



## بررسی تعلل در کار و ارتباط آن با خودکارآمدی و ابعاد کمال‌گرایی (مطالعه موردی: اداره کل ورزش و جوانان استان همدان)

زهرا کریمی<sup>۱</sup> و رضا اندام<sup>۲\*</sup>

۱- کارشناسی‌ارشد مدیریت ورزشی دانشگاه صنعتی شاهرود

۲- دانشیار مدیریت ورزشی دانشگاه صنعتی شاهرود

تاریخ پذیرش: ۱۳۹۴/۱۱/۱۹

تاریخ دریافت: ۱۳۹۴/۶/۱۶

### چکیده

**هدف:** هدف پژوهش حاضر، بررسی تعلل در کار و ارتباط آن با خودکارآمدی و ابعاد کمال‌گرایی در بین کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان بود.

**روش‌شناسی:** روش پژوهش، توصیفی از نوع همبستگی بود. نمونه‌ای تصادفی از کارکنان به حجم صد و ده نفر انتخاب و اطلاعات جمع‌آوری شده توسط پرسش‌نامه‌های تعلل‌ورزی تاکمن (۱۹۹۱)، کمال‌گرایی فلت (۲۰۰۵) و خودکارآمدی شوارتز (۱۹۹۹) با استفاده از آزمون تی تک نمونه‌ای، تی مستقل، تحلیل واریانس، توکی، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره، مورد بررسی قرار گرفت.

**یافته‌ها:** نتایج گویای شیوع ۱۹/۷ درصد تعلل کار در میان کارکنان بود؛ در حالی که رابطه معناداری بین کارکنان با تحصیلات مختلف و بین مردان و زنان به دست نیامد. یافته‌های پژوهش نشان داد، میزان شیوع تعلل کار در بین کارکنان متأهل/ مجرد، مدیر/کارمند و افراد با سن و سابقه خدمت مختلف، تفاوت معناداری داشت؛ همچنین نتایج نشان داد، تعلل در کار با خودکارآمدی و کمال‌گرایی مثبت، رابطه منفی و با کمال‌گرایی منفی، رابطه مثبت داشت. نتایج رگرسیون چند متغیره نشان داد، خودکارآمدی ده درصد تعلل در کار را پیش‌بینی می‌کند.

**نتیجه‌گیری:** با تعدیل کمال‌گرایی منفی و افزایش خودکارآمدی و کمال‌گرایی مثبت، می‌توان میزان تعلل کار را در بین کارکنان سازمان‌ها کاهش داد و به بازده بیشتری دست یافت.

**واژه‌های کلیدی:** تعلل در کار، ورزش، کمال‌گرایی مثبت، کمال‌گرایی منفی، خودکارآمدی.

## مقدمه

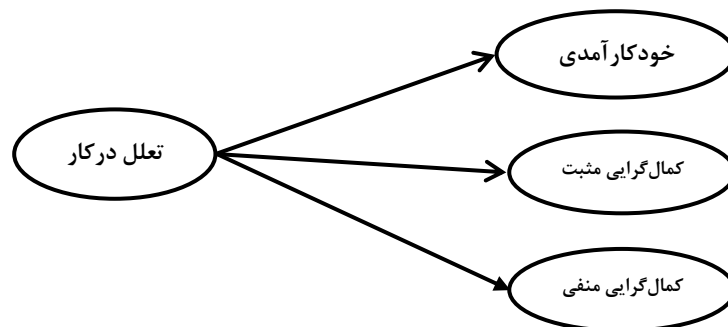
نیروی انسانی را باید به عنوان مهم‌ترین سرمایه یک سازمان دانست که نقش کلیدی و مهمی در دستیابی سازمان به اهدافش دارد. در قرن حاضر، بهره‌وری فردی و سازمانی، یکی از دغدغه‌های اصلی مدیران است (کاظمی و همکاران، ۱۳۸۸)؛ بنابراین شناخت خصوصیات و ویژگی‌های نیروی انسانی و عوامل مؤثر بر کارایی آنان جهت بکارگیری هرچه مطلوب‌تر این سرمایه سازمانی، یکی از دل‌مشغولی‌های رهبران و مدیران تمامی سازمان‌ها است (فاتحی و همکاران، ۱۳۹۱). یکی از مقوله‌های بسیار مهمی که نقش بسیار مهمی در میزان کارایی و اثربخشی و همچنین سلامت جسمی و روانی افراد دارد، ولی متأسفانه در سازمان‌ها و مؤسسات توجه کافی بدان مبذول نمی‌شود، مقولهٔ تعلل<sup>۱</sup> در کار است. تعلل، از جمله عواملی است که تقریباً همیشه عوارض منفی بر بهره‌وری و بهزیستی فرد و سازمان بر جا می‌گذارد (سیرویس<sup>۲</sup>، ۲۰۰۴)؛ تعلل به تعویق انداختن کارها و محول کردن آن‌ها به زمان دیگر بدون هیچ‌گونه دلیل موجه تعریف شده، مشکل شایعی است که شامل، حوزه‌های زیادی از زندگی مانند، مدرسه، کار و خانه می‌شود (ولی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۳). تعلل، معادل اهمال‌کاری و سهل‌انگاری نیز بیان شده است (استیل<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷). بسیاری از مطالعات، پیامدهای منفی تعلل بر سلامت روان مثل، استرس، اضطراب و افسردگی را اثبات کرده‌اند (سیرویس، ۲۰۰۴). مطالعات اخیر نیز نشان داده‌اند، تعلل اثرات منفی بر سلامت جسمی، عادات غذایی و ورزش افراد بر جای می‌گذارد (سیرویس و همکاران، ۲۰۰۴؛ چی و چو<sup>۴</sup>، ۲۰۰۵). سازمان‌هایی که افراد آن مبتلا به تعلل در کار می‌باشند، خستگی، ناامیدی، ترک کار، 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 (ساتن<sup>۵</sup>، ۲۰۰۹). از جمله دلایل متعددی که برای تعلل برشمرده شده است، می‌توان به ضعف مهارت‌های مدیریت زمان، باورهای خودکارآمدی ضعیف، ناراحتی ناشی از دشواری انجام کارها (الکساندر و انوگوبوزی<sup>۶</sup>، ۲۰۰۷)، ناتوانی در تمرکز کردن، اضطراب (هاول و واتسون<sup>۷</sup>، ۲۰۰۷)، باورهای غیرمنطقی، حرمت نفس پایین (فراری<sup>۸</sup> و همکاران، ۱۹۹۵)، تنفر از کار، ترس از انتظارات غیر واقعی و عادات کاری (سنکال<sup>۹</sup> و همکاران، ۲۰۰۳) اشاره کرد. هرچند که پدیده تعلل‌ورزی از عوامل فردی متنوعی تاثیر می‌پذیرد، لیکن حالات انگیزشی افراد در وقوع آن، نقش محوری ایفا می‌کنند. داشتن انگیزه، انتخاب هدف، کنترل عواطف و احساسات منفی، پشتکار و پایداری به هنگام مواجهه با شکست همگی مفاهیمی هستند که احتمالاً می‌توانند در ارتباط با تعلل نقشی منفی و کاهنده داشته باشند (شیخی و همکاران، ۱۳۹۲). مطابق با نظر بندورا<sup>۱۰</sup> (۱۹۹۳)، یکی از عواملی که بر مفاهیم فوق تأثیر می‌گذارد، خودکارآمدی است. خودکارآمدی، به عنوان اعتقاد افراد به توانایی خود در اعمال کنترل بهتر عملکرد خود و رویدادهای محیطی تعریف می‌شود؛ بنابراین بالا بودن کارایی شخصی در فرد به نظر می‌رسد که با کاهش احتمال تعلل و تأخیر در اجرای تکالیف همراه باشد (هاشمی و همکاران، ۱۳۹۱). در این راستا، الیس و ناوس<sup>۱۱</sup> (۱۹۹۷)، تعلل را نتیجه عدم وجود عملکرد خودکارآمدی و گرایش رفتاری در به تأخیر انداختن آن‌چه برای رسیدن به هدف ضروری است، می‌دانند. نظریهٔ خودکارآمدی بندورا (۲۰۰۱)، اعتقاد دارد که باورهای فرد دربارهٔ توانایی خودش، به طور قوی روی انتخاب تکالیف، سطح تلاش، سماجت و پشتکار در کارها اثر می‌گذارد و یک عامل مهم جهت

1. Procrastination
2. Sirois
3. Steel
4. Chu and Choi
5. Sutton
6. Alexander and Onwuegbuzie
7. Howell and Watson
8. Ferrari
9. Senecal
10. Bandura
11. Ellis and Knaus

پیش‌بینی عملکرد فرد در حوزه‌های گوناگون مثل، تحصیل، ورزش، شغل و تجارت است. پژوهش‌های استیل (۲۰۰۷)، تاکمن<sup>۱</sup> (۱۹۹۱)، والترز<sup>۲</sup> (۲۰۰۳)، فاتحی و همکاران (۱۳۹۱)، سیروس (۲۰۰۴)، یائو<sup>۳</sup> (۲۰۰۹)، یانهویی<sup>۴</sup> (۲۰۱۴)، نشان داد که خودکارآمدی، رابطه منفی با تعلل دارد. با توجه به تحقیقات، عامل دیگری که با تعلل مرتبط فرض شده، کمال‌گرایی است. کمال‌گرایی، به معنای تلاش برای جلوگیری از اشتباه و خطا، تعیین معیارهای بالا و افراطی برای عملکرد، همراه با تمایل به ارزیابی انتقادی شدید از رفتار خود، تعریف شده است (جدیدی<sup>۵</sup> و همکاران، ۲۰۱۱). هنگامی که افراد به کمال‌گرایی می‌اندیشند، ناخودآگاه به خود تلقین می‌کنند برای انجام کار مورد نظر به زمان بیشتری نیاز دارند، این باعث می‌شود که به فوریت کار نیاندیشند، بلکه فقط به بهتر ارائه کردن آن بیاندیشند (الیس و نال، ۱۹۹۷). معمولاً کمال‌گرایی با خطاکاری همراه است؛ کسی که همیشه به کمال یا بی‌نقص بودن کارها فکر می‌کند، هیچ چیز او را راضی نمی‌سازد و به همین جهت به خطا کشیده می‌شود. انسان کمال‌گرا، همیشه خود را در معرض آسیب می‌بیند و می‌ترسد مبدا کارش مطلوب واقع نشود یا مبدا در کارش نقصی پدید آید. به همین علت، ممکن است در شروع کارش دچار تعلل شود (الیس و نال، ۱۹۹۷). برخی دیگر از پژوهشگران هم اشاره کرده‌اند، کمال‌گراها و افرادی که در کار خود دچار تعلل هستند، در برخی از ویژگی‌ها و مشخصه‌ها مشترک هستند: هر دو استانداردهای سطح بالا دارند و می‌خواهند پیرو باورهای غیرمنطقی باشند. علاوه بر این، هر دو دسته از اشتباه کردن می‌هراسند، در حالی که هر دو به داشتن موفقیت دائمی تمایل نشان می‌دهند (بارکا و یین<sup>۶</sup>، ۲۰۰۸). نتایج چندین پژوهش برای نمونه فلت و همکاران (۱۹۹۲)، کاپان<sup>۷</sup> (۲۰۱۰)، یائو (۲۰۰۹)، فاتحی و همکاران (۱۳۹۱)، میرزایی و همکاران (۱۳۹۱)، به این نتیجه دست یافتند، سطح بالای کمال‌گرایی منجر به تعلل در کار می‌شود؛ بنابراین، یکی از اهداف پژوهش حاضر، بررسی رابطه تعلل در کار با کمال‌گرایی است؛ با این تفاوت که در این مطالعه تعلل در کار در ارتباط با دو وجه متفاوت کمال‌گرایی، مورد بررسی قرار می‌گیرد. به این علت که امروزه کمال‌گرایی همانند گذشته، صرفاً یک ویژگی منفی و یک اختلال محض تلقی نمی‌شود (افشار و همکاران، ۱۳۸۶). مطالعات قبلی، کمال‌گرایی را به عنوان به عنوان سازه تک بعدی در نظر می‌گرفتند (بارنز<sup>۸</sup>، ۱۹۸۰، به نقل از ولی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۳). با وجود این، برای نخستین بار، هامچک<sup>۹</sup> (۱۹۷۸)، کمال‌گرایی را به عنوان سازه دو بعدی مطرح کرد. همچنین تری شورت<sup>۱۰</sup> و همکاران (۱۹۹۵)، فلت و هویت<sup>۱۱</sup> (۲۰۰۶، ۲۰۰۵)، کمال‌گرایی را برحسب مؤلفه‌های بهنجار (مثبت) و نابهنجار (منفی) تعریف کرده‌اند. این مؤلفه‌ها به ترتیب با انتظارات شخصی منطقی و غیرمنطقی مشخص می‌شوند. بعد مثبت کمال‌گرایی، به معیارهای شخصی مربوط بوده، معطوف به خود است، این بعد با ویژگی‌های مثبت همراه می‌شود. کمال‌گرایی بهنجار، در افرادی دیده می‌شود که از تلاش‌های کمال‌گرایانه خود لذت می‌برند. بعد منفی کمال‌گرایی، به عنوان بعد نورویتیک، ناسالم یا ناسازگار در نظر گرفته شده، نظیر توجه افراطی به اشتباه‌ها و شک و تردید فرد نسبت به عملکردهای خود است. افراد با کمال‌گرایی افراطی، تمایل به کامل کردن تکلیف بدون هیچ عیب و نقصی دارند؛ در نتیجه آن کار را دشوار یا غیر لذت بخش می‌دانند و درنهایت، آن را نصفه و نیمه رها یا ترک می‌کنند (ولی‌زاده و همکاران، ۱۳۹۳). کمال‌گرایی منفی یا نابهنجار، در افرادی دیده می‌شود که از تلاش‌های کمال‌گرایانه خود رنج می‌برند.

1. Tuckman
2. Wolters
3. Yao
4. Yanhui
5. Jadidi
6. Burka and Yuen
7. Capan
8. Barenz
9. Hamachk
10. Terry-Short
11. Flett and Hewitt

متأسفانه تحقیقات نشان داده است، تعلل یک پدیده شایع و جهان‌شمول است (فلت و هویت، ۲۰۰۵) و ۱۵ تا ۲۰ درصد افراد بزرگسال، از تعلل به عنوان یک مشکل دائمی رنج می‌برند (استیل و همکاران، ۲۰۰۷) و از طرفی افزایش عملکرد در سازمان‌ها، مستلزم کارایی و اثربخشی منابع (انسان) است؛ چنانچه منابع انسانی در انجام وظایف خود تعلل داشته باشند، کیفیت کار کاهش می‌یابد (اسچرا<sup>۱</sup> و همکاران، ۲۰۰۷). بدین ترتیب سایر منابع نیز، اتلاف خواهد شد؛ بنابراین، با توجه به شیوع تعلل در میان بیشتر افراد لازم است، این مشکل و میزان شیوع آن در محیط‌های کاری و همچنین متغیرهای مرتبط به آن از جمله خودکارآمدی و کمال‌گرایی مورد بررسی قرار گیرد؛ زیرا به نظر می‌رسد، تعلل از یک سو، بیانگر سطح بالا و افراطی کمال‌گرایی و از سویی دیگر، سطح پایین خودکارآمدی است؛ همچنین با شروع اولین تحقیقات در زمینه تعلل، توجه محققان به درک اهمیت برخی از متغیرهای مرتبط با تعلل از جمله، کمال‌گرایی و خودکارآمدی برانگیخته شد؛ زیرا مشخص شد، این عوامل می‌توانند در ارتقا عملکرد افراد مؤثر باشند. با توجه به این مسئله که تعلل می‌تواند از طریق ممانعت از پیشرفت و عدم دسترسی به اهداف، پیامدهای نامطلوب و جبران‌ناپذیری داشته باشند (جوکار و دلاپور، ۱۳۸۶) و با در نظر گرفتن تمایل ۵۵ تا ۶۰ درصد تعلل‌کاران به درمان این ویژگی (تری شورت و همکاران، ۱۹۹۵)، لازم است در سازمان‌ها به عنوان محیط کاری، به این مهم توجه شود. تحقیقاتی که به بررسی تعلل در کار و وظایف شغلی پرداخته‌اند، به دنبال شناسایی میزان شیوع تعلل کار در جوامع و نمونه‌های آماری مختلف و همچنین شناسایی عوامل مرتبط و اثرگذار بر میزان تعلل در محیط‌های سازمانی بودند، تا بتوانند با علت‌یابی و تعدیل یا تقویت عوامل اثرگذار، میزان تعلل در کار را کاهش داده، بهره‌وری فردی و سازمانی را افزایش دهند و از صدمات اقتصادی و اجتماعی جلوگیری نمایند؛ بنابراین، هدف پژوهش حاضر، بررسی تعلل در کار و ارتباط آن با خودکارآمدی و کمال‌گرایی مثبت و منفی در یک محیط سازمانی (اداره کل ورزش و جوانان استان همدان) است. از طرفی با توجه به سبک زندگی امروزی، وجود ورزش و فعالیت بدنی در برنامه روزانه زندگی هر فردی ضروری به نظر می‌رسد و با توجه به این مسئله که ادارات ورزش و جوانان به خصوص ادارات کل، مسئولیت برنامه‌ریزی، تدوین و فراهم کردن شرایط و امکانات لازم جهت اجرای فعالیت‌های بدنی را در سطح شهرها و استان‌ها بر عهده دارند، انجام این‌گونه تحقیقات در چنین محیط‌های سازمانی، ضروری به نظر می‌رسد؛ زیرا کارکنان این سازمان‌ها، مسئولیت مهمی در اجرای فعالیت‌های ورزشی بر عهده دارند و اگر در وظایف شغلی خود تعلل داشته باشند، ورزش جامعه و از طرفی سلامتی و تندرستی افراد جامعه به مخاطره خواهد افتاد.



شکل ۱ - مدل مفهومی تحقیق؛ ارتباط بین تعلل در کار، خودکارآمدی، کمال‌گرایی مثبت و منفی

## روش‌شناسی

پژوهش حاضر، از نوع پژوهش‌های توصیفی-همبستگی بود که برحسب هدف کاربردی و به دنبال بررسی تعلل در کار و ارتباط آن با خودکارآمدی و ابعاد کمال‌گرایی بود. به منظور گردآوری داده‌ها و جمع‌آوری اطلاعات مورد نیاز برای تحلیل آماری، از روش میدانی استفاده شد. جامعه آماری پژوهش شامل، ۱۵۰ نفر از کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان بودند که نمونه‌ای متشکل از ۱۱۰ نفر به شیوه تصادفی ساده، با توجه به جدول مورگان انتخاب شدند؛ همچنین برای تأیید روایی صوری و محتوایی، پرسش‌نامه‌ها در اختیار ۱۰ نفر از صاحب‌نظران مدیریت ورزشی قرار گرفت تا نظرات تخصصی خود را در مورد چگونگی نگارش و تعداد سؤال‌ها، محتوای پرسش‌نامه‌ها، ارتباط سؤالات با گزینه‌ها و هماهنگی سؤالات با اهداف تحقیق اعلام نمایند. پس از بررسی و لحاظ کردن نظرات و پیشنهادهای پرسش‌نامه‌های نهایی تأیید و تنظیم شدند و در اختیار نمونه آماری تحقیق قرار گرفتند که در نهایت، میزان پایایی آن‌ها با استفاده از ضریب همبستگی آلفای کرونباخ محاسبه شد.

پرسش‌نامه جمعیت‌شناختی: در این پژوهش، از یک پرسش‌نامه جمعیت‌شناختی ۶ سؤالی استفاده شد.

پرسش‌نامه تعلل ورزشی در کار: برای آزمون و سنجش تعلل در کار، پرسش‌نامه تاکمن (۱۹۹۱)، مورد استفاده قرار گرفت. این پرسش‌نامه یک مقیاس خودگزارشی ۱۶ سؤالی است که سوال‌ها در مقیاس ۴ درجه‌ای لیکرت (از مطمئناً این چنین نیستم تا مطمئناً این چنین هستم)، طراحی شده است. گرفتن نمره بالا در این مقیاس، نشانه تعلل در کار است. در پژوهش حاضر، مقدار آلفای کرونباخ پرسش‌نامه ۰/۷۸ به دست آمد.

پرسش‌نامه کمال‌گرایی: برای اندازه‌گیری کمال‌گرایی، از مقیاس کمال‌گرایی مثبت و منفی فلت (۲۰۰۵) استفاده شد. این پرسش‌نامه شامل، ۱۵ سؤال است که ۸ سؤال آن کمال‌گرایی منفی و ۷ سؤال دیگر، کمال‌گرایی مثبت را اندازه‌گیری می‌کند. پرسش‌ها در مقیاس ۵ درجه‌ای لیکرت (از کاملاً درست است تا کاملاً غلط است)، کمال‌گرایی آزمودنی‌ها را از امتیاز یک تا پنج در دو زمینه مثبت و منفی می‌سنجد. روایی این پرسش‌نامه توسط بشارت (۱۳۸۲)، تأیید شده است. در پژوهش حاضر، مقدار آلفای کرونباخ پرسش‌نامه ۰/۶۷ به دست آمد.

پرسش‌نامه خودکارآمدی: برای سنجش خودکارآمدی، از پرسش‌نامه خودکارآمدی شوارتز<sup>۱</sup> (۱۹۹۹) استفاده شد که شامل، ۱۵ سؤال است. پرسش‌ها در مقیاس چهار درجه‌ای لیکرت (از اصلاً صحیح نیست تا کاملاً صحیح است)، خودکارآمدی آزمودنی‌ها را از امتیاز یک تا چهار می‌سنجد. کریمی (۱۳۸۱)، روایی این پرسش‌نامه را تأیید کرده است. در پژوهش حاضر، مقدار آلفای کرونباخ پرسش‌نامه ۰/۸۰ به دست آمد.

تجزیه و تحلیل اطلاعات، در دو سطح آمار توصیفی و استنباطی انجام شد و برای این منظور، از نرم افزار اسپاس نسخه ۲۱، استفاده گردید. برای توصیف ویژگی‌های جمعیت‌شناختی، از روش‌های آمار توصیفی (فراوانی، میانگین، انحراف معیار) و برای تعیین میزان پایایی پرسش‌نامه‌ها، از آلفای کرونباخ استفاده شد. به منظور تعیین چگونگی توزیع داده‌های تحقیق، از روش کولموگروف - اسمیرنوف و در تحلیل استنباطی داده‌ها، آزمون تی تک نمونه‌ای، تی مستقل، تحلیل واریانس، آزمون تعقیبی توکی، ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون چند متغیره جهت پیش‌بینی میزان تعلل بر اساس متغیرهای مورد بررسی، استفاده گردید.

## یافته‌ها

از ۱۱۰ آزمودنی که در این تحقیق حضور داشتند، ۴۴/۵ درصد زن و ۵۵/۵ درصد مرد بودند. ۱۹/۱ درصد آزمودنی‌ها مجرد و ۸۰/۹ درصد متأهل بودند. ۱۸/۲ درصد آنان در سمت مدیریت و ۷۸/۲ درصد کارمند بودند. تحصیلات ۱۲/۷ درصد آزمودنی‌ها

1. Shovartez

دیپلم، ۱۶/۴ درصد کاردانی، ۳۸/۲ درصد کارشناسی، ۳۲/۷ درصد کارشناسی ارشد بودند. ۲۱/۸ درصد آزمودنی کمتر از ۳۰ سال، ۵۲/۷ درصد بین ۳۰-۴۰ سال و ۲۵/۵ درصد در رده سنی ۴۱ سال و بالاتر قرار داشتند. ۳۷/۳ درصد آزمودنی‌ها کم‌تر از ۱۰ سال، ۴۲/۷ درصد بین ۱۰-۲۰ سال و ۲۰ درصد، ۲۰ سال و بالاتر از ۲۰ سال سابقه خدمت داشتند.

پیش از تجزیه و تحلیل اطلاعات و آزمون فرضیه‌های تحقیق، از آزمون کلموگراف اسمیرنوف برای بررسی چگونگی توزیع داده‌ها استفاده شد. نتایج این آزمون نشان داد، داده‌ها از توزیع نرمالی برخوردارند؛ زیرا مقدار آزمون کلموگراف اسمیرنوف برای متغیرهای خودکارآمدی، تعلل در کار، کمال‌گرایی مثبت و کمال‌گرایی منفی به ترتیب، ۰/۱۸۶، ۰/۱۳۲، ۰/۱۵۶ و ۰/۱۴۳ به دست آمد.

نتایج تجزیه و تحلیل اطلاعات نشان می‌دهد، در نمونه پژوهش، میانگین تعلل در کار افراد ۲/۱۵ با انحراف معیار ۰/۴۰ است. افرادی که نمره تعلل در کار آن‌ها یک انحراف معیار بالاتر از میانگین بود، به عنوان افرادی که در کار خود تعلل می‌کنند، در نظر گرفته شدند؛ در نتیجه، از بین صد و ده نفر نمونه تحقیق، بیست و شش نفر نمره بالاتر از برش را داشتند. بدین ترتیب، از مجموع آزمودنی‌ها ۲۸/۶ درصد در کارشان تعلل داشتند.

با استفاده از آزمون تی تک نمونه‌ای، این فرضیه مورد آزمون قرار گرفت که آیا در نمونه آماری مورد بررسی، میانگین تعلل در کار بزرگ‌تر از متوسط است یا خیر؟ بنا بر نتایج آزمون تی، در سطح ۹۵ درصد، میانگین تعلل در جامعه آماری مورد نظر، برابر متوسط نبود و با توجه به این‌که حد بالا و پایین هر دو منفی است، میانگین تعلل در کار در جامعه مورد بررسی، از نقطه مرزی آزمون کمتر بود (جدول ۱).

جدول ۱ - آزمون میانگین تعلل در کار

فاصله اطمینان ۹۵ درصد		تفاوت میانگین	سطح معناداری	درجه آزادی	آماره تی	متغیر
حد بالا	حد پایین					
-۰/۲۷	-۰/۴۲	-۰/۳۴۷	۰/۰۰۱	۱۰۹	-۸/۹۲	تعلل

برای تبیین میزان تعلل در کار بر اساس متغیرهای جنسیت، سمت و وضعیت تأهل، از آزمون تی مستقل استفاده شد. بنا بر یافته‌های ارائه شده در جدول ۲ در آزمون لوین در سنجش برابری واریانس‌ها، سطح معناداری بزرگتر از ۰/۰۵ است، بنابراین فرض برابری واریانس‌ها پذیرفته می‌شود. نتایج جدول ۲ نشان می‌دهد، بین تعلل در کار مردان و زنان تفاوت معناداری وجود نداشت و نمی‌توان تعلل در کار را بر اساس متغیر جنسیت تبیین کرد. در رابطه با متغیر وضعیت تأهل و با توجه سطح معناداری بین میزان تعلل در کار افراد مجرد و متأهل تفاوت وجود داشت؛ همچنین با توجه به سطح معناداری، می‌توان میزان تعلل در کار را بر اساس متغیر سمت (کارمند، مدیر) تبیین کرد.

جدول ۲ - تأثیر جمعیت، وضعیت تأهل و سمت بر میزان تعلل در کار

متغیر	گروه‌ها	آزمون برابری واریانس‌ها		میانگین (انحراف معیار)	درجه آزادی	آماره آزمون (t)	سطح معناداری
		سطح معناداری	آماره آزمون (F)				
جنسیت	مرد	۰/۶۳	۰/۲۲	۰/۴۰ ± ۲/۱۷	۱۰۹	-۰/۷۲	۰/۴۶
	زن	۰/۶۳	۰/۲۲	۰/۴۱ ± ۲/۱۲			
وضعیت تأهل	مجرد	۰/۲۲	۲/۳۹	۰/۳۵ ± ۲/۰۶	۱۰۹	۵/۰۴	۰/۰۰۱
	متأهل	۰/۲۲	۲/۳۹	۰/۴۲ ± ۲/۵۱			
سمت	مدیر	۰/۶۴	۰/۲۱	۰/۳۴ ± ۱/۸۸	۱۰۹	-۳/۲۱	۰/۰۰۲
	کارمند	۰/۶۴	۰/۲۱	۰/۳۷ ± ۲/۱۷			

برای آزمون این‌که آیا می‌توان تعلل در کار را بر اساس متغیرهای سن، تحصیلات و سابقه خدمت تبیین کرد، از آزمون تحلیل واریانس (آنوا) استفاده شد. با توجه به جدول ۳، سطح معناداری این آزمون در رابطه با متغیر تحصیلات بزرگتر از ۰/۰۵ است؛ بنابراین میزان تعلل در کار در بین افراد با میزان تحصیلات مختلف تفاوت معناداری وجود ندارد. نتایج جدول ۳ نشان می‌دهد که سطح معناداری این آزمون در رابطه با متغیرهای سن و سابقه خدمت، کوچکتر از ۰/۰۵ است، بنابراین نتیجه می‌گیریم که میزان تعلل در کار افراد با سنین و سابقه خدمت مختلف، تفاوت معناداری دارد.

جدول ۳ - تأثیر میزان تحصیلات، سن و سابقه خدمت بر میزان تعلل در کار

متغیرها	گروه‌ها	میانگین (انحراف معیار)	درجه آزادی	آماره آزمون (F)	سطح معناداری
سن	۲۰-۳۰	۰/۴۲ ± ۲/۳۵	۲	۳/۸۸	۰/۰۲۴
	۳۱-۴۰	۰/۴۶ ± ۲/۱۰			
	۴۱ سال و بالاتر	۰/۱۳ ± ۲/۰۷			
تحصیلات	دیپلم	۰/۴۱ ± ۲/۳۰	۴	۰/۸۴۴	۰/۴۷
	کاردانی	۰/۳۰ ± ۲/۱۶			
	کارشناسی	۰/۳۸ ± ۲/۱۳			
	ارشد	۰/۴۷ ± ۲/۱۱			
سابقه خدمت	کمتر از ۱۰ سال	۰/۴۴ ± ۲/۲۸	۲	۴/۲۱	۰/۰۱۷
	۱۰-۲۰	۰/۰۷ ± ۲/۱۲			
	۲۱ سال و بالاتر	۰/۴۴ ± ۲/۰۴			

برای این‌که مشخص شود، میزان شیوع تعلل در کار در بین کدام یک از گروه‌های مختلف سنی و سابقه خدمت تفاوت معناداری دارد، از آزمون تعقیبی توکی استفاده شد. نتایج آزمون نشان داد، تفاوت موجود بین گروه‌های سنی با توجه به بالاتر بودن مقدار سطح معناداری، از ۰/۰۵ بین دو گروه با سنین ۳۱ تا ۴۰ سال و ۴۱ سال و بالاتر بود؛ همچنین تفاوت موجود بین گروه‌های سابقه خدمت، بین گروه‌های کمتر از ۱۰ سال سابقه خدمت با ۲۱ سال و بالاتر و همچنین بین ۱۰-۲۰ سال سابقه خدمت با ۲۱ سال سابقه خدمت و بالاتر بود (جدول ۴).

جدول ۴ - نتایج آزمون تعقیبی توکی

متغیر	گروه‌ها	سطح معناداری
سن	۲۰-۳۰ سال	۰/۰۳
	۳۱-۴۰ سال	۰/۰۴
	۴۱ سال و بالاتر	۰/۹۴
سابقه خدمت	کمتر از ۱۰ سال	۰/۰۱
	۲۰-۱۰ سال	۰/۲۷
	۲۱ سال و بالاتر	۰/۷۰

جهت بررسی رابطه بین کمال‌گرایی مثبت، منفی و خودکارآمدی با تعلل در کار، از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد. بر اساس نتایج جدول ۵ بین خودکارآمدی و تعلل در کار ( $r = -0/317$ ,  $p = 0/01$ )، کمال‌گرایی مثبت و تعلل ( $p = 0/01$ )، رابطه منفی و بین کمال‌گرایی منفی و تعلل، رابطه مثبت وجود داشت ( $r = 0/11$ ,  $p = 0/01$ ).

جدول ۵ - ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	تعلل در کار
خودکارآمدی	$-0/317^{**}$
کمال‌گرایی مثبت	$-0/502^{**}$
کمال‌گرایی منفی	$0/11^{**}$

\*\* در سطح  $p < 0/01$  معنادار است.

به منظور مشخص شدن این‌که کدام یک از متغیرهای خودکارآمدی، کمال‌گرایی مثبت و کمال‌گرایی منفی، تبیین‌کننده بهتری برای واریانس تعلل می‌باشند، از رگرسیون چند متغیره استفاده شد. نتایج جدول ۶، بیانگر این است که متغیر خودکارآمدی برای تبیین میزان واریانس تعلل کارمندان وارد مدل رگرسیون شد. میزان همبستگی آن،  $0/31$  است و  $0/10$  تغییرات تعلل در کار کارمندان را تبیین می‌کند.

جدول ۶ - نتایج تحلیل رگرسیون چند متغیره

متغیر	همبستگی	ضریب تعیین	ضریب تعیین تعدیل شده	آماره آزمون (F)	سطح معناداری
خودکارآمدی	$0/317$	$0/10$	$0/075$	$3/94$	$0/001$

همان‌طور جدول ۷ نشان می‌دهد، ضریب بتای خودکارآمدی کمتر از  $0/05$  بوده، معنادار بود. ضریب بتای کمال‌گرایی مثبت و منفی، بالاتر از  $0/05$  بود؛ بنابراین کمال‌گرایی مثبت و منفی، متغیر تبیین‌کننده مناسبی برای نمرات تعلل‌ورزی کارمندان نبودند.

در تحلیل رگرسیونی قبل از آنکه نتایج تحلیل مورد استفاده قرار گیرند و بر اساس آن‌ها معادله رگرسیونی نوشته شود، باید دو پیش‌فرض زیربنایی در مورد تحلیل رگرسیون بررسی شود: ۱- ناهمبسته بودن باقیمانده‌های خط رگرسیون ۲- نرمال بودن باقیمانده‌های خط رگرسیون؛ در صورتی‌که پیش‌فرض‌های فوق برقرار باشند، آن‌گاه می‌توان به نتایج تحلیل رگرسیون استناد کرد و معادله خط رگرسیونی را نوشت. برای بررسی ناهمبسته بودن باقیمانده‌های خط رگرسیون، از آماره دوربین - واتسون استفاده شد. پیشنهاد شده است، مقدار این آماره باید بین  $1/5$  تا  $2/5$  باشد تا پذیره مربوطه برقرار شود. در تحقیق حاضر، مقدار آماره دوربین - واتسون برابر  $1/97$  بود، از این‌رو ناهمبسته بودن باقیمانده‌های خط رگرسیون برقرار است، همچنین برای بررسی نرمال بودن باقیمانده‌های خط رگرسیون، از پلات رگرسیون باقیمانده‌های استاندارد شده استفاده شد (شکل ۲). با توجه

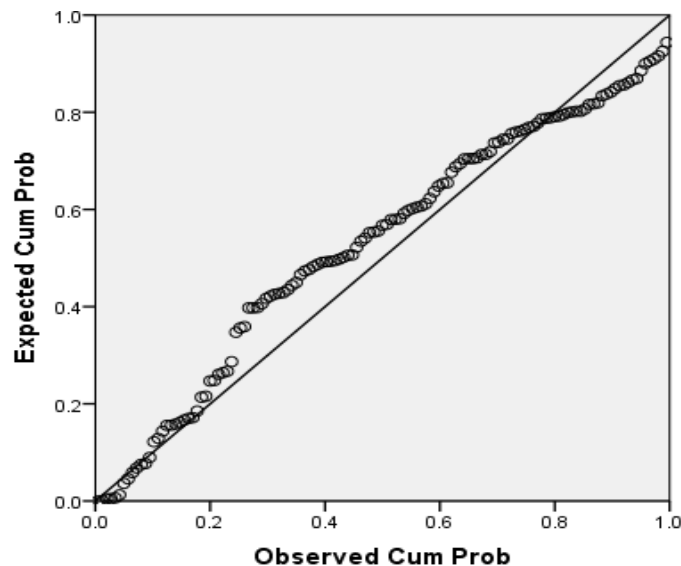


به اینکه تمامی نقاط حول یک خط مستقیم قرار گرفته‌اند، پیش‌فرض نرمال بودن باقیمانده‌های خط رگرسیون نیز برقرار می‌شود. با توجه به تأیید پیش‌فرض‌های زیربنایی و نتایج تحلیل رگرسیون و بر اساس ضرایب متغیرهای پیش‌بینی‌کننده در آزمون (جدول ۷)، می‌توان معادله ذیل را برای رابطه بین تعلل در کار و خودکارآمدی کارکنان بیان کرد. به‌علاوه این معادله می‌تواند برای پیش‌بینی میزان تعلل در کار بر اساس خودکارآمدی کار، مورد استفاده قرار گیرد.

$$\text{تعلل در کار} = (\text{خودکارآمدی}) \times ۰/۳۰ - ۲/۹۹۱$$

جدول ۷ - ضرایب متغیرهای معادله خط رگرسیون

متغیر	میزان استاندارد شده ضریب بتا	ضریب بتا	آماره آزمون (t)	سطح معناداری
مقدار ثابت رگرسیون (عرض از مبدا)	۲/۹۹۱	-	۱۰/۹۴۱	۰/۰۰۱
خودکارآمدی	-۰/۲۹۸	-۰/۳۰	-۳/۱۹	۰/۰۰۱



(متغیر پیش‌بین: خودکارآمدی؛ متغیر ملاک: تعلل در کار)

شکل ۲ - پلات رگرسیون باقیمانده‌های استاندارد شده

### بحث و نتیجه‌گیری

تعلل به معنای به تأخیر انداختن کارها بدون هیچ‌گونه دلیل موجه است و یکی از اصلی‌ترین عوامل اتلاف زمان در بین افراد و سازمان‌ها محسوب می‌شود. در تحقیق حاضر، میزان شیوع تعلل در بین کارکنان اداره کل ورزش و جوانان استان همدان، ۱۹/۷ درصد به دست آمد. تحقیقات انجام شده در حوزه تعلل در کار با توجه به متفاوت بودن آزمودنی‌ها و نمونه آماری، به نتایج نسبتاً متفاوتی درباره میزان شیوع تعلل در کار دست یافتند. این تحقیقات، میزان شیوع تعلل در کار را از ۲۰ درصد تا ۹۵ درصد گزارش کرده‌اند (توکلی، ۱۳۹۲؛ کاظمی و همکاران، ۱۳۸۹؛ شونبرگ<sup>۱</sup>، ۲۰۰۴؛ بالیکس و دورو<sup>۲</sup>، ۲۰۰۹). احتمال دارد علت این ناهمسویی، تفاوت‌های موجود در ماهیت جامعه آماری تحقیقات ذکر شده باشد. نکته قابل تأمل درباره موضوع مورد

1. Schouwenberg  
2. Balkis and Duru

پژوهش، این است که متأسفانه در فرهنگ ایرانیان جبهه‌گیری و مقاومت درباره موضوعات و مفاهیم منفی وجود دارد و افراد همواره تصور مثبتی نسبت به مفاهیمی همچون، تعلل، افسردگی و غیره ندارند. ممکن است این عوامل باعث شده باشد، آزمودنی‌ها خود افشاگری کامل نداشته باشند و نتایج تحقیق کم‌تر از حد انتظار باشد. با این حال، پایین بودن نسبی میزان تعلل در کار، در جامعه آماری مورد پژوهش (به نسبت نتایج سایر تحقیقات) و کم‌تر بودن میانگین تعلل در کار، در جامعه مورد بررسی از میانگین نظری جامعه، پدیده‌ای مثبت است که قطعاً نتایج آن در عملکرد و بهره‌وری سازمان قابل مشاهده خواهد بود؛ چون تعلل، دشمن اصلی بهره‌وری و مانع بروز خلاقیت است؛ بنابراین مدیران و کارکنان می‌توانند با قوی‌تر کردن انگیزه‌ها و اهداف موفقیت و پیشرفت در خود و همچنین با تمرین و تلاش، این عادت را از خود دور نمایند.

نتایج تحقیق نشان داد، تفاوت معناداری از نظر میزان شیوع تعلل در کار بر اساس متغیر جنسیت وجود ندارد. این یافته با نتایج تحقیق ایساکسون و همکاران<sup>۱</sup> (۲۰۰۹) و موسر و همکاران<sup>۲</sup> (۲۰۰۹)، حافظی و همکاران (۱۳۸۹)، همسو و با یافته‌های تحقیق کاظمی (۱۳۸۹)، گافنی و گری<sup>۳</sup> (۲۰۱۰)، استیل (۲۰۰۷) ناهمسو بود که نشان دادند، تعلل در کار مردان بیشتر از زنان بود. ممکن است این ناهمسویی به این دلیل باشد که مردان با توجه به شرایط زندگی امروزه، دو شغله بودن و همچنین مسؤلیت‌های مختلف خانوادگی، بیشتر از زنان در کار خود تعلل داشتند. نتایج این پژوهش، حاکی از آن بود که تعلل در کار مردان و زنان، تقریباً به یک اندازه است. در تبیین این یافته می‌توان ذکر کرد، طبق گفته فراری و همکاران (۱۹۹۵)، تعلل در اکثر افراد شایع است و نادر است که افرادی دچار این مشکل نباشند؛ همچنین، میزان تعلل در کار، در بین افراد با تحصیلات مختلف تفاوت معناداری نداشت. این یافته با نتایج تحقیق کاظمی و همکاران (۱۳۸۹)، همسو و با نتایج تحقیق حافظی و همکاران (۱۳۸۹) و الیس و ناس (۱۹۹۷)، ناهمسو بود. احتمال دارد در تحقیق حاضر شرایط شغلی مشابه در بین نمونه‌های آماری حاضر با تحصیلات مختلف باعث شده باشد که میان تعلل در کار افراد با سطح تحصیلات مختلف تفاوت معناداری مشاهده نشود. الیس و ناس (۱۹۹۷) بیان کردند، با بالا رفتن سطح تحصیلات بر میزان شیوع تعلل در کار نیز افزوده می‌شود. چنانکه میزان شیوع تعلل در کار در بین مردم عادی، ۱۵ تا ۲۰ درصد و جمعیت دانشگاهی، ۴۶ تا ۹۵ درصد گزارش شده است.

نتایج نشان داد، بین مدیران و کارمندان با سنین مختلف، از نظر میزان شیوع تعلل در کار تفاوت معناداری وجود دارد. این یافته با نتایج تحقیقات ایساکسون و همکاران (۲۰۰۹)، بالیکس و دورو (۲۰۰۹)، استیل (۲۰۰۷) و توکلی (۱۳۹۲)، همسو و با نتیجه تحقیق کاظمی و همکاران (۱۳۸۹)، ناهمسو بود. ایساکسون و همکاران (۲۰۰۹)، بیان کردند که میزان تعلل در کار در افراد میانسال، بیشتر از جوانان است؛ در حالی که تحقیق حاضر نشان داد، میزان تعلل در کار کارکنان جوان، بیشتر از کارکنان میانسال بود. احتمال دارد اختلاف به این دلیل باشد که میزان تعهد شغلی و سازمانی کارکنان جوان‌تر، کمتر از کارکنان میانسال بوده، همین دلیل باعث شده باشد، آنان در کارشان تعلل بیشتری داشته باشند.

نتایج نشان داد، بین میزان تعلل در کار افراد مجرد و متأهل تفاوت معناداری وجود دارد. این یافته با نتایج تحقیق توکلی (۱۳۹۲) همسو بود. نتیجه پژوهش حاضر نشان داد که میزان تعلل در کار افراد متأهل، بیشتر از افراد مجرد بود. این یافته ممکن است، به این دلیل باشد که افراد متأهل به دلیل مسؤلیت‌های خانوادگی بیشتر، در محیط کاری و در انجام وظایف شغلی خود تعلل بیشتری داشتند.

نتایج نشان داد، بین میزان تعلل در کار کارمندان و مدیران تفاوت معناداری وجود دارد و میزان تعلل در کار افراد کارمند، به نسبت مدیران بیشتر بود. این یافته با نتیجه تحقیق کاظمی و همکاران (۱۳۸۹)، ناهمسو بود. این ناهمسویی ممکن است، به

1. Isaksson  
2. Moser  
3. Gafni and Geri

این دلیل باشد که در جامعه آماری تحقیق کاظمی و همکاران (۱۳۸۹)، سازمان به انتظارات افراد مدیر و کارمند به طور برابر پاسخ داده بود و همین دلیل باعث شده بود که بین میزان تعلل در کار مدیران و کارمندان تفاوت معناداری وجود نداشته باشد. از طرفی در تبیین این یافته می‌توان گفت، عوامل مختلفی مانند، عدم رضایت شغلی، عدم برقراری عدالت سازمانی در محیط کار و غیره می‌توانند بر میزان تعلل در کار، کارمندان تأثیرگذار باشند و احتمال دارد، همین عوامل باعث شده باشد که تعلل در کار کارمندان بیشتر از مدیران باشد.

نتایج نشان داد، بین میزان تعلل در کار و سابقه خدمت تفاوت معناداری وجود دارد و افراد با سابقه خدمت بیشتر میزان در کار خود کمتری داشتند. این یافته با نتیجه تحقیق کاظمی و همکاران (۱۳۸۹)، ناهمسو بود. احتمال دارد، ناهمسویی به این دلیل باشد که در جامعه آماری تحقیق کاظمی و همکاران (۱۳۸۹)، افراد با سابقه خدمت کم‌تر و بیشتر به طور برابر از مزایای سازمان برخوردار بودند و به انتظارات هر دو گروه به طور برابر پاسخ داده شده بود و همین دلایل سبب شده بود که بین میزان تعلل در کار دو گروه، تفاوت معناداری مشاهده نشود. از طرفی، در تبیین این یافته می‌توان گفت احتمال دارد، افراد با سابقه خدمت بیشتر به علت مزایای دریافتی و تعلق خاطر، از تعهد بیشتری نسبت به سازمان و شغل خود برخوردار باشند و به همین دلیل، ممکن است در انجام وظایف شغلی خود نسبت به افراد با سابقه خدمت کمتر، تعلل کمتری داشته باشند.

از دیگر یافته‌های این پژوهش این بود که بین تعلل در کار و خودکارآمدی، ارتباط منفی وجود دارد؛ یعنی با افزایش خودکارآمدی، میزان تعلل در کار کاهش می‌یابد و با کاهش خودکارآمدی، میزان تعلل در کار افزایش می‌یابد. این یافته با نتایج تحقیقات یانهویی (۲۰۱۴)، حاج‌لو (۲۰۱۴)، چو و چویی (۲۰۰۵)، استیل (۲۰۰۷)، تاکمن (۱۹۹۱)، سیرویس (۲۰۰۴)، یائو (۲۰۰۹)، والترز (۲۰۰۳)، بالیکس و درو (۲۰۰۳)، فاتحی و همکاران (۱۳۹۰) و رادای<sup>۱</sup> (۲۰۱۰)، همسو بود. در تبیین این یافته می‌توان به نقش انگیزه‌ها و باورهای فراگیر در انجام تکالیف اشاره کرد. فرد خودکارآمد، فردی هدفمند بوده که با استفاده از فنون مدیریت زمان و تمرین برای کاربرد مناسب راهبردهای شناختی و فراشناختی، سعی در رسیدن به هدف به بهترین شیوه داشته، دارای اهداف واقع بینانه است؛ در حالی که افراد تعلل ورز از احساس خود کم‌بینی خود رنج می‌برند و از عدم موفقیت و از دست دادن موقعیت واهمه دارد و تعلل در کار را بهترین راه گریز از این احساسات می‌دانند. از این رو فرد تعلل‌ورز، فاقد خودکارآمدی است.

یافته‌ها نشان داد، بین تعلل در کار و کمال‌گرایی مثبت، رابطه منفی وجود دارد. این یافته با نتایج تحقیقات کاپان (۲۰۱۰)، یائو (۲۰۰۹)، سئو<sup>۲</sup> (۲۰۰۸)، میرزایی (۱۳۹۱)، تمنایی‌فر (۱۳۹۱)، شاطریان محمدی (۱۳۹۰)، جدیدی و همکاران (۲۰۱۱)، همسو بود. این یافته به ویژه از لحاظ بالینی اهمیت زیادی دارد، زیرا پیش از این تصور می‌شد، یکی از مهم‌ترین دلایل تعلل در کار، کمال‌گرایی است؛ بنابراین برای کاهش تعلل باید کمال‌گرایی تا حد لازم تضعیف شود، اما از یافته پژوهش حاضر، می‌توان این‌گونه نتیجه‌گیری کرد که کمال‌گرایی سازه‌ای است که اگر در وجه مثبت تقویت شود، به کاهش تعلل و بهبود آن کمک می‌کند. افراد با کمال‌گرایی مثبت، معیارهای بالایی برای خودارزیابی دارند، اعتماد به نفس بیشتری داشته، نیاز بیشتری برای پیشرفت دارند که این نیاز از طریق تمایل به انجام کارها، رسیدن به سطح بالای کمال و تلاش برای مسلط شدن متجلی می‌شود.

یافته‌ها نشان داد، بین تعلل در کار و کمال‌گرایی منفی، رابطه مثبت وجود دارد و با افزایش کمال‌گرایی منفی، میزان تعلل در کار نیز افزایش خواهد یافت. این یافته با نتایج تحقیقات تری (۱۹۹۵)، کرمن و گراس<sup>۳</sup> (۲۰۰۵)، یائو (۲۰۰۹)، میرزایی

1. Radday

2. Seo

3. Ackerman and Gross

(۱۳۹۲)، همسو و با نتایج تحقیق جانسون و سلانی<sup>۱</sup> (۱۹۹۶) و موزنسکی و اکاماستو<sup>۲</sup> (۱۹۹۱)، ناهمسو بود. در تبیین این یافته می‌توان گفت، شخصی که معیارها و استانداردهای بالایی را برای خود در نظر می‌گیرد، اگر این معیارها با توانایی‌هایش هماهنگ نباشند، در وی نوعی استرس و اضطراب به وجود می‌آید. در برخی از افراد این نگرانی و استرس باعث می‌شود که فرد تلاش خود را بیش از پیش انجام دهد و در شرایط استرس عملکرد بهتری داشته باشد و همین دلیل باعث می‌شود، میزان تعلل در کار این‌گونه افراد در شرایط نگرانی و استرس کم‌تر باشد و احتمال دارد، افراد حاضر در تحقیقات ذکر شده که نتایج آن‌ها با یافته تحقیق حاضر ناهمسو بود، از این دسته افراد باشند و همین دلیل باعث شده بود که در آنان با افزایش کمال‌گرایی منفی، میزان تعلل در کار آنان کاهش یابد؛ در حالی‌که در برخی دیگر از افراد همین نگرانی در رسیدن به اهداف و اطمینان پایین شخص به توانایی‌های خودش در انجام دادن تکالیف باعث می‌شود، فرد در انجام تکالیف تأخیر داشته باشد و در واقع دچار تعلل در کار شود و بهترین گزینه جهت رهایی از این نگرانی و استرس را در به تأخیر انداختن کارها ببیند.

در نهایت، به منظور بررسی نقش پیش‌بینی‌کنندگی متغیرهای کمال‌گرایی مثبت و منفی و خودکارآمدی، از رگرسیون چند متغیره استفاده شد. نتایج نشان داد، ۱۰٪ واریانس تعلل در کار به وسیله متغیر خودکارآمدی قابل تبیین است. این یافته با نتیجه تحقیق میرزایی (۱۳۹۱) همسو بود. با وجود این‌که متغیرهای کمال‌گرایی مثبت و منفی با تعلل همبستگی داشتند، ولی وارد مدل رگرسیون نشدند. این یافته با نتایج تحقیقات یائو (۲۰۰۹) و رایس و اسلنی<sup>۳</sup> (۲۰۰۲) ناهمسو بود. یائو (۲۰۰۹) در پژوهش خود به این نتیجه رسید که کمال‌گرایی افراطی و همراه کننده نسبت به خودکارآمدی از قدرت پیش‌بینی‌کنندگی بیشتری برای تعلل در کار برخوردار است. احتمال دارد افراد شرکت‌کننده در تحقیق حاضر افرادی کمال‌گرا نبودند و همین دلیل باعث شده باشد که نمرات افراد در متغیر کمال‌گرایی مثبت و منفی نقش قابل توجهی در پیش‌بینی میزان تعلل در کار این افراد نداشته باشد. به طور کلی، یافته‌های پژوهش حاکی از آن بود که بین تعلل با کمال‌گرایی مثبت و منفی و خودکارآمدی ارتباط معناداری وجود دارد. به طوری‌که افراد با کمال‌گرایی منفی بالا و خودکارآمدی پایین در کارهایشان تعلل بیشتری دارند. پایین بودن میانگین تعلل در جامعه آماری تحقیق حاضر نکته مثبتی می‌باشد که می‌توان نتیجه آن را در عملکرد و بهره‌وری سازمان مشاهده کرد. چرا که تعلل عوارض منفی و نامطلوبی در سازمان بر جای می‌گذارد که کاهش بهره‌وری، نارضایتی و معطلی ارباب رجوع، کاهش انگیزه کارکنان و افزایش غیبت و جابجایی از جمله آنهاست. از سوی دیگر، تعلل و به تأخیر انداختن کارها از امروز به فردا، ویژگی شخصیتی منفی است که می‌تواند آثار غیر قابل جبرانی در زندگی افراد به جای بگذارد. امروزه با توجه به افزایش آگاهی در زمینه تأثیرات مخرب تعلل و لزوم اتخاذ تصمیمات در کمترین زمان ممکن و ناتوانی برخی افراد در انجام فعالیت‌هایی که نیازمند تصمیم‌گیری هستند، ضروری است به زمینه‌های ظهور تعلل در کار و دلایل و درمان آن توجه بیشتری شود؛ بنابراین، می‌توان با ارائه آموزش‌های مناسب به افراد در زمینه واقع‌بینی در سنجش توانمندی‌های خود و چگونگی ارزیابی درست وظایف و تکالیف محوله و با ایجاد انگیزه و تلاش در جهت توانمندسازی آن‌ها، کمال‌گرایی منفی را تعدیل و کمال‌گرایی مثبت و خودکارآمدی را به منظور کاهش تعلل کارکنان تقویت کرد؛ همچنین با تلاش در جهت حل تعارضات خانوادگی و کاری، بهبود سیستم ارزیابی عملکرد، ارائه مکانیزم‌های مناسب برای افراد تعلل‌کار و غیر تعلل‌کار، تعلل در کار را در میان کارکنان کاهش داد.

1. Johnson and Slaney  
2. Muszynski and Akamatsu  
3. Rice and Slaney

## منابع

- افشار، حمید، اسدالهی، قربانعلی، و ثابت قدم، مرتضی. (۱۳۸۶). کمال گرایی و سلامت روان. چاپ اول، اصفهان، انتشارات کنکاش.
- تمنایی فر، محمدرضا، صدیقی ارفعی، فریبرز، و مقدسین، زهرا. (۱۳۹۱). تبیین اهمال کاری تحصیلی بر اساس ابعاد سازش یافته و سازش نیافته کمال گرایی و جایگاه مهار گذاری. رویکردهای نوین آموزشی، ۲، ۱۴۱-۱۶۸.
- توکلی، محمد علی. (۱۳۹۲). بررسی شیوع اهمال کاری تحصیلی در بین دانشجویان و ارتباط آن با ویژگی های جمعیت شناختی ترجیح زمان مطالعه و هدف از ورود به دانشگاه. فصلنامه روان شناسی تربیتی، ۹، ۹۸-۱۲۱.
- جوکار، بهرام، و دلاورپور، محمدآقا. (۱۳۸۶). رابطه تعلل ورزی آموزشی با اهداف پیشرفت. فصلنامه اندیشه های نوین تربیتی، ۳، ۶۱-۸۰.
- حافظی، فریبا، بختیار پور، سعید، و احمد فخرالدین، اعظم. (۱۳۸۹). مقایسه کمال گرایی، تعلل و افسردگی دبیران زن و مرد شهر اهواز. یافته های نو در روانشناسی، ۳، ۵۱-۶۱.
- شاطریان محمدی، فاطمه، پاکدامن ساوجی، آذر، و شاه محمدی، زینب. (۱۳۹۱). رابطه کمال گرایی و باورهای انگیزشی با اهمال کاری تحصیلی در دانش آموزان پیش دانشگاهی شهر تهران. اولین همایش یافته های علوم شناختی در تعلیم و تربیت، ۵۲۸-۵۴۰.
- شیخی، محسن، فتح آبادی، جلیل، و حیدری، محمود. (۱۳۹۳). تعیین نقش اضطراب، خودکارآمدی و کمال گرایی در پیش بینی اهمال کاری پایان نامه. روان شناسی تحولی: روان شناسان ایرانی، ۵۳، ۲۸۲-۲۹۵.
- فاتحی، یونس، عبدخدایی، محمد سعید، و پورغلامی، فرزاد. (۱۳۹۱). بررسی رابطه کمال گرایی و خودکارآمدی با اهمال کاری در کارکنان بیمارستان دولتی شهر فرابند. پژوهش های روانشناسی اجتماعی، ۶، ۳۹-۵۳.
- کاظمی، مصطفی، فیاضی، مرجان، و کاوه، منیژه. (۱۳۸۹). بررسی میزان شیوع تعلل و عوامل مؤثر بر آن در بین مدیران و کارکنان دانشگاه. پژوهش نامه مدیریت تحول، ۴، ۴۲-۶۳.
- میرزایی، مصلح، غرابی، بنفشه، و بیرشک، بهروز. (۱۳۹۲). نقش کمال گرایی مثبت و منفی، خودکارآمدی و نگرانی و مشکل در نظم بخشی هیجانی در پیش بینی اهمال کاری رفتاری و تصمیم گیری. مجله روانپزشکی و روان شناسی بالینی ایران، ۱۹، ۲۳۰-۲۴۰.
- ولی زاده، زهرا، احدی، حسن، حیدری، محمود، مظاهری، محمد مهدی، و کجباف، محمد باقر. (۱۳۹۳). پیش بینی اهمال کاری تحصیلی دانشجویان بر اساس عوامل شناختی، هیجانی، انگیزشی و جنسیت. دانش و پژوهش در روانشناسی کاربردی، ۱۵، ۹۲-۱۰۰.
- هاشمی، تورج، مصطفوی، فریده، ماشینچی عباسی، نعیمه، و بدری، رحیم. (۱۳۹۱). نقش جهت گیری هدف، خودکارآمدی خودتنظیم گری و شخصیت در تعلل ورزی. روان شناسی معاصر، ۱، ۷۳-۸۴.
- Ackerman, D. S., & Gross, B. L. (2005). My instructor made me do it: Task characteristic of procrastination. *Journal of Marketing Education*, 27, 5-33.
- Alexander, E., & Onwuegbuzie, A. (2007). Academic procrastination and the role of hope as a coping strategy. *Personality Differences*, 42, 1301-1310.
- Balkis, M., & Duru, E. (2009). Prevalence of academic procrastination behavior pre-service teachers, and its relationship with demographics and individual preference. *Journal of Theory and Practice in Education Articles*, 5, 18-32.

- Bandura, A. (1993). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, 28, 117-148.
- Bandura, A. (2001). Social cognitive theory. *Annual Review of Psychology*, 54(1), 1-26.
- Burka J. B., & Yuen L. M. (2008). *Procrastination: Why you do it, what to do about it*. Boston: Da Capo Press.
- Capan, B. E. (2010). Relationship among perfectionism, academic procrastination and life satisfaction of university students. *Social and Behavioral Sciences*, 5, 1665-1671.
- Chu, A. H. C., & Choi, J. N. (2005). Rethinking procrastination: positive effects of active procrastination behavior on attitudes and performance. *Journal of Social Psychology*, 145, 245-264.
- Ellis, A., & Knaus, W. J. (1997). *Overcoming procrastination*. New York: Institute for Rational Living.
- Ferrari, J., Jonson, J. L., & McCown, W. G. (1995). *Procrastination and task avoidance: theory, research and treatment*. New York: plenum.
- Flett, G. L., & Hewitt, P. L. (2005). The Perils of Perfectionism in Sports and Exercise. *Current Directions in Psychological Science*, 14(1), 14-18.
- Flett, G. L., & Hewitt, P. L. (2006). Positive versus Negative Perfectionism in Psychopathology: A Comment on Slade and Owens's Dual Process Model. *Behavior Modification*, 30(4), 472-495.
- Gafni, R., & Geri, N. (2010). Time management: Procrastination tendency in individual and collaborative tasks. *Interdisciplinary Journal of Information, Knowledge, and Management*, 5, 115-125.
- Hajloo, N. (2014). Relationships between Self-Efficacy, Self-Esteem and Procrastination in Undergraduate Psychology Students. *Iranian journal of psychiatry and behavioral sciences*, 8(3), 42-49.
- Hamachek, D. E. (1978). Psychodynamics of normal and neurotic psychology. *Journal of Human Behavior*, 15, 27-33.
- Howell, A. J., & Watson, D. C. (2007). Procrastination: Associations with achievement goal orientation and learning strategies. *Personality and Individual Differences*, 43, 167-178.
- Isaksson, R., Holmgren, L., Lundblad, D., Brulin, C., & Eliasson, M. (2009). Time trends in symptoms and prehospital delay time in women vs. men with myocardial infarction over a 15 years period. *Journal of Cardiovascular Nursing*, 7(2), 152-158.
- Jadidi, F., Mohammadkhani, S., & ZahediTajrishi, K. (2011). Perfectionism and academic procrastination. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 30, 534 - 537.
- Johnson, D. P., & Slaney, R. B. (1996). Perfectionism: Scale development and a study of perfectionistic clients in counseling. *Journal of College Student Development*, 37(1), 29-41.
- Moser, D., McKinley, S., Dracup, K., & Chung, M. (2009). Gender differences in reasons patients delay in seeking treatment for acute myocardial infarction symptoms. *Journal of Psychology, Health & Medicine*, 56(1), 45-54.
- Muszynski, S. Y., & Akamatsu, T. J. (1991). Delay in completion of doctoral dissertations in clinical psychology. *Professional Psychology: Research and Practice*, 22(2), 119-123.
- Radday, E. A. (2010). Student's self-efficacy in high school mathematics: A cross case analysis. *Contemporary Educational Psychology*, 30, 540-551.
- Rice, K. G., & Slaney, R. B. (2002). Clusters of perfectionists: Two studies of emotional adjustment and academic achievement. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 35, 35-48.
- Schouwenberg, H. C. (2004). Procrastination in academic setting: General introduction. In counseling the procrastinator in academic setting, Schouwenberg, H. C. Lay, T. A. Pychyl, & J. R. Ferrari, eds. Washington, DC: APA.

- Schraw, G., Wadkins, T., & Olafson, L. (2007). Doing the things we do: a grounded theory of procrastination. *Journal of Educational psychology*, 99, 12-25.
- Senecal, C., Julien, E., & Guey, F. (2003). Role conflict and academic procrastination: A self – determination perspective. *European Journal of Social Psychology*, 33, 135-145.
- Seo, M. (2008). Self- efficacy as a Mediator in the Relationship between Self-oriented Perfectionism and Academic Procrastination. *Social Behavior and Personality*, 36(6), 753-764.
- Sirois, F. M. (2004). Procrastination and intentions to perform health behaviors: The role of self-efficacy and the consideration of future consequences. *Personality and Individual Differences*, 37, 115–128.
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: a meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological bulletin*, 133(1), 65–94.
- Sutton, Joy (2009). Avoid procrastination. Urges action now, not later. In Tracy, Brayan. 21 Great ways to stop procrastinating and get more done in less time, Benett – Koehler publisher.
- Terry-Short, L., Owens, R. G., Slade, P., & Dewey, M. (1995). Positive and negative perfectionism. *Personality and Individual differences*, 18(5), 663-678.
- Tracy, B. (2007). 21 Great ways to stop procrastinating and get more done in less time, Benett – Koehler publisher.
- Tuckman, B. W. (1991). The development and concurrent validation of the procrastination scale. *Educational and Psychological Measurement*, 51, 473-480.
- Watson, D. C. (2001). Procrastination and the five-factor model: A facet level analysis. *Personality and Individual Differences*, 30, 149–158.
- Wolters, C. A. (2003). Understanding procrastination from a self-regulated learning perspective. *Journal of Educational Psychology*, 95, 179–187.
- Yanhui, Y. (2014). The Mediating Effect of Undergraduates' Self- Efficacy between Time Management Disposition and Procrastination. *Journal of Health Psychology*, 3, 241-252.
- Yao, M. (2009). An Exploration of Multidimensional Perfectionism, Academic Self efficacy, Procrastination Frequency, and Asian American Cultural Values. Graduate Program in Psychology. The Ohio State University. *Journal of Cardiovascular Nursing*, 7(2), 152-158.

به این مقاله این گونه استناد کنید:

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



## Investigation of Procrastination at Work and its Relationship with Self- efficacy and Dimension of Perfectionism (Case Study: Sport and Youth Office in Province of Hamedan)

Zahra Karimi<sup>1</sup> and Reza Andam<sup>2</sup>

1- MA in Sport Management, Shahrood University of Technology.

2- Associate professor of Sport Management, Shahrood University of Technology.

Received: 28 August 2015

Accepted: 8 February 2016

### Abstract

**Objective:** The purpose of this research work was to measure procrastination at work and its relationship with self-efficacy and dimension of perfectionism among the Sport and Youth Office staff in the province of Hamedan.

**Methodology:** The method applied in this research work was descriptive-correlation. A sample of 110 employees was randomly selected. Appropriate statistical analyses including one-sample T-test, independent-sample T-test, Anova, Tukey, and Pearson correlation and multiple regression were utilized to analyze the data gathered using the procrastination of Tuchman (1991) questionnaire, perfectionism of Felatt (2005) questionnaire, and Self-efficacy of Shovartez (1999).

**Results:** The results obtained show that 19.7% prevalence of procrastination at work among the employees. However, no significant differences were found to exist among the employees of different educational background and between different genders. The findings of this research work showed that there was a significant procrastination difference at work prevalence between working single/married, manager/employee, and with different job positions and tenures. The results obtained showed that there was a significant negative correlation between procrastination at work with self-efficacy and positive perfectionism, and that there was a significant positive correlation between procrastination at work and negative perfectionism. The multiple regression results showed a 10% prewise self-efficacy of procrastination.

**Conclusion:** By adjusting negative perfectionism and increasing self-efficacy and positive perfectionism, it is possible to decrease procrastination at work among the administrative staff in order to achieve more efficiency.

**Keywords:** Procrastination at work, Exercise, Negative perfectionism, Positive perfectionism, Self-efficacy.

### To cite this article:

Karimi, Z., & Andam, R. (2016). Investigation of Procrastination at Work and its Relationship with Self-efficacy and Dimension of Perfectionism (Case Study: Sport and Youth Office in Province of Hamedan). *Journal of Human Resource Management in Sport*, 3(1), 65 - 79.