پرسشنامه و گسترش پژوهش‌های

مرتبط، اقدام شود. تبیین برخی تفاوت‌های یافته‌های این بررسی با نتایج پژوهش‌های پیشین مانند: انگیزش شغلی و مدیریت زمان، تداوم انجام پژوهش در این زمینه را ضروری می‌نماید.

## منابع

- امیدوار، هدایت. امیدوار، خسرو. امیدوار، عظیم. (۱۳۹۱). تعیین اثربخشی آموزش راهبردهای مدیریت زمان بر سلامت روانی و انگیزش پیشرفت. *مجله روانشناسی مدرسه*. ۲ (۳): ۲۲ - ۶.
- ایزدی، فاطمه. (۱۳۹۰). *رابطه ویژگی‌های شغلی با سلامت روان و انگیزش شغلی معلمان*. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه آزاد مرودشت.
- بهدانی، سوسن. دستجردی، رضا. شریف زاده، غلامرضا. (۱۳۹۱). *رابطه توکل به خدا و کارآمدی با سلامت روان بیماران دیابتی*. *مجله دانشگاه بیرجند*. ۱۹ (۳): ۳۱۱ - ۳۰۲.
- براتی بختیاری، سیامک. (۱۳۷۶). *بررسی رابطه‌ی ساده و چندگانه‌ی متغیرهای خودکارآمدی، عزت نفس و خودیابی با عملکرد تحصیلی در دانش‌آموزان سال سوم نظام جدید متوسطه‌ی شهرستان اهواز*. پایان‌نامه‌ی کارشناسی ارشد روان‌شناسی تربیتی. دانشگاه شهید چمران اهواز.
- حافظی، فریبا؛ افتخار، زهرا؛ شجاعی، رضا. (۱۳۹۰). *رابطه هوش هیجانی و مدیریت زمان با استرس شغلی در کارکنان شرکت پالایش گاز بیدبلند*. *یافته‌های نو در روان‌شناسی*. ۶ (۱۹): ۳۵ - ۱۹.
- حسومی، طاهره. ساریخانی، ناهید. (۱۳۸۹). *بررسی رابطه مدیریت زمان و میزان فرسودگی شغلی در بین کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی*. *فصلنامه اندیشه‌های تازه در علوم تربیتی*. ۶ (۱): ۱۰۷ - ۹۰.
- حیاتی، داود. ارشدی، نسرين. نیسی، عبدالکازم. (۱۳۹۱). *نقش وسطه‌ای خشنودی شغلی، تعهد سازمانی و انگیزش شغلی*. *مجله دستاوردهای روان‌شناختی دانشگاه اهواز*. ۴ (۳): ۴۲ - ۱۹.
- دلاور، علی. (۱۳۷۸). *مبانی نظری و عملی پژوهش در علوم انسانی و اجتماعی*. تهران: رشد.
- ذراتی، ناهید. خیر، محمد. (۱۳۹۳). *پیش‌بینی سلامت روان بر اساس ابعاد کمال‌گرایی و اهمال‌کاری در دانشجویان پزشکی*. *مجله راهبردهای توسعه در آموزش پزشکی*. ۱ (۱): ۱۰ - ۱.
- طباطبایی نسب، عبادالله. محمودی، اعظم. (۱۳۹۴). *ارتباط بین سلامت روان و فرسودگی شغلی کارکنان ستادی و معاونت‌های دانشگاه علوم پزشکی یاسوج*. ۲۰ (۵): ۴۵۲ - ۴۴۴.
- علوی لنگرودی، کاظم. غفوری، حمیده. (۱۳۹۴). *رابطه بین رضایت شغلی، تعهد سازمانی با فرسودگی شغلی دبیران*. *فصلنامه رهیافتی نو در مدیریت آموزشی*. ۶ (۳): ۱۱۰ - ۸۵.
- غلامی حیدرآبادی، زهرا. (۱۳۹۰). *بررسی رابطه مولفه‌های فرهنگ سازمانی، با انگیزش و فرسودگی شغلی مشاوران شهر تهران*. *فصلنامه مشاوره و روان‌درمانی*. ۲ (۷): ۱۲۲ - ۱۰۴.
- فاتحی، یونس. عبدخدایی، محمد سعید. پورغلامی فرزاد. (۱۳۹۱). *بررسی رابطه کمال‌گرایی و خودکارآمدی با اهمال‌کاری در کارکنان بیمارستان دولتی شهر فراشبند*. *پژوهش‌های روانشناسی اجتماعی*. ۲ (۶): ۳۹ - ۵۳.



نقش میانجی‌گری خودکارآمدی، انگیزش شغلی، رضایت شغلی، فرسودگی شغلی و مدیریت زمان... کاهه، داود. هیودی، طیبه. (۱۳۹۱). رضایت شغلی و سلامت روان. فصلنامه پایش. ۱۱ (۳): ۳۹۷-۳۹۱.

گنجی ارجنگی، معصومه، فراهانی، محمدنقی. (۱۳۸۸). رابطه استرس شغلی و خودکارآمدی با رضایت از زندگی در امدادگران حوادث گاز استان اصفهان. پژوهش در سلامت روان‌شناختی. دوره دوم، شماره سوم، ص ۱۵.

مقیم، سید محمد. (۱۳۸۶). سازمان و مدیریت رویکرد پژوهشی. تهران: انتشارات ترمه.

مرادی بکالی، حسین. (۱۳۸۹). بررسی رابطه مدیریت زمان با اثربخشی سازمانی و سلامت روان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد. روان‌شناسی صنعتی و سازمانی. دانشگاه آزاد مرودشت.

منصوری، علی. صفری، سعید و صالحی، مهدی. (۱۳۸۷). کاربرد مدل تحلیل مسیر در تبیین عوامل موثر بر رضایت شغلی کارکنان. فصلنامه فرهنگ مدیریت. ش. ۱۷.

نجفی، محمود. فولادچنگ، محبوبه. (۱۳۸۶). رابطه خودکارآمدی و سلامت روان در دانش‌آموزان. دو ماهنامه ی دانشگاه شاهد. ۱۴ (۲۲): ۸۲-۶۹.

نجفی، مشتاق. (۱۳۸۰). بررسی اثر خودکارآمدی ادراک شده و بازخورد بر عملکرد ریاضی دانش‌آموزان سال دوم رشته ریاضی فیزیک دبیرستان‌های پسرانه ناحیه ۲ شهر زنجان. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تربیت معلم تهران.

- Bandura, A. (1993). *Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. Educational Psychologist*. 28: 117- 148.
- Bandura A. (1994). Self efficacy. In: Ramachaudran VS. *encyclopedia of human Behavior*. 4:71-80
- Balkis, M and. Duru, E. (2007). Theevaluation of the major characteristics and aspects of theprocrastination in the framework of psychological counseling andguidance. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 7, 376-385.
- Belshideh K, Taghipoor M, Hashmi sheikh shabani SA, Jazayeri SZ. (2011). Investigation the relationshipof work fatigue with public health of women teachers in guidance section operational counselorpublication: Period; 1.
- Cochran, W.G. (1977). Sampling techniques. New York: John Wiley & Sons.
- Coote, Elizabeth A, PhD (1987). Procrastination in the workplace: A study of the dispositional and situational determinants of delaybehavior at work.
- Gollwitzer, P. M., Wieber, F. (2010). Over coming Procrastination through Planning. In C. Andreou. M.D. white (EDS.), *The Thief of Time. Philo sofical Essays on Procrastination*. pp.185-205.
- Hashemi Nazari SS, Khosravi J, Faghihzadeh S, Etemadzadeh SH. (2007). A survey of mental health among fire department employees by GHQ-28 questionnaire in 2005, Tehran-Iran. *Hakim Medical Journal*. 10: 56-64 [Persian].
- ILO.(2000). Mental health in the workplace: situation analysis (preliminary report). 1 st Edition, US ILO: Geneva.
- Stead Rebecca, Shanahan J. Matthew and Neufeld W.J. Richard. (2010). “I’ll go to Therapy, Eventually”: *Procrastination, Stress and Mental Health*. Personality and Individual Differences. 49(3):175-180.

- Sang G, Valcke M, Braak J, Tondeur Jo. (2010). Student teachers' thinking processes and ICT integration: Predictors of prospective teaching behaviors with educational technology. *Computers and Education*. 13: 45-61.
- Shaa'bani Bahar GH, Konoï MZ. (2011). Relationship between work fatigue with physical education teachers' public health of Lorestan province, physical management and behavioral Science studies. Second Year. 3:77.
- Jain S, Dowson M. (2009). Mathematics anxiety as a function of multidimensional self-regulation and self-efficacy. *Contemp Educ Psychol*. 34 (3): 240-249.
- Odaci, H. (2010). Academic self-efficacy and academic procrastination as predictors of problematic internet use in university students. *Computers & Education*. 57: 1109-1113.
- Marmot M, Wilkinson RG. (2008). *Social Determinants of Health*. Translated by Montazeri A., *Journal Iranian Students Book Agency: Iran*.
- Martinez, J. (2008). *Assessing quality, outcome and performance management*. Geneva: World Health organization.
- Mohammad Beigi, A., Bakhtiari, M; Mohammad khani, SH., Sadeghi, Z. (2012). The survey of relationship between dysfunctional schemas and mental health in Beheshti University of Medical Sciences students. *Journal of Mazandaran University of Medical Sciences*. 22(97):26 – 34.
- Nasri, Sadegh. Shahrokhi, Moslem. Damavandi, Majid Ebrahim. (2012). Predicting of academic negligence on the basis of perfectionism and test anxiety in students. *Journal of Teaching and Learning*, 1(1).
- Raggi A, Leonardi M, Mantegazza R, Casale S, Fioravanti G. (2010). Social support and self-efficacy in patient's with Myasthenia Gravis: a common pathway towards positive health outcomes. *Neurol Sci*. 31(2):231-235
- Robert E. Quinn & Sue R. Faerman & Michael P. Thompson & Michael R. (1990). McGraw-Hill, *Becoming a Master Manager: A Contemporary Framework*, New York: John Wiley & Sons.:75-76.
- Brayfield AH, Rothe HF. (1951). An index of job satisfaction. *Journal Applied Psychology*. 35:307 – 311.
- Pajares. F. (1997) Self-efficacy beliefs in academic setting. *Review of Educational Research*. 66:543 – 578.
- Sabzipoor, Amir, Reshnoodi, Behzad, Amiri, Somayeh & Karam Elahi, Ali. (2014). The relationship between the type of personality introversion-extraversion with Job Satisfaction and Organizational Commitment of Teachers. *Quarterly Journal of New Approaches in Educational Administration*, Vol.5, (2), pp: 181-194. (in Persian).
- Schoar, A. Codena, N. Cristea, A. (2011). *Fighting Procrastination in the Workplace*. *An Experimental*, Development Ideas, 42.
- Sirois, F. M. (2004). Procrastination and counter-factual thinking: Avoiding what might have been. *British Journal of Social Psychology*. 43: 209- 289.
- Shah Mohammadi, D. (2002). *Mental health around the world*, Sadra Publications: Tehran, Iran.

نقش میانجی‌گری خودکارآمدی، انگیزش شغلی، رضایت شغلی، فرسودگی شغلی و مدیریت زمان...

Sherer, M., Maddux, J.E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B. and Rogers, R.W. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Reports*.51: 663-671.

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