

ORIGINAL RESEARCH PAPER

Occupational Procrastination in Shahrekord University Staff: The Role of Psychological Hardiness and Marital Conflict

Mehrdad Hajihhasani¹, Farideh Hajihhasani²

¹ Department of Counseling, Faculty of Literature and Humanities, Shahrekord University, Shahrekord, Iran

² Master of Measurement, Faculty of Psychology and Educational Sciences, Allameh Tabataba'i University, Tehran, Iran

Received: 2021-04-26

Accepted: 2021-08-05

ABSTRACT

Introduction: As an important problem, occupational procrastination is associated with organizational efficiency. Although this problem has received lots of attention from researchers, scant research has been conducted on the role of psychological hardiness and marital conflict in Shahrekord university staff. The main purpose of the present research was to predict occupational procrastination based on psychological hardiness and marital conflict in Shahrekord university staff.

Material and Methods: This was a descriptive-analytical cross-sectional study. The research population consisted of Shahrekord university staff in 2017. The research sample (n=168) was selected using a convenience sampling method. The tools implemented were Occupational Procrastination Scale (Saffarinia and Amirkhani, 2011), Lang and Goulet Hardiness Scale (2003), and Marital Conflicts Questionnaire of Barati and Sanaei (2006). The obtained data was analyzed using descriptive statistics (mean and standard deviation), Pearson correlation tests, and multiple linear regression analysis.

Results: The results of Pearson correlation showed that the relationships between psychological hardiness and occupational procrastination ($r = -0.316, P < 0.001$), and marital conflict and occupational procrastination ($r = 0.511, P < 0.001$) were significant. The results of multiple linear regression showed that marital conflict ($B = 0.347, P < 0.001$) was predictive of occupational procrastination and explained 27.8% of the variance of occupational procrastination in Shahrekord university staff.

Conclusion: The obtained results showed that the occupational procrastination in Shahrekord university staff can be predicted through marital conflict. Therefore, this variable is recommended to be considered in investigating procrastination in Shahrekord university staff.

Keywords: Occupational procrastination, Psychological hardiness, Marital conflict

1. INTRODUCTION

In procrastination, a person often tries to be busy with a less important job to avoid doing his or her prioritized main task. From an organizational perspective, procrastination often entails negative outcomes with regard to productivity and efficiency. As scant research has been done on occupational procrastination and its role on organization benefits, the present research was designed to partially fill this gap. The main purpose of this research was to investigate the role of psychological hardiness and marital satisfaction in predicting occupational procrastination among Shahrekord university staff.

* Corresponding Author Email: dr_hajihhasani@sku.ac.ir

2. MATERIAL AND METHODS

This study was a descriptive-analytical research. The research population (n=298) consisted of Shahrekord university staff in 2017-2018. The sample size was calculated to be 168 based on Cochran's formula. The research participants were selected using a convenience sampling method. Occupational procrastination scale of Saffarinia and Amirkhani, Kobasa psychological hardiness questionnaire, and Enrich Marital Satisfaction Scale (EMS) were implemented after obtaining the informed consent from participants. Access to members was provided by the presence of the research team in the workplace. At the level of descriptive statistics, mean and standard deviation

Copyright © 2021 The Authors.
Published by Tehran University of Medical Sciences

This work is licensed under a Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International license (<https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>). Non-commercial uses of the work are permitted, provided the original work is properly cited.

Table 1. Pearson correlation results between research variables

Variables	Occupational procrastination
Psychological hardiness	-0.31**
Marital conflict	0.51**
Age	0.06
Work experience	0.003
Income amount	0.12

**The correlation is significant at the level of 0.001

Table 2: Estimation of regression coefficients of occupational procrastination based on psychological hardiness and marital conflict in Shahrekord university staff in 2017-2018

Model	Standard coefficients		Non-standard coefficients	VIF	Tolerance	t value	value P
	value B	Standard error	β				
psychological hardiness	-0.082	0.043	-0.143	1.169	0.865	1.917	0.057
Marital conflict	-0.347	0.057	-0.457	1.169	0.865	6.129	0.001

and at the level of inferential statistics, Pearson correlation coefficient and simultaneous multiple linear regression were used in SPSS software version 22 to analyze data. The significance level in this study was considered 0.05.

3. RESULTS AND DISCUSSION

Mean and standard deviation of age in the study population was 40.37 ± 5.62 years. The sample was in the age range of 23-55 years. Mean and standard deviation was 60.34 ± 13.22 , 137.20 ± 23.13 , and 65.79 ± 17.43 for occupational procrastination, psychological hardiness, and marital conflict score, respectively. The results of the Pearson correlation test showed that there was an indirect significant relationship between psychological hardiness and occupational procrastination ($r = -0.316$, $P < 0.001$), and marital conflict was significantly related with occupational procrastination ($r = 0.511$, $P < 0.001$). Considering demographic variables, the results of the Pearson correlation test showed no significant relationship between occupational procrastination and age ($r = -0.068$, $P = 0.381$), gender ($r = -0.041$, $P = 0.601$), education level ($r = 0.068$, $P = 0.385$), work experience ($r = 0.003$, $P = 0.965$), and amount of salary received ($r = -0.122$, $P = 0.115$) (Table 1).

The results of analysis of variance (ANOVA) showed that the regression model was significant ($R^2 = 27.8\%$, $F = 29.309$, $P < 0.001$). The obtained results also showed that 27.8 of the variance of occupational procrastination was explained by predictor variables. The regression coefficients indicated that marital conflict ($t = 6.129$, $P =$

0.001) was capable of predicting the variance of occupational procrastination in staff (Table 1). In this regression model, the psychological hardiness had no significant contribution to the occupational procrastination prediction ($t = 1.917$, $P = 0.057$).

Table 2 shows the standard and non-standard coefficients for significant variables in prediction of the occupational procrastination variable. Non-standardized regression coefficients (B) are the estimated regression model coefficients. In the present study, B value for marital conflict was 0.347. Standardized coefficients or β -coefficients were measured based on a standard unit. The higher the β value, the greater the effect of the predictor variable on criterion variable.

To justify this finding, it can be said that the psychological hardiness acts as a shield against stress and pressure in various situations (3) and reduces the likelihood of stress-related physical illnesses, mental illnesses, and dysfunction by activating coping strategies with stressful situations (4).

4. CONCLUSIONS

It is concluded that marital conflict has a significant role in occupational procrastination of Shahrekord university staff. Therefore, by adopting strategies to reduce marital conflict among the personnel, the organizational procrastination can be reduced.

5. ACKNOWLEDGMENT

The researchers would like to thank all participants of the study.

اهمال کاری شغلی در کارکنان دانشگاه شهرکرد: نقش سرسختی روان‌شناختی و تعارض زناشویی

مهرداد حاجی حسنی^{۱*}، فریده حاجی حسنی^۲

^۱ گروه مشاوره، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه شهرکرد، شهرکرد، ایران

^۲ دانشکده روان‌شناسی و علوم تربیتی، دانشگاه علامه طباطبائی، تهران، ایران

تاریخ دریافت: ۱۴۰۰/۰۲/۰۶، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۰/۰۵/۱۴

چکیده

مقدمه: اهمال کاری شغلی مسأله‌ای مهم است که با بهره‌وری سازمانی در ارتباط است. گرچه، توجه زیادی به این مسأله شده است اما پژوهش‌های محدودی در رابطه با نقش سرسختی روان‌شناختی و تعارض زناشویی انجام شده است. هدف اصلی پژوهش حاضر پیش‌بینی اهمال کاری شغلی بر مبنای سرسختی روان‌شناختی و تعارض زناشویی در کارکنان دانشگاه شهرکرد بود.

روش کار: پژوهش حاضر توصیفی تحلیلی از نوع مقطعی بود. جامعه پژوهش شامل کارکنان دانشگاه شهرکرد در سال ۱۳۹۶ که ۱۶۸ نفر از آنها به روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند و با مقیاس‌های اهمال کاری شغلی (صفاری نیا و امیرخانی، ۱۳۹۰)، سرسختی روان‌شناختی لانگ و گالت (۲۰۰۳) و تعارض زناشویی ثنایی و براتی (۱۳۸۵) مورد ارزیابی قرار گرفتند. داده‌ها با استفاده از آمار توصیفی (میانگین و انحراف معیار)، آزمون‌های همبستگی پیرسون و تحلیل رگرسیون خطی چندگانه مورد تجزیه و تحلیل قرار گرفت.

یافته‌ها: نتایج همبستگی پیرسون نشان داد که رابطه سرسختی روان‌شناختی با اهمال کاری شغلی ($r = 0/316$)، $P < 0/001$ ، تعارض زناشویی با اهمال کاری شغلی ($r = 0/511$)، $P < 0/001$ معنادار است. نتایج رگرسیون خطی چندگانه نشان داد که تعارض زناشویی ($B = 0/347$)، $P < 0/001$ توان پیش‌بینی اهمال کاری شغلی را دارد و ۲۷/۸ درصد واریانس اهمال کاری شغلی کارکنان دانشگاه شهرکرد را تبیین می‌کند.

نتیجه‌گیری: نتایج نشان داد که می‌توان اهمال کاری شغلی کارکنان دانشگاه شهرکرد را از طریق تعارض زناشویی پیش‌بینی کرد. لذا توصیه می‌گردد در بررسی اهمال کاری کارکنان دانشگاه شهرکرد به این متغیر توجه شود.

کلمات کلیدی: اهمال کاری شغلی، سرسختی روان‌شناختی، تعارض زناشویی.

مسئولیت‌پذیر بیشتری دارند و در امور استرس‌زا، موثرتر عمل می‌کنند (۱۷) و اینکه با اهمال‌کاری تحصیلی رابطه غیر مستقیم دارد (۱۸).

تعارض زناشویی نیز به عنوان وضعیتی در نظر گرفته می‌شود که در افراد دارای وابستگی متقابل، تفاوت‌هایی را در رضایت‌شان از نیازها و علایق فردی ابراز می‌دارند و مزاحمت‌هایی را از هر یک در دستیابی به اهدافشان تجربه می‌کنند (۱۹). بروز تعارض در روابط انسان‌ها با یکدیگر امری رایج و اجتناب‌ناپذیر است، به گونه‌ای که می‌توان از تعارض به عنوان رایج‌ترین پدیده موجود در روابط انسان‌ها نام برد. تعارض زمانی ایجاد می‌شود که اعمال یک فرد با اعمال فرد مقابل تداخل کند. همچنان که دو فرد به هم نزدیک‌تر می‌شوند، احتمال تعارض بیشتر می‌شود (۲۰). در ادبیات پژوهشی در زمینه تعارض زناشویی و اهمال‌کاری شغلی مطالعه‌ای یافت نگردید اما می‌تواند جنبه‌هایی متعددی از شغل را تحت تاثیر قرار دهد. برای نمونه بتول (۲۱) نشان داد که مشکلات زناشویی و استرس‌های خانوادگی تحت تاثیر تعارض‌های کار- خانواده قرار می‌گیرد. در پژوهشی دیگر نیز لامبرت و همکاران (۲۲) نشان دادند که هر گونه تعارض در خانواده- شغل می‌تواند استرس شغلی را افزایش دهد. در ایران نیز پژوهش‌های انجام شده در این زمینه نشان داده‌اند که مسائل مرتبط با خانواده با جنبه‌های متعدد شغل در ارتباط است. برای نمونه عطاله و همکاران (۲۳) در پژوهش خود نشان دادند که تعارض‌های خانوادگی بر مسائل مرتبط با شغل نظیر فرسودگی شغلی تاثیرگذار می‌باشند. در پژوهشی دیگر پیرساقی و همکاران (۲۴) نشان دادند که تعارض زناشویی موجب بروز فرسودگی شغلی و استرس شغلی بیشتر در معلمان می‌گردد.

با مرور ادبیات پژوهش به این نتیجه رسیدیم که اهمال‌کاری شغلی به طور بالقوه واجد پیامدهای آسیب‌زایی از نظر فردی و سازمانی می‌باشد که لازم است به عنوان مسأله‌ای مهم مورد توجه پژوهشی قرار گیرد. از سویی دیگر، سرسختی روان‌شناختی و تعارض زناشویی

اهمال‌کاری میل به تأخیر انداختن کارهایی است که انجام آنها برای رسیدن به هدف ضروری است (۱). در اهمال‌کاری فرد اغلب کاری را انجام می‌دهد و خود را مشغول نگه می‌دارد تا از انجام تکلیفی که باید در آن زمان انجام شود و اولویت دارد، اجتناب نماید (۲). اهمال‌کاری اغلب موجب رنجش و ناراحتی می‌گردد (۳) و اثرات منفی بر سلامت جسمی و عادات غذایی دارد (۴). از دیدگاه سازمانی نیز می‌توان اهمال‌کاری را یکی از موانع بهره‌وری و کارایی در نظر گرفت (۵). بر اساس مفهوم‌پردازی‌های متعدد، از عوامل متعدد مرتبط با اهمال‌کاری می‌توان به عواملی نظیر فرسودگی شغلی (۶)، عملکرد اجرایی (۷)، عوامل ژنتیکی (۷) و عوامل جمعیت‌شناختی نظیر سن و تحصیلات (۸، ۹) اشاره کرد. در مطالعه حاضر نقش دو متغیر مهم سرسختی روان‌شناختی و تعارض زناشویی که سهم مهمی در مؤلفه‌های مختلف روان‌شناختی (۱۰، ۱۱) دارند، در اهمال‌کاری شغلی مورد بررسی قرار می‌گیرند.

سازه سرسختی اولین بار توسط کوباسا (۱۲) مطرح شد و آن را یکی از ویژگی‌های شخصیتی که در رویارویی با حوادث فشارزای زندگی به عنوان منبع محافظتی عمل می‌کند، تعریف می‌نماید. سرسختی از سه جزء مرتبط با هم تشکیل شده است. تعهد، کنترل و چالش. بعد کنترل به معنای اعتقاد و عمل به صورتی که فرد توان تاثیرگذاری بر حوادث زندگی از طریق تلاش‌های شخصی را داراست، می‌باشد. تعهد به معنای گرایش به درگیر کردن خود به فعالیت‌های زندگی و داشتن علاقه صادقانه و کنجکاوی در مورد فعالیت‌ها، امور و مردم است و چالش نیز به این اعتقاد اشاره دارد که تغییرات زندگی فرصتی برای رشد شخصی هستند (۱۳). افراد با سرسختی بالا سعی در تاثیرگذاری بر پیامدهای حوادث زندگی را دارند و فعالانه در آنها درگیر می‌شوند و صرف نظر از مثبت و یا منفی بودن‌شان، سعی می‌کنند در مورد آنها چیزی یاد بگیرند (۱۴). پژوهش‌ها نشان دادند که سرسختی با رضایت شغلی رابطه مستقیمی دارد (۱۵). کارمندان با سطح بالاتر سرسختی تعهد کاری بیشتری دارند (۱۶)،

که پژوهش‌های متعدد نقش آنان را در ابعاد مختلف سلامت روانی و رفتاری مورد تایید قرار داده‌اند (۲۶، ۲۵)، در زمینه اهمال‌کاری شغلی و نقش آنها در این زمینه مورد بررسی چندانی قرار نگرفته‌اند لذا، انجام پژوهش حاضر تا حدی بر طرف‌کننده این خلاها خواهد بود. هدف اصلی پژوهش حاضر بررسی نقش سرسختی روان‌شناختی و رضایت زناشویی در پیش‌بینی اهمال‌کاری شغلی در کارکنان دانشگاه شهرکرد می‌باشد.

روش کار

پژوهش حاضر از نوع مطالعات توصیفی تحلیلی بود. جامعه پژوهش شامل کارکنان دانشگاه شهرکرد در سال تحصیلی ۹۷-۱۳۹۶ بود. تعداد کل اعضای جامعه ۲۹۸ نفر بود که با توجه به فرمول زیر حجم نمونه ۱۶۸ نفر محاسبه شد. در این فرمول، Z ضریب ثبات متناظر با سطح اطمینان ۹۵٪، p نسبتی از جمعیت فاقد صفت معین متغیر مورد مطالعه (اهمال‌کاری شغلی)، d مقدار اشتباه مجاز اندازه‌گیری و N حجم جامعه مورد مطالعه می‌باشد. در این پژوهش مقدار Z برابر با ۱/۹۶، مقدار p برابر ۰/۵ و مقدار N نیز ۲۹۸ در نظر گرفته شد.

$$n = \frac{Z^2 pq}{d^2} \div \left(1 + \frac{1}{N} \left(\frac{Z^2 pq}{d^2} - 1 \right) \right)$$

شرکت‌کنندگان با روش نمونه‌گیری در دسترس انتخاب شدند و پس از کسب رضایت آگاهانه از شرکت‌کنندگان، پرسش‌نامه‌های اهمال‌کاری شغلی صفاری‌نیا و امیرخانی، سرسختی روان‌شناختی کوباسا و رضایت زناشویی انریچ اجرا گردید. ملاک‌های ورود به پژوهش شامل محل کار (فقط کارکنان دانشگاه شهرکرد)، نوع شغل (کارکنان دانشگاه در بخش‌های مختلف به غیر از اعضای هیات علمی) و وضعیت تأهل (فقط متأهلین) بود. تنها ملاک خروج از پژوهش نیز مخدوش بودن پرسشنامه‌های تکمیل شده در نظر گرفته شد. مدت زمان اجرای پژوهش سه ماه به طول انجامید (از اردیبهشت تا تیر ۱۳۹۸). دسترسی به اعضای گروه نمونه از طریق

حضور پژوهش‌گر و یا دستیار پژوهش‌گر در محیط کار کارکنان صورت می‌گرفت. ویژگی‌های دموگرافیکی ثبت شده شامل سن، جنسیت، سابقه خدمت و درآمد ماهیانه بود. قبل از اجرای پرسش‌نامه‌ها، جهت رعایت اصل رضایت آگاهانه، در مورد اهداف پژوهش، نحوه انتشار یافته‌ها و دسترسی به پرسش‌نامه‌ها توضیحات لازم ارایه و به سؤالات و نگرانی‌های احتمالی شرکت‌کنندگان، پاسخ داده شد. جهت رعایت اصل محرمانه بودن اطلاعات، به شرکت‌کنندگان گفته شد که نیازی به نوشتن نام بر روی پرسش‌نامه‌ها نیست و تأکید گردید که فقط پژوهش‌گر به داده‌ها و پرسش‌نامه‌ها دسترسی دارد و نتایج صرفاً به صورت یافته‌های کلی گزارش خواهد شد.

ابزارهای پژوهش

جهت گردآوری داده‌های پژوهش از ابزارهای زیر استفاده شد که به اختصار توضیح داده می‌شوند:

۱- پرسشنامه اهمال‌کاری شغلی: این مقیاس توسط صفاری‌نیا و امیرخانی (۲۲) برای سنجش سطح اهمال‌کاری سازمانی طراحی شده است. این مقیاس دارای ۲۵ سوال است که به صورت لیکرتی در ۵ درجه (از کاملاً موافقم تا کاملاً مخالفم) نمره‌گذاری می‌شود (سوال ۱ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌گردد). دامنه کلی نمرات مقیاس ۲۵ تا ۱۲۵ است. نمرات ۲۵ تا ۳۷ نشان دهنده اهمال‌کاری سازمانی خیلی کم، ۳۸-۶۲ اهمال‌کاری کم، ۶۳-۸۷ اهمال‌کاری متوسط، ۸۸-۱۱۲ اهمال‌کاری زیاد و نمرات ۱۱۳-۱۲۵ نشانگر اهمال‌کاری خیلی زیاد است. در مطالعه صفاری‌نیا و امیرخانی ضریب آلفای کرونباخ برای کل مقیاس ۰/۸۹۲ محاسبه شد. همچنین، ضریب روایی همزمان وابسته به ملاک بیرونی برای کل نمونه ۰/۶۳ برآورد گردید (۲۷).

۲- پرسشنامه سرسختی روان‌شناختی: این پرسشنامه یک مقیاس خود گزارشی است که در بر گیرنده ۴۵ سوال می‌باشد و توسط لانگ و گولت (۲۸) ساخته شده است. روشن و شاکری (۲۴) این پرسشنامه را به زبان فارسی برگردانده‌اند و به اعتبار سنجی مقیاس

== یافته‌ها

میانگین و انحراف معیار سن نمونه پژوهش به ترتیب ۴۰/۳۷ و ۵/۶۲ سال بود که در دامنه سنی ۲۳ تا ۵۵ سال قرار داشتند. میانگین و انحراف استاندارد برای سابقه کاری نیز به ترتیب ۱۷/۵۹ و ۷/۸۰ بود. در این مطالعه تعداد ۵۷ نفر (۳۹/۹ درصد) مرد و ۱۱۱ نفر (۶۶/۱ درصد) زن بودند. همچنین، بیش از ۶۴ درصد (۱۰۹ نفر) دارای تحصیلات لیسانس بودند. همچنین، ۶۲ درصد (۱۰۴ نفر) از گروه نمونه، میزان حقوق دریافتی ماهانه‌شان زیر ۲ میلیون تومان بود. میانگین و انحراف معیار نمره اهمال‌کاری شغلی به ترتیب ۶۰/۳۴ و ۱۳/۲۲، برای سرسختی روان‌شناختی ۱۳۷/۲۰ و ۲۳/۱۳ و برای تعارض زناشویی ۶۵/۷۹ و ۱۷/۴۳ بود.

برای اطمینان از عدم تخطی از مفروضه‌های نرمال بودن، خطی بودن و یکسانی پراکندگی حول خط رگرسیونی از تحلیل‌های مقدماتی استفاده شد. جهت بررسی مفروضه نرمال بودن داده‌ها از آزمون ناپارامتری کولموگروف-اسمیرنوف استفاده شد. نتایج نشان داد که آماره Z برای اهمال‌کاری شغلی، سرسختی روان‌شناختی و تعارض زناشویی به ترتیب برابر با ۰/۳۷، ۰/۲۹ و ۰/۲۱ بود که در سطح معناداری ۰/۰۵ فرض نرمال بودن برای تمامی متغیرها برقرار بود ($P < 0/05$). برای بررسی مفروضه چند هم‌خطی^۱ از شاخص‌های تولرانس و عامل تورم واریانس استفاده شد. ضریب تولرانس که بین ۰ تا ۱ نوسان دارد، نشان می‌دهد که متغیرهای مستقل تا چه اندازه رابطه خطی با همدیگر دارند. بنابراین، هر چه مقدار تولرانس بیشتر (نزدیک به عدد ۱) باشد، میزان هم‌خطی کمتر است و بر عکس، هر چه مقدار تولرانس کمتر (نزدیک به عدد صفر) باشد، نشان می‌دهد که میزان هم‌خطی بالاست. VIF نیز از تقسیم عدد ۱ بر مقدار تولرانس حاصل می‌شود. هر چه مقدار VIF از عدد ۲ بزرگ‌تر باشد، میزان هم‌خطی بیشتر است. به طور کلی، اگر ارزش شاخص تولرانس کمتر از ۰/۱ و شاخص VIF بالای ۱۰ باشد از این مفروضه تخطی شده است. مقادیر ارائه شده این دو آماره (در جدول ۱) برای متغیرهای

۴۵ سوالی سرسختی لانگ و گولت در میان یک نمونه ۳۰ نفری از دانشجویان دانشکده علوم انسانی دانشگاه شاهد پرداخته‌اند. بر مبنای نتایج این تحقیق پرسشنامه‌ای ۴۲ سوالی که سه خرده مقیاس کنترل (۱۶ سوال)، خرده مقیاس تعهد (۱۵ سوال) و خرده مقیاس چالش‌جویی (۱۱ سوال) برای سنجش سازه سرسختی روان‌شناختی افراد تهیه کرده‌اند. در مطالعه لانگ و گولت (۲۸) ضریب پایایی به روش باز آزمایی ۰/۷۳ برآورد شد و میزان روایی به روش همگرا نیز ۰/۵۸ محاسبه گردید. در ایران، بر اساس تحقیق روشن و شاکری ضریب پایایی به روش آلفا کرونباخ برای این مقیاس ۰/۸۳ و میزان روایی به روش همگرا با پرسش‌نامه سرسختی بارتون ۰/۶۴ گزارش شد (۲۹).

۳- پرسشنامه تعارض زناشویی: این پرسشنامه یک آزمون ۴۲ سوالی است که توسط ثنایی و براتی برای سنجش تعارض‌های زناشویی و جهت استفاده در جامعه ایرانی تهیه شده است که ۷ بعد تعارضات زناشویی شامل کاهش همکاری، کاهش رابطه‌ی جنسی، افزایش جلب حمایت فرزند، افزایش رابطه فردی با خویشاوندان خود، کاهش رابطه‌ی خانوادگی با خویشاوندان همسر و جدا کردن امور مالی از یکدیگر را مورد سنجش قرار می‌دهد (۳۰). جهت نمره گذاری پرسشنامه از روش لیکرت استفاده می‌شود بدین صورت که برای هر سوال پنج گزینه در نظر گرفته شده که به تناسب ۱ تا ۵ نمره به آنها اختصاص می‌یابد. حداکثر نمره کل پرسشنامه ۲۱۰ و حداقل آن ۴۲ است (۳۰). ضریب آلفا کرونباخ برای کل پرسشنامه ۰/۷۱ و برای هفت مقیاس آن از ۰/۶۰ تا ۰/۸۱ متغیر بوده است. روایی محتوایی پرسشنامه نیز مورد تایید متخصصان قرار گرفته است (۳۱).

جهت تحلیل داده‌ها در سطح آمار توصیفی از میانگین و انحراف استاندارد و در سطح آمار استنباطی از ضریب همبستگی پیرسون و رگرسیون خطی چندگانه به روش هم‌زمان با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۲۲ استفاده شد. سطح معناداری در این پژوهش ۰/۰۵ در نظر گرفته شد.

جدول ۱. نتایج همبستگی پیرسون بین متغیرهای پژوهش

متغیرها	اهمال کاری شغلی
سرسختی روان شناختی	***-۰/۳۱
تعارض زناشویی	***۰/۵۱
سن	۰/۰۶
سابقه	۰/۰۰۳
میزان درآمد	۰/۱۲

***همبستگی در سطح ۰/۰۰۱ معنادار است

جدول ۲. برآورد ضرایب رگرسیون اهمال کاری شغلی بر اساس سرسختی روان شناختی و تعارض زناشویی در کارکنان دانشگاه شهرکرد در سال ۹۷-۱۳۹۶

مدل	ضرایب استاندارد		مقدار t	مقدار	Tolerance	VIF
	خطای استاندارد	ضرایب غیر استاندارد				
سرسختی روان شناختی	-۰/۰۸۲	۰/۰۴۳	-۰/۱۴۳	۱/۹۱۷	۰/۸۶۵	۱/۱۶۹
تعارض زناشویی	-۰/۳۴۷	۰/۰۵۷	-۰/۴۵۷	۶/۱۲۹	۰/۰۰۱	۱/۱۶۹

نتایج آزمون تحلیل واریانس نشان داد که مدل رگرسیون معنادار بوده ($R^2 = 27/8\%$ ، $F=29/309$ ، $P < 0/001$) و ۲۷/۸ درصد از واریانس اهمال کاری شغلی بر اساس متغیرهای پیش‌بین، تبیین می‌شود. ضرایب رگرسیونی حکایت از آن دارند که تعارض زناشویی ($t=6/129$ ، $P=0/001$) قادر به پیش‌بینی واریانس اهمال کاری شغلی در کارمندان می‌باشد (جدول ۱). در این مدل رگرسیون، سرسختی روان‌شناختی سهم معناداری در پیش‌بینی اهمال کاری شغلی نداشت ($t=1/917$ ، $P=0/057$). **جدول ۲** ضرایب استاندارد و غیر استاندارد را برای متغیرهای معنی‌دار در پیش‌بینی متغیر اهمال کاری شغلی نشان می‌دهد. ضرایب رگرسیونی استاندارد نشده (B)، ضرایب مربوط به مدل رگرسیونی برآورده شده می‌باشند که در پژوهش حاضر، مقادیر B برای تعارض زناشویی با ۰/۳۴۷ می‌باشد. ضرایب استاندارد شده یا بتا (β) بر اساس واحد استاندارد اندازه‌گیری می‌شوند. هر چه مقدار β بزرگتر باشد، اثر متغیر پیش‌بینی کننده متغیر ملاک بیشتر خواهد بود.

بحث و نتیجه گیری

مورد مطالعه نشان می‌دهد که از این مفروضه تخطی نشده است. هم‌چنین برای بررسی استقلال خطاها، از آزمون داربین-واتسن استفاده شد. مقدار این آماره اگر بین ۱/۵ تا ۲/۵ باشد از این فرض تخطی نشده است. مقدار این آماره ۱/۶۷ به دست آمده است، لذا فرض استقلال خطاها پذیرفته است.

آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که رابطه سرسختی روان‌شناختی و اهمال کاری شغلی غیر مستقیم و معنادار است ($t=-0/316$ ، $P < 0/001$) و تعارض زناشویی به صورت مستقیم و معنادار با اهمال کاری شغلی ($t=0/511$ ، $P < 0/001$) در رابطه است. در ارتباط با متغیرهای جمعیت‌شناختی، آزمون همبستگی پیرسون نشان داد که بین سن ($t=-0/068$ ، $P=0/381$)، جنسیت ($t=-0/041$ ، $P=0/601$)، تحصیلات ($t=0/068$ ، $P=0/924$)، سابقه ($t=-0/003$ ، $P=0/965$) و میزان حقوق دریافتی ($t=0/122$ ، $P=0/115$) با اهمال کاری شغلی مشاهده نگردید (جدول ۱). لذا متغیرهای جمعیت‌شناختی به دلیل عدم داشتن رابطه معنادار با اهمال کاری شغلی، وارد معادله رگرسیون نشدند.

فرسودگی و استرس شغلی)، رابطه معناداری دارد (۲۱)، (۲۴). پیرساقی و همکاران (۲۴) در پژوهش خود نشان دادند که تعارض زناشویی باعث فرسودگی شغلی در معلمان می‌گردد. در تبیین این یافته می‌توان گفت افرادی که تعارض‌های زناشویی بالایی دارند بیشتر وقت و انرژی خویش را صرف حل و فصل این تعارض می‌کنند و هنگامی که با فشارهای ناشی از شغل خویش مواجه می‌شوند به دلیل فشارهای ناشی از تعارض زناشویی که دارند قادر به اخذ تصمیم درست نیستند و به مرور علاقه خود را نسبت به شغلشان از دست می‌دهند و چه بسا این افراد به دلیل رفتارهای ناسازگارانه‌ای که می‌توانند به دلیل فشار تعارض شخصی داشته باشند به مرور حمایت‌های همکاران خود را در محیط شغلی‌شان را از دست بدهند (۲۴). تعارض زناشویی در طول زمان تأثیرات مخربی بر سلامت روان دارد و در درازمدت زمینه‌ساز بیماری‌های متعدد روانی (نظیر اضطراب) و بیماری‌های خاصی نظیر سرطان، بیماری‌های قلبی و درد مزمن می‌گردد (۳۴، ۳۵) لذا می‌توان انتظار داشت که به دلیل این تأثیرات مخرب، افراد ممکن است از نظر شغلی نیز کوتاهی‌های داشته باشند. تعارض‌های مربوط به شغل می‌تواند بر مسائل خانوادگی تأثیرگذار باشد و تعارض کار- خانواده نیز بر حوادث شغلی تأثیر می‌گذارد (۳۶). بلاشتین و شوارتز (۳۷) معتقدند زوج‌های با تعارض بالا در زمینه‌های پول، اشتغال زنان، قدرت، و یا روابط جنسی به احتمال بیشتری از هم جدا می‌شوند، بنابراین این عامل همانند یک سیکل معیوب عمل می‌کند و فعالیت‌های شغلی را تحت تأثیر سوء خود قرار می‌دهد. رابرلز و همکاران (۳۸) معتقد است که مدیریت ضعیف تعارض زناشویی باعث تخریب زندگی زناشویی شده و اثرات زیان‌آوری بر سلامت فیزیکی و هیجانی به جای می‌گذارد. بنابراین با توجه به این موارد می‌توان انتظار داشت کسانی که با تعارض زناشویی بیشتری دست و پنجه نرم می‌کنند بیشتر مستعد اهمال‌کاری شغلی باشند.

پژوهش حاضر واجد محدودیت‌هایی بوده است که

پژوهش حاضر با هدف پیش‌بینی اهمال‌کاری شغلی بر مبنای سرسختی روانشناختی و تعارض زناشویی انجام شد. نتایج نشان داد سرسختی روان‌شناختی و تعارض زناشویی نقش معناداری در پیش‌بینی اهمال‌کاری کارکنان دانشگاه شهرکرد دارند. این یافته که بین سرسختی روان‌شناختی با اهمال‌کاری شغلی رابطه غیر مستقیم دارد همسو با مطالعات گذشته می‌باشد (۱۶ و ۱۸). در توجیه این یافته می‌توان گفت که سرسختی روان‌شناختی همچون سپری در مقابله با استرس‌ها و فشارها در موقعیت‌های گوناگون عمل می‌کند (۱۸) و از طریق فعال‌سازی راهبردهای تبدیلی با شرایط استرس‌زا احتمال بیماری‌های جسمانی مرتبط با استرس، بیماری‌های روانی و ضعف عملکرد را کاهش می‌دهد (۳۲). افراد سرسخت نسبت به آنچه انجام می‌دهند متعهدند و خود را وقف هدف می‌کنند آنها احساس می‌کنند بر اوضاع مسلط و خودشان تعیین‌کننده هستند و تغییرات زندگی را چالش و فرصت‌هایی برای رشد و پیشرفت می‌دانند نه محدودیت و تهدید (۳۳). پژوهش حاضر نشان داد به رغم اینکه رابطه معناداری بین سرسختی روان‌شناختی و اهمال‌کاری شغلی وجود دارد اما در معادله رگرسیون این متغیر نقش معناداری در پیش‌بینی اهمال‌کاری شغلی کارکنان دانشگاه شهرکرد نداشت. این یافته با نتایج پژوهش‌های گذشته ناهمخوان است (۱۶). در توجیه این یافته شاید بتوان به تفاوت‌های فرهنگی- اجتماعی گروه نمونه اشاره کرد. گروه نمونه پژوهش سزگین (۱۶) از کشور ترکیه انتخاب شده بود لذا این تفاوت بافت فرهنگی و اجتماعی ممکن است در نوع عوامل مرتبط با اهمال‌کاری شغلی تغییراتی را ایجاد کند. لذا شاید بتوان عدم سهم معنادار سرسختی روان‌شناختی در اهمال‌کاری شغلی را در ویژگی‌های دموگرافیک گروه نمونه از قبیل سن دانست.

در ادبیات پژوهش، پژوهشی یافت نگردید که رابطه تعارض زناشویی را با اهمال‌کاری شغلی مورد بررسی قرار داده باشد اما پژوهش‌های متعدد نشان دادند که تعارض زناشویی با متغیرهایی که از نظر مفهومی به اهمال‌کاری شغلی نزدیک اند (نظیر ناامنی شغلی،

پژوهشگران از این مطالعه نتیجه گرفتند که تعارض زناشویی نقش معناداری در اهمال کاری شغلی کارکنان دانشگاه شهرکرد دارد. بنابراین، با اتخاذ استراتژی‌هایی در جهت کاهش تعارض زناشویی می‌تواند میزان اهمال کاری سازمانی را کاهش داد.

تشکر و قدردانی

پژوهشگر از تمامی شرکت کنندگان مطالعه کمال تشکر و قدردانی را دارد.

بر استنباط از یافته‌ها و نتیجه‌گیری از آن اثر می‌گذارد و می‌تواند پیامدهای کاربرد این مطالعه را محدود سازد. این طرح مقطعی امکان تعیین سیر زمانی و روابط علی بین اهمال کاری شغلی و عوامل پیش‌بین آن را در کارکنان دانشگاه شهرکرد فراهم نمی‌سازد. همچنین، پژوهش بر روی کارکنان دانشگاه شهرکرد انجام شده است که تعمیم‌پذیری نتایج را محدود می‌سازد. توصیه می‌شود بر مبنای رفع نواقص مطالعه حاضر، با نمونه‌گیری تصادفی در سطح جامعه عمومی پژوهش انجام شود.

نتیجه‌گیری

REFERENCES

1. Stead R, Shanahan MJ, Neufeld RW. "I'll go to therapy, eventually": Procrastination, stress and mental health. *Personality and Individual Differences*. 2010; 49(3):175-80.
2. Van Eerde W, Klingsieck KB. Overcoming procrastination? A meta-analysis of intervention studies. *Educational Research Review*. 2018; 25(2):73-85.
3. Kim KR, Seo EH. The relationship between procrastination and academic performance: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*. 2015; 82(1):26-33.
4. Chun Chu AH, Choi JN. Rethinking procrastination: Positive effects of "active" procrastination behavior on attitudes and performance. *The Journal of social psychology*. 2005;145(3):245-64.
5. Metin UB, Taris TW, Peeters MC. Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects. *Personality and Individual Differences*. 2016; 101(1):254-63.
6. Beheshti MR, Moghadam GG, Hosseini MH. The Relationship between Job Burnout and Self-Regulation Considering the Mediating Role of Procrastination: An Structural Model. *Psychology*. 2018; 4(2):85-97. [Persian].
7. Gustavson DE, Miyake A, Hewitt JK, Friedman NP. Understanding the cognitive and genetic underpinnings of procrastination: Evidence for shared genetic influences with goal management and executive function abilities. *Journal of Experimental Psychology: General*. 2015; 144(6):1063.
8. Khodabakhshi M, Sepahvandi M, Sheikholeslami A, Habibi E. The Prediction of Organizational Procrastination and Life Satisfaction According to Job Burnout and Years of Career. *Journal of Military Medicine*. 2016; 17 (4): 207-213. [Persian].
9. Rahimiyan BI. The academic procrastination in university students: Predictive role of demographical and psychological factors. *Biquarterly Journal of cognitive strategies in learning*, 2016; 3 (4): 1-19. [Persian].
10. Cohen B, Foulis S, Canino M, Redmond J, Zambraski E, Sharp M. Psychological Hardiness And Success On The Occupational Physical Assessment Test In Army Combat Arms Recruits: 2957 Board# 240 June 1 3. *Medicine & Science in Sports & Exercise*. 2018; 50(5S):733.
11. Troxel WM, DeSantis A, Germain A, Buysse DJ, Matthews KA. Marital conflict and nocturnal blood pressure dipping in military couples. *Health Psychology*. 2017; 36(1):31.
12. Kobasa SC. Stressful life events, personality, and health: an inquiry into hardiness. *Journal of personality and social psychology*. 1979; 37(1):1.
13. Kardum I, Hudek-Knežević J, Krapić N. The structure of hardiness, its measurement invariance across gender and relationships with personality traits and mental health outcomes. *Psihologijske teme*. 2012; 21(3):487-507.
14. Dibaji M, Oreyzi Samani H, Abedi M. The mediating role of psychological hardiness and extraversion in the

- relationship of job demands with stress and depression of working men. *Iran occupational health*. 2017; 14 (3) :105-116. [Persian].
15. Cash ML, Gardner D. Cognitive hardiness, appraisal and coping: comparing two transactional models. *Journal of managerial Psychology*. 2011; 26(8):646-64.
 16. Sezgin F. Relationships between teacher organizational commitment, psychological hardiness and some demographic variables in Turkish primary schools. *Journal of Educational Administration*. 2009; 47(5):630-51.
 17. Sandvik AM, Hansen AL, Hystad SW, Johnsen BH, Bartone PT. Psychopathy, anxiety, and resiliency–Psychological hardiness as a mediator of the psychopathy–anxiety relationship in a prison setting. *Personality and Individual Differences*. 2015; 72(1):30-4.
 18. Nasab NF, Mohammadi-Aria A. The predictive role of religious beliefs and psychological hardiness in academic procrastination of high school students (Dalgan). *International Research Journal of Applied and Basic Sciences*. 2015; 9(7):1082-7.
 19. Geok L. A study of marital conflict on measures of social support and mental health. *Sunway Academic Journal*. 2012; 5(1):90-104.
 20. Prager KJ, Poucher J, Shirvani FK, Parsons JA, Allam Z. Withdrawal, attachment security, and recovery from conflict in couple relationships. *Journal of Social and Personal Relationships*. 2019; 36(2):573-98. *Family Conflict. Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*. 2017; 3(1):61-74. [Persian].
 21. Batool I, Hussain S, Bajwa RS. Job Satisfaction and Marital Adjustment among Paramedical: Mediating Role of Work Family Conflict. *Journal of Business and Social Review in Emerging Economies*. 2017; 3(1):61-74. [Persian].
 22. Lambert EG, Qureshi H, Frank J, Keena LD, Hogan NL. The relationship of work-family conflict with job stress among Indian police officers: a research note. *Police Practice and Research*. 2017;18(1):37-48.
 23. Paghoush, A., Zarei, E., Zeinalipour, H., Dami zadeh, H. The effect of Work-Family Conflict on Burnout with mediating role of Life Quality and Job Satisfaction amongst Staffs in Sarkhoon & Qeshm Gas Treating Company. *Knowledge & Research in Applied Psychology*, 2017; 17(3): 59-72. [Persian].
 24. Pirsaghi F, Hajjhasani M, Farahbakhsh K, Soleimani S. Proportion of Marital Conflict, Self-Differentiation, Occupational Stress and Locus of Control in the Prediction of Burnout. *Journal of Industrial/Organization Psychology*. 2012; 3(10): 9-23. [Persian].
 25. Harooni T, Zarabian MK, Mousavi AS. The effect of an anger control training program on resilience, hardiness and general health of school girls. *Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology*. 2020; 25(4):368-83. [Persian].
 26. Krauss SW, Russell DW, Kazman JB, Russell CA, Schuler ER, Deuster PA. Longitudinal effects of deployment, recency of return, and hardiness on mental health symptoms in US Army combat medics. *Traumatology*. 2019; 25(3):216.
 27. Safariniya M, Amirkhani Razelighi Z. Path Analysis relationship organizational procrastination with cognitive arousal and burn-out Tehran governmental employees. *Quarterly Journal of Organizational Resources Management Research* 2013;2(4):111-131. [Persian].
 28. Lang A, Goulet C, Amsel R. Lang and Goulet hardiness scale: Development and testing on bereaved parents following the death of their fetus/infant. *Death studies*. 2003 Dec 1;27(10):851-80.
 29. Roshan, R, Shakeri, R. The Study of the Validity and Reliability of Hardiness Scale for University Students. *CPAP*. 2010; 1 (40) :35-52
 30. Barati T. The impact of marital conflict interactions couple. (Dissertation). Roodehen: Roodehen University; 2005[Persian].
 31. Ebrahimi AE, Najafi MR, MehrabiA, SadeghiZ. The Relation of Marital Conflict and Some of Socio-demographic Features with Migraine Headache Odds Ratio. *Journal of Isfahan Medical School*. 2008; 26 (89): 112-118. [Persian].
 32. Bartone PT, Valdes JJ, Sandvik A. Psychological hardiness predicts cardiovascular health. *Psychology, Health & Medicine*. 2016;21(6):743-9.
 33. Maddi, S. R., & Khoshaba, D. M. (1994). Hardiness and mental health. *Journal of personality Assessment*, 63(2), 265-274.
 34. Park E, Park HR. Marital Relationship Quality and its Association with Job Insecurity, Job Burnout and Positive Thinking. *Indian Journal of Public Health Research &*

- Development. 2018; 9(8).
35. Bagherzadeh R, Taghizadeh Z, Mohammadi E, Kazemnejad A, Pourreza A, Ebadi A. Relationship of work-family conflict with burnout and marital satisfaction: cross-domain or source attribution relations?. Health promotion perspectives. 2016; 6(1):31. [Persian].
36. Malakoutikhah M, Karimi A, Hosseini M, Rastgarkhaled A. Modeling of relationship between work-family conflict and occupational accident in a steel manufacturing industry. Health and Safety at Work. 2017; 7 (1) :77-84. [Persian].
37. Blumstein P, Schwartz P. American Couples: Money, Work, Sex. 1983;148.
38. Robles TF, Slatcher RB, Trombello JM, McGinn MM. Marital quality and health: A meta-analytic review. Psychological bulletin. 2014; 140(1):140.