


فصلنامه علمی-پژوهشی

پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی

فصلنامه علمی-پژوهشی



انجمن روان‌شناسی اجتماعی ایران  
سال دوم - شماره ۶ - تابستان ۱۳۹۱  
ISSN ۲۲۵۱-۸۰۰۲

۱ اثربخشی آموزش مهارت‌های تفکر خلاق و نقادانه بر منبع کنترل و سلامت عمومی در نوجوانان  
فلور رضایی کارگر / مژگان سپاه منصور / سیده زهرا علی بخشی

۱۵ بررسی قابلیت اعتبار و روایی مقیاس ادراک ریسک در دانشجویان ایرانی  
حسین زارع / خدیجه اعراب شیبانی

۲۷ رابطه بین سوگیری توجه و خودکارآمدی اجتماعی با اضطراب اجتماعی در دختران مقطع متوسطه شهر ساری  
رویا ربوئی احمد / مرتضی ترخان / شهره قربان شیرودی / معصومه نوذری

۳۹ بررسی رابطه کمال‌گرایی و خودکارآمدی با اهمال‌کاری در کارکنان بیمارستان دولتی شهر فرشبند  
پوش فاتی / محمد سعید عبدخدایی / فرزاد پورغلامی

۵۱ بررسی رابطه میان سبک‌های مقابله با تنیدگی و سلامت روانی در معتادین مراکز ترک اعتیاد استان گیلان با توجه به متغیرهای جمعیت‌شناختی  
سید سعید پورنقاش تهرانی / بهمن اکبری / زهره تیموری

۶۲ پیش‌بینی رفتارهای مخاطره‌آمیز در نوجوانان و بررسی رابطه آن با منبع کنترل و سبک‌های تصمیم‌گیری  
سجید صفاری نیا / مهرداد اکبری

۷۷ رابطه فردگرایی/جمع‌گرایی افقی و عمودی با هویت قومی در زنان و مردان ترکمن  
منصور حکیم جوادی / منصوره نیکوگفتار / معصومه دهباشی / اسحاق توسلی

۹۱ بررسی اثربخشی مداخله شناختی-رفتاری مبتنی بر الگوی مارلت روی بهبود و پیشگیری از بازگشت به مصرف مواد الیونی  
محمد اورکی / لیلیا مطبوعی

# فصلنامه پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی

سال دهم، شماره نهم، تابستان ۱۳۹۱

ISSN ۲۲۵۱-۸۰۰۲



صاحب‌امنیاز:

**انجمن روان‌شناسی اجتماعی ایران**

مدیر مسئول:

**دکتر مجید صفاری‌نیا**

سر دبیر:

**دکتر محمود ایروانی**

فصلنامه پژوهش‌های روان‌شناسی اجتماعی بر اساس مجوز شماره ۹۰/۳/۱۱/۹۷۱۶ مورخه ۱۳۹۰/۱/۲۹ از کمیسیون نشریات علمی کشور، وزارت علوم، تحقیقات و فن‌آوری درجه علمی - پژوهشی دارد.

این مجله در پایگاه استنادی علوم جهان اسلام (ISC)، بانک اطلاعات نشریات کشور (magiran.com) و پایگاه اطلاعات علمی جهاد دانشگاهی دانشگاه تهران (SID) نمایه می‌شود.

---

---

### هیأت تحریریه:

دکتر غلامحی افروز	اسناد دانشگاه تهران، روان‌شناسی کودکان استثنایی
دکتر محمود ابروئی	دانشیار دانشگاه تهران، روان‌شناسی اجتماعی
دکتر عنی دلاور	استاد دانشگاه علامه طباطبائی، روان‌سنجی
دکتر حسین زارع	دانشیار دانشگاه پیام‌نور، روان‌شناسی تربیتی
دکتر حسین شکوکن	استاد دانشگاه شهید چمران اهواز، روان‌شناسی صنعتی-سازدگی
دکتر مجید صفدری‌نیا	دانشیار دانشگاه پیام‌نور، روان‌شناسی اجتماعی
دکتر احمد غیبزور	اسناد دانشگاه پیام‌نور، روان‌شناسی سلامت
دکتر یوسف کریمی	اسناد دانشگاه علامه طباطبائی، روان‌شناسی تربیتی
دکتر ابوالقاسم نوری	اسناد دانشگاه اصفهان، روان‌شناسی صنعتی-سازدگی

---

---

### داوران این شماره:

دکتر سعید اکبری	دکتر حسین آقا فرش‌خروش
دکتر حمید پورشریفی	دکتر عزت‌الله کرد میرزا
دکتر مرتضی ترخان	دکتر عنی مقدمزاده
دکتر فرهاد شتافل	دکتر ابوالقاسم نوری
دکتر مجید صفدری‌نیا	دکتر محمود هرندی
دکتر سوسن غیبزور	

---

---

مدیر اجرایی: سوده توذلی

ویراستار انگلیسی: دکتر فاطمه باقریان

ویراستار فارسی: پرستو حسن‌زاده

شمارگان: ۵۰۰

قیمت: ۲۵۰۰۰ ریال

چاپ: کمیسیون ترجمه‌های علمی ایران

نشانی دفتر مجله: خیابان کریم‌خان زند، تپه‌سای شمالی، ساختمان مرکزی دانشگاه علامه طباطبائی،

طبقه دوم، اتاق ۲۰۹، کد پستی: ۱۵۹۷۶۳۳۱۳۱

تلفن: ۰۲۱-۸۱۰۳۲۲۱۳

سایت: [www.socialpsychology.ir](http://www.socialpsychology.ir) (sprj.ir)

پست الکترونیک: [Info.socialpsychology@gmail.com](mailto:Info.socialpsychology@gmail.com)

فرم‌بندگ و صفحه‌آرایی: تمام طرح، تلفن ۰۲۱-۷۷۲۲۵۰۸۰

بجای اشتراک ۴ مجله با هزینه پست: ۱۰۰۰۰۰ ریال

برای دانشجویان و اعضای انجمن روانشناسی اجتماعی ایران: ۸۰۰۰۰ ریال

## فهرست مقالات

- اثر بخشی آموزشی مهارت‌های تفکر خلاق و نقادانه بر منبع کنترل و سلامت عمومی در نوجوانان  
۱  
فلور رضایی کارگر  
دکتر مؤگان سپاه منصور  
سیده زهرا علی بخشی
- بررسی قابلیت اعتبار و روایی مقیاس ادراک ریسک در دانشجویان ایرانی  
۱۵  
دکتر حسین زارع  
خدیجه اعراب شیبانی
- رابطه بین سوگیری توجه و خودکارآمدی اجتماعی با اضطراب اجتماعی در دختران مقطع متوسطه شهر ساری  
۲۷  
رویا ونوفی احمد  
دکتر عرفقی نرگس  
دکتر شهره قربان شیرودی  
معمومه نودری
- بررسی رابطه کمال گرایی و خودکارآمدی با اهمال کاری در کارکنان بیمارستان دولتی شهر فراتسبند  
۳۹  
یونس فاتحی  
دکتر محمد سعید عبدخدایی  
فرزاد پورغلامی
- بررسی رابطه میان سبک‌های مقابله با تنبذگی و سلامت روانی در معنادین مراکز ترک اعتیاد استان گیلان با توجه به متغیرهای جمعیت شناختی  
۵۴  
دکتر سید سعید پور نقاش نهرانی  
دکتر بهمن اکبری  
زهرا تیموری
- پیش‌بینی رفتارهای مخاطره‌آمیز در نوجوانان و بررسی رابطه آن با منبع کنترل و سبک‌های تصمیم‌گیری  
۶۲  
دکتر سعید صفاری‌تیا  
مهرداد اکبری
- رابطه فردگرایی/ جمع‌گرایی افقی و عمودی با هویت قومی در زنان و مردان ترکمن  
۷۷  
دکتر منصور حکیم‌چوادی  
دکتر منصوره تیکوگفتار  
معمومه دهباشی  
اسحاق نوسلی

## بررسی رابطه کمال‌گرایی و خودکارآمدی با اهمال‌کاری در کارکنان بیمارستان دولتی شهر فرشبند

تاریخ دریافت مقاله: ۹۰/۱۰/۳۰

تاریخ پذیرش مقاله: ۹۱/۴/۲۳

یونس فاتحی<sup>۱</sup>

محمد سعید عبدخدایی<sup>۲</sup>

فرزاد پورغلامی<sup>۳</sup>

### چکیده:

مقدمه: نیروی انسانی مسئولیت‌پذیر و کارآمد به عنوان مهم‌ترین سرمایه یک سازمان محسوب می‌شود و نقش مهمی را در دستیابی به اهداف آن سازمان بازی می‌کند. در سازمان‌هایی که کارکنان آن اهمال‌کارند، عدم تحول و اُفت عملکرد از چالش‌های سازمانی آنها خواهد بود. پژوهش حاضر با هدف بررسی رابطه بین کمال‌گرایی و خودکارآمدی با اهمال‌کاری در کارکنان بیمارستان دولتی شهر فرشبند انجام شده است.

روش: پژوهش حاضر از نوع همبستگی است. نمونه پژوهش شامل ۱۵۰ نفر (۹۰ مرد و ۶۰ زن) از کارکنان بیمارستان دولتی شهر فرشبند می‌باشد که به روش نمونه‌گیری تصادفی ساده انتخاب شدند. برای جمع‌آوری داده‌ها از پرسشنامه اهمال‌کاری شوآرز و دیل (۲۰۰۰) پرسشنامه کمال‌گرایی تجاریان و همکاران (۱۳۷۸) و پرسشنامه خودکارآمدی شرر و مدوکس (۱۹۸۲) استفاده شد. داده‌ها با استفاده از ضریب همبستگی پیرسون، رگرسیون چندمتغیری و آزمون t مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفتند.

یافته‌ها: نتایج نشان داد که بین کمال‌گرایی و اهمال‌کاری رابطه مثبت معنی‌دار ( $p < 0/01$ ) و بین خودکارآمدی و اهمال‌کاری رابطه منفی معنی‌دار وجود دارد. همچنین، نتایج رگرسیون حاکی از آن بود که کمال‌گرایی و خودکارآمدی جمعاً ۳۷ درصد از واریانس اهمال‌کاری را تبیین می‌کنند. به علاوه، یافته‌ها نشان داد که میان کارکنان زن و مرد از لحاظ میزان اهمال‌کاری تفاوت معنی‌داری وجود دارد ( $p < 0/01$ )، اما از نظر میزان کمال‌گرایی و خودکارآمدی میان آنها تفاوت معنی‌داری مشاهده نشد ( $p > 0/01$ ).

<sup>۱</sup> نویسنده مسئول: کارشناس ارشد روانشناسی عمومی دانشگاه فردوسی مشهد، [younsfatehi@gmail.com](mailto:younsfatehi@gmail.com)

<sup>۲</sup> استادیار گروه روانشناسی و علوم تربیتی دانشگاه فردوسی مشهد

<sup>۳</sup> کارشناس ارشد علوم تربیتی دانشگاه تهران

نتیجه‌گیری: با تعدیل کمال‌گرایی و افزایش خودکارآمدی، می‌توان میزان اهدای کاری را در بین کارکنان سازمان‌ها کاهش داد و به یزده بیشتری دست یافت.  
واژه‌های کلیدی: اهدای کاری، کمال‌گرایی، خودکارآمدی، تفاوت‌های جنسیتی.

## Relationship between procrastination with perfectionism and self-efficacy in public hospitals' staff of Farashband City

Younes Fatehi, Mohammad Saeed Abdkhodae, Farzad Porgholami

### Abstract:

**Introduction:** Responsible and efficient manpower is considered as the most important capital of an organization, and also plays an important role in achieving the goals of an organization. The organizations with procrastinator staffs will face difficulties achieving standard level of development and performance.

The aim of this study was to survey the relationship between procrastination with perfectionism and self-efficacy among staffs of public hospitals of Farashband city.

**Method:** Participants were ۱۵۰ employees (۹۰ males and ۶۰ females) selected randomly from public hospitals of Farashband city. participants answered Schwazer and et al questionnaire (۲۰۰۰), Najarian and colleagues' perfectionism questionnaire (۱۳۷۸) and Sherer and colleagues self-efficacy questionnaire (۱۹۸۲). The Data were analyzed through Pearson correlation, analysis of variance and multiple regression statistical methods.

**Results:** Results showed that there is a significant Correlation between procrastination of employees working with perfectionism ( $r = ۰/۵۹۸$ ,  $P < ۰/۰۱$ ) and self-efficacy ( $r = -۰/۳۵۸$ ,  $P < ۰/۰۱$ ); Also there were significant difference among the working men and women in procrastination ( $t = ۲/۳۷$ ,  $P < ۰/۰۱$ ); But there was no significant difference between male and female employees in perfectionism and self-efficacy ( $P > ۰/۰۵$ ).

**Conclusion:** by adjusting perfectionism and increasing self-efficacy it could be possible to decrease procrastination among the administrative staff and achieve more efficiency.

**Keywords:** Procrastination, Perfectionism, Self-efficacy, Gender differences.

## مقدمه

نیروی انسانی را باید به عنوان مهمترین سرمایه یک سازمان دانست که نقش مهمی در دستیابی سازمان به اهدافش دارد. امروزه سازمان‌ها هر چندهی زیادی جهت جذب و نگهداری منابع انسانی صرف می‌کنند، همچنین اگر دارای بهترین فناوری بوده و از بهترین امکانات بهره‌مند باشند، ولی از نیروی انسانی متخصص و کارآمد برخوردار نباشند قادر نخواهند بود به اهداف مورد نظر خود دست یابند. بنابراین، شناخت خصوصیت و ویژگی‌های نیروی انسانی و عوامل مؤثر بر کارایی آنان جهت یکاگیری هر چه مطلوب تر این سرمایه سازمانی، یکی از دل‌مشغولی‌های رهبران و مدیران سازمان‌ها بوده و می‌باشد. از بین عوامل گوناگون، اهمال کاری که بر کارایی فردی تأثیر زیادی دارد، پدیده‌ی است که در تحقیقات داخلی و خارجی کمتر مورد توجه قرار گرفته است.

اهمال کاری<sup>۱</sup> به عنوان عادتی در نظر گرفته می‌شود که شیوع فراوانی در جوامع مختلف دارد و روند رویه رشد آن بسیار گسترده است. این عادت، با تأخیر در انجام دادن کار یا مسئولیت توأم است و در نتیجه پیامدهای ناخوشایندی به همراه دارد. اگر چه ممکن است پیامدهای منفی این عادت در زندگی روزمره مشخص و نمایان باشد، اما زبان‌های برخاسته از شیوع این رفتار در بین افراد گروه‌های مختلف، مهمه و قابل ملاحظه است و همین امر ضرورت جلوگیری از چنین رفتاری را نمایان می‌سازد (گلدبرگ، ۱۹۹۸؛ به نقل از علی مند، ۱۳۸۸). برای اهمال کاری تعاریف متعددی ارائه شده است؛ فرهنگ لغت کاتبین کوبیند، فردی را اهمال کار تعریف می‌کند که عمری را به نهنستی اجزای دهد و به بهانه اینکه آن را بعداً انجام خواهد داد، قصد ترک آن را دارد (ساینکیر، ۱۹۷۴؛ به نقل از استیل، ۲۰۰۴). اهمال کاری یا به آینده موکول کردن کارها تقدیر عناوول است که شاید بتوان آن را از تمایلات ذاتی انسان برشمرد. اگر چه اهمال کاری همیشه مسئله بسز نیست، اما در اغلب موارد از طریق عمانعت از پیشرفت و عبود دسترسی به اهداف، پیامدهای نامطلوب و جبران نپذیری به همراه دارد (الس و دنس، ۱۹۹۷). اهمال کاری به شک‌های متفاوتی تجلی می‌یابد که از جمله آن می‌توان به رویا دینش، نگرانی، بحران سزی، پرخاشگیری، پرکاری، حواس پرتی، بی‌زری از تکلیف، اهدم و سردرگمی در انجام امور اشاره کرد (استیل، ۲۰۰۷). شاید در بس‌های اخیر علت توجه به پدیده اهمال کاری، لزوم اتخاذ تصمیمات در کمترین زمان ممکن و ناتوانی افراد اهمال کار در انجام فعالیت‌هایی باشد که نیاز به تصمیم‌گیری نمی‌دارند (سکوتبرگ، لای، پیچیل و فراری، ۲۰۰۴).

از طرفی، کمال‌گرایی<sup>۲</sup> عبارت است از مجموعه‌ی از معیارهای بسیار بالا برای عملکرد که با خودارزیابی‌های منفی، انتقاد و سرزنش خود همراه است و می‌تواند با اهمال کاری در ارتباط باشد

<sup>۱</sup> Procrastination

<sup>۲</sup> Collins Cobuild

<sup>۳</sup> Steel

<sup>۴</sup> Ellis & Knaus

<sup>۵</sup> Schouwenburg, Lay, Pychyl & Ferrari

<sup>۶</sup> Perfectionism

(ابوالقاسمی، احمدی و کیمرشی، ۱۳۸۶). در مبحث شخصیت، کمال‌گرایی اغلب به عنوان نوعی ویژگی با صفت مورد توجه بوده که دارای ساختاری چندبعدی است و می‌تواند نقش مؤثری در رفتارهای سازگار یا ناسازگار ایفا کند (هاماچک، ۲۰۰۰). کمال‌گرایی را به دو بُعد پهنج‌ز و مایه‌نچار تقسیم می‌کنند. افراد کمال‌گرای پهنچار، معیارهای بالایی برای خودرزیایی دارند، اعتماد به نفس بیشتری دارند و نیاز زیادی برای پیشرفت دارند که این نیاز به پیشرفت از طریق تمایل به اجزای کارها، رسیدن به سطح بالایی کمال و تلاش برای مسلمان شدن منجلی می‌شود؛ در حالی که افرادی که با کمال‌گرایی ناپهنچار یا افراطی مشخص می‌شوند کسانی هستند که نیز به پیشرفت کمتری دارند، تمایلی به اجزای اتمام کارها ندارند و معمولاً از اجزای و غایب خود غرق می‌روند (سلیگمن و ریدر، ۲۰۰۷). به عبارتی، کمال‌گرایی تمایل در جهت بی‌نقص بودن است و کمال‌گرایان افراطی افرادی هستند که می‌خواهند در همه جنبه‌های زندگی‌شان بی‌عیب باشند (هویت و فلت، ۲۰۰۲)؛ به نقل از عبدخدایی، مهرم و ایزدلو، ۱۳۹۰). محققان در حوزه کمال‌گرایی سعی کرده‌اند ارتباط کمال‌گرایی را با پدیده‌های روان‌شناختی مختلف از جمله اهمال‌کاری مورد بررسی قرار دهند. به اعتقاد واکر<sup>۱</sup> (۱۹۸۸)، افراد کمال‌گرا نیز به قدرت‌یالا و تمرکز بر انجام تکلیف دارند، زمان برای آنها اهمیت اساسی داشته و بر انجام هر کاری برای رسیدن به موفقیت در آینده تأکید می‌کنند، هرگز از موقعیت حاضر راضی نمی‌باشند و بر این اعتقاد هستند که می‌توانند هدف‌های بزرگی برای خودشان انتخاب کنند، به دلیل اهمیتی که برای کارهای آینده قائل هستند، قادر به تشخیص مقدار زمانی که برای انجام تکلیف ضرورت دارد، نیستند. در نتیجه زمان بیشتری را صرف انجام تکلیف می‌کنند، گذشتن وقت زیاد در انجام تکلیف به این منزله است که آنها وقت کافی برای انجام فعالیت‌های دیگر را ندارند. این گرایش‌ها موجب احساس عدم رضایت، غیروم‌رسیدن به موفقیت و در نهایت اجتناب از تکلیف و اهمال‌کاری می‌شود. در حال حاضر یافته‌های موجود در ارتباط با متغیرهای اهمال‌کاری و کمال‌گرایی بسیار کم و مبهم می‌باشد. این پژوهش در تکیه به دست آمده در تحقیقات مختلف از انجام ناشی می‌شود که بعضی از محققان ارتباط این دو متغیر را از یک دیدگاه تک‌بعدی و بعضی دیگر از یک دیدگاه چندبعدی مورد مطالعه قرار می‌دهند (فلت، بلنک، اشتاین، هویت و کوله‌دینم، ۱۹۹۲). سولومون و راث، یوم<sup>۲</sup> (۱۹۸۴) و فراری<sup>۳</sup> (۱۹۹۲) ارتباط معنی‌داری را بین اهمال‌کاری و کمال‌گرایی گزارش کرده‌اند. در تحقیقی دیگر، فرست، مارتن، لاهارت و روزبلیت<sup>۴</sup> (۱۹۹۰) به این نتیجه دست یافتند که اهمال‌کاری بالا با انتظارات سطح بالا و کمال‌گرایی رابطه مستقیم و معنی‌داری دارد.

<sup>۱</sup> Hamachek

<sup>۲</sup> Seligman & Rider

<sup>۳</sup> Hewitt & Flett

<sup>۴</sup> Walker

<sup>۵</sup> Flett, Blankstein, Hewitt & Koledeinm

<sup>۶</sup> Solomon & Rothblum

<sup>۷</sup> Ferrari

<sup>۸</sup> Frost, Marten, Lahart & Rosenblate



همچنین، غلت و همکاران (۱۹۹۲) در تحقیقی با عنوان «هفته‌های کمال‌گرایی و اهمال‌کاری در دانشجویان» دریافته‌اند که کمال‌گرایی یا اهمال‌کاری همبستگی معنی‌دار دارد.

یکی از حوزه‌های دیگری که می‌تواند با اهمال‌کاری در ارتباط باشد خودکارآمدی<sup>۱</sup> است. خودکارآمدی که بندورا<sup>۲</sup> (۱۹۷۷؛ به نقل از هسیه، سالیوان و گوئر<sup>۳</sup>، ۲۰۰۷) آن را به عنوان باور و قضاوت فرد درباره توانایی‌های خود برای انجام تکالیف خاص تعریف کرده است، یکی از متغیرهایی است که ارتباط آن با اهمال‌کاری در چند تحقیق مورد بررسی قرار گرفته است. خودکارآمدی که اغلب در چارچوب یک نظریه بزرگتر به نام نظریه شناختی-اجتماعی مورد بحث قرار می‌گیرد (زادای<sup>۴</sup>، ۲۰۱۰)، نقش مهمی در سرنوشت انسان بازی می‌کند. مفهوم خودکارآمدی یکی از مفاهیم عمده نظریه شناختی-اجتماعی بندورا است که منظور از آن احساس شایستگی، کفایت و قابلیت در کنار آمدن با زندگی است. به اعتقاد شولتز (۱۹۹۰)، ترجمه کریمی و همکاران، (۱۳۸۱) افرادی که میزان احساس خودکارآمدی آنها ضعیف است، توانایی لازم را در اعمال هرگونه نفوذ و تأثیر بر رخدادهای و شرایطی که آنان را تحت تأثیر قرار می‌دهند، ندارند. در نتیجه آنان معتقدند که هرگونه سعی و تلاش، بیهوده و بی‌ثمر است و جای شگفتی نیست که اندوه و نگرانی زیادی داشته باشند و در نتیجه احتمال اینکه انتظارات ضعیفی کسب کرده و احساس خودکارآمدی شدن کاهش یابد وجود دارد. در مقابل، افرادی که از احساس خودکارآمدی بالایی برخوردارند، تمایل دارند هر چه بیشتر خودشان را با تکلیف موردنظر درگیر کنند و هنگام رو به رو شدن با مشکل، زمان زیادی عطاوت می‌کنند و دوست دارند تکلیفی را که به آنها واگذار می‌شود به طور شایسته انجام دهند و برای رسیدن به هدف هر زمان که نیاز باشد، راهکارهای خود را تغییر دهند (وول فولک<sup>۵</sup>، ۲۰۰۴). در واقع، خودکارآمدی از این رو که تأثیر خود را با کوشش و پافشاری در انجام تکلیف کارگر می‌سازد، متغیری مؤثر بر اهمال‌کاری شمرده می‌شود (شونک<sup>۶</sup>، ۱۹۹۶). سیرویس<sup>۷</sup> (۲۰۰۴) در پژوهش خود دریافت که هدف‌های ضعیف افراد اهمال‌کار ناشی از پایین بودن خودکارآمدی آنان می‌باشد. همچنین، نتایج پژوهش یائو<sup>۸</sup> (۲۰۰۹) نشان داد که خودکارآمدی می‌تواند به خوبی اهمال‌کاری تحصیلی را پیش‌بینی کند. به علاوه، فاتحی (۱۳۹۰) در پژوهشی به این نتیجه رسید که خودکارآمدی تحصیلی به خوبی اهمال‌کاری تحصیلی را پیش‌بینی می‌کند.

شیوع اهمال‌کاری در میان کارمندان ادارات، لزوم توجه مسئولین، برنامه ریزان و دست‌اندرکاران نهاد آموزشی را به متغیرهای مرتبط با آن مثل کمال‌گرایی و خودکارآمدی ضروری می‌سازد، زیرا

<sup>۱</sup> Self-efficacy

<sup>۲</sup> Bandura

<sup>۳</sup> Hsieh, Sullivan & Guerra

<sup>۴</sup> Radday

<sup>۵</sup> Woolfolk

<sup>۶</sup> Schunk

<sup>۷</sup> Sirois

<sup>۸</sup> Yao

به نظر می‌رسد اهمال‌کاری از یک سویب نگر سطح بالا و 'فرطی کمال‌گرایی و سطح پایین خودکارآمدی باشد و از سوی دیگر، رفتاری ناسازگارانه و راهبرد دفاعی غیرمؤثری است که فرآیند برای پرهیز از شکست، حفظ عزت نفس و ارزش شخصی از آن بهره می‌جویند که پیامدهای جبران‌ناپذیری برای فرد اهمال‌کار دارد. همچنین، با شروع اولین تحقیقات در زمینه 'اهمال‌کاری توجه روان‌شناسان به درک اهمیت برخی متغیرهای مرتبط از جمله کمال‌گرایی و خودکارآمدی پراکنده شده چرا که معلوم شد این عوامل می‌توانند در ارتقاء عملکرد افراد مؤثر واقع شوند. با توجه به مطالب ذکر شده، پژوهش حاضر به بررسی رابطه بین کمال‌گرایی و خودکارآمدی با 'اهمال‌کاری می‌پردازد و میزان اهمال‌کاری، کمال‌گرایی و خودکارآمدی را به تفکیک جنسیت مورد مطالعه قرار می‌دهد.

## روش

پژوهش حاضر از نوع همبستگی بود. جامعه پژوهش موردنظر شامل کلیه کارکنان رسمی بیمارستان دوشنبه شهر فرشته در سال ۱۳۹۰ بود که نمونه‌ای عشاکل از ۱۵۰ نفر (۹۰ مرد و ۶۰ زن) به شیوه تصادفی ساده و با توجه به جدول مورگان انتخاب شدند. میانگین سنی کل آزمودنی‌ها ۳۲/۵ سال با دامنه ۲۲ تا ۴۵ سال و 'انحراف استاندارد تقریباً ۲/۴، میانگین سن کارکنان مرد ۳۳ سال با دامنه ۲۲ تا ۴۵ و 'انحراف استاندارد ۲/۶ و میانگین سن کارکنان زن ۳۱ سال با دامنه ۲۴ تا ۴۱ سال و 'انحراف استاندارد ۲ بود.

## ابزار پژوهش

**مقیاس اهمال‌کاری شوآزر و دیل<sup>۱</sup> (۲۰۰۰):** این عقیاس دارای ۱۰ ماده است که هر ماده دارای ارزشی بین ۱ تا ۴ (کاملاً ندرست=۱، به ندرت درست=۲، اغلب درست=۳ و کاملاً درست=۴) می‌باشد. پنج ماده (۱، ۴، ۶، ۹ و ۱۰) به طور معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. کسب نمره بالا در این آزمون نشان دهنده اهمال‌کاری یا لاست و حناقی و حناکتر نمره فرد در این آزمون ۱۰ و ۴۰ می‌باشد. پایایی این عقیاس با استفاده از روش آلفای کرونباخ و تنصیف به ترتیب ۰/۸۴ و ۰/۷۵ گزارش شده است (شوآزر و دیل، ۲۰۰۰). در تحقیق حاضر پایایی مقیاس اهمال‌کاری با روش آلفای کرونباخ محاسبه گردید و برابر ۰/۷۵ به دست آمد که بیانگر ضریب پایایی مطلوب پرسشنامه می‌باشد.

**مقیاس کمال‌گرایی اهواز (۱۳۷۸):** این عقیاس یک ابزار خودگزارشی ۲۷ ماده‌ای است که به وسیله تجاریان، عطاری و زرگر (۱۳۷۸) ساخته شده است. نمره گذاری آن بر اساس مقیاس

<sup>۱</sup> Schwazer & Diehl

لیکرتی ۴ درجه‌ای از هرگز = ۱ تا اغلب وقت = ۴ انجام می‌شود. در این مقیاس ماده‌های (۱۱، ۱۶، ۱۷ و ۲۲) به شیوه معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. حاصل جمع نمرات میزان کمال‌گرایی فرد را نشان می‌دهد. جزریان و همکران (۱۳۷۸) پدایی یا آزمایی مقیاس کمال‌گرایی را ۰/۶۷ و ضریب آلفای کرونباخ را ۰/۹۰ گزارش کرده‌اند. در تحقیق حاضر، پایایی مقیاس با استفاده از روش آلفای کرونباخ برابر با ۰/۷۸ به دست آمد.

**مقیاس خودکارآمدی شرور و مدوکس<sup>۱</sup> (۱۹۸۲):** در این پرسشنامه ۱۷ ماده‌ای، آزمودنی به هر ماده بر اساس مقیاس لیکرت ۵ درجه‌ای (از کاملاً مخالف = ۱ تا کاملاً موافق = ۵) پاسخ می‌دهد. لذا پایین‌ترین نمره خودکارآمدی در این پرسشنامه ۱۷ و بالاترین نمره ۸۵ است. در این پژوهش، پدایی آزمون با روش اسپیرمن- براون برابر با ۰/۷۶ و با روش دوتیمه کردن گانمن برابر با ۰/۷۶ به دست آمده است. آلفای کرونباخ یا همسانی کلی سوالات برابر ۰/۷۹ به دست آمده که رضاینده‌تر می‌باشد.

## یافته‌ها

یافته‌های توصیفی متغیرهای پژوهش به صورت کلی و به تفکیک جنسیت در جدول ۱ آورده شده است.

جدول ۱- شاخص‌های توصیفی متغیرهای پژوهش به تفکیک جنسیت

متغیر	مرد		زن		کل	
	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار	میانگین	انحراف معیار
اهمال کاری	۲۴/۴۲	۹/۵	۲۰/۸۳	۸/۴۲	۲۲/۹۸	۹/۲۲
کمال‌گرایی	۵۹/۷	۲۲/۰۱	۵۳/۹۷	۲۱	۵۷/۴	۲۱/۷۲
خودکارآمدی	۳۹/۳۹	۱۱/۶۶	۳۶/۰۲	۱۱/۴۲	۳۸/۰۴	۱۱/۶۴

همان‌طور که در جدول ۱ مشاهده می‌شود، میانگین و انحراف استاندارد اهمال کاری برای مردان (۲۴/۴۲ و ۹/۵) و برای زنان (۲۰/۸۳ و ۸/۴۲)، میانگین و انحراف استاندارد کمال‌گرایی برای مردان (۵۹/۷ و ۲۲/۰۱) و برای زنان (۵۳/۹۷ و ۲۱) و میانگین و انحراف استاندارد خودکارآمدی برای مردان (۳۹/۳۹ و ۱۱/۶۶) و برای زنان (۳۶/۰۲ و ۱۱/۴۲) می‌باشد. همچنین، میانگین و انحراف استاندارد اهمال کاری، کمال‌گرایی و خودکارآمدی کل نمونه به ترتیب (۲۲/۹۸ و ۹/۲۲)، (۵۷/۴ و ۲۱/۷۲) و (۳۸/۰۴ و ۱۱/۶۴) است.

جهت بررسی رابطه بین کمال‌گرایی و خودکارآمدی با اهمال کاری از ضریب همبستگی پیرسون استفاده شد که نتایج آن در جدول ۲ آورده شده است.

<sup>۱</sup> Sherer & Maddux

جدول ۲- ماتریس همبستگی متغیرهای پژوهش

متغیر	اهمال کاری
کمال گرایی	۰/۵۹۸**
خودکارآمدی	-۰/۳۵۸**

\*\* همبستگی در سطح ۰/۰۱ معنی دار است.

بر اساس نتایج جدول ۲، بین کمال گرایی و اهمال کاری رابطه مثبت معنی دار ( $p < 0/01$ ) و بین خودکارآمدی و اهمال کاری رابطه منفی معنی دار وجود دارد. همچنین جهت بررسی نقش پیش‌بینی کنندگی کمال گرایی و خودکارآمدی در اهمال کاری از رگرسیون چندمتغیره استفاده شد که خلاصه نتایج آن در جدول ۳ ارائه شده است.

جدول ۳- خلاصه نتایج رگرسیون چندمتغیره کمال گرایی و خودکارآمدی و اهمال کاری

متغیر	درجه آزادی آزمون تعیین ضریب سطح		ضرایب		ضرایب		آماره سطح
	(F)	(R <sup>2</sup> )	رگرسیون	استاندارد نشده	رگرسیون	استاندارد شده	
	(df)	(sig)	(B)	(t)	(B)	(t)	(sig)
کمال گرایی	۱۴۷	۰/۰۰۰۱	۰/۳۷۸	۴۴/۷۱۹	۰/۲۲۶	۷/۶۹	۰/۰۰۱
خودکارآمدی	۱۴۹		-۰/۱۴۷		-۰/۱۸۶	-۲/۷۰	۰/۰۰۸

همان‌طور که در جدول ۳ مشاهده می‌شود، کمال گرایی و خودکارآمدی ۳۷ درصد از واریانس اهمال کاری را پیش‌بینی می‌کنند. همچنین، بر اساس ستون ضریب استاندارد شده، کمال گرایی و خودکارآمدی هر دو قادر به پیش‌بینی اهمال کاری می‌باشند. به منظور مقایسه میزان اهمال کاری کارکنان مرد و زن از آزمون t مستقل استفاده شد که نتایج آن در جدول ۴ آمده است.

جدول ۴- آزمون t گروه‌های مستقل برای بررسی تفاوت اهمال کاری کارکنان مرد و زن

جنسیت	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی (df)	آماره آزمون (t)	سطح معنی‌داری (sig)
مرد	۲۴/۴۲	۹/۴۹	۱۴۸	۲/۳۷	۰/۰۱۹
زن	۲۰/۸۳	۸/۴۲			

نتایج حاصل از جدول ۴ بیانگر آن است که بین کارکنان مرد و زن از لحاظ اهمال کاری تفاوت معنی‌داری وجود دارد، به طوری که کارکنان مرد نسبت به کارکنان زن اهمال‌کارتر هستند. جهت مقایسه میزان کمال گرایی کارکنان مرد و زن از آزمون t مستقل استفاده شد که نتایج آن در جدول ۵ آمده است.

**جدول ۵- آزمون t گروه‌های مستقل برای بررسی تفاوت کمال‌گرایی کارکنان مرد و زن**

جنسیت	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی (df)	آماره آزمون (t)	سطح معنی‌داری (sig)
مرد	۵۹/۷۰	۲۲/۰۱	۱۴۸	۱/۵۹	۰/۱۱۲
زن	۵۳/۹۶	۲۰/۷۷			

نتایج جدول ۵ حاکی از آن است که بین کارکنان مرد و زن از لحاظ کمال‌گرایی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

برای مقایسه میزان خودکارآمدی کارکنان مرد و زن از آزمون t مستقل استفاده شد که نتایج آن در جدول ۶ آمده است.

**جدول ۶- آزمون t گروه‌های مستقل برای بررسی تفاوت خودکارآمدی کارکنان مرد و زن**

جنسیت	میانگین	انحراف معیار	درجه آزادی (df)	آماره آزمون (t)	سطح معنی‌داری (sig)
مرد	۳۹/۳۸	۱۱/۶۵	۱۴۸	۱/۷۵	۰/۰۸۲
زن	۳۶/۰۱	۱۱/۴۲			

نتایج جدول ۶ نشان می‌دهد که بین کارکنان مرد و زن از لحاظ خودکارآمدی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد.

### بحث و نتیجه‌گیری

در پژوهش حاضر رابطه کمال‌گرایی و خودکارآمدی با اهمال‌گری مورد بررسی قرار گرفت. نتایج نشان داد که بین کمال‌گرایی و اهمال‌کاری رابطه مثبت معنی‌دار وجود دارد. این یافته با نتایج تحقیقات شاعریان محمدی، پکدامن ساوجی و شاه‌محمدی (۱۳۹۰) در داخل و پژوهش‌های پورک و بون (۱۹۸۳) به نقل از کپان<sup>۱</sup> (۲۰۱۰)، سولومون و راث بود (۱۹۸۴)، کرمن و گراس<sup>۲</sup> (۲۰۰۵)، پستل و همکاران (۲۰۰۰) به نقل از کرمن و گراس (۲۰۰۵) در خارج همسو می‌باشد. این یافته از این جهت قابل تبیین است که کمال‌گرایی، انتظارات سطح بالایی را ایجاد می‌کند. این انتظارات سطح بالا از آن جهت که فرد فکر می‌کند کار باید به نحو احسن صورت بپذیرد سطح بالایی از استرس را ایجاد می‌کنند. در نهایت فرد راه‌گریز را در اجتناب از تکلیف یا اهمال‌کاری می‌بیند (فراست و همکاران، ۱۹۹۰). به علاوه، چنین شخصی همواره از خود و نحوه عملکرد خویش احساس نارضایتی دارد و رها کردن کار را بر باقی‌ماندن آن ترجیح می‌دهد، در حالی که همین مسئله مهمترین معنی‌اهمال‌کاری در افراد است (تاس، ۱۹۹۷)؛ به نقل از جلانی‌شاهکوه، (۱۳۸۵).

<sup>۱</sup> Capan

<sup>۲</sup> Ackerman & Gross

همچنین، نتایج بررسی رابطه بین خودکارآمدی و اهمال کاری نشان داد که بین خودکارآمدی و اهمال کاری رابطه منفی معنی دار وجود دارد. این یافته با نتایج تحقیقات فتحی (۱۳۹۰) در داخل و پژوهش‌های هایکوکه، مک کارتی و اسکری (۱۹۹۸؛ به نقل از پتو، ۲۰۰۹)، لیس و دنس (۱۹۹۷) و اداسی<sup>۱</sup> (۲۰۱۰) در خارج همسو می‌باشد. این یافته از این جهت قابل تبیین می‌باشد که بر طبق نظریه خودکارآمدی بندورا، افراد با باورهای قوی به توانایی‌های خود نسبت به افرادی که به توانایی‌های خود تردید دارند، در انجام تکالیف کوشش و پشتکاری بیشتری از خود نشان می‌دهند و در نتیجه عملکرد آنها در انجام تکالیف بهتر است (بندورا، ۱۹۹۳). بندورا معتقد است افرادی که در موقعیت‌های قبلی یا مشابه توانسته‌اند موفق باشند بیشتر تمایل دارند خود را با موقعیت جدید درگیر کنند و بر عکس افرادی که از رو به رو شدن با تکالیف و موقعیت‌های چالش برانگیز 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 رو به رو شدن با تکالیف اجتناب کنند و در واقع مرتکب اهمال کاری شوند (بندورا، ۱۹۸۹؛ به نقل از پتو، ۲۰۰۹).

همچنین، به منظور بررسی نقش پیش‌بینی‌کنندگی متغیرهای کمال‌گرایی و خودکارآمدی در اهمال کاری از رگرسیون چندمتغیری استفاده شد. نتایج به دست آمده نشان داد که کمال‌گرایی و خودکارآمدی قادر به پیش‌بینی اهمال کاری هستند و جمعاً ۳۷ درصد از واریانس اهمال کاری را تبیین می‌کنند. این یافته با نتایج تحقیقات یانو (۲۰۰۹)، رایس و اسلنی<sup>۲</sup> (۲۰۰۲) و اسلنی، رایس و اشبی<sup>۳</sup> (۲۰۰۲) همسو می‌باشد. به عنوان مثال، یانو (۲۰۰۹) در پژوهش خود روی دانش‌آموزان به این نتیجه رسید که کمال‌گرایی افراطی و گمراه‌کننده نسبت به خودکارآمدی تحصیلی از قدرت پیش‌بینی‌کنندگی بیشتری برای اهمال کاری تحصیلی برخوردار است.

همچنین، به منظور بررسی تفاوت بین میزان اهمال کاری، کمال‌گرایی و خودکارآمدی در بین کارکنان مرد و زن از آزمون t مستقل استفاده شد. نتایج به دست آمده نشان داد که بین کارکنان مرد و زن از لحاظ میزان اهمال کاری تفاوت معنی‌داری وجود دارد. نتایج این قسمت از پژوهش با یافته‌های راث بلوم، سولومون و موراکامی<sup>۴</sup> (۱۹۸۶)، بالکس (۲۰۰۶؛ به نقل از بالکس و دورو<sup>۵</sup>، ۲۰۰۹) و بلانت و پیچس<sup>۶</sup> (۱۹۹۸) همسو می‌باشد. نتایج تحقیقات مذکور نشان داد که مردان از اهمال کاری بیشتری نسبت به زنان برخوردارند. این یافته با نتایج تحقیقات واشنگتن (۲۰۰۴؛ موسر، مک کینلی، درگوب و چانگ، ۲۰۰۹؛ به نقل از بالکس و دورو، ۲۰۰۹) مغایرت دارد. به نظر می‌رسد تقلص در نتایج به دست آمده در زمینه تفاوت در میزان اهمال کاری مردان و زنان، تحت تأثیر

<sup>۱</sup> Odaci

<sup>۲</sup> Rice & Slaney

<sup>۳</sup> Slaney, Rice & Ashby

<sup>۴</sup> Rothblum, Solomon & Murakami

<sup>۵</sup> Balkis & Duru

<sup>۶</sup> Blunt & Pychyl

عوامل دیگری چون فرهنگ، انتظارات و برداشت اطرافیان از نقش مرد بودن و زن بودن و ... می‌باشد، به طوری که بعضی رفتارها در برخی از فرهنگ‌ها رفتاری اهمال‌کرانه محسوب شده. ولی در فرهنگی دیگر رفتاری عادی تلقی می‌شود. از طرفی بلاخر بودن میزان اهمال‌کاری مردان نسبت به زنان را از این منظر می‌توان تبیین کرد که طبق گفته روان‌شناسان، زنان در انجام کارها به طور ذاتی برانگیخته می‌شوند و در مقایسه با مردان کمتر به شرایط بیرونی توجه دارند و در نتیجه مردان بیشتر از زنان اهمال‌کاری می‌کنند (واترند، ۱۹۹۶؛ به نقل از بلکینس و دورو، ۲۰۰۹). همچنین، نتایج به دست آمده از مقایسه میانگین کمال‌گرایی کارکنان مرد و زن حاکی از آن بود که بین مردان و زنان از لحاظ کمال‌گرایی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. این عدم معنی‌داری شاید به علت کم بودن حجم نمونه، عدم تناسب آزمودنی‌های مرد (۹۰ نفر) در مقابل آزمودنی‌های زن (۶۰ نفر) و مشکلات احتمالی مربوطه به اعتبار ابزار مورد استفاده در این پژوهش باشد. با این وجود، یافته‌های این قسمت از پژوهش با نتایج تحقیقات بشرت، جوسن لو و میرزمانی (۱۳۸۶) و بشارت (۱۳۸۳) همسو می‌باشد و با نتایج پژوهش‌های آبرسون، آپریک، بوهرمن و کالدو<sup>۱</sup> (۲۰۰۵)، عابن، کادوت و آسیو<sup>۲</sup> (۲۰۰۳) و حافظی، یخنی‌زهر و احمدفخراندین (۱۳۸۹) مغایرت دارد. نتایج پژوهش‌های مذکور نشان داد که مردان نسبت به زنان کمال‌گرایی هستند.

در نهایت، نتایج به دست آمده از مقایسه میانگین خودکارآمدی کارکنان مرد و زن حاکی از آن بود که هیچ تفاوت معنی‌داری بین زنان و مردان از لحاظ خودکارآمدی وجود ندارد. یافته‌های به دست آمده از این قسمت پژوهش با نتایج تحقیقات ذبیر عبدی نیا<sup>۳</sup> (۱۳۷۷) و غرروز و معتمدی (۱۳۸۶) در داخل و یافته‌های پاجارس و کرازانر<sup>۴</sup> (۱۹۹۵)، پاجارس (۱۹۹۹)، بندور<sup>۵</sup> (۱۹۹۳) و گاسکیل و مورفی<sup>۴</sup> (۲۰۰۴) در خارج همسو می‌باشد. نتایج پژوهش‌های مذکور نشان داده است که بین دختران و پسران از لحاظ خودکارآمدی تفاوت معنی‌داری وجود ندارد. به علاوه، این یافته با نتایج پژوهش‌های پاجارس و مبلر (۱۹۹۷) و عابن<sup>۵</sup> (۲۰۰۲) مغایرت دارد. به نظر می‌رسد وجود تفاوت‌های جنسیتی در زمینه خودکارآمدی ریشه در عوامل اجتماعی و فرهنگی دارد و اکتسابی است (پاجارس و مبلر، ۱۹۹۴؛ به نقل از زینلی پور، رارعی و زندی بی، ۱۳۸۸). از طرفی، امروزه تحولات اجتماعی- فرهنگی وسیعی که در سطح جوامع صورت گرفته موجب تغییراتی در نگرش نسبت به دو جنس شده است. همچنین، در سال‌های اخیر دسترسی بیشتر دختران به امکانات آموزشی باعث بالا رفتن حس خودکارآمدی و اعتماد به نفس در آنها شده است.

یافته‌های این پژوهش را می‌توان از دو جنبه کاربردهای نظری و عملی مورد توجه قرار داد. از جنبه نظری، با توجه به اینکه پژوهش در حوزه اهمال‌کاری در کشور ما در آغاز حرکت رشدی خود

<sup>۱</sup> Anderson, Airikka, Buherman & Kaldo

<sup>۲</sup> Masson, Cadot & Anseau

<sup>۳</sup> Pajares & Kranzler

<sup>۴</sup> Gaskill & Murphy

<sup>۵</sup> Mayall

می‌باشد. نجات این تحقیق می‌تواند بدنه علمی را غنای بیشتری ببخشد. از جبهه عملی، از جمله عوامی که با اهمال‌کاری افراد مرتبط می‌باشد، کمال گرایی و خودکارآمدی آنان است. به طوری که افراد با کمال گرایی افراطی و خودکارآمدی پایین از اهمال‌کاری بیشتری برخوردارند. لذا لازم است که مدیران و مسئولان مراکز اداری با کمک متخصصان فن، بیش از پیش به این مسئله مهم توجه کرده و در تعدیل کمال گرایی و رشد خودکارآمدی کارکنان خود به منظور کاهش اهمال‌کاری در آنها اقدام کنند. در نهایت، پیشنهاد می‌شود پژوهشگران در تحقیقات آتی، توجه خود را به بررسی اثربخشی کمال گرایی و خودکارآمدی بر اهمال‌کاری در قالب یک مطالعه تجربی معطوف کنند.

## منابع

- ابوالقاسمی، عینس، احمدی، محسن و کیصرتی، آذر. (۱۳۸۶). بررسی ارتباط فرآیند کمال‌گرایی با پدیده‌های روان‌شناختی در افراد معذب به مواد مخدر. مجله تحقیقات علوم رفتاری، ۲، ۷۹-۷۳.
- افروز، غلامعلی و معتمدی، شیرین. (۱۳۸۶). خودکارآمدی و سلامت روانی در دانش‌آموزان عادی و تیزهوش. فصلنامه روان‌شناسان ایرانی، ۲، ۴۲-۳۴.
- بشارت، محمدعلی. (۱۳۸۳). رابطه کمال‌گرایی و مشکلات بین شخصی. دو ماهنامه علمی-پژوهشی دانشگاه شهزاد، ۷، ۸-۱.
- بشارت، محمدعلی، جوشن لو، محسن و میرزمانی، سینمحمود. (۱۳۸۶). رابطه بسبک‌های دبستگی و کمال‌گرایی. دو ماهنامه علمی-پژوهشی دانشگاه شهزاد، ۲۵، ۱۸-۱۱.
- جلالی شهکود، سمیرا. (۱۳۸۵). رابطه جنسیت و منبع کنترل در پیش‌بینی عفت اهمال‌کاری. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه آزاد اسلامی واحد رودهن.
- حافظی، فریاد، بختیارپور، سعید و احمد فخرالدین، اعظم. (۱۳۸۹). عذیبه کمال‌گرایی، نعل و قسردگی دبیران زن و مرد شهر اهواز. یافته‌های نو در روان‌شناسی، ۳۲-۳۳.
- دلیر عبیدی، بی، محمود. (۱۳۷۷). بررسی رابطه خودکارآمدی، جهت‌گیری‌های هادفی، یادگیری خودگردان و پیشرفت تحصیلی دانش‌آموزان سوم راهنمایی در تهران. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه تهران.
- زینلی پور، حسین، زارعی، اقبال و زندی بیا، زهره. (۱۳۸۸). خودکارآمدی عمومی و تحصیلی دانش‌آموزان و ارتباط آن با عملکرد تحصیلی. پژوهشنامه مطالعات روان‌شناسی تربیتی، ۹، ۲۸-۱۳.
- شاطریان محمدی، فاضله، پکدامن ساوجی، آذر و شاه محمدی، زینب. (۱۳۹۰). رابطه کمال‌گرایی و باورهای انگیزشی با اهمال‌کاری تحصیلی در دانش‌آموزان پیش‌دانشگاهی شهر تهران. اولین همایش یافته‌های علوم شناختی در تعلیم و تربیت. ۵۴۰-۵۲۸.
- شولتر، دون. (۱۹۹۰). نشریه‌های شخصیت. ترجمه یوسف کریمی و همکاران. (۱۳۸۱). تهران: نشر آرسباران.



عبدخدایی، محمدسعید، مهرام، بهروز و ایزاندو، زهره. (۱۳۹۰). بررسی رابطه بین ابعاد کمال‌گرایی و اضطراب پنهان در دانشجویان. *فصلنامه پژوهش‌های روان‌شناسی تطبیقی و مشاوره*، ۱، ۴۷-۵۸.

علی‌عده، زهره. (۱۳۸۸). بررسی نقش واسطه‌ای خودتعیینی در رابطه بین ابعاد عزت‌پروری و اهداف کاری تحصیلی دانشجویان دانشگاه شیراز. پایان نامه کارشناسی ارشد دانشگاه شیراز. غانجی، یوس. (۱۳۹۰). بررسی شیوع میزان اهداف کاری تحصیلی و ارتباط آن با خودکارآمدی تحصیلی و تعدادهای مقاله در دانش‌آموزان مقطع متوسطه شهر شیراز. پایان‌نامه کارشناسی ارشد دانشگاه فردوسی مشهد.

بجریان، بهمن، عطاری، عصمتی و زرنگر، ابراهیم. (۱۳۷۸). استانداردسازی آزمون کمال‌گرایی APS در دانشجویان دانشگاه شهید چمران و دانشگاه آزاد واحد اهواز. طرح پژوهشی دانشگاه شهید چمران.

Ackerman, D. S., & Gross, B. L. (۲۰۰۵). My instructor made me do it: Task characteristic of procrastination. *Journal of Marketing Education*, ۲۷, ۵-۱۳.

Andersson, G., Airikka, M. L., Buherman, M., & Kaldo, V. (۲۰۰۵). Dimensions of perfectionism and tinnitus distress. *Journal of Psychology, Health & Medicine*, ۱۰, ۷۸-۸۷.

Balkis, M., & Duru, E. (۲۰۰۹). Prevalence of academic procrastination behavior pre-service teachers, and its relationship with demographics and individual preference. *Journal of Theory and Practice in Education Articles*, ۵, ۱۸-۲۳.

Bandura, A. (۱۹۹۳). Perceived self-efficacy in cognitive development and functioning. *Educational Psychologist*, ۲۸, ۱۱۷-۱۴۸.

Blunt, A., & Pychyl, T. A. (۱۹۹۸). Volitional action and inaction in the lives of undergraduate students: State orientation, procrastination and proneness to boredom. *Personality and Individual Differences*, ۲۴, ۸۳۷-۸۴۶.

Capan, B. E. (۲۰۱۰). Relationship among perfectionism, academic procrastination and life satisfaction of university students. *Social and Behavioral Sciences*, ۵, ۱۶۶۵-۱۶۷۱.

Ellis, A., & Knaus, W. J. (۱۹۹۷). *Overcoming procrastination*. New York: Institute for Rational Living.

Ferrari, J. R. (۱۹۹۳). Procrastination and perfect behavior: An exploratory factor analysis of self-presentational, self-awareness, and self-handicapping components. *Journal of Research in Personality*, ۲۶, ۷۵-۸۴.

Flett, G., Blankstein, K., Hewitt, P., & Koledeinm, S. (۱۹۹۳). Components of perfectionism and procrastination in college students. *Social Behavior and Personality*, ۲۰, ۸۵-۹۴.

Frost, R. O., Marten, P., Lahart, C., & Rosenblate, R. (۱۹۹۰). The dimensions of perfectionism. *Cognitive Therapy and Research*, ۱۴, ۴۴۴-۴۶۸.

- Gaskill, P. J., & Murphy, P. K. (۲۰۰۴). Effects of a memory strategy on second-graders performance and self-efficacy. *Contemporary Educational Psychology*, ۲۹, ۲۷-۴۹.
- Hamachek, D. E. (۲۰۰۰). Psychodynamics of normal and neurotic psychology. *Journal of Human Behavior*, ۱۵, ۲۷-۳۳.
- Hsieh, P., Sullivan, J., & Guerra, N. (۲۰۰۷). A closer look at college students: Self-efficacy and goal orientation. *Journal of Advanced Academics*, ۱۸, ۴۵۴-۴۷۶.
- Masson, A. M., Cadot, M., & Anseau, M. (۲۰۰۲). Failure effects and gender differences in perfectionism. *Journal of Encephale*, ۲۹, ۱۲۵-۱۳۵.
- Mayall, H. J. (۲۰۰۲). *An exploratory/descriptive look at gender differences in technology self-efficacy and academic self-efficacy in the Global Ed Project*. Doctoral Thesis, University of Connecticut.
- Odaci, H. (۲۰۱۰). Academic self-efficacy and academic procrastination as predictors of problematic internet use in university students. *Computers & Education*, ۵۷, ۱۱۰۹-۱۱۱۳.
- Pajares, F. (۱۹۹۹). *Current direction in self-efficacy research*. Green Which: JAI Press.
- Pajares, F., & Kranzler, J. (۱۹۹۵). Self-efficacy beliefs and general mental ability in mathematical problem solving. *Contemporary Educational Psychology*, ۲۰, ۴۲۶-۴۴۳.
- Pajares, F., & Miller, D. M. (۱۹۹۷). Mathematics self-efficacy and mathematical problem solving: Implications of using different forms of assessment. *Journal of Experimental Education*, ۶۵, ۲۱۳-۲۲۸.
- Radday, E. A. (۲۰۱۰). Student's self-efficacy in high school mathematics: A cross case analysis. *Contemporary Educational Psychology*, ۳۰, ۵۴۰-۵۵۱.
- Rice, K. G., & Slaney, R. B. (۲۰۰۲). Clusters of perfectionists: Two studies of emotional adjustment and academic achievement. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, ۲۵, ۲۵-۴۸.
- Rothblum, E. D., Solomon, L. J., & Murakami, J. (۱۹۸۶). Affective, cognitive, and behavioral difference between high and low procrastinators. *Journal of Counseling Psychology*, ۳۳, ۲۸۷-۲۹۴.
- Schouwenburg, H. C., Lay, H. C., Pychyl, T. A., & Ferrari, J. R. (۲۰۰۴). *Procrastination in academic settings: General introduction*. Washington: American Psychological Association.
- Schunk, D. H. (۱۹۹۶). *Attributions and development of self-regulatory competence*. Paper presented at the Annual Conference of the American Educational Research Association, New York: NY, USA.
- Schwazer, R. S. G., & Diehl, M. (۲۰۰۰). *Compensatory health beliefs. Scale development and psychometric properties*. Available in [www.psychology.mcgill.ca/perpg/fac/knaeuper](http://www.psychology.mcgill.ca/perpg/fac/knaeuper).
- Seligman, C. K., & Rider, E. A. (۲۰۰۷). *Life-span human development*. New York: Wadsworth.
- Sherer, M., & Maddux, J. E. (۱۹۸۲). The Self-Efficacy Scale: Construction and validation. *Psychological Report*, ۵۱, ۶۶۳-۶۷۱.

Sirois, F. M. (۲۰۰۴). Procrastination and counter-factual thinking: Avoiding what might have been. *British Journal of Social Psychology*, ۴۲, ۲۰۹-۲۸۹.

Slaney, R. B., Rice, K. G., & Ashby, J. S. (۲۰۰۲). *A programmatic approach to measuring perfectionism: The almost perfect scales*. Washington: American Psychological Association

Solomon, L. J., & Rothblum, E. D. (۱۹۸۴). Academic procrastination frequency and cognitive behavioral correlates. *Journal of Counseling Psychology*, ۳۱, ۵۰۲-۵۰۹.

Steel, P. (۲۰۰۴). *Procrastination definition*. Available in: [www.procrastination.com](http://www.procrastination.com).

Steel, P. (۲۰۰۷). *The nature of procrastination: A Meta-analytic and theoretical review of self-regulatory failure*. Doctoral Thesis, University of Calgary.

Walker, L. J. S. (۱۹۸۸). Procrastination: Fantasies and fears. *Manitoba Journal of Counseling*, ۲۵, ۲۳-۲۵.

Woolfolk, A. (۲۰۰۴). *Educational psychology*. Boston: Pearson.

Yao, M. P. (۲۰۰۹). *Academic procrastination frequency and cognitive behavioral correlates*. Doctoral Thesis, Ohio State University.