

Journal of Industrial and Organizational
Psychology Studies
2018, 4(2), 85-97
Received: 9 October, 2017
Accepted: 25 December, 2017
DOI: 10.22055/jiops.2019.27279.1096

مجله مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی
۸۵-۹۷، ۴(۲)، پاییز و زمستان ۱۳۹۶
تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۶/۰۷/۱۷
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۶/۱۰/۰۴

رابطه فرسودگی شغلی و خودتنظیمی با توجه به نقش میانجی گر اهمال کاری: یک الگوی ساختاری

The Relationship between Job Burnout and Self-Regulation Considering the Mediating Role of Procrastination: An Structural Model

Mohammad Reza Beheshti
Gooya Ghadimi Moghadam
Mansoorah Haj Hosseini

محمد رضا بهشتی *
گویا قدیمی مقدم **
منصوره حاج حسینی ***

Abstract

The aim of this study was to investigate the conceptual model of the relationship between job burnout with self-regulation with mediating role of procrastination. The research method in this research was descriptive correlational using structural equation modeling. Statistical population of this study consisted all of the administrators of elementary schools in Mashhad, Tabadkan region. From this population 240 administrators were selected by simple random sampling method. The instruments included Tuckman procrastination, Maslach burnout and Miller and Brown self-regulation questionnaires. The findings suggested that job burnout has negative and significant relationship with self-regulation, and has a positive and significant relationship with procrastination. Also, the mediating role of procrastination has been supported.

Keywords: procrastination, self-regulation, job burnout

چکیده

هدف از انجام پژوهش حاضر بررسی الگوی مفهومی رابطه فرسودگی شغلی با خودتنظیمی و نقش میانجی گر اهمال کاری بود. این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی بوده و روش تحلیل آن از نوع الگویابی معادلات ساختاری است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه مدیران دوره‌های ابتدایی شهر مشهد منطقه تابادکان تشکیل دادند. از این جامعه با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی ساده به تعداد ۲۴۰ نفر به‌عنوان نمونه پژوهش انتخاب شدند. در این پژوهش از پرسشنامه‌های اهمال کاری تاکمن، فرسودگی شغلی مسلش و خودتنظیمی براون و همکاران استفاده شد. یافته‌های تحقیق حاکی از آن بودند که فرسودگی شغلی با خودتنظیمی دارای رابطه منفی و معنی دار بوده و با اهمال کاری رابطه مثبت و معنی دار داشته است. همچنین نقش میانجی گر متغیر اهمال کاری شغلی نیز بر اساس یافته‌های پژوهش حاضر تأیید شد.

کلیدواژگان: اهمال کاری، خودتنظیمی، فرسودگی شغلی

* کارشناسی ارشد مشاوره مدرسه، دانشگاه تهران، تهران، ایران

** دانشجوی دکتری روان‌شناسی تربیتی، دانشگاه شهید مدنی آذربایجان، تبریز، ایران (نویسنده مسئول)

gooya_90@yahoo.com

*** استادیار گروه روان‌شناسی تربیتی و مشاوره، دانشگاه تهران، تهران، ایران

مقدمه

خودتنظیمی^۱ به‌عنوان تلاش در کنترل وضعیت درونی، فرآیندها و کارکرد جهت دستیابی به اهداف بالاتر تعریف شده است (Cole, Logan, & Walker, 2011). به عبارت دیگر، فرآیندی است فعال که طی آن فراگیران تلاش می‌کنند تا بر شناخت، انگیزش و رفتار خود نظارت و آن‌ها را تنظیم و کنترل کنند (Rahmanian & Vaezmousavi, 2015).

نظریه یادگیری خودتنظیمی را Pintrich and De Groot (1990) مطرح نمودند. بر اساس نظر آن‌ها یادگیری خودتنظیم‌دهی نوعی یادگیری است که در آن، افراد به جای آن که برای کسب دانش و مهارت بر معلمان، مربیان و والدین یا دیگر عوامل آموزشی تکیه کنند، شخصاً تلاش‌های خود را آغاز و هدایت می‌کنند. انسان از طریق فعالیت‌های شناختی خود و مهار محیط زندگی‌اش می‌تواند با تقویت و تنبیه شخصی در خود ایجاد انگیزش کند و از این راه به مهار رفتار خود بپردازد (Abbasi, Pirani, Razmjooyi, & Bonyadi, 2015).

زمانی که افراد فعالیت‌های خود را بر اساس علایق درونی خود انتخاب می‌کنند، به‌طور طبیعی روی آن‌ها تمرکز بیشتری خواهند داشت و نیروی بیشتری را صرف انجام آن فعالیت‌ها خواهند نمود و حتی بیشتر به قضاوت‌های خود متکی هستند که موجب اشتیاق بیشتر و در نهایت موفقیت بیشتر آنان می‌شود (Lavasani, Agei, & Davoodi, 2013). شناخت عوامل مؤثر بر خودتنظیمی افراد به‌منظور ارتقای سطح عملکرد شغلی و انگیزشی آن‌ها، یک هدف اساسی در بسیاری از پژوهش‌های تربیتی و روان‌شناسی بوده است. یکی از رفتارهایی که به نظر می‌رسد کلید مهمی در درک خودتنظیمی افراد است و رابطه افراد را با محیط کاری خود و شور و اشتیاق آن‌ها به شغل خود را تحت تأثیر قرار می‌دهد، فرسودگی شغلی^۲ است.

فرسودگی شغلی سندرومی روانی متشکل از خستگی عاطفی (نوعی احساس تخلیه جسمی و روحی که به واسطه فشار شغلی بوده و کار را خسته‌کننده و بی‌معنا می‌کند)، مسخ شخصیت (پاسخ منفی و سنگدلانه عاری از احساسات و همراه با بی‌اعتنایی مفرط نسبت به مشتریان) و کاهش احساس موفقیت فردی (درک فرد از آن‌که عملکرد وی با موفقیت همراه نیست) می‌باشد که در بسیاری از سازمان‌ها به‌ویژه آموزش و پرورش شایع است. فرسودگی

1- self-regulation

2- burnout

شغلی در کارکنان آموزش و پرورش نظیر مدیران به قدری شایع است که توجه زیادی را به خود معطوف کرده و مدام در حال گسترش است؛ به طوری که این گروه همیشه در خطر این عارضه قرار دارند. مدیرانی که دچار فرسودگی شغلی می‌شوند، رغبت و علاقه خود را به امور شغلی‌شان از دست می‌دهند و با تحلیل قوای فیزیکی و عاطفی‌شان نمی‌توانند کارایی مثبتی داشته باشند و در مقیاس وسیع‌تر نظام آموزش و پرورش که دارای چنین مدیرانی باشد بسیار ناکارآمد و ناموفق خواهد بود (Montazer Gheyb & Keikhanjad, 2010).

در مهم‌ترین متغیرهایی که به نظر می‌رسد دارای نقش واسطه‌گری بین رابطه فرسودگی شغلی با خودتنظیمی بر افراد به‌ویژه کارمندان سازمان آموزش و پرورش نظیر مدیران می‌باشند، متغیر اهمال‌کاری^۱ شغلی است که در این مقاله مورد بررسی قرار گرفته است.

از جمله مسائل که عمدتاً توسط مربیان، معلمان و مشاوران مطرح می‌شود، وجود اهمال‌کاری در انجام تکالیف و مسئولیت‌ها و عدم خودتنظیمی آن‌ها در مدیریت و نظارت بر وظایف خود است (Hajhosseini, Gholamali-Lavasani, & Beheshti, 2016). اهمال‌کاری مشکلی است که تقریباً از گذشته‌های دور افراد با آن درگیر بوده و چرایی آن از دیرباز مورد توجه روان‌شناسان بوده است (Solomon & Rothblum, 1984). اهمال‌کاری به‌عنوان نبود عملکرد خودتنظیمی و گرایش رفتاری در به تأخیر انداختن آن چه در رسیدن به هدف ضروری است، تعریف می‌شود (Senecal, Koestner, & Vallerand, 1995). اهمال‌کاری، فرآیندی ضدانگیزشی ناشی از فقدان میل و رضایت برای انجام کاری است؛ به عبارت دیگر تأخیر عمدانه یا تأخیر در انجام تکلیفی است که باید انجام شود. اهمال‌کاری علاوه بر این که مشکل کنترل زمانی است، فرآیند پیچیده‌ای است که شامل مؤلفه‌های هیجانی، شناختی و رفتاری است (Fee & Tangney, 2012). پژوهش‌های آماری مختلفی در زمینه میزان شیوع اهمال‌کاری گزارش داده‌اند. به‌عنوان مثال، نتایج بررسی‌های مختلف نشان می‌دهد که درصد بالایی از افراد خودشان را اهمال‌کار می‌دانند. این میزان در حدود تقریباً ۷۵ درصد، ۹۰ درصد و حدود ۹۵ گزارش شده است (Onwuegbuzie, 2000).

با وجود تعاریف و نظراتی که در مورد اهمال‌کاری وجود دارد، دلایل اهمال‌کاری در بین کارکنان سازمان‌ها هنوز ناشناخته است. بر همین اساس متخصصان علل مختلفی را برای آن

1- procrastination

برشمرده‌اند که از جمله آن‌ها می‌توان به ترس از موفقیت، ترس از شکست، اجتناب از کارهایی که فرد تمایلی به انجام آن‌ها ندارد، نداشتن انگیزه برای انجام کار (پاداش)، فقدان دانش و مهارت موردنیاز برای انجام کار، بی‌حالی و بی‌رسمی و عدم تحرک و شرایط نامساعد جسمی اشاره کرد. اهمال‌کاری به گونه‌های متفاوتی از جمله حیرت و سرگردانی (Agha Tehrani, 2006)، پرخاشگری، حواس‌پرتی، بی‌زاری از تکلیف، ابهام و سردرگمی در انجام امور در محیط کار تجلی پیدا می‌کند (Neenan, 2008). وظایف تکمیل‌نشده ناشی از اهمال‌کاری بلافاصله ممکن است هم موجب کاهش عملکرد فردی و هم کاهش اثربخشی در سازمان گردد و هم‌چنین ممکن است منبعی برای ایجاد استرس و فشارهای روانی برای دیگر همکاران شود (Beheshtifar & Azadi, 2013).

در حال حاضر به دلیل تنوع گسترده محیط و تغییرات مداوم، مدیریت مؤثر در محیط‌های کار با چالش‌های فراوانی روبه‌رو شده است. در چنین شرایطی سرعت عمل، نقش تعیین‌کننده‌ای در کارایی و اثربخشی محیط‌های کار یافته است. یکی از محیط‌هایی که می‌تواند باعث رشد، پیشرفت و بالندگی انسان‌ها شود، سازمان آموزش و پرورش است که از اهمال‌کاری نیز مستثنی نبوده و به شدت در معرض این آسیب قرار دارد. اهمال‌کاری، پیامدهای نامطلوب متعددی در زندگی فردی، خانوادگی و کاری کارکنان آموزش و پرورش به دنبال دارد و همواره عوارض منفی بر سلامت جسمانی، روانی و نیز بهره‌وری فرد برجا می‌گذارد (Afshari, Siyadat, & Mehrabi, 2017).

مطالعه‌ای نشان داد که افراد اهمال‌کار در مقایسه با سایر افراد از خودتنظیمی پایین‌تری برخوردارند (Yasemi nejad and Gol Mohammadian, 2013). Loam cited in Steel (2007). بیان کرد به‌طورکلی افراد اهمال‌کار انگیزه موفقیت کمتری دارند. (Bakhshani 2016) در نتایج تحقیق خود اعلام داشت افرادی که از سازه خودتنظیم‌گری در کنترل رفتار و هیجانات خویش استفاده می‌کنند دارای فرسودگی شغلی کمتری هستند که موجب افزایش کارایی و بهره‌وری می‌شود. (Royayi 2014) نیز اذعان داشت مهارت‌های خودتنظیم‌گری اثری معکوس بر فرسودگی شغلی معلمان دارد.

در پژوهش (Dewitte and Schouwenburg 2002), (Motiei, Heydari and Sadeghi 2013) و (Yasemi nejad and Gol Mohammadian 2013) میان اهمال‌کاری با فقدان پشتکار (عدم توانایی در انجام کارها)، افسردگی و خستگی کاری ارتباط معنی‌داری وجود دارد.

(2016) Mohammadi, Zahed Babolan and Moeini kia بیان داشتند که فرسودگی شغلی و تمام مؤلفه‌های آن غیر از مؤلفه فقدان موفقیت فردی با اهمال‌کاری رابطه مثبت و معنی‌دار وجود دارد و از بین فرسودگی شغلی، بعد شخصیت‌زدایی سهم بیشتری در پیش‌بینی اهمال‌کاری دارد. همچنین نظر به نتیجه تحقیق (2016) Khodabakhshi, Sepahvandi, Shekholeslami, & Habibi بین اهمال‌کاری و فرسودگی شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. مطالعات (2012) Alizadeh نشان داد که میان نظرات کارکنان آموزش‌وپرورش و معلمان در خصوص اهمال‌کاری و فرسودگی شغلی بر اساس سن، جنس، تحصیلات و سابقه خدمت رابطه معنی‌داری وجود ندارد و این دو آفت می‌تواند فارغ از ویژگی‌های دموگرافیک رخ دهد. در مطالعات (2016) Safari Nia and Amirkhani Razaliqi، (2016) Salem, Noor mohamaiyan and Abdollahi نیز مشخص شد که ارتباط مثبت و معنی‌داری بین ابعاد اهمال‌کاری شغلی و ابعاد فرسودگی شغلی وجود دارد.

با توجه به پژوهش‌هایی که درباره خودتنظیمی صورت گرفته است دیده می‌شود که این بحث به‌طور محدودی وارد حوزه آموزش و پرورش و کادر مدیران شده و از آنجایی که مدیران در جریان امر تعلیم و تربیت نقش اساسی داشته و ارتباط مستقیم با کادر اجرایی و آموزشی مدرسه دارند؛ فرسودگی شغلی و اهمال‌کاری آنان می‌تواند در روند هدایت جریان مدرسه به‌شدت تأثیرگذار باشد. با توجه به اهمیت دو مفهوم ارائه‌شده کمتر تحقیقی به بررسی ارتباط هم‌زمان و واسطه‌ای آن‌ها پرداخته است؛ بنابراین پژوهش حاضر با هدف بررسی الگوی مفهومی رابطه فرسودگی شغلی با خودتنظیمی و نقش میانجی‌گری اهمال‌کاری مدیران انجام شده است.

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

این پژوهش از نوع توصیفی-همبستگی و روش تحلیل از نوع مدل‌یابی معادلات ساختاری است. در این نوع طرح‌های همبستگی یا روابط چندین متغیر با یکدیگر را مورد بررسی قرار می‌دهند. در طبقه‌بندی پژوهش‌ها بر اساس هدف این پژوهش از نوع کاربردی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه مدیران دوره ابتدایی شهر مشهد منطقه تبادکان به تعداد ۳۵۰ نفر تشکیل دادند، نمونه‌گیری به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انجام شد و حجم نمونه تعداد ۲۴۰ نفر تعیین گردید. در این پژوهش از سه پرسشنامه به شرح ذیل استفاده گردید.

مقیاس اهمال‌کاری تاکمن: پرسشنامه اهمال‌کاری^۱ توسط (Tuckman 1991) ساخته شده و مورد استفاده قرار می‌گیرد. این پرسشنامه یک مقیاس خودگزارشی ۱۶ ماده‌ای است که بر مبنای طیف لیکرت طراحی شده است. گرفتن نمره بالا در این مقیاس نشانه تعلل بالا در آن است. (Tuckman 1991) پایایی این پرسشنامه را ۰/۸۶ گزارش کرده است. در پژوهش (Kazemi, Fayyazi and Kaveh 2010) مقدار آلفای کرونباخ ۰/۷۱ به دست آمد که گویای اعتبار بالای پرسشنامه است. روایی پرسشنامه با نظرخواهی از خبرگان و اساتید مورد تأیید قرار گرفت و جهت تأیید پایایی آن نیز از ضریب آلفای کرونباخ استفاده شد. مقدار آلفای کرونباخ ۰/۷۸ به دست آمد که نشان‌دهنده پایایی بالا و مطلوب پرسشنامه است.

پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلج (MBI): پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلج^۲ برای معلمان توسط (Maslach 1981) ساخته شده است. این ابزار، پرسشنامه‌ای است که برآورد جدیدی از پدیده‌ی تنیدگی یا فرسودگی، مبتنی است. این پرسشنامه دارای ۲۲ سؤال می‌باشد که به سنجش فرسودگی هیجانی، پدیده‌های شخصیت‌زدایی و فقدان تحقق شخصی را در چارچوب فعالیت حرفه‌ای اندازه‌گیری می‌کند و به‌خصوص برای سنجش پیگیری از پدیده‌ی فرسودگی در گروه‌های حرفه‌ای، مانند پرستاران، معلمان و غیره به کار بسته می‌شود. ضریب اعتبار پرسشنامه فرسودگی شغلی به گزارش (Maslach and Jackson 1981) عبارت‌اند از: خستگی عاطفی (۰/۹۲)، مسخ شخصیت (۰/۷۹) و عملکرد فردی (۰/۷۱) و اعتبار کل پرسشنامه نیز، ۰/۹۱ گزارش شد.

پرسشنامه خودتنظیمی (SRQ): برای سنجش مؤلفه‌های خودتنظیمی از پرسشنامه خودتنظیمی^۳ (Brown, Miller and Lawendowski 1999) استفاده شد که از ۶۳ گویه تشکیل شده است. دارای ۷ خرده‌مقیاس (دریافت اطلاعات مرتبط^۴، ارزیابی اطلاعات و مقایسه آن‌ها با هنجارها^۵، راه‌اندازی تغییر^۶ جست و جو گزینه‌ها^۷، تنظیم یک نقشه^۸، اجرای

- 1- Procrastination Questionnaires
- 2- Maslach Burnout Inventory (MBI)
- 3- The Self-Regulation Questionnaire
- 4- receiving relevant information
- 5- evaluating the information and comparing it to norms
- 6- triggering change
- 7- searching for options
- 8- formulating a plan

نقشه^۱ و سنجیدن اثربخش نقشه^۲ نمره‌گذاری آن به صورت درجه‌بندی لیکرت از ۱ تا ۵ می‌باشد. در تحقیقی ثابت داخلی مقیاس به‌طور کامل بالا بود ($\alpha = 0.91$). SRQ، روایی همگرایی نیرومندی را از طریق اندازه‌گیری‌های پیوسته نشان داد (Khalili, Lavasani & Khoshnood, 2014). SRQ در ایران اعتبار باز آزمایشی کل برای SRQ، ۰/۹۴ و همسانی درونی آن ۰/۹۱ گزارش شده است.

یافته‌ها

به‌منظور تجزیه و تحلیل آماری داده‌های پژوهش، ابتدا نرمال بودن متغیرهای مورد مطالعه و همچنین ضرایب همبستگی بین آن‌ها بررسی شد که نتایج آن‌ها در جدول ۱ و ۲ گزارش شده است.

جدول ۱. نتایج آزمون کولموگروف-اسمیرنوف به منظور بررسی فرض نرمال بودن داده‌ها

متغیر	کولموگروف-اسمیرنوف	سطح معنی‌داری	نوع توزیع
اهمال کاری	۰/۰۸	۰/۳۹	نرمال
فرسودگی شغلی	۰/۰۶	۰/۴۱	نرمال
خودتنظیمی	۰/۱۰	۰/۲۱	نرمال

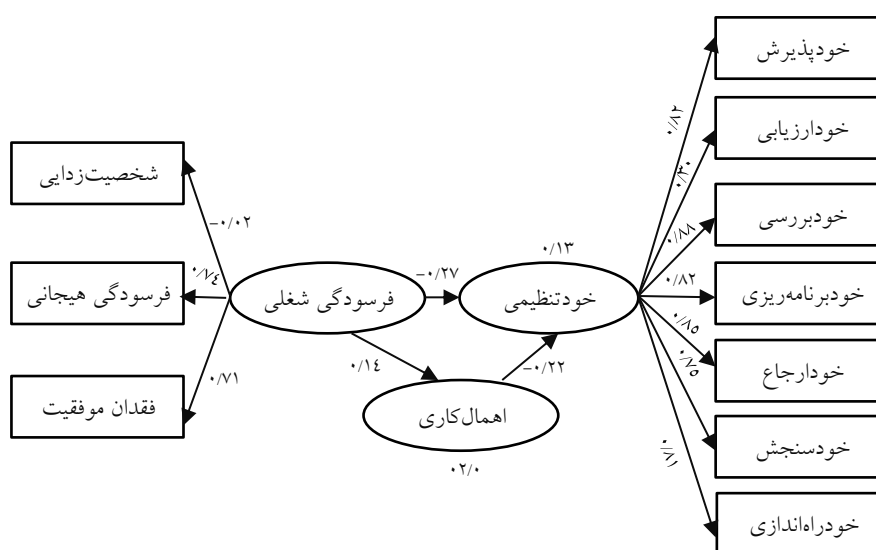
همان‌طور که در جدول ۱ ملاحظه می‌شود، با توجه به این که سطح معنی‌داری هر سه متغیر اصلی پژوهش از مقدار ۰/۰۵ بزرگ‌تر می‌باشد، فرض نرمال بودن متغیرهای اصلی مورد بررسی در پژوهش تأیید می‌گردد. پیش از بررسی روابط علی بین متغیرها، همبستگی آن‌ها از طریق ضریب همبستگی پیرسون مورد بررسی قرار گرفت. نتایج ضریب همبستگی پیرسون در جدول ۲ نشان داده شده است.

جدول ۲. نتایج ضریب همبستگی پیرسون

متغیر	ضریب همبستگی	سطح معنی‌داری
اهمال کاری و فرسودگی	۰/۱۵	۰/۰۱۶
اهمال کاری و خودتنظیمی	-۰/۲۱	۰/۰۰۱
فرسودگی و خودتنظیمی	-۰/۳۳	۰/۰۰۱

- 1- implementing the plan
- 2- assessing the plan's effectiveness

بنا بر نتایج مندرج در جدول ۲، ضرایب همبستگی در سطح $0/005$ معنی‌داری می‌باشند. به منظور بررسی الگوی مفهومی پژوهش یعنی سنجش رابطه علی فرسودگی شغلی با خودتنظیمی و نقش میانجی‌گر اهمال‌کاری، الگویابی معادلات ساختاری مورد استفاده قرار گرفت. شکل ۱ الگوی پیشنهادی پژوهش را به همراه ضرایب مسیر نشان می‌دهد.



شکل ۱. الگوی پیشنهادی رابطه فرسودگی شغلی با خودتنظیمی با نقش میانجی‌گر اهمال‌کاری

به منظور بررسی برازندگی الگوی معادلات ساختاری از شاخص‌های مجذور خی، RMSEA و CFI استفاده گردید (جدول ۳).

جدول ۳. شاخص‌های برازندگی الگوهای پیشنهادی در پژوهش حاضر

CFI	REMESA	X^2
0/97	0/018	۲۴/۹۲

شاخص CFI دارای دامنه صفر تا یک است و هر چه اندازه آن به یک نزدیک‌تر شود بر برازندگی مطلوب‌تر الگو دلالت دارد. همچنین زمانی که RMSEA کوچک‌تر از $0/08$ و خی دو

نسبی به هنجار نیز کوچک‌تر از ۳ باشد، دلالت بر برازش مطلوب مدل دارد. بر اساس این نتایج می‌توان نتیجه گرفت که مدل از برازش مطلوب برخوردار می‌باشد و ساختار کلی روابط مورد آزمون از طریق داده‌های به‌دست‌آمده تأیید می‌شود.

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود نتایج ناشی از آزمون معنی‌داری ضرایب مسیر نشان می‌دهد که کلیه ضرایب مسیر معنی‌دار می‌باشد.

جدول ۳. ضرایب مستقیم و غیرمستقیم فرسودگی شغلی و اهمال‌کاری بر خودتنظیمی

مسیر	اثر مستقیم و غیرمستقیم	سطح معنی‌داری
فرسودگی شغلی بر اهمال‌کاری	۰/۱۴	۰/۰۱۶
فرسودگی شغلی بر خودتنظیمی	-۰/۲۷	۰/۰۰۱
فرسودگی شغلی بر خودتنظیمی با میانجی‌گری اهمال‌کاری	-۰/۲۲	۰/۰۰۱

بحث و نتیجه‌گیری

با توجه به نقش شناسایی عوامل مؤثر بر خودتنظیمی به منظور کاربست مداخله‌های لازم در جهت افزایش آن، هدف پژوهش حاضر تعیین نقش میانجی‌گری اهمال‌کاری در رابطه بین فرسودگی شغلی و خودتنظیمی بوده است. در پژوهش حاضر، خودتنظیمی شامل مؤلفه‌های خودپذیرش، خودارزیابی، خودبررسی، خودبرنامه‌ریزی، خودارجاع، خودسنجش و خودراه‌اندازی می‌باشد، با توجه به مطالعات کم و بیشی که در حوزه شناسایی عوامل مؤثر بر خودتنظیمی و متغیرهای مداخله‌گر آن انجام گرفته است، تقریباً این دسته‌بندی یکی از سازه‌های جدیدی است که توسط محققان در این پژوهش انجام شده است.

با توجه به نتایج به‌دست‌آمده از تحقیق حاضر مبنی بر تأیید فرضیه‌ها می‌توان چنین نتیجه گرفت که بین فرسودگی شغلی و اهمال‌کاری رابطه معنی‌داری برقرار است. روابط مثبت و معنی‌دار مؤلفه‌های فرسودگی شغلی با اهمال‌کاری بیانگر آن است که اگر فرسودگی شغلی یا یکی از مؤلفه‌های شخصیت‌زدایی، فرسودگی هیجانی و فقدان موفقیت در مدیران آموزش و پرورش افزایش یابد رفتارهای اهمال‌کارانه آنان نیز در محیط شغلی‌شان بیشتر نمود پیدا خواهد کرد؛ که مصادیق رفتارهای اهمال‌کاری شغلی در محیط کاری شامل وقت‌کشی و هدر دادن

وقت، انجام کارها با سرعت زیاد در آخرین دقایق، ناتوانی در رسیدن به اهداف مهم، نداشتن برنامه‌ریزی برای انجام کارها، احساس غرق شدن در مسئولیت‌ها و دادن شعارهایی که هیچ‌گاه هیچ کاری انجام نمی‌شود، می‌باشد (Atashpoor & Amiri, 1999).

همچنین با توجه به نتایج ضرایب همبستگی می‌توان ادعا کرد که در صورت افزایش اهمال‌کاری شغلی در مدیران می‌توانیم شاهد افزایش فرسودگی شغلی در آن‌ها باشیم. یافته‌های این فرضیه با نتایج پژوهش‌های (Dewitte and Schouwenburg (2002)، Mohammadi et al. (2016)، Safari Nia and Amirkhani Razaliqi (2016)، Yasemi nejad and Gol Mohammadian (2013)، Khodabakhshi et al. (2016) و Salem et al. (2016) و هم‌خوانی دارد. این یافته‌ها با نتایج بعضی از پژوهش‌ها مانند (Alizadeh (2012 مبنی بر این که فرسودگی شغلی پیش‌بینی‌کننده قوی برای اهمال‌کاری است، ناهمسو است.

همچنین یافته‌های پژوهش نشان داد که بین فرسودگی شغلی (شخصیت‌زدایی، فرسودگی هیجانی و فقدان موفقیت) با خودتنظیمی رابطه معنی‌داری وجود دارد. بر اساس روابط منفی و معنی‌دار مؤلفه‌های فرسودگی شغلی با خودتنظیمی می‌توان ابراز کرد که سازمان آموزش و پرورش هر چه در کاهش فرسودگی شغلی به مدیران آموزشی بیشتر برنامه‌ریزی کند بیشتر در افزایش میزان رفتارهای خودتنظیم‌گری آنان حرکت کرده و قدم برداشته است. در تبیین این یافته می‌توان گفت زمانی که افراد از راهبردهای خودتنظیم‌گری استفاده می‌کنند نه تنها میل و رغبت بیشتری به شغل خود احساس می‌کنند بلکه در امور شغلی، خودانگیخته و مسئولیت‌پذیر و فعال و علاقه‌مند می‌شوند و می‌توانند از نظر شغلی پیشرفت قابل توجهی داشته باشند. این نتایج با یافته‌های (Bakhshani (2016 و Royayi (2014 هم‌خوانی دارد.

با توجه به این که مسیرهای تأثیر اهمال‌کاری بر خودتنظیمی و فرسودگی شغلی بر اهمال‌کاری معنی‌دار هستند شرایط برای میانجی‌گری اهمال‌کاری شغلی نیز برقرار است و با وارد شدن اهمال‌کاری شغلی به مدل تمامی روابط معنی‌دار شدند. از آنجا که نقش میانجی‌گری اهمال‌کاری شغلی در تأثیر فرسودگی شغلی (شخصیت‌زدایی، فرسودگی هیجانی و فقدان موفقیت) بر خودتنظیمی بر اساس یافته‌ها پذیرفته می‌شود؛ بنابراین نقش اهمال‌کاری شغلی در تأثیر فرسودگی شغلی بر خودتنظیمی از آنجا که هم بدون حضور اهمال‌کاری شغلی در مدل

و هم با حضور آن در مدل این عوامل بر خودتنظیمی تأثیر دارند و نقش میانجی‌گری اهمال‌کاری شغلی نیز بر اساس یافته‌ها پذیرفته شده است، بنابراین میانجی‌گری اهمال‌کاری شغلی بر رابطه فرسودگی شغلی بر خودتنظیمی به صورت مکمل است.

در واقع مجموع یافته‌های پژوهش حاضر مؤید این مطلب است که وقتی مدیران آموزشی رفتارهای اهمال‌کارانه کمی را در محیط شغلی خود بروز می‌دهند، از فرسودگی شغلی کمتری نیز رنج می‌برند که این امر خود موجبات افزایش رفتارهای خودتنظیم‌گری را فراهم می‌کند. از آنجا که در مدل پژوهش اهمال‌کاری شغلی نقش میانجی‌گرانه در رابطه بین فرسودگی شغلی و خودتنظیمی در مدیران آموزشی مدارس ایفا می‌کند به نظر می‌رسد، هر چقدر سازمان آموزش و پرورش برای کاهش فرسودگی شغلی و اهمال‌کاری مدیران بیشتر توجه و برنامه‌ریزی می‌کند، میل و رغبت مدیران در انجام کارها و وظایف خود به نحو احسن و در زمان مناسب افزایش می‌یابد و همچنین رفتارهای خودتنظیم‌گری آن‌ها نیز به مراتب افزایش می‌یابد.

References

- Abbasi, M., Pirani, Z., Razmjooiyi, L., & Bonyadi, F. (2015). The role of procrastination and self-regulation in predicting student behavioral eagerness. *Bimonthly Scientific-Research Strategies for Medical Education*, 8(5), 295-300. (Persian)
- Afshari, B., Siyadat, S., & Mehrabi, H. (2017). The role of mediation of job motivation and job burnout in the relationship between external factors affecting procrastination in the education organization. *Quarterly Journal of Management and Leadership*, 11(1), 9-34. (Persian)
- Agha Tehrani, M. (2006). *Procrastination: Review the causes and remedies*. Qom: Imam Khomeini Institute of Education and Research. (Persian)
- Alizadeh, V. (2012). *Assessment of burnout and burnout of English language teachers in relation to age, gender and teaching history*. Master's thesis, Urmia University, Urmia. (Persian)
- Atashpoor, S., & Amiri, S. (1999). How to get away from procrastination at work. *Journal of Structure & Steel*, 42, 36-41. (Persian)
- Bakhshani, S. (2016). *Investigating the relationship between job burnout and self-regulation between accountants and auditors*. 6th International Accounting and Management Conference with a New Science Research Approach, Tehran. (Persian)
- Beheshtifar, M., & Azadi, R. (2013). Survey of relationship between procrastination behavior and organizational-based self-esteem of academic members in Islamic Azad university 7th Zone. *Journal of Basic and Applied Scientific Research*,

3(4), 544-552.

Brown J. M., Miller W. R., & Lawendowski L. A. (1999). The self-regulation questionnaire. In L. VandeCreek, & T. L. Jackson (Eds.), *Innovations in clinical practice: A source book*. Sarasota (pp. 281-289). FL: Professional Resource.

Cole, J., Logan, T. K., & Walker, R. (2011). Social exclusion, Personal control, Self-regulation, and stress among substance abuse treatment clients. *Drug and Alcohol Dependence*, 113, 13-20.

Dewitte, S., & Schouwenburg H. C. (2002). Procrastination, and incentives: The struggle between the present and the future in procrastinators and the punctual. *British Journal of Social Psychology*, 43(2), 269- 286.

Fee, R. L., & Tangnev, J. P. (2012). Procrastination: A means of avoiding shame or guilt?. *Journal of Social Behavior and Personality*, 5(5), 167-84.

Hajhosseini, M., Gholamali-Lavasani, M., & Beheshti, M. R. (2016). Effectiveness of group counseling based on reality therapy on academic procrastination and behavioral self-regulation of students. *International Journal of Behavioral Science*, 10(4), 167-172.

Kazemi, M., Fayyazi, M., & Kaveh, M. (2010). Investigation of procrastination prevalence and its causes among. *Ferdowsi University of Mashhad*, 2(2), 42-63.

Khalili, S., Lavasani, M., & Khoshnood, G. (2014). The effectiveness of group life skills training on self-regulation and its components in adolescents. *Quarterly Journal of Applied Psychology*, 5(1), 91-102. (Persian)

Khodabakhshi, M., Sepahvandi, M., Shekholeslami, A., & Habibi, E. (2015). The prediction of organizational negligence and life satisfaction based on job burnout and service history. *Journal of Military Medicine*, 17(4), 207-213. (Persian)

Lavasani, M., Agei, J., & Davoodi, M. (2013). The effect of teaching strategies on self-regulatory learning, academic engagement, and test anxiety. *Journal of Psychology*, 17(2), 169-181. (Persian)

Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). *Maslach burnout inventory: Manual* (3rd ed.). Palo Alto, CA: Counseling. Psychologist Press.

Mohammadi, N., Zahed Babolan, A., & Moeini kia, M. (2016). *Investigating the relationship between job burnout and ostracism at Mohaghegh Ardebil University. The first international conference on modern research in the field of education and psychology and social studies of Iran*. Qom: Permanent Secretariat of the Conference. (Persian)

Montazer Gheyb, T., & Keikhanjad, M. (2010). The relationship between job burnout components and personality types of John Holland among teachers and primary school directors. *Occupational and Organizational Counseling Quarterly*, 4(10), 92-104. (Persian)

Motiei, H., Heydari, M., & Sadeghi, M. (2013). Prediction of academic procrastination based on self-regulatory components in first-level high school students in Tehran. *Educational Psychology*, 8(24), 49-70. (Persian)

- Neenan, M. (2008). Tackling procrastination: An REBT perspective for coaches. *Journal of Rat-Emo Cognitive-Behavioral Therapy*, 26, 53-62.
- Onwuegbuzie, A. J. (2000) Academic procrastinators and perfectionistic tendencies among graduate students. *Journal of Social Behavior and Personality*, 15(5), 103-109.
- Pintrich P. R., & De Groot E. (1990). Motivational and self-regulated components of classroom academic performance. *Journal of Educational Psychology*, 82(1), 33-40.
- Rahmanian, Z., & Vaez Mousavi S. M. (2015). Psychometric Properties of the Positive Meta-Cognitions and Meta-Emotions Questionnaire in athletes. *Shenakht Journal of Psychology and Psychiatry*, 1(3), 44-62. (Persian)
- Royayi, N. (2014). *Storytelling, self-regulatory skills and job burnout of English language teachers: Using structural equation modeling method*. Master's thesis, Imam Reza International University, Mashhad. (Persian)
- Safari Nia, M., & Amirkhani Razaliqi, Z. (2016). The Relationship between Organizational Procrastination and Burnout in Employees of Public Organizations in Tehran Province. *Industrial and Organizational Psychology Studies*, 3(1), 41-56. (Persian)
- Salem, D., Noor mohamaiyan, M., & Abdollahi, A. (2016). *Investigating the relationship between personality type and burnout and occupational procrastination of school administrators in Lashar area*. The First International Conference on Modern Research in the Field of Education, Psychology and Social Studies of Iran, Qom. (Persian)
- Senecal, C., Koestner, R., & Vallerand, R. J. (1995). Self-regulation and academic procrastination. *The Journal of Social Psychology*, 135(5), 607-619.
- Solomon, L. J., & Rothblum, E. D. (1984). Academic procrastination: frequency and cognitive behavioral correlates. *Journal of Counseling Psychology*, 81(4), 503-509.
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133(1), 65-94.
- Tuckman, B. W. (1991). The development and concurrent validity of the procrastination scale. *Educational and Psychological Measurement*, 51, 473-480.
- Yasemi nejad, P., & Gol Mohammadian, M. (2013). The relationship of general health and procrastination. *Shahed University of Medical Sciences & Health Services*, 1(8), 35-46. (Persian)

