

Research Paper

Social Support, Responsibility, and Organizational Procrastination: A Mediator Role for Basic Psychological Needs Satisfaction



Parvaneh Amarloo¹, *Hossein Shareh²

1. MSc., Department of Psychology, Faculty of Humanities, Neyshabur Branch, Islamic Azad University, Neyshabur, Iran.

2. PhD, Associate Professor, Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Hakim Sabzevari University, Sabzevar, Iran.



Citation: Amarloo P, Shareh H. [Social Support, Responsibility, and Organizational Procrastination: A Mediator Role for Basic Psychological Needs Satisfaction (Persian)]. Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology. 2018; 24(2):176-189. <http://dx.doi.org/10.32598/ijpcp.24.2.176>

doi: <http://dx.doi.org/10.32598/ijpcp.24.2.176>

Received: 30 Jun 2017

Accepted: 12 Mar 2018

ABSTRACT

Objectives This study examined basic psychological needs satisfaction (i.e. the need for autonomy, competence and relatedness) as a mediator between social support, responsibility and organizational procrastination among school counselors.

Methods A descriptive correlational study design was used. Using the census method, all the school counselors of Sabzevar were selected. The subjects completed the Vaux Social Support Appraisals Scale (SS-A), Tuckman Procrastination Scale (TPS), responsibility subscale of the California Personality Inventory (CPI) and the Basic Needs Satisfaction in Relationships Scale.

Results There is a statistically significant negative relationship between components of social support and organizational procrastination ($P < 0.05$). Structural equation modeling analysis indicates that satisfaction of basic psychological needs mediates the relationship between social support and organizational procrastination ($P < 0.05$). The mediator role of basic psychological needs satisfaction in the relationship between responsibility and organizational procrastination was not confirmed.

Conclusion Basic psychological needs satisfaction play a significant mediating role in the relationship between social support and organizational procrastination of the school counselors.

Key words:

Need, Social support, Responsibility, Procrastination

Extended Abstract

1. Introduction

Procrastination is a gap between intention and behavior, characterized by doing less urgent tasks compared to more urgent ones, or preferring more pleasurable things over less pleasurable ones and thus postponing impending tasks for a later time. Procrastination in the long run affects a person's physical and mental health and is associated with many social and economic damages. Thus, it is important to understand what reduces procrastination and consequently decreases the psychological distress or

sufferings of the individuals. Some researchers suggest that some factors such as irrational beliefs, self-esteem, self-prevention strategies, distress, anxiety and loneliness are predictor variables of procrastination. Multiple studies have considered social support as an important predictive factor for mental and physical health. Many investigations have demonstrated the association between procrastination and the component of social support. These studies have suggested social support as a factor that reduces job procrastination. In addition to the social support, responsible individuals are one of the factors reducing job procrastinations, since responsibility enables the individual to do more in minimum time by strengthening the attributes such as prudence, thoughtful actions, effective organization and

* Corresponding Author:

Hossein Shareh, PhD

Address: Department of Educational Sciences, Faculty of Literature and Humanities, Hakim Sabzevari University, Sabzevar, Iran.

Tel: +98 (51) 44410104

E-mail: hshareh@yahoo.com.au

optimal time management. Responsibility acts as a factor to satisfy the mutual needs of people in the society and promotes social solidarity. Basic psychological needs provide the necessary conditions for psychological growth, coherence and well-being of the people and explains the widespread underpinnings in the human behavior. It seems that basic psychological needs play an important role in job efficiency. This study aims to investigate the mediator role of basic psychological needs in the relationship between social support and responsibility with job procrastination among the school counselors.

2. Method

The present research is based on the structural equation model. All school counselors in Sabzevar were selected by the census method. It should be noted that the population size has been estimated to be 130 individuals according to the studies performed. Out of 130 counselors, 7 people refused to cooperate and the research sample was reduced to 123 subjects. The tools applied in this study included the Social Support Questionnaire (SSQ), Tuckman Procrastination Scale, Responsibility subscale of California Psychological Inventory and Basic Psychological Needs Satisfaction Scale-Relationship Domain. To analyze the data, structural equation analysis and path analysis methods were employed using the statistical software of SPSS-24 and AMOS-22.

3. Results

The results indicated that basic psychological needs play a significant mediating role in the relationship between social support and job procrastination ($P < 0.05$). But basic psychological needs have no mediator role in the relationship between responsibility and job procrastination ($P > 0.05$). Further, there was a significant relationship between social support and its components with job procrastination ($P < 0.05$), but no significant relationship was found between responsibility and job procrastination ($P > 0.05$).

4. Discussion

Based on the results of this study, it seems that social support among the school counselors is even more crucial than responsibility and unlike responsibility, which had no significant relationship with job procrastination. Social support can have a determining role in job procrastination since its existence improves confidence and self-competence and tests new experiences so that social support can be regarded among the strategies to modify the negative psychological pressures caused by the job. A supportive working environment is the most important factor to create job satisfaction for teachers and counselors because social support decreases the impact

of psychological pressures and minimizes the effects of an unpleasant experience by increasing the proper understanding of stressful events. Besides, it creates mutual obligations because of which the individual feels that he is loved, cared and is valuable, these are directly related to reduced job procrastination and increased internal motivation to work.

As a result, the importance of providing such support on the part of educational officials is quite clear. Moreover, it was determined in the present research that basic psychological needs play a significant mediating role in the relationship between social support and job procrastination. In explaining this finding, it can be stated that according to the self-determination theory developed by Deci and Ryan, humans are motivated intrinsically and internally to engage in activities that are interesting to them, have an optimal challenge that is naturally pleasurable. This theory assumes that basic psychological needs satisfaction is essential for effective internalization of behaviors, psychological growth, motivation and well-being. For example, the need for self-command refers to the experience of a sense of choice, approval and free will in the beginning and completion of behavioral activities.

With respect to the raised concepts and the motivational forces created by the basic needs in the individuals, basic needs can be seen as an effective factor in reducing procrastination. Therefore, if the organization is a source that meets the need of employees, then a give and take relationship is formed in connection with the relationships between employees and the employer. In this context, the organizational support theory states that the creation of supportive relationships among employees leads to the formation of employees' overall view about the organization's support for themselves. In exchange for this support, they pay attention to the goals of the organization and their realization. In other words, when the organization considers the welfare of its employees, they mutually show more commitment and better performance in return for this consideration. Hence, it can be said that basic needs have a significant mediating role in the relationship between social support and job procrastination. So, it is better to put the satisfaction of these needs on the agenda of the relevant authorities. Given the small sample size and use of the correlation method which make causal conclusions impossible, further research is needed to confirm the accuracy of the results obtained in this study.

Ethical Considerations

Compliance with ethical guideline

This research was conducted with the approval of Research Council of Hakim Sabzvari University and written informed consent was obtained from all participants.

Funding

The research has done without any financial support.

Conflict of interest

The authors declare that they have no conflict of interest.

Acknowledgements

Hereby, we appreciate the authorities of Sabzevar Education Organization and the consultants who helped the researchers in this research.

حمایت اجتماعی، مسئولیت‌پذیری و اهمال‌کاری شغلی: نقش میانجی‌گرانه ارضای نیازهای بنیادین روان‌شناختی

پروانه عمارلو^۱، حسین شاره^۲

۱- کارشناس ارشد، گروه روانشناسی، دانشکده علوم انسانی، واحد نیشابور، دانشگاه آزاد اسلامی، نیشابور، ایران.
۲- دکترای تخصصی، دانشیار، گروه علوم تربیتی، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، دانشگاه حکیم سبزواری، سبزوار، ایران.

چکیده

تاریخ دریافت: ۰۹ تیر ۱۳۹۶
تاریخ پذیرش: ۲۱ اسفند ۱۳۹۶

اهداف پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش میانجی‌گرانه ارضای نیازهای بنیادین روان‌شناختی در رابطه بین حمایت اجتماعی و مسئولیت‌پذیری با اهمال‌کاری شغلی مشاوران مدارس انجام شد.

مواد و روش‌ها: روش این پژوهش از نوع توصیفی همبستگی است. تمام مشاوران مدارس شهر سبزوار به روش سرشماری انتخاب شدند. ابزارهای استفاده‌شده در این پژوهش پرسش‌نامه حمایت اجتماعی واکس و همکاران، پرسش‌نامه اهمال‌کاری شغلی تاکمن، خرده‌مقیاس مسئولیت‌پذیری پرسش‌نامه روان‌شناختی کالیفرنیا و پرسش‌نامه ارضای نیازهای بنیادین در روابط بودند. داده‌ها با استفاده از نرم‌افزارهای آماری SPSS نسخه ۲۳ و AMOS نسخه ۲۲ و به روش تحلیل معادلات ساختاری تحلیل شد.

یافته‌ها: بین مؤلفه‌های حمایت اجتماعی با اهمال‌کاری شغلی رابطه منفی معنی‌داری وجود دارد ($P < 0/05$). نقش میانجی‌گرانه نیازهای بنیادین روان‌شناختی در رابطه بین حمایت اجتماعی با اهمال‌کاری شغلی تأیید شد ($P < 0/05$)، ولی نقش میانجی‌گرانه نیازهای بنیادین روان‌شناختی در رابطه بین مسئولیت‌پذیری با اهمال‌کاری شغلی تأیید نشد.

نتیجه‌گیری: نیازهای بنیادین روان‌شناختی نقش میانجی‌گرانه معنی‌داری در رابطه بین حمایت اجتماعی با اهمال‌کاری شغلی مشاوران ایفا می‌کند.

کلیدواژه‌ها:

نیاز، حمایت اجتماعی، مسئولیت‌پذیری، اهمال‌کاری

مقدمه

همچون آسیب رساندن به پیشرفت شغلی فرد، از دست دادن فرصت‌ها و یا تیره و تار شدن روابط با دیگران نیز اشاره کرد [۱۵].

فهم این نکته که چه چیزی باعث کاهش اهمال‌کاری و در نتیجه کاهش رنج و ناراحتی روان‌شناختی افراد می‌شود اهمیت دارد. برخی پژوهشگران معتقدند عواملی همچون باورهای غیرمنطقی، عزت‌نفس، راهبردهای خودپیشگیری، پریشانی، اضطراب، و احساس تنهایی متغیرهای پیش‌بینی‌کننده اهمال‌کاری هستند [۶، ۷]. مطالعات متعدد حمایت اجتماعی را عامل پیشگویی‌کننده مهمی برای سلامت روانی و جسمانی دانسته‌اند [۸].

تحقیقات زیادی ارتباط اهمال‌کاری را با مؤلفه حمایت اجتماعی نشان داده‌اند و حمایت اجتماعی را به عنوان عامل کاهنده اهمال‌کاری شغلی مطرح کرده‌اند. در این بین می‌توان به تحقیقاتی اشاره کرد که عنوان کرده‌اند بین حمایت ادراک‌شده از سوی سازمان و تعهد عاطفی و همچنین تعهد هنجاری کارکنان، رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. می‌توان نتیجه گرفت که

اهمال‌کاری^۱ شکاف بین نیت انجام کار و رفتار است و با تأخیر انداختن و جایگزین کردن تکالیف ضروری با فعالیت‌های غیرضروری مشخص می‌شود [۱]. اهمال‌کاری یعنی به تعویق انداختن امری که از غفلت عادی یا سهل‌انگاری یا تأخیر غیرموجه ایجاد شده باشد [۲]. در مجموع اهمال‌کاری، به آینده محول کردن کاری است که به هر دلیل منطقی یا غیرمنطقی از زیر بار انجام آن شانه خالی می‌کنیم؛ به همین دلیل اغلب اهمال‌کاری با رنج و ناراحتی روان‌شناختی همراه است [۳].

استیل^۲ [۴] در خصوص پیامدهای اهمال‌کاری بر افراد بیان کرده است که اهمال‌کاری در بلندمدت، سلامت جسمی و روانی فرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد و صدمات اقتصادی و اجتماعی زیادی را به همراه دارد. علاوه بر این‌ها می‌توان به پیامدهایی

1. Procrastination
2. Steel

* نویسنده مسئول:

دکتر حسین شاره

نشانی: سبزوار، دانشگاه حکیم سبزواری، دانشکده ادبیات و علوم انسانی، گروه علوم تربیتی.

تلفن: ۰۱۰۴۴۴۱۰۱۰۴ (۵۱) ۹۸+

پست الکترونیکی: hsharreh@yahoo.com.au

روان‌شناختی، انسجام‌یافتگی و بهزیستی شخص فراهم و زیربنای گسترده‌ای از رفتارهای انسان‌ها را تبیین می‌کند [۱۹].

به عقیده دسی و رایان سه نیاز اصلی انسان‌ها خودمختاری، شایستگی و توانایی ارتباط است [۲۰]. دسی و رایان در سال ۲۰۰۰، این نیازها را در نظریه خود تحت عنوان نظریه خودتعیین‌گری^۸ مطرح کردند. اساس نظریه خودتعیین‌گری را نیازهای بنیادین روان‌شناختی^۹ تشکیل می‌دهد که به عنوان انرژی لازم برای کمک به درگیری فعال با محیط، پرورش مهارت‌ها و رشد سالم در نظر گرفته می‌شود [۲۱]. به نظر می‌رسد نیازهای بنیادین روان‌شناختی نقش مهمی در کارآمدی شغلی دارد. همان‌طور که دسی و همکاران [۲۲] در پژوهش خود روی ۱۰ کارخانه بلغارستانی نشان دادند، نیازهای بنیادی روان‌شناختی علاوه بر انگیزه شغلی، سازگاری شغلی را نیز پیش‌بینی می‌کند.

فتحی و همکاران [۲۳] در مطالعه‌ای رابطه بین نیازهای بنیادین و حمایت اجتماعی با سازگاری اجتماعی را بررسی کردند و به این نتیجه رسیدند که بین این سه مؤلفه با یکدیگر ارتباط معنی‌داری وجود دارد. با توجه به مطالب عنوان‌شده و اهمیت و نقشی که نیازهای بنیادین روان‌شناختی در مؤلفه‌های حاکم در محیط‌های کاری ایفا می‌کنند، در این تحقیق نقش میانجی‌گرانه نیازهای بنیادین روان‌شناختی در رابطه بین حمایت اجتماعی و مسئولیت‌پذیری با اهمال‌کاری شغلی مشاوران مدارس بررسی شده است.

روش

روش پژوهش حاضر، توصیفی و از نوع همبستگی و به طور مشخص مبتنی بر مدل معادلات ساختاری بود که در سال ۱۳۹۶ انجام شد. پس از هماهنگی با اداره آموزش و پرورش شهر سبزوار و توجیه کردن آن‌ها در زمینه هدف پژوهش، به دلیل پایین بودن حجم جامعه، نمونه‌گیری به صورت سرشماری اجرا شد. بدین صورت که به مدارس مراجعه و از مشاورانی که حاضر به همکاری در پژوهش بودند برای همکاری دعوت شد. طی اعلامیه‌ای از مشاوران درخواست شد تا برای پژوهش همکاری لازم را به عمل آورند و نیز در مورد محرمانه بودن نتایج به آنان اطمینان کافی داده شد. از بین ۱۳۰ مشاور، ۷ نفر حاضر به همکاری نشدند و نمونه پژوهش به ۱۲۳ نفر کاهش یافت.

معیارهای ورود آزمودنی‌ها به پژوهش این موارد بود: مشاور، تنها مشاور مدرسه باشد؛ در کلینیک‌های مشاوره در خارج از ساعات مدرسه فعالیت نداشته باشند؛ تنها به فعالیت مشاوره مشغول باشد و به حرفه دیگری اشتغال نداشته باشد. معیارهای خروج آزمودنی‌ها از پژوهش این موارد بود: مشاور

با وجود تعهد عاطفی و هنجاری کارکنان به کار، اهمال‌کاری در آنان کاهش خواهد یافت [۹]. همچنین محققان در پژوهشی فراتحلیلی با محوریت بررسی رابطه بین حمایت سازمانی ادراک‌شده و پیامدهای کاری نشان دادند که دریافت حمایت سازمانی، تعهد و مشارکت را در سازمان به شدت افزایش می‌دهد و باعث افزایش عملکرد بالای کارکنان و کاهش اهمال‌کاری در آنان می‌شود [۱۰].

منظور از حمایت اجتماعی، کمک‌های عاطفی، ابزاری و اطلاعاتی است که توسط دیگران تأمین می‌شود [۱۱]. بر اساس نظریه کنترل اجتماعی هیرشی^۳، حمایت اجتماعی دربرگیرنده متغیرهایی چون میزان دلبستگی و تعهدات خانوادگی، حمایت عاطفی، اطلاعاتی و مادی است که فرد از دیگران دریافت می‌کند که در تقویت دلبستگی و تعهد و باور نسبت به هنجارهای جامعه و در نهایت کاهش انحراف و جرم مؤثر خواهد بود و به تقویت پیوند فرد با جامعه منجر می‌شود [۱۲]. برخی از پژوهشگران همچون سرافینو^۴ [۱۳] و کیویتکی^۵ [۱۴] حمایت اجتماعی را میزان برخورداری از محبت، همراهی، مراقبت، احترام، توجه و کمک دریافت‌شده از سوی افراد یا گروه‌های دیگر نظیر اعضای خانواده، دوستان، و دیگران مهم تعریف کرده‌اند. با توجه به مطالب بیان‌شده می‌توان گفت که حمایت اجتماعی با القای احترام، توجه و همراهی با افراد، احتمالاً حس مسئولیت‌پذیری^۶ متقابل را در آنان تقویت می‌کند.

می‌توان فرض کرد که عامل مسئولیت‌پذیری در افراد یکی از عوامل کاهنده اهمال‌کاری شغلی است؛ چراکه مسئولیت‌پذیری با تقویت صفاتی چون تدبیر، اعمال متفکرانه، سازماندهی اثربخش و مدیریت بهینه زمان، فرد را قادر می‌سازد که در کمترین زمان بیشترین کار را انجام دهد [۱۵]. در پژوهشی این نتیجه به دست آمد که هر اندازه افراد روحیه مسئولیت‌پذیری داشته باشند، به همان اندازه در تأمین سلامت و رفاه مددجویانی که عهده‌دار خدمت‌رسانی به آن‌ها هستند، کارآمدتر خواهند بود و در نتیجه اهمال‌کاری آنان کاهش می‌یابد [۱۶]. از طریق مسئولیت‌پذیری، رابطه انسان با خود، هموعان و طبیعت متعادل می‌شود [۱۷]. گلاسر^۷ مسئولیت‌پذیری را توانایی برآوردن نیازهای خود و پذیرفتن پیامد رفتارها عنوان می‌کند، به گونه‌ای که مانعی در برآوردن نیازهای افراد جامعه نباشد. طبق نظر او مسئولیت‌پذیری به عنوان عاملی برای ارضای نیازهای متقابل افراد جامعه و همچنین همبستگی اجتماعی عمل می‌کند [۱۸].

نیازهای بنیادین روان‌شناختی، شرایط لازم را برای رشد

3. Hirschi
4. Sarafino
5. Çivitci
6. Responsibility
7. Glasser

8. Theory of self-determination
9. Basic psychological needs

به بالا باشد، نشان‌دهنده اهمال‌کاری زیاد در فرد است. تاکمن^{۱۴} [۲۸] پایایی این پرسش‌نامه را ۰/۸۶ و آکینسولا و تلا^{۱۵} نیز طی مطالعه‌ای آلفای کرونباخ آن را ۰/۸۸ گزارش کرده‌اند [۲۹]. لی^{۱۶} نیز از این آزمون برای سنجش اهمال‌کاری استفاده و مقدار آلفای کرونباخ آن را ۰/۸۳ برآورد کرد [۳۰]. مقدس بیات [۳۱] این پرسش‌نامه را ترجمه و روی دانشجویان دانشگاه آزاد واحد رودهن اجرا کرد. او هنجاریابی و پایایی پرسش‌نامه را ۰/۷۳ به دست آورد. در پژوهش حاضر، ضریب آلفای کرونباخ ۰/۸۱ به دست آمد.

پرسش‌نامه نیازهای بنیادی روان‌شناختی گاردیا و همکاران^{۱۷}

گاردیا، دسی و رایان^{۱۸} در سال ۲۰۰۰ این مقیاس را ساختند که میزان احساس حمایت از نیازهای خودمختاری، شایستگی و ارتباط با دیگران را می‌سنجد. مقیاس مذکور شامل ۲۱ ماده است که براساس مقیاس هفت درجه‌ای لیکرت درجه‌بندی شده است و سه خرده‌مقیاس احساس حمایت از نیازهای خودمختاری، شایستگی و ارتباط با دیگران را می‌سنجد. در این مقیاس پرسش‌های ۳، ۴، ۷، ۱۱، ۱۵، ۱۶، ۱۸، ۱۹ و ۲۰ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شوند. حداقل امتیاز ممکن ۲۱ و حداکثر ۱۴۷ است. نمره بین ۲۱ تا ۴۲ نشان‌دهنده این است که نیازهای بنیادی روانی در فرد کم است. نمره بین ۴۲ تا ۱۰۵ نشان‌دهنده این است که نیازهای بنیادی روانی متوسط است و نمره بالاتر از ۱۰۵ نشان‌دهنده نیازهای بنیادی روانی زیاد است [۲۲].

در پژوهش وان دن بروک^{۱۹} و همکاران ضریب آلفای این پرسش‌نامه برای بُعد شایستگی ۰/۸۸، بُعد خودمختاری ۰/۸۳ و بُعد ارتباط ۰/۸۴ به دست آمده است [۳۲]. در ایران قربانی و واتسون این مقیاس را در نمونه‌های مدیران و دانشجویان ایرانی اجرا کردند که روایی و پایایی مطلوبی داشت، به طوری که آلفای آن بین ۰/۷۴ تا ۰/۷۹ در نوسان به دست آمد [۳۳]. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ برای بُعد شایستگی ۰/۸۵، بُعد خودمختاری ۰/۸۰ و بُعد ارتباط ۰/۸۷ به دست آمد.

مقیاس مسئولیت‌پذیری پرسش‌نامه روان‌شناختی کالیفرنیا^{۲۰}

پرسش‌نامه روان‌شناختی کالیفرنیا برای سنجش ویژگی‌های شخصیتی پایدار میان‌فردی در یک جامعه بهنجار تدوین شده است. هریسون گاف^{۲۱} مقیاس‌های اولیه‌اش را در سال ۱۹۴۸

مشغول به تحصیل باشد؛ به بیماری‌های روان‌شناختی بارز نظیر اختلال وسواس بی‌اختیاری، افسردگی اساسی، دوقطبی و اختلال‌های شخصیت مبتلا باشد. این اختلالات توسط یک نفر دکترای روان‌شناسی بالینی (نویسنده دوم مقاله) و طی مصاحبه تشخیصی بر مبنای نسخه پنجم راهنمای تشخیصی و آماری اختلال‌های روانی سنجیده شد.

ابزارهای پژوهش

مقیاس حمایت اجتماعی واکس و همکاران^{۱۰}

واکس^{۱۱} و همکاران پرسش‌نامه حمایت اجتماعی را تهیه کرده‌اند [۲۴]. این مقیاس ۲۳ ماده دارد که سه حیطه خانواده، دوستان و سایرین را دربر می‌گیرد. سوالات ۳، ۱۰ و ۱۳ به صورت معکوس نمره‌گذاری می‌شود. این مقیاس با طیف چهار درجه‌ای لیکرت از خیلی زیاد (۵) تا خیلی کم (۱) نمره‌گذاری می‌شود. کمترین و بیشترین نمره بین ۲۳ تا ۱۱۵ متغیر است و بالا بودن نمره در این پرسش‌نامه بیانگر حمایت اجتماعی زیاد و پایین بودن نمره بیانگر حمایت اجتماعی کم است. در پژوهش مشاک، ضریب پایایی به دو روش آلفای کرونباخ و تنصیف برای کل مقیاس به ترتیب ۰/۷۲ و ۰/۷۰ به دست آمد [۲۵]. وودی و وودی^{۱۲}، ضریب آلفای کرونباخ پرسش‌نامه مذکور را برای کل مقیاس و خرده‌مقیاس‌های آن از ۰/۸۳ تا ۰/۹۰ گزارش کردند [۲۶]. در تحقیق عسگری و شرف‌الدین نیز ضرایب پایایی پرسش‌نامه حمایت اجتماعی با استفاده از روش آلفای کرونباخ و تنصیف محاسبه شد که به ترتیب ۰/۷۵ و ۰/۷۱ به دست آمد [۲۷]. در پژوهش حاضر ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۸ به دست آمد.

پرسش‌نامه اهمال‌کاری تاکمن^{۱۳}

تاکمن این مقیاس را ساخته است [۲۸]. این پرسش‌نامه از ۱۶ ماده و یک عامل تشکیل شده است که آزمودنی به یکی از چهار گزینه «مطمئناً این چنین نیستم؛ این تمایل در من وجود ندارد؛ این تمایل در من وجود دارد؛ و مطمئناً این چنین هستم» پاسخ می‌دهد. پاسخ‌ها به ترتیب بر اساس مقادیر ۱، ۲، ۳ و ۴ نمره‌گذاری می‌شوند. ۱۲ ماده به صورت مستقیم و ۴ ماده (۷، ۱۲، ۱۴ و ۱۶) به صورت وارونه نمره‌گذاری می‌شوند. چنانچه نمره محاسبه‌شده بین ۱۶ تا ۳۲ باشد، نشانه اهمال‌کاری کم در فرد است. چنانچه نمره محاسبه‌شده بین ۳۲ تا ۴۸ باشد، نشان‌دهنده اهمال‌کاری متوسط در فرد است. چنانچه نمره محاسبه‌شده ۴۸

14. Tuckman

15. Akinsola & Tella

16. Lee

17. Basic Needs Satisfaction in Relationships Scale

18. Guardia, Deci and Ryan

19. Van den Broeck

20. California Personality Inventory (CPI)

21. Harrison Gough

10. Social support

11. Vaux

12. Woody

13. Tuckman Procrastination Scale

آلفای کرونباخ ۰/۷۵ و به روش بازآزمایی ۰/۷۳ به دست آمد. این خرده‌مقیاس روایی مطلوبی نیز دارد [۳۸]. در پژوهش حاضر، ضریب آلفای کرونباخ ۰/۷۳ به دست آمد.

داده‌های به‌دست‌آمده از نمرات این تحقیق با نرم‌افزار آماری SPSS نسخه ۲۳ و AMOS نسخه ۲۲ در دو سطح توصیفی و استنباطی تحلیل شد. در سطح توصیفی از شاخص‌هایی همچون فراوانی و درصد فراوانی و در سطح استنباطی از آزمون کولموگوروف اسمیرنوف و همبستگی و روش تحلیل معادلات ساختاری استفاده شد.

یافته‌ها

در این پژوهش بیشتر شرکت‌کنندگان را زنان ۴۰ تا ۵۰ ساله با مدرک کارشناسی ارشد تشکیل می‌دادند. در جدول شماره ۱ مشخصات جمعیت‌شناختی آزمودنی‌های تحقیق ارائه شده است. از آزمون کولموگوروف اسمیرنوف برای بررسی طبیعی بودن سوالات پرسش‌نامه استفاده شد تا از نتایج آن در انتخاب روش تحلیل داده‌ها استفاده شود. نتایج این آزمون در مورد تمام متغیرها بیانگر طبیعی بودن توزیع نمرات بود (آماره کولموگوروف اسمیرنوف از ۰/۵۸ تا ۱/۲۷ با میانگین ۰/۹۵ و سطح معناداری از

منتشر کرد، اما نخستین چاپ ۱۵ مقیاس اولیه در سال ۱۹۵۱ منتشر شد. در سال ۱۹۵۷ مجموعه کامل ۱۸ مقیاس آن منتشر شد. در ۱۹۸۷ بار دیگر مورد تجدیدنظر قرار گرفت و دو مقیاس جدید به آن افزوده شد (همدلی و عدم وابستگی) که در نتیجه به ۲۰ مقیاس افزایش یافت [۳۴]. مقیاس مسئولیت‌پذیری پرسش‌نامه کالیفرنیا ۴۲ سؤال دارد که با هدف سنجش میزان مسئولیت‌پذیری افراد به‌نچار ۱۲ سال به بالا تهیه شده است. آزمودنی‌ها به صورت «موافقم و مخالفم» به سؤال‌های آن پاسخ می‌دهند [۳۵].

مگارجی [۳۶] گزارش کرد که ضریب پایایی پرسش‌نامه روان‌شناختی کالیفرنیا با روش بازآزمایی و همسانی درونی در مقایسه با دیگر پرسش‌نامه‌های شخصیت کاملاً رضایت‌بخش بوده است. در تحقیق پاشا و گودرزیان، ضرایب پایایی پرسش‌نامه با استفاده از روش آلفای کرونباخ و تنصیف محاسبه شد که به ترتیب ۰/۷۶ و ۰/۸۸ بود [۳۷]. در پژوهش عاطف وحید، نصر اصفهانی، فتح‌اللهی و شجاعی (۲۰۰۶) ضریب پایایی خرده‌مقیاس مسئولیت‌پذیری پرسش‌نامه روان‌شناختی کالیفرنیا به روش

22. Megargee

جدول ۱. ویژگی‌های جمعیت‌شناختی نمونه مطالعه

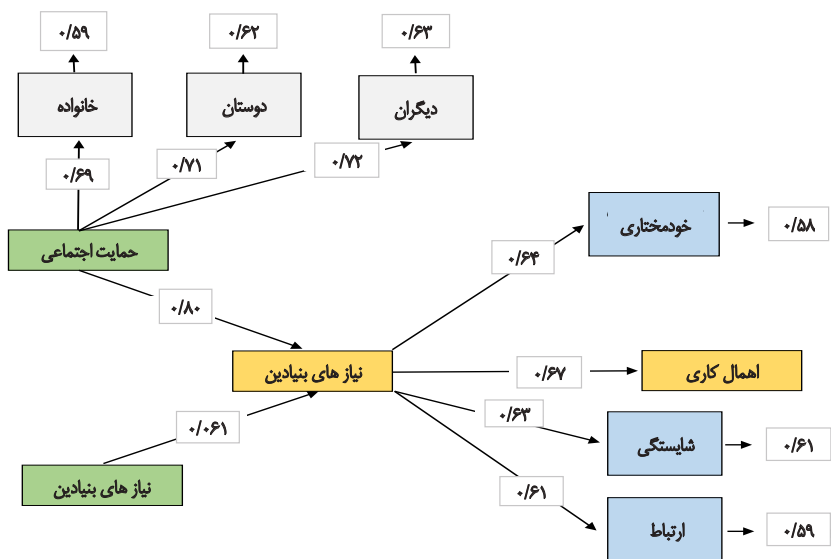
ویژگی	فراوانی (درصد)
جنسیت	مرد ۴۶(۳۷/۳۹)
	زن ۷۷(۶۲/۶۰)
سن	زیر ۳۰ سال ۴(۳/۲۵)
	۳۰ تا ۴۰ سال ۴۱(۳۳/۳۳)
	۴۰ تا ۵۰ سال ۶۰(۴۸/۷۸)
	بالتر از ۵۰ سال ۱۸(۱۴/۶۳)
میزان تحصیلات	کارشناسی ۵۵(۴۴/۷۱)
	کارشناسی ارشد ۶۵(۵۲/۸۴)
	دکتر ۳(۲/۴۳)

مجله روان‌پزشکی و روان‌شناسی بالین ایران

جدول ۲. همبستگی بین مؤلفه‌های پیش‌بین و میانجی با مؤلفه ملاک

مؤلفه‌ها	حمایت خانواده	حمایت دوستان	حمایت دیگران	مسئولیت‌پذیری	نیاز خودمختاری	نیاز شایستگی	ارتباط با دیگران
همبستگی (اهمال کاری شغلی)	-۰/۴۳	-۰/۲۶	-۰/۴۰	۰/۰۳	-۰/۳۱	-۰/۲۵	-۰/۳۸
سطح معنی‌داری	۰/۰۰۱	۰/۰۰۳	۰/۰۰۱	۰/۷۲	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱	۰/۰۰۱

مجله روان‌پزشکی و روان‌شناسی بالین ایران



تصویر ۱. الگوی معادله ساختاری متغیرها همراه با شاخص‌ها در حالت تخمین استاندارد

مجله روان‌پزشکی و روان‌شناسی بالین ایران

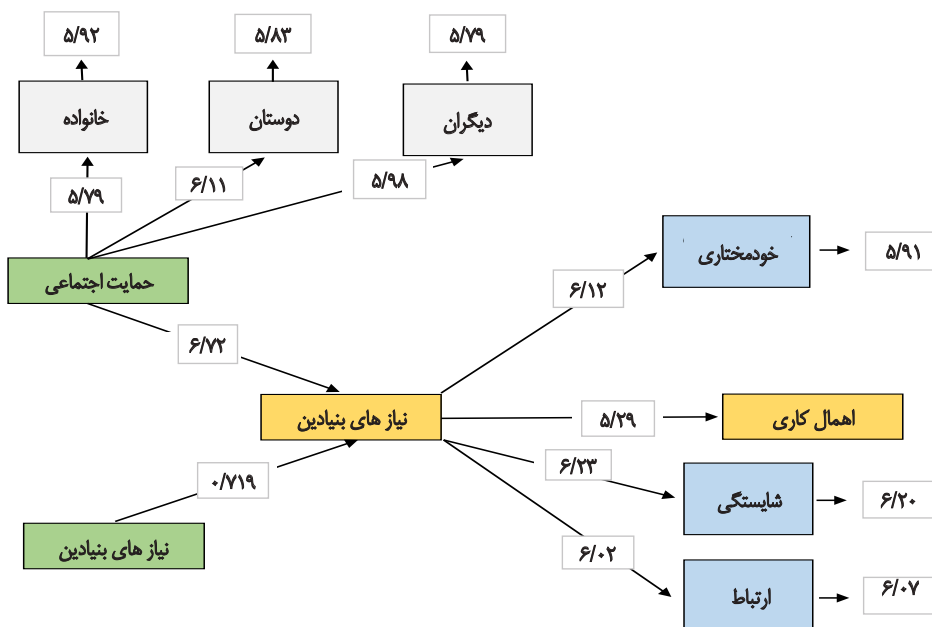
ساختاری بررسی شد. در تصویر شماره ۱ ضریب تخمین استاندارد روابط علی بین متغیرها نشان داده شده است. در تصویر شماره ۱ نتایج مربوط به الگوی معادله ساختاری آمده است که نشان می‌دهد حمایت اجتماعی ۸۰ درصد از واریانس نیازهای بنیادین را تبیین می‌کند. همچنین در تصویر شماره ۱ مشاهده می‌شود که مسئولیت‌پذیری با نیازهای بنیادین ارتباطی ندارد و نیازهای بنیادین ۶۷ درصد از واریانس اهمال کاری را تبیین می‌کند.

همان‌طور که در تصویر شماره ۲ مشاهده می‌شود به منظور

$P=0/07$ تا $P=0/89$ با میانگین $P=0/35$ به دست آمد.

جدول شماره ۲ همبستگی بین مؤلفه‌های تحقیق را با یکدیگر نشان می‌دهد. همان‌طور که در جدول شماره ۲ مشاهده می‌شود، بین مؤلفه‌های حمایت اجتماعی و مؤلفه‌های نیازهای بنیادین با اهمال کاری شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد و بین مؤلفه مسئولیت‌پذیری و اهمال کاری رابطه معنی‌داری وجود ندارد.

برای آزمون مدل مفهومی تحقیق بر اساس فرضیه‌های تحقیق، ابتدا مدل‌سازی انجام و سپس رابطه بین متغیرها با معادلات



Chi-square=721/59; df=121; P=0/0001; RMSEA=0/072

مجله روان‌پزشکی و روان‌شناسی بالین ایران

تصویر ۲. الگوی معادله ساختاری متغیرها همراه با شاخص‌ها در حالت معناداری (مقادیر t)

جدول ۳. برازش مدل ساختاری تحقیق

ردیف	نام آزمون	معیارهای مدل برازنده	معیارها در تحقیق حاضر	نتیجه
۱	X ²	معتادار باشد.	۰/۰۰۱	مدل برازنده
۲	RMR	هر چه به صفر نزدیک‌تر باشد.	۰/۰۱۱	مدل برازنده
۳	GFI	بین صفر و یک، برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۰	مدل برازنده
۴	AGFI	بین صفر و یک، برابر یا بزرگ‌تر از ۰/۹	۰/۹۲	مدل برازنده
۵	RMSEA	کوچک‌تر از ۰/۱ باشد.	۰/۰۷	مدل برازنده
۶	NFI	باید بزرگ‌تر از ۰/۹ باشد.	۰/۹	مدل برازنده
۷	CFI	باید بزرگ‌تر از ۰/۹ باشد.	۰/۹۱	مدل برازنده

مجله روان‌پزشکی و روان‌شناسی بالین ایران

۰/۹۰ و ۰/۹۱ به دست آمد. این شاخص برای مدل‌های مناسب بین ۰/۹ و ۰/۹۵ است. شاخص دیگری که نماینده برازش مدل تحقیق است، شاخص RMR است. این شاخص معیار اندازه‌گیری متوسط باقی‌مانده‌هاست و هرچه این معیار کوچک‌تر باشد، حاکی از برازش بهتر مدل است. بنابراین با توجه به مقادیر ذکر شده، مدل برازش مناسبی دارد.

جدول شماره ۴ بارهای عاملی استاندارد نشده (b)، بار عاملی استاندارد شده (β)، خطای استاندارد و نسبت بحرانی را برای هر یک از نشانگرها و متغیر مکنون مدل اندازه‌گیری نشان می‌دهد. همچنان که **جدول شماره ۴** نشان می‌دهد، بارهای عاملی استاندارد همه نشانگرها بیشتر از ۰/۳۲ است. طبق نظر تاباچینک و فیدل^{۲۶} [۳۹]، بارهای عاملی کمتر از ۰/۳۲ ضعیف محسوب می‌شود و می‌توان گفت چنین نشانگرهایی توان لازم را برای سنجش متغیر مکنون خود ندارند. با استناد به نتایج **جدول شماره ۴** می‌توان گفت که همه نشانگرها قابلیت لازم را برای اندازه‌گیری متغیرهای مکنون حمایت اجتماعی و نیازهای بنیادین دارند.

26. Tabachnik & Fidell

نشان دادن معناداری هر کدام از متغیرهای مدل از آماره t استفاده می‌شود. این آماره از نسبت ضریب هر متغیر به خطای انحراف معیار آن متغیر به دست می‌آید که باید قدرمطلق آن از ۲ بیشتر باشد تا این تخمین‌ها از لحاظ آماری معنادار شود. با توجه به خروجی نرم‌افزار آموس، میزان قدر مطلق t محاسبه شده در تمام متغیرها به غیر از مسئولیت‌پذیری بیشتر از ۲ است. بنابراین تمام تخمین‌های ارائه شده به غیر از مسئولیت‌پذیری، از لحاظ آماری معنادار هستند. مدل اندازه‌گیری با تحلیل عاملی تأییدی و با استفاده از نرم‌افزار AMOS نسخه ۲۲ و برآورد بیشینه احتمال (ML) بررسی شد.

در این تحقیق مجذور کای معنادار است. همچنین ریشه خطای میانگین مجذورات^{۲۳} ۰/۰۷ به دست آمد و به علت اینکه از ۰/۱ کمتر است، دلیلی دیگر بر برازنده بودن مدل است. همچنین شاخص تطبیقی^{۲۴} و شاخص تعدیل‌شدگی برازندگی^{۲۵} برابر با

23. Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)

24. Comparative fit index (CFI)

25. Adjusted Goodness of Fit Index (AGFI)

جدول ۴. متغیرهای مدل اندازه‌گیری پژوهش در تحلیل عاملی تأییدی

متغیرهای مکنون - نشانگر	بار عاملی استاندارد نشده (b)	بار عاملی استاندارد شده (β)	خطای استاندارد	نسبت بحرانی
حمایت اجتماعی، حمایت خانواده	۱	۰/۵۹		
حمایت اجتماعی، حمایت دوستان	۱/۲۷	۰/۶۲	۰/۰۱۸	۶/۱۱
حمایت اجتماعی، حمایت دیگران	۱/۳۵	۰/۶۳	۰/۰۱۲	۵/۹۸
نیازهای بنیادین، خودمختاری	۱	۰/۵۸		
نیازهای بنیادین، شایستگی	۱/۴۱	۰/۶۱	۰/۰۲۰	۶/۲۳
نیازهای بنیادین، ارتباط	۱/۳۹	۰/۵۹	۰/۰۱۷	۶/۰۲

مجله روان‌پزشکی و روان‌شناسی بالین ایران

جدول ۵. جدول کلی آزمون فرضیات تحقیق بر اساس مدل معادله ساختار تحقیق

شماره	ادعای فرضیه تحقیق	ضریب	T	نتیجه
۱	حمایت اجتماعی ← نیازهای بنیادین	۰/۸۰	۶/۷۲	تأیید
۲	مسئولیت پذیری ← نیازهای بنیادین	۰/۰۶	۰/۷۱	رد
۳	نیازهای بنیادین ← اهمال کاری شغلی	-۰/۶۷	۵/۲۹	تأیید

مجله روان‌پزشکی و روان‌شناسی بالین ایران

در نتیجه تحلیل معادلات ساختاری امکان پذیر است.

آزمون مدل ساختاری

پس از اطمینان از توان نشانگرها در اندازه‌گیری متغیرهای مکنون، مدل ساختاری پژوهش با استفاده از روش مدل‌یابی معادلات ساختاری آزموده شد. با توجه به یافته‌ها می‌توان بیان کرد که نیازهای بنیادین در رابطه بین حمایت اجتماعی با اهمال کاری شغلی نقش میانجی‌گرانه دارد، اما در رابطه بین مسئولیت‌پذیری با اهمال کاری شغلی نقش میانجی‌گرانه ندارد.

بحث

پژوهش حاضر با هدف بررسی نقش میانجی‌گرانه نیازهای بنیادین روان‌شناختی در رابطه بین حمایت اجتماعی و مسئولیت‌پذیری با اهمال کاری شغلی مشاوران مدارس انجام شد. نتایج کلی پژوهش حاکی از آن بود که نیازهای بنیادین روان‌شناختی در رابطه بین حمایت اجتماعی و اهمال کاری شغلی نقش میانجی‌گرانه معنی‌داری ایفا می‌کند، اما نیازهای بنیادین روان‌شناختی در رابطه بین مسئولیت‌پذیری با اهمال کاری شغلی نقش میانجی‌گرانه ندارد. همچنین نتایج حاصل از همبستگی نشان داد بین حمایت اجتماعی و مؤلفه‌های آن با اهمال کاری شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. بین مسئولیت‌پذیری با اهمال کاری شغلی رابطه معنی‌داری یافت نشد.

نتایج پژوهش حاضر مبنی بر وجود رابطه بین حمایت اجتماعی و مؤلفه‌های آن با اهمال کاری شغلی، با پژوهش‌های هانگ هسو، چانگ هانگ و سو هانگ^{۲۷} [۴۰]، هیکل و نیکلزاده^{۲۸} [۴۱]، ریگگل، ایموندسون و هانسن^{۲۹} [۴۲] و ایردوگان و ایندرز^{۳۰} [۴۳]، همسواست، به گونه‌ای که این پژوهشگران در مطالعات‌شان عنوان کردند که معلمانی که از حمایت اجتماعی بیشتری برخوردارند، رضایت بیشتر و اهمال کاری کمتری در شغل خود خواهند داشت.

برکمن و سیم^{۳۱} [۴۴] به عنوان نظریه پردازان ایده تأثیر حمایت اجتماعی بر سلامتی و کارایی فردی بر این نظر هستند که هرچه یگانگی فرد با اطرافیان بیشتر باشد، حمایت اجتماعی بیشتری از او صورت می‌گیرد. به همین دلیل فرد کمتر در معرض بیماری و ناکارآمدی قرار می‌گیرد. بر اساس نظریه سلسله مراتب نیازهای مازلو، نیاز به امنیت (اشتغال، رفاه، سلامت) به عنوان یکی از عوامل اجتماعی مؤثر بر میزان رضایت از زندگی بررسی می‌شود. بر اساس این نظریه، نیازهای اجتماعی احساس تعلق به دیگران و نیاز به احترام و تحقق خویشتن در چارچوب حمایت اجتماعی قابل بررسی هستند [۴۵].

وجود حمایت اجتماعی به اطمینان و خودشایستگی‌ها برای آموذن تجارب جدید می‌افزاید، به گونه‌ای که می‌توان حمایت اجتماعی را از جمله راهکارهای تعدیل فشارهای روانی منفی ناشی از شغل دانست. محیط‌های کاری توأم با حمایت، مهم‌ترین عامل ایجاد رضایت شغلی برای معلمان و مشاوران است، چراکه حمایت اجتماعی با افزایش درک صحیح از رویدادهای استرس‌زا، باعث کاهش تأثیر فشار روانی می‌شود و عوارض ناشی از یک تجربه ناخوشایند را به حداقل می‌رساند. علاوه بر آن تعهدات متقابل را به وجود می‌آورد که در آن شخص احساس دوست داشته شدن، مراقبت، عزت نفس و ارزشمند بودن می‌کند [۴۶] و این‌ها با کاهش اهمال کاری شغلی و افزایش انگیزه درونی برای کار کردن ارتباط مستقیمی دارد.

علاوه بر این، نتایج پژوهش حاضر نشان داد بین مسئولیت‌پذیری با اهمال کاری شغلی رابطه معنی‌داری وجود ندارد. این یافته با نتایج پژوهش‌های کریمی و همکاران [۴۷]، کیم و سو^{۳۲} [۴۸] و نصیری [۴۹] همسو نیست. بنابر نظریه عقلانی هیجانی الیس، برای داشتن رفتارهای مسئولانه باید طرز فکر مثبت و منطقی نسبت به خود، دنیا و سرنوشت داشته باشیم. این طرز فکر می‌تواند تحت تأثیر عوامل بیرونی قرار بگیرد و تحت تأثیر این عوامل مسئولیت‌پذیری کم یا زیاد شود. در خصوص مشاوران مدارس، ممکن است مسئولیت‌پذیری آنان تحت تأثیر حقوق پایین قرار بگیرد و اثربخشی خود را از دست بدهد؛ به عنوان مثال،

27. Hung Hsu, Chung Huang, and Sue Huang

28. Hikel and Nekelezadeh

29. Riggle, Edmondson, and Hansen

30. Erdogan and Endres

31. Berekman and Sim

32. Kim and Seo

در خصوص نداشتن نقش میانجی‌گرانه نیازهای بنیادین در رابطه بین مسئولیت‌پذیری و اهمال‌کاری شغلی باید گفت که طبق برخی نظریات همچون والرند^{۳۴}، نیازهای بنیادی ممکن است تحت تأثیر عوامل محیطی قرار گیرد و اثر خود را بر زندگی افراد از دست بدهد [۵۱]. در ادامه باید اضافه کرد که مشاوران مدارس با مشکلات زیادی در محیط کار خود مواجه‌اند که ممکن است نیازهای روان‌شناختی آنان را با کاستی مواجه کند. به گونه‌ای که مشاوران غالباً نه‌تنها در محیط کاری خود حمایتی دریافت نمی‌کنند، بلکه با مشکلاتی از جانب والدین، اولیای مدرسه و همکاران، و دانش‌آموزان و دستمزدهای پایین رو به رو می‌شوند که این مسائل می‌تواند تأثیر مخربی بر فعالیت مشاوران بگذارد و انگیزه آنان را برای کار کاهش دهد [۵۲].

در عصری که سازمان‌ها و محیط‌های کاری هر روز با چالش‌ها و فشارهای زیادی روبه‌رو هستند و کارکنان این سازمان‌ها فشار کاری فراوانی را تحمل و با مشکلات، دست و پنجه نرم می‌کنند، تأمین نیازها با کاستی روبه‌رو شده است. بنابراین، احتمالاً زمانی که برآورده شدن نیازهای بنیادین روان‌شناختی در محیط‌های کاری با خلل روبه‌رو شود، روابط بین‌فردی افراد و میل به برقراری روابط صمیمانه نیز کم‌رنگ می‌شود و فرد تمایلی به دنبال کردن چالش‌های بهینه و به کار بردن استعدادهايش ندارد و در نتیجه حس مسئولیت‌پذیری او برای انجام کار کاهش می‌یابد.

حجم نمونه کم محدودیت اصلی پژوهش حاضر است و استفاده از روش همبستگی که امکان نتیجه‌گیری‌های علت و معلولی را میسر نمی‌سازد از دیگر محدودیت‌های این پژوهش به شمار می‌رود. پیشنهاد می‌شود پژوهش روی نمونه‌های گسترده‌تر و با رویکردهای تجربی یا طولی انجام شود تا امکان تعمیم بیشتر نتایج میسر شود و برای تأیید نتایج کمک‌کننده باشد.

نتیجه‌گیری

نتایج پژوهش حاضر نشان داد بین حمایت اجتماعی با اهمال‌کاری شغلی رابطه معنی‌داری وجود دارد. بر اساس نتایج این پژوهش به نظر می‌رسد حمایت اجتماعی در بین مشاوران مدارس، حتی از مسئولیت‌پذیری مهم‌تر است. بر خلاف مسئولیت‌پذیری که با اهمال‌کاری شغلی رابطه معنی‌داری نداشت، حمایت اجتماعی می‌تواند نقشی تعیین‌کننده در اهمال‌کاری شغلی داشته باشد. اهمیت فراهم کردن این گونه حمایت‌ها از سوی مسئولان آموزش و پرورش کاملاً محرز است. در پژوهش حاضر مشخص شد که نیازهای بنیادین روان‌شناختی در رابطه بین حمایت اجتماعی و اهمال‌کاری شغلی نقش میانجی‌گرانه معنی‌داری ایفا می‌کند. بنابراین برطرف کردن این نیازها باید در دستور کار مسئولان مربوطه قرار گیرد. پژوهش‌های بیشتری لازم است تا صحت نتایج

افراد که زمینه بیشتری برای اهمال‌ورزی دارند، در اثر پاداش اهمال‌ورزی آنان کاهش پیدا می‌کند. در نتیجه زمانی که حقوق فرد پایین باشد، اهمال‌ورزی نیز بیشتر خواهد بود. علاوه بر این، در محیط‌های کاری یکی از عواملی که می‌تواند مسئولیت‌پذیری افراد را تحت تأثیر قرار دهد، همکاران هستند. به گفته لونرگان^{۳۳} [۵۰]، کارکنانی که با همکارانی پویا و کارا معاشرت داشته باشند احتمالاً کارایی بیشتری خواهند داشت و تحت تأثیر آن‌ها مسئول‌تر خواهند بود. در چنین وضعیتی افراد اشتیاق بیشتری به کار پیدا می‌کنند و اهمال‌کاری آنان کاهش می‌یابد.

از آنجایی که مشاوران در مدارس به علت ساعت کاری کم، حضور کم‌رنگ‌تری در مدرسه دارند، تعامل چندانی با همکاران مدرسه ندارند و عدم معاشرت پویا می‌تواند عامل پایین بودن حس مسئولیت‌پذیری آنان باشد. با توجه به مطالب عنوان‌شده می‌توان گفت که مسئولیت‌پذیری مشاوران در پژوهش حاضر عامل کم‌رنگی بود که احتمالاً تحت تأثیر عوامل بیرونی همچون حقوق و مزایا و همکاران، تأثیر و ارتباط خود را با اهمال‌کاری شغلی از دست داده است.

در تبیین نتایج حاضر مبنی بر نقش میانجی‌گرایانه مؤلفه نیازهای بنیادین روان‌شناختی در رابطه بین حمایت اجتماعی با اهمال‌کاری شغلی باید گفت که طبق نظریه خودتعیین‌گری دسی و رایان، انسان‌ها به طور ذاتی و درونی برانگیخته می‌شوند تا به فعالیت‌هایی روی آورند که برای آن‌ها جالب، دارای چالش بهینه و به طور طبیعی خشنودکننده است. این نظریه فرض می‌کند که برآورده ساختن نیازهای اساسی روان‌شناختی برای درونی ساختن مؤثر رفتارها، رشد روان‌شناختی، انگیزش و بهزیستی لازم است. به عنوان نمونه، نیاز به خودفرمائی به تجربه احساس انتخاب کردن، تأیید و اختیار در آغاز و اتمام فعالیت‌های رفتاری اشاره دارد که با توجه به مفاهیم مطرح‌شده و نیروی انگیزشی‌ای که نیازهای بنیادین در افراد به وجود می‌آورند می‌توان نیازهای بنیادین را عاملی مؤثر در کاهش اهمال‌کاری دانست [۲۱]. بنابراین اگر سازمان منبعی باشد که نیازهای کارکنان را برآورده کند، رابطه بده‌بستان در روابط بین کارکنان و کارفرما شکل می‌گیرد.

در همین راستا نظریه حمایت سازمانی بیان می‌کند که شکل‌گیری روابط حمایتی بین کارکنان منجر به شکل‌گیری دیدگاه کلی کارکنان از میزان حمایت سازمان نسبت به خود می‌شود که در ازای این حمایت به اهداف سازمان و تحقق آن‌ها توجه می‌کنند. به عبارت دیگر، وقتی سازمان به رفاه کارکنان توجه کند، کارکنان این توجه را با تعهد بیشتر و عملکرد بهتر جبران می‌کنند. بنابراین می‌توان گفت که نیازهای بنیادین نقش میانجی‌گرانه معنی‌داری در رابطه بین حمایت اجتماعی و اهمال‌کاری شغلی دارد.

به‌دست‌آمده در این پژوهش را روی نمونه‌های دیگر تأیید شود.

سپاسگزاری

این مقاله از پایان‌نامه کارشناسی ارشد نویسنده اول در دانشکده ادبیات و علوم انسانی دانشگاه آزاد اسلامی واحد نیشابور گرفته شده است. بدین وسیله از مسئولان محترم اداره آموزش و پرورش شهرستان سبزوار و مشاورانی که در انجام این پژوهش، محققان را یاری کردند تقدیر و تشکر به عمل می‌کنیم.

بنا به اظهار نویسنده مسئول مقاله، حمایت مالی از پژوهش و تعارض منافع وجود نداشته است.

References

- [1] Schouwenburg HC. Procrastination in academic settings: General Introduction. In Schouwenburg HC, Lay CH, Pychyl TA, Ferrari JR, editors. *Counseling the procrastinator in academic settings*. Washington, D.C.: American Psychological Association; 2004.
- [2] Badri Gargari R, Fathiazar E, Mohammadi N. [The relationship between self-forgiveness and positive and negative emotions with academic procrastination in third grade high school students (Persian)]. *Journal of School Psychology*. 2014; 3(1):6-21.
- [3] Wohl MJ, Pychyl TA, Bennett SH. I forgive myself, now I can study: How self-forgiveness for procrastinating can reduce future procrastination. *Personality and Individual Differences*. 2010; 48(7):803-8. [DOI:10.1016/j.paid.2010.01.029]
- [4] Steel P. The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*. 2013; 133(1): 65-94. [DOI:10.1037/0033-2909.133.1.65] [PMID]
- [5] Ahmadi Z. [The role of goal orientation and motivational beliefs in academic procrastination among third year high school students in Tabriz (Persian)] [MSc. Dissertation]. Tabriz: Azarbaijan Shahid Madani University; 2011.
- [6] Öksüz, Y., & Güven, E. The relationship between psychological resilience and procrastination levels of teacher candidates. *Social and Behavioral Sciences*. 2014; 11(6):3189-93. [DOI:10.1016/j.sbspro.2014.01.732]
- [7] de la Fuente J, Sander P, Martínez-Vicente JM, Vera M, Garzón A, Fadda S. Combined effect of levels in personal self-regulation and regulatory teaching on meta-cognitive, on meta-motivational, and on academic achievement variables in undergraduate students. *Frontiers in Psychology*. 2017; 8:232. [DOI:10.3389/fpsyg.2017.00232]
- [8] Miller LM. *The interrelationship between social support and post-trauma symptoms in the aftermath of a severe motor vehicle accident*. Buffalo, New York: State University of New York at Buffalo; 2007.
- [9] Taleghani GhR, Divandari A, Shir Mohammadi M. [The effectiveness of perceived support as organizational on employee commitment and organizational performance: A study in branches of Bank Mellat in Tehran (Persian)]. *Iranian Journal of Management Sciences*. 2009; 4(16):1-25.
- [10] Riggle RJ, Edmondson DR, Hansen JD. Meta analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes, 20 years of research. *Journal of Business Research*. 2009; 62(10): 1027-30. [DOI:10.1016/j.jbusres.2008.05.003]
- [11] Gerard JM, Landry Meyer L, Roe JG. Grandparents raising grandchildren the role of social support in coping with caregiving challenges. *International Journal of Aging & Human Development*. 2006; 62(4): 359-83. [DOI:10.2190/3796-DMB2-546Q-Y4AQ] [PMID]
- [12] Davis NJ, Stasz C. *Social control of deviance: A critical perspective*. New York: McGraw-Hill Publishing Company; 1990.
- [13] Sarafino EP, Smith TW. *Health psychology: Biopsychosocial interactions*. New York: John Wiley & Sons; 2014 Jan 13.
- [14] Çivitci A. The moderating role of positive and negative affect on the relationship between perceived social support and stress in college students. *Educational Sciences: Theory & Practise*. 2015; 15(3): 25-53. [DOI:10.12738/estp.2015.3.2553]
- [15] Gharabagi H. [The relationships between traits character and job satisfaction among Iran tractor plant employees (Persian)] [MSc. Dissertation]. Tabriz: Tabriz University of Medical Sciences; 2003.
- [16] Beikzad J, Hoseinpour A, Hejazi Babil M. [A survey on the relationship between responsibility and job satisfaction of nurses working in teaching hospitals affiliated with Tabriz University of Medical Sciences (Persian)]. *Journal of Hospital*. 2014; 13(1):53-60.
- [17] Soheili H. [Examine the relationship between self-actualization responsibility, locus of control and creativity among graduate students in Ahvaz city (Persian)] [MSc. Dissertation]. Ahvaz: Islamic Azad University of Ahvaz; 2008.
- [18] Glasser W. *Management without coercion (selection theory in human resource management [Shabi A, Persian trans.]*. Tehran: SayehSokhan Publication; 2011.
- [19] Ghasemipour Y, Bahrami H, Abaspour S, Poursharifi H. [The effectiveness of motivational interviewing on satisfying basic psychological needs among patients under Coronary Artery Bypass Grafting (CABG) (Persian)]. *Journal of Clinical Psychology*. 2011; 3(2):43-54. .
- [20] Deci E, Ryan RM. *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. Berlin: Springer Science & Business Media; 19851. [DOI:10.1007/978-1-4899-2271-7] [PMID]
- [21] Deci EL, Ryan RM. Levels of analysis, regnant causes of behavior and well-being: The role of psychological needs. *Psychological Inquiry*. 2011; 22: 17-22. [DOI:10.1080/1047840X.2011.545978]
- [22] Deci EL, Ryan RM, Gagne M, Leone DR, Usunov J, Kornazheva BP. Need satisfaction, motivation, and well-being in the work organizations of a former eastern bloc country: A cross-cultural study of self-determination. *Journal of Personality and Social Psychology*. 2000; 27(8): 930. [DOI:10.1177/0146167201278002]
- [23] Fathi A, Rezapoor Y, Yaghooti Azar Sh. [The relationship between basic needs and social support with social adjustment among male and female students (Persian)]. *The Journal of Social Studies*. 2010; 25: 133-146.
- [24] Vaux A, Phillips J, Holly L, Thomson B, Williams D, Stewart D. *The Social Support Appraisals (SSA) scale: Studies of reliability and validity*. *American Journal of Community Psychology*. 1986; 14(2):195-218. [DOI:10.1007/BF00911821]
- [25] Meshak R. [Comparison of irrational beliefs, social support and social anxiety of girl students with employed mothers and unemployed among high school in Azhvaz (Persian)] [MSc. Dissertation]. Ahvaz: Islamic Azad University of Ahvaz; 2006.
- [26] Woody D, Woody DJ. The significance of social support on parenting among a group of single, low-income, African American mothers. *Journal of Human Behavior in the Social Environment*. 2007; 15(2-3):183-98. [DOI:10.1300/J137v15n02_11]
- [27] Asgari P, Sharafoddin H. [Relationship of social anxiety, hope and social support with subjective well-being in complementary education students of Khozestan Research's and Science Center (Persian)]. *Journal of Social Psychology (New Findings in Psychology)*. 2009; 3(9):25-36. .
- [28] Tuckman BW. The development and concurrent validity of the procrastination scale. *Educational and Psychological Measurement*. 1991; 51(2):473-80. [DOI:10.1177/0013164491512022]
- [29] Akinsola MK, Tella A, Tella A. Correlates of academic procrastination and mathematics achievement of university undergraduates

- ate students. *Eurasia Journal of Mathematics, Science & Technology Education*. 2007; 3(4):363-70. [DOI:10.12973/ejmste/75415]
- [30] Lee E. The relationship of motivation and flow experience to academic procrastination in university students. *The Journal of Genetic Psychology*. 2005; 166(1):5-15. [DOI:10.3200/GNTP.166.1.5-15] [PMID]
- [31] Bayat M. [Standardized for Takman procrastination scale of students (Persian)] [MSc. Dissertation]. Roodehen: Roodehen University of Medical Sciences; 2002.
- [32] Broeck A, Vansteenkiste M, Witte H, Soenens B, Lens W. Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need Satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*. 2010; 83(4):981-1002. [DOI:10.1348/096317909x481382]
- [33] Ghorbani N, Watson PJ. [Self-knowledge processes and rational and experiential information processing systems in Iran and the United States (Persian)]. *Developmental Psychology*. 2005; 5:3-14.
- [34] Marnat GG. Handbook of psychological assessment for clinical psychologists, Counselors and psychotherapists [Pashasharifi H, Nikkhoo MR, Persian trans.]. Tehran: Sokhan; 2014. [PMID]
- [35] Faramarzi f. [The effectiveness of life skills training on anxiety reduction and increase accountability on addicted to represent the well-being Soleiman Masjed (Persian)] [MSc. Dissertation]. Ahvaz: Islamic Azad University of Ahvaz; 2005.
- [36] Megargee E.I. *The California Psychological Inventory Handbook*. San Francisco: Jossey-Bass Inc Pub, 1972.
- [37] Pasha GhR, Goodarzi M. [The relationship between identity and moral growth with responsibility of students (Persian)]. *Journal of Social Psychology*. 2008; 2(8): 87-99.
- [38] Atef Vahid MK, Nasr Esfahani M, Fattolahi P, Shojaie MR. [Standardization of the Persian Version of the California Psychological Inventory (PCI) (Persian)]. *Iranian Journal of Psychiatry and Clinical Psychology*. 2006; 11(4):371-8.
- [39] Tabachnick BG, Fidell LS. *Using Multivariate statistics*. Boston: Pearson Education; 2007. [PMCID]
- [40] Hsu S, Chung Huang K, Sue Huang K. The relative study of social support, job satisfaction and wellbeing of military instructors: The case of high schools' military instructors in Yunlin, Chiayi and Tainan Districts of Taiwan. *The Journal of International Management Studies*. 2015; 10(1): 41-9.
- [41] Asgari P, Naderi F, Hikel K. [The relationship between personality characteristics and social support and job satisfaction among female teachers City Ahvaz (Persian)]. *Women and Culture*. 2012; 1(1):69-80.
- [42] Riggie RJ, Edmondson DR, Hansen JD. A meta-analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes: 20 years of research. *Journal of Business Research*. 2009; 62(10):1027-30. [DOI:10.1016/j.jbusres.2008.05.003]
- [43] Erdogan B, Enders J. Support from the top: Supervisors' perceived organizational support as a moderator of leader-member exchange to satisfaction and performance relationships. *Journal of Applied Psychology*. 2007; 92(2):321-30 [DOI:10.1037/0021-9010.92.2.321] [PMID]
- [44] Hosseinzadeh AH, Bahrami Nejad Z, Frootan Kia Sh. [The effect of social support, emotional and strong links to public health (The case of high school students in the boarding area Sardasht Dezful) (Persian)]. *Journal of Social Sciences*. 2012; 17(6): 146-64.
- [45] Mazlo A. Motivation and personality [Rezvani A, Persian trans]. Mashhad: Astan-e Qods-e Razavi Pub; 2011.
- [46] Kwong EW, Kwan AY. Stress-management methods of the community-dwelling elderly in Hong Kong: Implications for tailoring a stress-reduction program. *Geriatric Nursing*. 2004; 25(2):102-6. [DOI:10.1016/j.gerinurse.2004.02.007] [PMID]
- [47] Karimi E, Mousavi M, Aieni H. [The relationship between accountability and social anomie (negligence) among Employees of Rural Cooperative in Kurdistan (Persian)]. Paper presented at the 3rd International Conference on Management, Accounting and Knowledge-Based Economy. 14 September 2017; Trhran, Iran.
- [48] Kim KR, Seo EH. The relationship between procrastination and academic performance: A meta-analysis. *Personality and Individual Differences*. 2015; 82:26-33. [DOI:10.1016/j.paid.2015.02.038]
- [49] Nasiri F. [The relationship between perceived organizational support urban management with social responsibility and job performance among Municipal employees (Persian)]. *Journal of Urban Economics and Management*. 2014; 2(8):97-110.
- [50] Lonergan J. Locus of control as moderator of the relationship between job characteristics and procrastination at work [PhD dissertation]. California: California State University, Long Beach; 1998.
- [51] Vallerand RJ, Pelletier LG, Blais MR, Briere NM, Senecal C, Valieres EF. The academic motivation scale: A measure of intrinsic, extrinsic, and amotivation in education. *Educational and Psychological Measurement*. 1992; 52(4):1003-17. [DOI:10.1177/0013164492052004025]
- [52] Rio JM. Motivational and emotional (Seid Mohammadi Y, Persian trans.). Tehran: Virayesh; 2015.