

مقایسه بلوغ شغلی و تعهد شغلی با سهل انگاری شغلی در کارکنان بانک‌های

دولتی و خصوصی

دانیار جاویدی¹

تاریخ دریافت: تیر 91

تاریخ پذیرش: دی 91

چکیده:

پژوهش حاضر با هدف مقایسه بلوغ شغلی و تعهد شغلی با سهل انگاری شغلی در کارکنان بانک‌های دولتی و خصوصی استان خراسان شمالی انجام شده است. حجم جامعه 13 بانک خصوصی و 7 بانک دولتی، (1445 نفر) بوده که 300 نفر با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی منظم انتخاب شدند. سپس به منظور سنجش بلوغ شغلی، تعهد شغلی و سهل انگاری شغلی به ترتیب از پرسشنامه‌های بلوغ شغلی (لوکان، 1984)، پرسشنامه تعهد شغلی (آلن، می‌یر و اسمیت، 1993) و پرسشنامه سهل انگاری شغلی (تاکنن، 1990) استفاده شد. جهت تحلیل داده‌ها و تعیین برآزش داده‌ها با الگو و مقایسه مدل‌ها از مدل یابی معادلات ساختاری استفاده گردید. یافته‌ها نشان داد، بلوغ شغلی و تعهد شغلی با سهل انگاری شغلی همبستگی منفی وجود دارد. اثر مستقیم بلوغ شغلی بر سهل انگاری شغلی و تعهد شغلی بر سهل انگاری شغلی در کارکنان بانک‌های خصوصی و دولتی منفی و معنادار است. اما اثر مستقیم بلوغ شغلی بر تعهد شغلی مثبت و معنادار است. همچنین نتایج نشان می‌دهد، کارکنان بانک‌های خصوصی، دارای سهل انگاری کمتر و بلوغ و تعهد شغلی بالاتری در مقایسه با کارکنان بانک‌های دولتی هستند. در بانک‌های خصوصی، ارزیابی و نظارت مستمر کار فرما، استفاده از بازخورد نظرات مشتریان، و بسیاری عوامل دیگر تاثیر دارد. درحالی که در بانک‌های دولتی به دلیل ثبات نسبی شرایط شغلی کارکنان، بالا بودن ساعات کاری، کم رنگ بودن سیستم نظارت و ارزشیابی مستمر، باعث پایین آمدن بلوغ و تعهد شغلی کارکنان، و بالا رفتن میزان سهل انگاری آن‌ها می‌گردد.

واژه‌های کلیدی: بلوغ شغلی، تعهد شغلی و سهل انگاری شغلی

مقدمه

اهمال کاری و تعلل در انجام تکالیف شغلی یکی از مشکلاتی است که افراد مختلف در محیط‌های کاری با آن مواجه می‌شوند و به‌طور مرتب با خود قرار می‌گذارند که مثلاً کار را فردا

¹ دانشجوی دکتری مدیریت سازمانی دانشگاه وک روسیه

یا روز دیگری انجام خواهند داد. بسیاری از این افراد می‌خواهند و در واقع آرزو دارند که بتوانند تکالیف حرفه‌ای خود را به موقع انجام دهند (کریستوفر، 2011).

الیس و کناس^۱ (2002)، اهمالکاری را به عنوان « تمایل به دوری از انجام یک فعالیت، وعده به انجام دادن آن در زمان دیگر و استفاده از بهانه‌ها و عذرهای متفاوت برای توجیه این تأخیر و دوری از سرزنش ناشی از آن » تعریف کرده‌اند (به نقل از اکینسولا^۲ و همکاران؛ 2007، ص 369). مک کاون و جوهانسون^۳ (1991)، اهمال کاری را تأخیر یا دوری از انجام وظایف و مسئولیت‌ها، تصمیمات یا تکالیفی که باید انجام شود، تعریف می‌کند. هوول و واتسون (2006) در تعریف خود از اهمال کاری، تجربه ذهنی، ناراحتی ناشی از این تأخیر رابه آن اضافه نموده و معتقدند که اهمالکاری در امور شغلی شیوع بیشتری دارد و آن را به عنوان گرایش به الف) _ به تأخیر انداختن مداوم یا تقریباً مداوم وظایف شغلی و ب) تجربه اضطراب مداوم یا تقریباً "مداوم مرتبط با این تأخیر، تعریف کرده‌اند.

یکی از عوامل مهم در ارتباط نیروی انسانی شاغل در سازمان‌ها و موسسات اقتصادی بلوغ شغلی است که بر سهل انگاری یا عدم سهل انگاری شغلی تاثیر دارد. ممکن است چنین سوالاتی به ذهن هر فرد خطور کند که چرا افراد تمایل به انواع متفاوتی از مشاغل دارند؟ چرا هر فرد شغل خاصی را انتخاب می‌کند؟ انسان‌ها چگونه مشکلات شغلی خود را حل می‌کنند و خود را با یک شغل خاصی سازگار می‌کنند؟ آنها از چه فرآیندی برای تثبیت و حفظ خودشان در موقعیت شغلی استفاده می‌کنند (ساویکاس^۳، 2003).

علاوه بر بلوغ شغلی، تعهد شغلی یکی دیگر از ویژگی‌های مهم در نیروی انسانی است، زیرا یکی از شاخص‌های برتری یک سازمان به سازمان دیگر دارا بودن نیروی انسانی متعهد می‌باشد. تعهد شغلی عبارتست از یک رابطه روان شناختی بین شخص و حرفه‌ای که مشغول به آن است و بیشتر مبنای عاطفی دارد. مسئله‌ای که در این جا مطرح است این است، چرا عده‌ای از مردم در مقایسه با بقیه افراد در شغل خود موفق‌ترند و به طور حرفه‌ای کار می‌کنند، به کار خود عشق می‌ورزند و تلاش می‌کنند، در کار خود به رشد و پیشرفت دست می‌یابند و نسبت به

3 Kanas & Alles

4 Akinsola

5 McCown, & Johnson

ارزش ها و اهداف آن احساس مسئولیت بالایی می کنند، اما عده ای دیگر به میزان کمتری از این ویژگی ها برخوردارند؟

بر اساس یافته های کارس ول و آلن (2000؛ به نقل از کریستوفر، 2011) درگیری فکری با شغل، رضایت شغلی، تعهد شغلی و رضایت سازمانی از عواملی هستند که ارتباط بسیار بالایی با تعهد شغلی دارند. اما عواملی مانند استرس ابهام شغلی، ابهام نقش، حمایت ناظران و همکاران، استقلال کاری، مشارکت و منبع کنترل، همبستگی متوسطی با تعهد شغلی دارند و عواملی مانند سن، جنس، تحصیل، وضعیت تاهل و درآمد، همبستگی ضعیفی با تعهد شغلی دارند. علاوه بر این نتایج، بسیاری از تحقیقات اخیر مانند (برون، 2010؛ بوسکال و تبر، 2011 و کریستوفر، 2010) نشان می دهد که سطوح بالای بلوغ شغلی به تعهد شغلی بالا در افراد مختلف (که دارای سن، جنس، نژاد و تحصیلات متفاوتی هستند) منجر می شود. برون (2010) به بررسی تعهد شغلی در دانشجویان هنر، دانشجویان معمولی و دانشجویان ورزشکار پرداختند. نتایج تحقیق نشان داد که دانشجویان ورزشکار عملکرد پایین تری در مقایسه با هر دو گروه دیگر داشتند.

جین (2008)، در مطالعه ای به عنوان تاثیر برنامه های پیشرفت شغلی بر بلوغ شغلی و تعهد شغلی و انگیزش تحصیلی در نمونه هایی از آفریقای جنوبی با هدف مطالعه اثرات برنامه مداخله شغلی بر بلوغ شغلی نشان داد که این برنامه می تواند موجب ارتقاء میزان تعهد و بلوغ شغلی افراد شود. جین کون، لویوی (2009)، عدم عزت نفس، خودکارآمدی و تمایل گرایی را به عنوان پیش بینی کننده های سهل انگاری شغلی می دانند. با توجه به اهمیت متغیرهای مذکور در موفقیت و کارایی نیروی انسانی شاغل و سازمان ها و موسسات اقتصادی، توجه به رابطه ی آنها با یکدیگر و نیز توجه به مدیران در امر گزینش و آموزش کارکنان، مقولات فوق الذکر حائز اهمیت بوده است. لذا پژوهشگر در صدد بررسی این مسئله است، به چه میزان بین بلوغ شغلی، تعهد شغلی و سهل انگاری شغلی در کارکنان بخش های دولتی و خصوصی رابطه وجود دارد؟

- جامعه، نمونه و روش نمونه گیری:

جامعه آماری این پژوهش شامل کلیه کارکنان بانک های خصوصی و دولتی استان خراسان شمالی است. استان خراسان شمالی دارای 13 بانک خصوصی و 7 بانک دولتی است که بعلت

کم بودن حجم جامعه از همه بانک‌ها نمونه گیری شد. تعداد کارکنان هر دو بخش در مجموع 1445 نفر می‌باشند که از این تعداد 1307 نفر مرد می‌باشند. جمعیت کارکنان هر کدام از این بخش‌ها به تفکیک حدود 650 نفر می‌باشد. از این تعداد با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی منظم 300 نفر برای هر بخش انتخاب شدند.

ابزار پژوهش:

در این پژوهش جهت سنجش بلوغ شغلی از فرم کوتاه پرسشنامه بلوغ شغلی (CDI)¹ استفاده شد. این فرم توان محاسبه نمراتی را برای 4 خرده مقیاس، 2 خرده مقیاس مرکب، و یک نمره کلی داشت. 4 خرده مقیاس اولیه این پرسشنامه شامل خرده مقیاس‌های طرح‌ریزی شغلی (CP)² شامل 20 آیتم، توصیف مشاغل (CE)³ شامل 10 آیتم، اطلاع از دنیای مشاغل (WW)⁴ شامل 20 آیتم و تصمیم گیری شغلی (DM)⁵ شامل 10 آیتم می‌شد. دو خرده مقیاس مرکب شامل نگرش بلوغ شغلی (CDA)⁶ که از مجموع نمرات خرده مقیاس‌های طرح‌ریزی شغلی و توصیف مشاغل بدست می‌آمد. و دانش بلوغ شغلی (CDK)⁷ که از مجموع نمرات خرده مقیاس‌های دنیای مشاغل و تصمیم گیری شغلی بدست می‌آمد. و نمره کلی از جمع نمرات دو خرده مقیاس مرکب محاسبه می‌شد. پرسشنامه تعهد شغلی که توسط آلن، می‌یر و اسمیت (1993) ساخته شده دارای سه خرده مولفه می‌باشد که عبارتند از تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر که با 18 گزینه سنجیده می‌شوند. سؤالات پرسشنامه فوق با مقیاس 5 درجه‌ای لیکرت که از کاملاً موافقم شروع می‌شود و تا کاملاً مخالفم ادامه می‌یابد، اندازه‌گیری می‌شوند. به کاملاً موافقم نمره صفر تعلق می‌گیرد و به سایر گزینه‌ها موافقم، بی‌نظم (بی طرفم)، مخالفم و کاملاً مخالفم به ترتیب 1 تا 3 نمره تعلق می‌گیرد میر و همکاران (1993). پایایی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرانباخ برای تعهد عاطفی 0/88 و برای تعهد هنجاری 0/81 و در تعهد مستمر 0/84 به دست آمد. جزایری و همکاران (1385) پایایی و روایی این پرسشنامه را به استفاده از آلفای

¹ Career Development Inventory

² Career Planning

³ Career Exploration

⁴ World of Work Information

⁵ Decision Making

6- Career Development Attitude

7- Career Development Knowledge

کرانباخ و تحلیل عاملی به ترتیب برای تعهد عاطفی، تعهد هنجاری و تعهد مستمر 0/065، 0/072، 0/53 محاسبه کردند.

پرسشنامه سهل انگاری توسط تاکمن (1990) ساخته شده که با 26 ماده سنجیده می-شود. سؤالات پرسشنامه فوق با مقیاس 5 درجه ای لیکرت که از کاملاً موافقم شروع می شود و تا کاملاً مخالفم ادامه می یابد. به کاملاً موافقم نمره صفر تعلق می گیرد و به سایر گزینه ها موافقم، بی نظرم (بی طرفم)، مخالفم و کاملاً مخالفم به ترتیب 1 تا 3 نمره تعلق می گیرد. نکته قابل توجه در این پرسشنامه این است که گزینه ها به صورت معکوس نمره گذاری می شوند. به این معنا که نمره کم نشان دهنده عدم سهل انگاری و نمره بالا نشان دهنده سهل انگاری بالا است. تاکمن (1990) پایایی این پرسشنامه با استفاده از آلفای کرانباخ 0/84 به دست آورد. جزایری و همکاران (1385) پایایی و روایی این پرسشنامه را به استفاده از آلفای کرانباخ و تحلیل عاملی 0/72 محاسبه کردند.

توصیف آماری متغیرهای پژوهش

به منظور اطلاع از متوسط عملکرد و پراکندگی نمرات آزمودنی ها در هریک از متغیرهای نهفته، شاخص های میانگین، انحراف معیار، حداقل و حداکثر نمرات در (جدول 1) ارائه شده است.

جدول 1 شاخص های توصیفی عملکرد کارکنان در متغیرهای برونزا

متغیرها	حجم نمونه	حداقل	حداکثر	میانگین	انحراف معیار
بلوغ شغلی	305	19	150	113/36	34/66
تعهد شغلی	305	9	72	41/72	15/18
سهل انگاری شغلی	305	19	84	55/76	14/86

جدول 1، شاخص های توصیفی عملکرد کارکنان در متغیرهای نهفته را نشان می دهد. میانگین و انحراف معیار برای متغیر نهفته بلوغ شغلی تعهد شغلی و سهل انگاری شغلی به ترتیب (34/113.66/36)؛ (18/72، 15/41)؛ (86/14، 76/ 55) بدست آمد. حداقل و حداکثر نمره افراد در متغیرهای نهفته و نشانگرهای آنها در جدول آورده شده است.

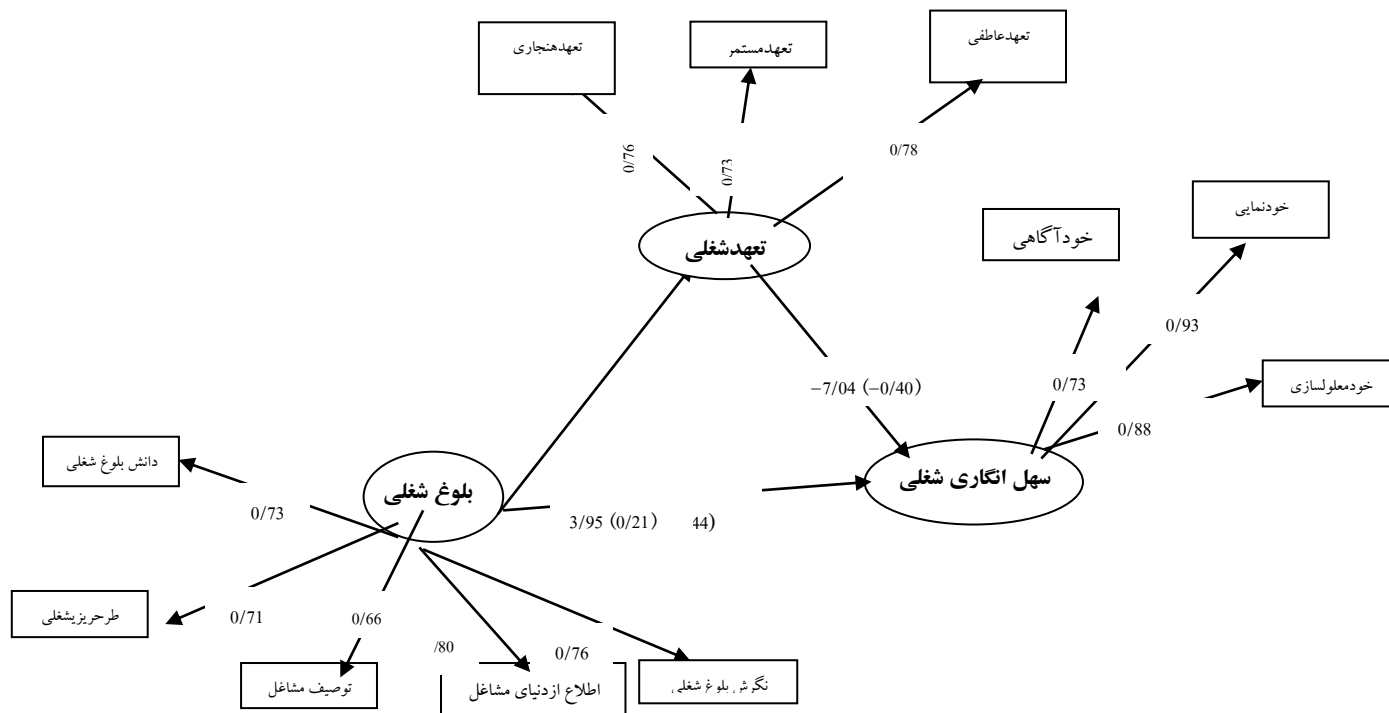
ماتریس همبستگی متغیرهای نهفته

جدول 3 ماتریس همبستگی بین سهل انگاری شغلی، تعهد شغلی و بلوغ شغلی

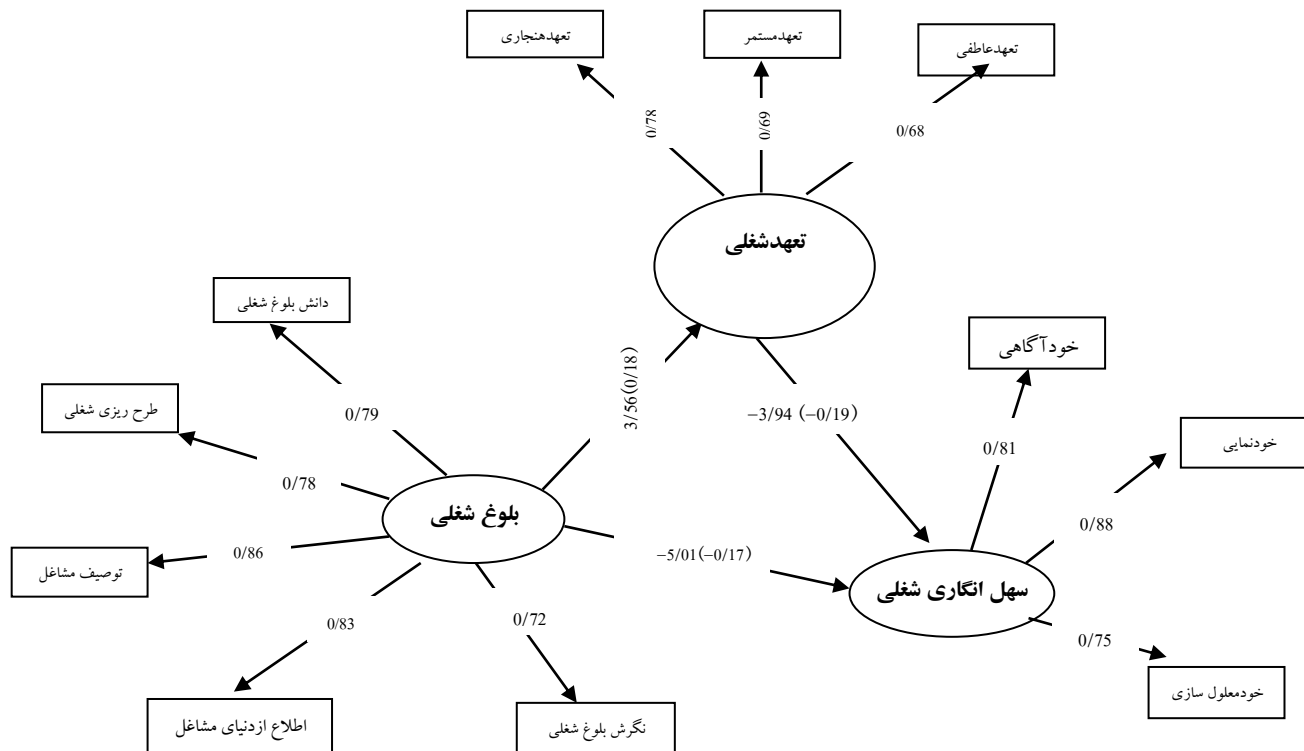
متغیر	تعهد شغلی	بلوغ شغلی	سهل انگاری شغلی
تعهد شغلی	1		
بلوغ شغلی	0/65**	1	
سهل انگاری شغلی	0/35**	-0/33**	-0/60**

ماتریس همبستگی بین متغیرهای نهفته نشان می‌دهد که همبستگی بین بلوغ شغلی و تعهد شغلی مثبت ($0/46^{**}$) معنادار می‌باشد. با این حال همبستگی بین بلوغ شغلی با سهل انگاری شغلی ($-0/48^{**}$) و تعهد شغلی با سهل انگاری شغلی ($-0/31^{**}$) منفی و معنادار می‌باشد. به طور کلی این ماتریس نشان می‌دهد همبستگی متغیرهای نهفته برای انجام الگوی معادلات ساختاری مناسب است.

نمودار 4-1: الگوی اندازه گیری متغیرهای نهفته و نشانگرهای آنها در کارکنان بانک‌های خصوصی



نمودار 2-4: الگوی اندازه گیری متغیرهای نهفته و نشانگرهای آنها در کارکنان بانک های دولتی



در این الگو مقادیر داخل پرانتز ضرایب مسیر استاندارد شده و اعداد خارج پرانتز مقادیر معناداری t می‌باشند. اثرات مستقیم اثر مستقیم بلوغ شغلی و تعهد شغلی بر سهل انگاری شغلی در کارکنان بخش دولتی و خصوصی معنادار می‌باشند. بالاترین ضریب مسیر مربوط به مسیر بین بلوغ شغلی و سهل انگاری شغلی ($-0/44$) در کارکنان بخش خصوصی است. بعد از آن ضرایب مسیر بین تعهد شغلی بر سهل انگاری شغلی در کارکنان بخش خصوصی ($0/40$) و سپس از مسیر بین بلوغ شغلی و تعهد شغلی ($0/34$) در کارکنان بخش خصوصی است. ضعیف‌ترین ضریب مسیر نیز بین بلوغ شغلی و تعهد شغلی ($0/18$) در کارکنان بخش دولتی است. ضرائب استاندارد نوشته شده داخل پرانتزها نشان دهنده قدرت اندازه گیری این متغیرها می‌باشد. با توجه با این که اثر غیرمعنادار در الگو وجود ندارند برازش الگو مجددا مورد آزمون قرار نمی‌گیرد.

جدول 4 شاخص های برازندگی الگوی اندازه گیری در دو الگوی با محدودیت و بدون محدودیت

فرض می‌شود الگوی با محدودیت صحیح است							
شاخص‌های برازندگی	2χ	df	p	NFI	IFI	RFI	TLI
الگوی بدون محدودیت	48/489	8	00	/020	021	0/012	0/013

جدول 4 نشان می‌دهد که تفاوت مجذور کای در دو الگو ($48/489$) با توجه به تفاوت درجه آزادی آنها در سطح $0/001$ معنادار است. بنابراین دو الگوی تفاوت معناداری در شاخص‌های برازندگی باهم دارند. تفاوت این دو الگو در علت برازش بهتر الگوی بدون محدودیت در برابر الگوی با محدودیت معناداری بارهای عاملی در بین دو گروه است. تفاوت دو الگو در شاخص‌های فوق به ترتیب (از چپ به راست) عبارت است از ($0/020$)، ($0/021$)، ($0/012$) و ($0/001$) که در مجموع تفاوت معناداری را بین دو گروه نشان می‌دهند.

بحث و نتیجه گیری

سهل انگاری در انجام تکالیف شغلی یکی از مشکلاتی است که سازمان های دولتی و خصوصی با آن مواجه می شوند. زیرا بسیاری از کارکنان این سازمان ها در انجام یک تکلیف شغلی تعلل می کنند و به طور مرتب با خود قرار می گذارند که مثلاً "فردا" انجام خواهند داد. بسیاری از این کارکنان می خواهند و در واقع آرزو دارند که بتوانند مسولیت های شغلی خود را به موقع انجام دهند. یکی از دلایلی که نمی توانند بر سهل انگاری خود فائق آیند پایین بودن بلوغ شغلی کارکنان است. این نتایج با یافته های (مونیز و کانستین 2010 و ان ارد، 2003 ماریا سیس، 2002 فراری و دوویدو، 2000 تامسون، 2004 فراری و دیاز مورالز، 2006) همسو می باشد.

یافته های (گاردن، 2007) همسو با یافته های تحقیق حاضر نشان داد، کارکنانی که فرصت های بیشتری برای تحلیل نحوه و کیفیت کارشان در شغل مورد نظر صرف می کنند از بلوغ شغلی بالاتری برخوردارند و کمتر دچار سهل انگاری شغلی می شوند. به عبارت دیگر کارکنان دارای بلوغ شغلی بالاتر درباره خودشان (توانمندی ها و نقاط ضعف) بیشتر می دانند. در نتیجه در موقعیت های کاری کمتر دچار خطا می شوند. از این رو چنین افرادی تجارب مثبتی را در حوزه شغلی کسب می کنند و از عزت نفس بالاتری هم برخوردارند. از سوی دیگر افرادی که از بلوغ شغلی پایین تری برخوردارند و به دلیل انگیزه و یا توان پایین درباره توانمندی ها و نقاط ضعفشان کمتر فکر می کنند در نتیجه دائماً با اشکال و تجارب منفی در حوزه کاری مواجه می شوند. از این جهت دچار سهل انگاری شغلی می شوند. که این مساله منجر به کاهش عزت نفس آنها و گسترش دیدگاه منفی نسبت به آن شغل و حتی سایر کارکنان می شود. این نتایج با یافته های (درای دن و ننان، 2002 ماریا سیس، 2002 فراری و دوویدو⁵ 2000 تامسون، 2004 فراری و دیاز مورالز، 2006 شافر⁶، 2002 سیگل من و رایدر⁷، 2003) همسو می باشد.

افراد دارای تعهد شغلی کم دارای سهل انگاری اجتنابی هستند. بجای این که به عنوان فاقد تشخیص توانایی ملاحظه شوند، بعنوان فرد فاقد تلاش ملاحظه می شوند. فراری (2006)

1 VonEerd
2 Maryasis
3 -Elmer
4 -Dovido
5 -Dovido
6- Shaffer
7- Sigelman & Rider

نیز در این ارتباط معتقد است افرادی که دارای تعهد شغلی کم هستند، به شکل زیرکانه‌ای سهل‌انگاری می‌کنند. این افراد خیلی هوشیارند، خیلی در مورد برداشت دیگران در مورد خود نگران هستند و نیازمند تایید اجتماعی هستند، بنابراین وقتی با تکلیفی روبرو می‌شوند که در آن ترس از شکست وجود دارد و یا توانایی انجام آن را ندارند ممکن است ترجیح دهند که سخت کار نکنند زیرا فقدان تلاش در مقایسه با فقدان توانایی کمتر تهدید کننده است و از جهت تهدید عزت نفس کمتر با ثبات است. از این رو ممکن است دیگران عدم توانایی او را به عدم تلاش نسبت دهند، نه عدم توانایی وی. کارکنان سهل‌انگاری که دارای تعهد شغلی کم هستند، در بسیاری از موارد بجای انجام دادن تکالیف مهم و ضروری حوزه شغلی تکالیف یکسان را دوبار انجام می‌دهند و بیشتر خود را مشغول انجام فعالیت‌های سرگرم کننده می‌کنند. و از انجام فعالیت‌های هدفمند اجتناب می‌کنند. چنین رفتارهایی در کوتاه مدت و یا درازمدت منجر به دریافت بازخورد منفی برای فرد می‌گردد. و نهایتاً در فرد احساس حقارت و شرم ایجاد می‌کند. همچنان که (هوانگ، 2006) همسو با یافته‌های تحقیق حاضر نشان داد عکس العمل‌های نامناسب و پیامدهای نامطلوب برای کارکنان سهل‌انگار و دارای تعهد پایین منجر به کاهش انگیزه و کاهش توان و منفی شدن نگرش این افراد شده و در نتیجه بر روابط آنها با دیگر کارکنان و مشتریان تاثیر گذار خواهد بود و در مجموع تعداد زیاد این افراد در یک سازمان، کارایی آن سازمان را به شدت کاهش خواهد داد.

کارکنان دارای بلوغ شغلی بالا وجدان کاری، رضایت قلبی و تعهد و التزام عملی نسبت به وظیفه‌هایی دارند، که قرار است آنها را انجام دهند، به گونه‌ای که اگر بازرسی و ناظری نیز بر فعالیت او نظاره‌گر نباشد، باز هم در انجام وظیفه قصوری روا نخواهد داشت.

هویت شخصی و خود انگاره شغلی نیز بر اساس مطالعات (اونس، ویسوس واران و اشمید، 2003) و همسو با یافته‌های تحقیق حاضر، یکی از دلایل ارتباط بلوغ شغلی و تعهد شغلی است. هویت مناسب و خود انگاره مثبت منجر به تعامل مناسب فرد با دیگران می‌شود و موجب می‌شود این افراد تصمیم‌گیری‌های مناسبی در شرایط حساس داشته باشند. از طرفی (لینمور و برون، 2010) نیز بیان کرده است که خودانگاره مثبت، میزان تلاش و موفقیت کاری را نیز تحت تأثیر قرار می‌دهد. چرا که یک خودانگاره غیر واقع بینانه می‌تواند به یک تصمیم

شغلی غیر واقع بینانه منجر شود. و پیامدهای نامطلوبی بر تعهد شغلی و بلوغ شغلی فرد داشته باشد.

کتابنامه

- حسینی کاشانی، فاطمه (1385). بررسی و تبیین فرهنگ سازمانی و رابطه آن با تعهد سازمانی مدیران سازمان‌تقدیمی سیاسی ارتش. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبائی.
- شفیع آبادی، عبدالله. (1381). راهنمایی و مشاوره شغلی و شغلی و نظریه های انتخاب شغل. تهران، انتشارات رشد.
- شکر کن، حسین و نعمی، عبدالزهرا (1386). بررسی روابط ساده و چند گانه ویژگیهای شخصیتی با تعهد حرفه ای در پرستاران برخی از بیمارستانهای شهر اهواز. مجله علوم تربیتی و روانشناسی دانشگاه شهید چمران اهواز. دوره سوم، سال سیزدهم، شماره 3.
- شهر آشوب، تقی (1385). رابطه کیفیت زندگی کاری و تعهد سازمانی. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبائی.
- شهنی بیلاق، منیجه؛ سلامتی، عباس؛ مهربانی زاده هنرمند، مهناز؛ و حقیقی، جمال (1385). بررسی شیوع تغلل و تاثیر روشهای درمان شناختی - رفتاری و مدیریت رفتار بر کاهش آن در دانش آموزان دبیرستانی شهر اهواز. مجله علوم تربیتی و روان شناسی دانشگاه شهید چمران اهواز، دوره سوم سال سیزدهم، شماره، 3
- عباسپور، عباس (1382). مدیریت منابع انسانی پیشرفته، رویکردها و فرایندها و کارکردها. تهران: انتشارات سمت.
- علامه، عاطفه (1384). بررسی رابطه ساده و چندگانه عزت نفس، اضطراب اجتماعی، کمال گرایی و تغلل با عملکرد تحصیلی و اضطراب امتحان در دانش آموزان دختر سال اول دبیرستانهای اهواز. پایان نامه کارشناسی ارشد روان شناسی تربیتی، دانشگاه شهید چمران اهواز.
- علیزاده، مهدی (1386). بررسی رابطه میان ویژگیهای شخصیتی با عملکرد کاری مدیران موفق در مقایسه با مدیران نسبتاً کارآمدتر. پایان نامه کارشناسی ارشد. دانشگاه علامه طباطبائی.
- میچل، ترنی آر (2002). مردم در سازمانها (زمینه رفتار سازمانی). ترجمه؛ حسین شکرکن (1383). تهران: انتشارات رشد. چاپ سوم.

Allen, D. W. (2008). Career maturity and collage persistence: A longitudinal study of first-year students. Doctoral Dissertation. Pennsylvania State University.

Bakercobb, Y. (2008). An analysis of the career maturity levels of intellectually gifted adolescents. Doctoral Dissertation, University of Mississippi.

Brown. C.,(2010)Career Maturity and Foreclosure in Student Athletes, Fine Arts Students, and General College Students, *Journal of Career Development*.2, 616-634.

Beck, B.L. &Koons, S.R, Migram, D.L. (2005).Correlates And Consequence of Behavioral Procrastination: The Effects of Academic Procrastination, Self-Consciousness, Self-Esteem, And SelfHandicapping.*Journal of Social Behavior and Personality* 15, 3-13.

Çakıcı, D. Ç. (2003). An Examination of the general procrastination behavior and academic procrastination behavior in high-school university students. Unpublished master's thesis, University of Ankara, Turkey.

Çapan, B. E., (2010) Relationship among perfectionism, academic procrastination and life satisfaction of university students. *Social and Behavioral Sciences*. 5 ,1665–1671.

Chopra, K.J.,(2009). “Integrative career counseling: Helping clients who are depressed, stressed, and sometimes a mess. *Career Convergence*”, web magazine available at www.ncda.org.

Dybwad, T. E. (2008). The Structural Validity of Daidalos: A measure of career maturity. *Scandinavian Journal of Educational Research*, 52, 135-152

Dybwad, T. E. (2008). Career Maturity: A latent means and covariance structure analysis. *Scandinavian Journal of Psychology*, 23, 213-231

Davis,R.G.(1988).A Comparative Cost Benefit Analysis of the Effectiveness of a Group counselingProgram with Black Standard Ten pupils Unpublished Master Thesis,Johannesburg:University of the Witwatersrand.

Dhillon , U ., and Kaur , R . (2005). Career Maturity of School Children. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, Vol. 31, No.1-2, 71-76.

Ellis,A.&Knuas,W.J.(2002). *Overcoming Procrastination (Rev.Ed)*.New York: New American Library.

Ferrari, j.r., & Patel, T. (2004). Social comparisons by procrastinators: Rating peers with similar or dissimilar delay tendencies. *Journal of Personality and Individual Differences*, N, 15, 65-72

Ferrari, j.r. (1989). Procrastinators and perfect behavior: an explanatory factor analysis of self-representation self-awareness. Self-handicapping component. *Journal of research in personality* 26 75-84.

Ferrari, j. R, Morales, j.F, (2006), Procrastination: different time orientations reflect

Different motives, *Journal of research in personality*. 16 25-44

Unpublished Master Thesis, Pietermaitzburg: University of Natal.

Gambouras, A.F (2006). Test anxiety and Working memory: African-American College Students (Doctoral dissertation (Washington, DC, 2006). Proquest Dissertations and Theses

Howell, A, J, & Watson, D, C. (2006). Procrastination: Associations with achievement goal orientation and learning strategies. *Personality and Individual Differences*. -. 449 – 465.

Hosking, P. (1993). University Rogers Theory of Self-Concept In Mental Health Nursing. *Journal Of Advanced Nursing*. 18, 980-984.

Hirschi, A (2010). The role of chance events in the school-to-work transition: The influence of demographic, personality and career development variables. *Journal of Vocational Behavior*, 77, 1, 39-49.

HodOrkibi (2010) Creative arts therapies students' professional identity and career commitment: A brief pilot study report. *The Arts in Psychotherapy*, 37, 3, 228-232

Han-Jen Niu (2010) Investigating the effects of self-efficacy on foodservice industry employees' career commitment International. *Journal of Hospitality Management*, 29, 4, 743-750

Hak Lee, Ki. (2001). A Cross-Cultural Study of the Career Maturity of Korean and United States High school student. *Journal of Career Development*; 28, 1; ProQuest Psychology Journals pg. 43

Heller, T. (2008). Psychological Predictors of Career Maturity in College Student-Athletes. Doctoral Dissertation, Florida State University.

Jen-Ruei Fu(2011)Understanding career commitment of IT professionals: Perspectives of push–pull–mooring framework and investment model International.Journal of Information Management, 31, 3, 279-293.

Jacobson, B.T. (2002). Career maturity and the use of disability support services: The effect of locus of control and career self-efficacy for college students with disabilities. Doctoral Dissertation, West Virginia University

Lufi, D., Oksaha, S., & Cohen, A. (2004). Test anxiety and its effect on the personality of students with learning disabilities. Learning Disability Quarterly, 27, 176-184

Lay, C. H., & Burns, P. (1991). Intentions and behavior in studying for an examination: The role of trait procrastination and its interaction with optimism. Journal of Social Behavior and Personality, 6, 605–617.

Lindstrom,L.E.,andBenz,M.R.(2002).Phases of career development :Case studies of young women with learning disabilities. Exceptional Children,69(1),67-83

Mclaughlin , S .(2003) The relationship between race , disability , career maturity , and self – esteem among high school student. Doctoral Dissertation, University of Arkansas.

Miller, A (2006).A Sample Survey of the Career Maturity of Disadvantaged Learners in the Western Cape.Master of Art.University of Stellenbosch.

Marcationio. M & spade M.A (2006).Emotions met cognitions and procrastination. Journal of cognitive pscotrapy. An international quarterly. 20 , 3.144-168

QingxiongWeng, James C. McElroy (2012)Organizational career growth, affective occupational commitment and turnover intentions.Journal of Vocational Behavior, In Press, Accepted Manuscript,

Oches, L. A., and Roessler, R. T.(2001). Students with disabilities : Have ready are they for the 21st century ? Rehabilitation Counseling Bulletin, 44, 170-176.

Onivehu, A.O.(1991). "The relative influence of sex and self-concept on career maturity of Nigerian adolescents." *The Nigerian Journal of Guidance and Counselling*, 4 (1 and 2): 45-52.

Onyejiaku, F.O. (1985). "Intra-sex differences in the vocational maturity of Nigerian adolescents. Nigerian." *Journal of Guidance and counseling*, 1: 61-71.

Plessis, D (2006). Self-confidence, fear and the inevitable Procrastination. *Journal of Social Behaviors and Personality* 11, 42-53

Popoola, B.I. (2005). A study of the relationship between Procrastinators behavior and academic performance of undergraduate students in a Nigerian University. *African Symposium: An Online Journal of Educational Research Network*

Pieterse, M. (2005). The relationship between time perspective and career maturity. *Journal of Educational Research*. 42. 14- 26

Popoola, B.I. (2005). A study of the relationship between procrastinatory behaviour and academic performance of undergraduate students in a Nigerian University. *African Symposium: An Online Journal of Educational Research Network*.

Patton, W. and Creed, P. A. (2002). The Relationship between Career Maturity and Work Commitment in Sample of Australian high school students. *Journal of Career Development*, 29, 69-72

Patton, W. and Creed, P. A. (2001). Developmental Issues in Career Maturity and Career Decision Status. *Career Development Quarterly*. 12. 24-36.

Rainier, M.G (1994). The career maturity of the Gifted and Talented Pupil. Unpublished Master Thesis, Grahamstown, Rhodes University.

Rojewski, J. W. (1993). Theoretical structure of career maturity for rural adolescents with learning disabilities. *Career Development for Exceptional individuals*, 16, 39-52.

Rojewski, J.W., Wicklein, R. c., & Schell, J.w. (1995). Effects of gender and academic risk behavior on the career maturity of rural youth. (Electronic Version). *Journal of research in Rural Education*, 11(2). 1-17.

Ryan D. Duffy, Bryan J. Dik, Michael F. Steger(2011.)Calling and work-related outcomes: Career commitment as a mediatorJournal of Vocational Behavior, 78, Issue 2, 210-218.

Snzzani. K(2011). Sex Differences in a Causal Model of Career Maturity Journal of Counseling & Development. 68, 2, 208–215.

Savickas,i.,Porfeli .,e (2011)Revision of the Career Maturity Inventory The Adaptability FormJournal of Career Assessment, 19, 4, 355-374.

Salami, S.O., 2008. “Gender, identity status and career maturity of adolescents”. JournofSocial Sciences. 16(1) PP: 35-49.

Steele, P. (2007). The Nature of Procrastination: A Meta-Analytic andTheoretical Review of Quintessential Self-Regulatory Failure. PsychologicalBulletin. 133,1,65-94.

Salami, S . O .(2008) Gender, Identity Status and Career Maturity of Adolescentsin Southwest Nigeria . Kamla-Raj 16(1): 35-49 .

Schwartz,S.J(2001).The evolution of Eriksonian and Neo-Eriksonian identity theory and research: review and integration. An international Journal of theory and research,1,7-58.

Singg, S. and Pilsitz,M.(2003). Worker Status, Responsibility, and Career Maturity of College Students. Angelo State University, San Angelo, Texas.

Tomkiewicz . J ; Bass . K ; Vaicys . C. (2005). Comparing Fear Of Success And Fear Of Appearing Incompetent Among African Americans And Whites Business Candidates . Equal Opportunities.

Young J.Lim, Myung Ah Kim, Sook Young Kim, Eun Jung Kim, Jong Eun Lee, Yu Kyung Ko(2010)The effects of a cognitive-behavioral therapy on career attitude maturity, decision making style, and self-esteem of nursing students in Korea.Nurse Education Today, 30, 8, 731-736