

Journal of Industrial and Organizational
Psychology Studies
2019, 5(2), 183-200
Received: 3 December, 2018
Accepted: 18 February, 2019
DOI: 10.22055/jiops.2019.27759.1099

مجله مطالعات روان‌شناسی صنعتی و سازمانی
۲۰۰-۱۸۳، ۵(۲)، پاییز و زمستان ۱۳۹۷
تاریخ دریافت مقاله: ۱۳۹۷/۰۹/۱۲
تاریخ پذیرش مقاله: ۱۳۹۷/۱۱/۲۹

شناسایی عوامل مؤثر بر اهمال کاری کارکنان

Identifying the Factors Affecting Employees' Procrastination

Javad Pourkarimi

Seyyede Mahsa Mousavi

Seyyed Hossein Mousavi

جواد پورکریمی*

سیده مهسا موسوی**

سید حسین موسوی***

Abstract

The aim of this study was to identify the factors affecting employees' Procrastination in Farhangian University of Zanjan province. The research method was mixed method (qualitative and quantitative). In qualitative section phenomenological method was used. In quantitative approach the researchers used survey method based on PLS and structural equation modeling. The statistical population consisted of managers, professors, and employees in Farhangian University of Zanjan. Purposeful sampling method was used in qualitative section to select 18 employees. In quantitative section, 124 employees were selected by stratified random sampling method. Data were collected through a semi-structured interview in qualitative section (18 employees). In quantitative section a 25-item questionnaire was used. In qualitative coding, 25 sub-categories and 5 main-categories were obtained. In the quantitative section, individual and personality characteristics, organizational and managerial factors, quality of work life, socioeconomic factors, and professional ethics were supported by factor loading and mean of extracted variance over 0.4, z coefficients over 1.96 and proper determination coefficients (R^2).

چکیده

هدف پژوهش حاضر شناسایی عوامل مؤثر بر اهمال کاری کارکنان دانشگاه فرهنگیان استان زنجان بود. روش پژوهش روش آمیخته (کیفی و کمی) بود. در بخش کیفی از روش پدیدارشناسی و در بخش کمی از روش پیمایشی مبتنی بر تحلیل حداقل مربعات جزئی و الگویابی معادلات ساختاری استفاده شد. جامعه آماری شامل مدیران، اساتید و کارکنان دانشگاه فرهنگیان زنجان بود. در بخش کیفی ۱۸ نفر از طریق روش نمونه‌گیری هدفمند نظری و در بخش کمی ۱۲۴ نفر با روش تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. داده‌ها در بخش کیفی از طریق مصاحبه نیمه‌ساختمند و در بخش کمی از طریق پرسشنامه ۲۵ سؤالی حاصل از مقوله‌های کیفی گردآوری شدند. در مرحله کدگذاری کیفی ۲۵ مقوله فرعی و ۵ مقوله اصلی شمارش شد. در بخش کمی ویژگی‌های فردی و شخصیتی، عوامل سازمانی و مدیریتی، کیفیت زندگی کاری، عوامل فرهنگی-اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای با بار عاملی و میانگین واریانس استخراجی بالای ۰/۴، ضرایب Z بالای ۱/۹۶ و با ضرایب تعیین (R^2) مناسب مورد تأیید قرار گرفتند.

Keywords: procrastination, quality of work life, socioeconomic factors

کلیدواژگان: اهمال کاری، کیفیت زندگی کاری، عوامل فرهنگی-اجتماعی

* استادیار گروه مدیریت و برنامه‌ریزی آموزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران (نویسنده مسئول)
jpkarimi@ut.ac.ir

** دانشجوی کارشناسی ارشد مدیریت آموزشی، دانشگاه تهران، تهران، ایران

*** دکتری برنامه‌ریزی توسعه آموزش عالی، دانشگاه فرهنگیان زنجان، زنجان، ایران

مقدمه

سازمان‌ها برای حفظ بقا و پیشرفت خود به بهبود مستمر عملکرد خود نیاز دارند و منابع انسانی، سرمایه‌های بنیادی سازمان‌ها، منشاء هر گونه تحول و نوآوری تلقی می‌شوند (Lauermann & Konig, 2016; Demelash & Mekonnen, 2014). طبق گزارش بانک جهانی سرمایه‌گذاری کشورهای سازمان همکاری و توسعه اقتصادی و شرکت‌ها بر روی منابع غیرمادی مانند توانمندسازی کارکنان، توسعه و تحقیق و دانش رشد چشمگیری داشته است. بنابراین سرمایه‌گذاری در راستای توسعه منابع انسانی از اصلی‌ترین پیش‌زمینه بقای جامعه و سازمان است (World Bank, 2012). شناخت خصوصیات و ویژگی‌های نیروی انسانی و عوامل مؤثر بر کارایی آنان، جهت بکارگیری هر چه مطلوب‌تر این سرمایه سازمانی از دغدغه‌های رهبران و مدیران تمام سازمان‌ها می‌باشد (Safarinia & Amirkhani Razliigi, 2018).

نتایج بررسی بهره‌وری و ساعات کار روزانه در ژاپن و اغلب کشورهای توسعه یافته مانند آمریکا، انگلستان و آلمان نشان می‌دهد هر فرد به‌طور متوسط روزانه ۷ ساعت کار مفید انجام می‌دهد؛ درحالی‌که در ایران این میزان کمتر از یک ساعت است که به‌صورت‌های مختلفی همچون گریز از محل کار، بی‌انگیزگی، اتلاف وقت در محل کار و سرگردانی افراد در مراجعات به سازمان‌ها بروز پیدا می‌کند (Ghahremani, 2011). مطالعات اخیر نشان داده‌اند که اهمال‌کاری^۱ اثرات منفی بر سلامت جسمی، عادات غذایی و ورزش افراد بر جای می‌گذارد و تقریباً همواره باعث افزایش استرس، بهم‌ریختگی و شکست می‌شود. از دیدگاه سازمانی، اهمال‌کاری سبب به تاخیر انداختن هدفمند شروع یا تکمیل تکالیف شغلی می‌شود (Khodabakhshi, Sepahvandi, Sheikholeslami, & Habibi, 2015).

اگرچه تعلل و اهمال‌کاری همیشه مسئله‌ساز نیست اما اغلب موارد می‌تواند از طریق ممانعت از پیشرفت و عدم دسترسی به اهداف، پیامدهای نامطلوب و جبران‌ناپذیری به همراه داشته باشد (Joker & Delavarpour, 2007). به این دلیل و نیز در نظر گرفتن تمایل ۵۵ تا ۶۰ درصدی اهمال‌کاران به برطرف کردن این ویژگی، اهمال‌کاری به‌عنوان یک سازه روان‌شناختی سازمان‌نایافته معرفی می‌شود (Sheykhi, Fathabadi, & Heidari, 2013). شواهد تجربی بیانگر آن است که اهمال‌کاری با مسائل ناهنجار گوناگونی در زمینه بهداشت روانی، عملکرد تحصیلی و مشکلات اجتماعی همراه شده است (Kennedy & Tuckman, 2010).

1- procrastination

بر اساس تحقیقات صورت گرفته، اهمال کاری تأثیرات منفی بر بهره‌وری و بهزیستی افراد و سازمان‌ها بر جای می‌گذارد. سازمان‌هایی که افراد آن مبتلا به اهمال کاری می‌باشند، کاهش بهره‌وری، نارضایتی و معطلی ارباب رجوع (از دست دادن مشتری)، تعلل در تعمیر و نگهداری ماشین‌آلات (خرابی آن‌ها و توقف خط تولید)، تعلل در یادگیری و آموزش (فراموشی و از دست دادن استانداردهای کاری و عملیاتی)، تعلل در استفاده از فرصت‌ها (از دست دادن بازار رقابت) و تعلل در انجام تغییر (کاهش احتمال ماندگاری) را به دنبال دارد (Spada, Hiou, & Nikcevic, 2006). اهمال کاری سبب بروز مشکلات مزمن در انجام وظایف می‌شود، زیرا فرد اهمال‌کار نمی‌تواند تصمیم بگیرد که چه فعالیت‌هایی را در چه زمانی و براساس چه اولویت‌بندی‌هایی انجام دهد (Haqhani, Bahamin, & Mohammadi, 2016). علاوه بر این، تحقیقات دیگر نشان می‌دهند که اهمال کاری تأثیر منفی روی سلامتی، بهداشت و رضایت از زندگی اقشار مختلف نیز دارد. تعلل و اهمال کاری با افسردگی، وسواس، احساس گناه، اضطراب، روان‌رنجوری، تفکرات غیرمنطقی، فریب دادن دیگران و اعتماد به نفس پایین نیز ارتباط داشته و در نتیجه باعث می‌شود فرد نتواند توان بالقوه‌اش را به فعل در آورد (Neenan, 2008). گاه این عارضه باعث می‌شود فرد نتواند بین کارهای ضروری و الویت‌ها، از کارهای کم اهمیت تمایز قائل شود.

سال‌های متممادی است که تعلل ورزیدن به‌عنوان امروز و فردا کردن و عقب انداختن کارها، مشکلات زیادی را موجب گردیده است. این واژه در غرب به‌ویژه در عرصه روان‌شناسی حدود چهل سال است که مطرح شده است (Kurd Tamini & Saigani, 2014). Steel (2007) نیز تعلل‌ورزی را به هشتصد سال قبل از میلاد نسبت داده است. تاریخ از نمونه‌های مشهور سهل‌انگاری از جمله لئوناردو داوینچی که در زندگی خود به علت این‌که نتوانسته تعدادی از طرح‌ها و نمایشنامه‌هایش را تمام کند، تأسف می‌خورد. واژه تعلل معادل سهل‌انگاری، سندنرم فردا و به تعویق انداختن می‌باشد (Kurd Tamini & Saigani, 2014). Schouwenburg (2004) اهمال کاری را به تأخیر انداختن و جایگزین کردن انجام تکالیف غیرضروری و بی‌اهمیت به جای فعالیت‌ها و وظایف ضروری مهم، تعبیر می‌کند. از سوی دیگر بهترین تعریف برای تعلل‌ورزی را Van Eerde (2003) ارائه داده است که تعلل‌ورزی را اجتناب از شروع فعالیت و ادامه آن با توجه به انتظار دریافت نتیجه نامطلوب از تأخیر می‌داند. به اعتقاد Steel (2007) تعلل‌ورزی تأخیر عمدی در انجام تکالیف محول‌شده به فرد با وجود آگاهی از نتایج منفی این تأخیر می‌باشد.

اهمال‌کاری سازمانی مربوط به کار است که به‌عنوان الگویی پایا یا دوره‌ای توصیف می‌شود که در آن فردی که قادر است کاری را انجام دهد، به‌طور مکرر از آغاز به موقع و اتمام تکلیف یا فعالیت‌های کاری که باید در یک مدت معین انجام شود، امتناع می‌کند. اهمال‌کاری سازمانی به تأخیر انداختن هدفمند شروع یا تکمیل تکالیف مختلف شغلی است (Safarinia & Amirkhani, 2016). در سازمانی که افراد آن مبتلا به اهمال‌کاری هستند، خستگی، ناامیدی، ترک کار، غیبت از کار، عدم موفقیت چشم‌گیر و مشکلات جسمی و روانی کارکنان و عدم تحول و رشد، افت عملکرد و کارایی سازمانی مشخص بود (Khosravi, 2009).

Du Brin (2003) اظهار می‌دارد که متخصصان علل مختلفی را برای اهمال‌کاری برشمرده‌اند که از جمله آن‌ها می‌توان به این موارد اشاره کرد: ترس از موفقیت و شکست، رفتارهای خودشکن (رفتارهای آگاهانه و ناآگاهانه‌ای که منجر به شکست و ناکامی فرد می‌شوند)، نداشتن انگیزه برای انجام کارها و امور، ایجاد استرس برای انجام کارها در دقیقه نود، سختی کار و نبود دانش و مهارت مورد نیاز برای انجام کارها. (Solomon and Rothblum, 1984) تعلل‌ورزی را شامل مؤلفه‌های رفتاری، عاطفی و شناختی در نظر می‌گیرد که همین مؤلفه‌ها موجب شکل‌گیری تعلل‌ورزی می‌شوند. دیدگاه‌های مرتبط با تعلل در یک طیف خوش‌بینانه تا بدبینانه قرار دارند. دیدگاه‌های خوش‌بینانه بر این اساس‌اند که عواملی مانند رفتار، شناخت و انگیزش می‌تواند منجر به عامل مهم بروز تعلل‌ورزی شوند؛ درحالی‌که دیدگاه‌های بدبینانه، تعلل را نوعی عادت یا اختلال شخصیتی می‌دانند که نیازمند مداخلات روان‌شناختی است (Shahni, 2006). (Yaylaq, Salamati, Mehrabizadeh, & Haghghi, 2006). نگرش‌های فرد نسبت به تکلیف یا خود و به عبارتی شناخت‌ها و افکارش نقش مهمی در بروز تعلل دارند (Kaveh and Fayyazi, 2009). پژوهش‌های افرادی مانند Lay (1986) و Milgram (1988) نشان می‌دهند که اهمال‌کاری به‌ویژه اهمال‌کاری آکادمیکی با افسردگی و اضطراب و ترس همراه است.

دیدگاه‌های نظری بسیاری برای فهم و تبیین اهمال‌کاری تلاش کرده‌اند و به روشن شدن اهمال‌کاری کمک فزاینده‌ای نموده‌اند، که به تعدادی از این رویکردها و نظریه‌ها به‌طور مختصر اشاره می‌شود. نظریه روان‌کاوی^۱ به گونه‌ای که فروید^۲ آن را در نظر داشت، بر نیروهای ناهشیار، سابق‌های جنسی و پرخاشگری مبتنی بر عوامل زیستی و تعارض‌های اجتناب‌ناپذیر

1- Psychoanalysis
2- Freud

در اوایل کودکی تأکید می‌کند. این‌ها حاکمان و شکل‌دهندگان شخصیت ما محسوب شده‌اند (Schultz & Schultz, 2009, Translation by Seyed Mohammadi, 2016). از بعد روان‌تحلیل‌گری، اهمال کاری یک رفتار مسئله‌دار بوده که نشان‌دهنده نوعی هیجان روانی زیربنایی است. این دیدگاه بر وقایع ناهشیار (امیال و ترس‌ها) و تجربیات آسیب‌زای دوران کودکی که موجب رفتارهای خود کم‌بینی می‌شود تأکید می‌کند. با تحلیل این عوامل، روان‌تحلیل‌گران در جهت کشف و درمان اهمال‌کاری‌اند (Wohl, Pychyl, & Bennett, 2010). رفتارگراها از جمله Skinner (1965) کل رفتار را بر اساس تجربه‌ها، تقویت‌ها و پادش‌ها تبیین می‌کنند و معتقدند که این محیط است که باید تغییر کند. در واقع Skinner (1965) معتقد است نوع تقویتی که به دنبال رفتار روی می‌دهد، مسئول تعیین کردن آن است (Schultz & Schultz, 2009, Translation by Seyed Mohammadi, 2016). بنابراین، اهمال‌کاری در نتیجه سابقه پیشین موفقیت‌آمیز اهمال‌کاری رخ می‌دهد، یعنی رفتاری است که تقویت شده است. در رویکرد شناختی^۱، باورهای غیرمنطقی و انتظارات غیرواقع‌بینانه را عامل اساسی در اهمال‌کاری می‌دانند. اهمال‌کاری یک بعدشناختی دارد که بر اثر اختلافات بین اهداف و رفتار واقعی به وجود می‌آید. شناخت انسان باعث هیجان می‌شود و عملکرد را تحت تأثیر قرار می‌دهد. جهت رفع اهمال‌کاری درمان‌گران شناختی درصدد شناساندن باورهای غیرمنطقی فرد به او هستند (Wohl et al., 2010). در تعداد زیادی از پژوهش‌ها اهمال‌کاری به‌عنوان فرایندی توصیف شده است که نشانه نقص در خودتنظیمی^۲ فرد اهمال‌کار می‌باشد. افرادی که در خودتنظیمی نقص دارند قادر نیستند با توجه به معیارهایی که برای خود در نظر گرفته‌اند، فرایندهای شناختی، رفتاری و عاطفی خود را تنظیم کنند (Howell & Watson, 2007). بر طبق نظریه رویکرد خودناهماهنگی که Higgins (1987) آن را مطرح کرده است، تعارض هیجانی هنگامی ایجاد می‌شود که بین شیوه‌ای که فرد خود را می‌بیند (خود واقعی) و شیوه‌ای که آرزوی دیدن خود را می‌کند (خود ایده‌آل) و شیوه‌ای که تصور می‌کند که آن چنان باشد (خود بایسته) اختلاف عمیقی وجود داشته باشد. بر اساس این نظریه اهمال‌کاران نمی‌توانند با اختلاف بین واقعیت‌ها و انتظارات ایده‌آل‌شان سازگاری ایجاد کنند و البته این اختلاف یک نیاز جدی به شمار می‌رود که آن‌ها را از مواجهه با واقعیت دور می‌کند و این عمل به رفتار اجتنابی منجر می‌شود و افراد پاداش‌های فوری و مطمئن را به دریافت پاداش‌های تأخیری یا

1- cognitive

2- self-regulation

احتمالی ترجیح می‌دهند.

Khakpour and Gholipour (2017) در بررسی رابطه عدالت سازمانی ادارک‌شده با اهمال‌کاری کارکنان دانشگاه پیام‌نور به این نتیجه رسیدند که عدالت سازمانی یکی از متغیرهای پیش‌بینی‌کننده اهمال‌کاری شغلی است و بین متغیرهای عدالت سازمانی و اهمال‌کاری شغلی رابطه منفی وجود دارد. (Safarinia and Amirkhani (2016) پژوهشی را تحت عنوان رابطه اهمال‌کاری سازمانی با فرسودگی شغلی در کارکنان ادارات دولتی استان تهران انجام دادند. نتایج نشان داد که بین اهمال‌کاری سازمانی و خرده‌مقیاس‌های آن با فرسودگی شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. (Khodabakhshi et al. (2015) در بررسی اهمال‌کاری سازمانی و رضایت از زندگی بر اساس فرسودگی شغلی و سابقه خدمت نشان دادند بین اهمال‌کاری و فرسودگی شغلی رابطه مثبت و معنی‌داری وجود دارد. (Shahbazi (2015) در بررسی رابطه تعهد مذهبی، ارزش‌های شغلی و جو مدرسه با اهمال‌کاری معلمان ابتدایی به این نتیجه رسید که جو مدرسه پیش‌بینی‌کننده مثبت و معنی‌داری برای اهمال‌کاری است. (Hossein Zadeh (2014) در بررسی رابطه شخصیت با اهمال‌کاری کارکنان شرکت آب و فاضلاب خراسان شمالی نشان داد افراد دارای شخصیت برون‌گرا در مقایسه با افراد دارای شخصیت درون‌گرا اهمال‌کاری بیشتری دارند. (Qodous Nejad, (2014) در پژوهشی با عنوان اثر مستقیم و غیرمستقیم شیوه‌های مدیریت کلاس درس و ادراک از جو مدرسه بر اهمال‌کاری معلمان به این نتیجه دست یافتند که تأثیر دو شیوه مدیریتی مداخله‌گرایانه و غیرمداخله‌گرایانه با واسطه‌گری ادراک از جو مدرسه بر اهمال‌کاری معلمان معنی‌دار بود. (Ghahremani (2011) در بررسی اخلاق‌کاری معلمان مقاطع سه‌گانه تحصیلی استان آذربایجان شرقی به منظور ارائه یک مدل نشان داد که ۴ عامل (فردی، اجتماعی، سازمانی-مدیریتی، اعتقادی-ارزشی) بر اخلاق‌کاری و جلوگیری از اهمال‌کاری معلمان تأثیر دارد. (Kazemi, Fayazi and Kaveh (2010) در بررسی میزان شیوع تعلق‌ورزی و عوامل مؤثر بر آن در مدیران و کارکنان دانشگاه نشان دادند عوامل فردی بیشترین تأثیر را در بروز تعلق‌ورزی دارند. پس از عوامل فردی، عوامل سازمانی و محیطی در رتبه دوم و سوم قرار داشتند. در بین عوامل فردی، عامل قائل نبودن اولویت برای انجام کار؛ در بین عوامل سازمانی، نداشتن سیستم ارزیابی عملکرد درست در سازمان و در بین

عوامل محیطی، فشار خانواده و مشکلات خانوادگی؛ بیشترین تأثیر را بر ایجاد و بروز تعلق ورزی داشته‌اند. (Khosravi (2009) در بررسی رضایت شغلی کارکنان و اهمال کاری آنان در بخش آموزش سازمان توسعه تجارت ایران نتیجه گرفت که بین رضایت شغلی و اهمال کاری رابطه معنی داری وجود ندارد اما، اهمال کاری با حقوق و مزایا و فرصت‌های ارتقا و ترفیع همبستگی دارد. علاوه بر آن نتایج حاکی از آن بود که به نظر ناظران مستقیم کارکنان، اختلاف موجود در میزان اهمال کاری کارکنان ناشی از زمینه‌های فردی بوده است. ویژگی‌های شغل نیز یکی دیگر از عواملی بود که به نظر کارکنان این اختلاف را توجیه می‌کرد. (Kumcagiz, Ersanli and Alakus (2014) در بررسی رضایت شغلی معلمان مدارس ترکیه نشان دادند که بین اهمال کاری و رضایت شغلی معلمان رابطه مثبت وجود دارد. (Nguyen, Steel and Ferrari (2013) در بررسی تأثیر اهمال کاری در محیط کار و تأثیر محیط کار بر اهمال کاری نشان دادند بین میزان حقوق و درآمد، کار و نیز سطوح انگیزش با اهمال کاری در محیط کار رابطه مثبت وجود دارد. (Stileari (2013, cited in Kumcagiz et al., 2014) در پژوهشی با عنوان اثرات سبک تصمیم‌گیری مدیران مدارس بر اهمال کاری عمومی معلمان نشان داد که بین سبک مدیریت مدارس با اهمال کاری معلمان رابطه وجود دارد. در تحلیلی که Steel (2007) انجام داد پیش‌بینی‌کننده‌های نیرومند اهمال کاری، بی‌زاری از تکلیف، به تأخیر انداختن تکالیف، خودکارآمدی، تکانشگری، مسئولیت‌پذیری، کنترل خود، حواس‌پرتی، سازماندهی و انگیزه پیشرفت می‌باشند. (Steel (2005, cited in Haqhani et al., 2016) در یک فراتحلیل علل و اثرات احتمالی اهمال کاری را با متغیرهای متعدد مورد بررسی قرار داد. بر اساس مطالبی که گفته شد سؤال پژوهش حاضر این است که عوامل مؤثر بر اهمال کاری کارکنان دانشگاه فرهنگیان کدامند؟

روش

جامعه آماری، نمونه و روش نمونه‌گیری

جامعه پژوهش حاضر شامل کلیه کارکنان دانشگاه فرهنگیان استان زنجان بود. نمونه مورد بررسی شامل مدیران ارشد و میانی، اساتید و کارکنان بود که با استفاده از روش نمونه‌گیری هدفمند و نظری انتخاب شدند. نمونه‌گیری و گردآوری داده‌ها تا زمانی ادامه داشت که فرایند

تجزیه و تحلیل به اشباع نظری رسید. برای پوشش دادن ابعاد مختلف پدیده مورد بررسی از روش مصاحبه نیمه‌ساختمند استفاده شد. بخش اول پروتکل مصاحبه با معرفی هدف، درخواست، متغیرها و برقراری ارتباط آغاز شد و در بخش دوم با ارائه مجموعه‌ای از سؤال‌های باز و اولیه در مورد اهمال‌کاری ادامه یافت و تدریجاً بر عوامل هماکاری کارکنان و راهکارهای اصلاح آن متمرکز شد. داده‌های کیفی در نفر ۱۸ به اشباع نظری رسید. جدول ۱ مشخصات مصاحبه‌شوندگان پژوهش را نشان می‌دهد.

جدول ۱. مشخصات شرکت‌کنندگان بخش کیفی

ردیف	سابقه سازمانی	مدرک تحصیلی	سابقه کار	جنسیت
۱	مدیریت ارشد	دکتری آموزش زبان انگلیسی	۱۹ سال	زن
۲	مدیریت ارشد	دکتری جامعه‌شناسی	۲۸ سال	مرد
۳	سابقه مدیریت	دکتری مدیریت آموزشی	۱۲ سال	زن
۴	مدیر میانی	دانشجوی دکتری حقوق	۲۵ سال	مرد
۵	مدیر پایه	دانشجوی دکتری فیزیک	۵ سال	مرد
۶	مدیر پایه	کارشناس ارشد مدیریت آموزشی	۱۲ سال	زن
۷	مدیر پایه	دکتری روان‌شناسی	۱۰ سال	زن
۸	کارشناس مسئول	دکتری آموزش عالی	۷ سال	مرد
۹	مدیر پایه	دکتری علوم تربیتی	۸ سال	مرد
۱۰	مدیر پایه	دکتری فلسفه تعلیم و تربیت	۱۰ سال	مرد
۱۱	کارمند نمونه	کارشناسی ارشد حسابداری	۱۸ سال	مرد
۱۲	کارشناس مسئول	کارشناسی ارشد ادبیات فارسی	۱۰ سال	مرد
۱۳	کارمند نمونه	فوق دیپلم حقوق	۲۰ سال	مرد
۱۴	کارشناس مسئول	کارشناسی ارشد کامپیوتر	۱۲ سال	مرد
۱۵	کارشناس	کارشناسی علوم تربیتی	۱۲ سال	زن
۱۶	کارشناس	کارشناسی ارشد روان‌شناسی	۱۸ سال	مرد
۱۷	کارشناس	کارشناسی ارشد علوم تربیتی	۱۹ سال	مرد
۱۸	کارشناس مسئول	دانشجوی دکتری معارف اسلامی	۲۹ سال	مرد

ابزار پژوهش

روش‌های مختلفی برای تحلیل اطلاعات در حیطه پدیدارشناسی^۱ مطرح است. معمولاً کسانی که روش پدیدارشناسی توصیفی را به کار می‌برند از روش کلایزی^۲ استفاده می‌کنند (Priest, 2002). در این پژوهش به منظور تحلیل داده‌ها از راهبرد کلایزی (Abedi, 2010) استفاده شد. ۱- ابتدا جهت کسب درک کلی نسبت به داده‌های جمع‌آوری‌شده و تعیین چگونگی بخش‌بندی متن نوشتاری، به انتقال و تبدیل داده‌های ضبط‌شده مصاحبه، به صورت کتبی و سپس مرور آن‌ها پرداخته شد. ۲- پس از مطالعه متن، جملات و عباراتی که مستقیماً به پدیده مورد مطالعه مرتبط بود استخراج و به صورت کدهای اولیه تنظیم شدند. این مرحله تحت عنوان استخراج جملات مهم شناخته شده است. ۳- از جملات مهم، مفاهیم اولیه استخراج گردید. ۴- مراحل فوق برای هر مصاحبه تکرار شد و معانی فرموله شده و مرتبط به هم در خوشه‌هایی از تم‌ها (موضوعات اصلی) قرار گرفت. ۵- ضمن بازنگری مراحل تحلیل، نتایج در قالب یک توصیف جامع از موضوع مورد پژوهش تلفیق شد. ۶- مقوله‌های اصلی با استناد به بخش‌هایی از مصاحبه‌های مهم مشارکت‌کنندگان مورد توصیف قرار گرفت. ۷- در آخرین مرحله، با مشارکت‌کنندگان در پژوهش مصاحبه پایانی انجام شد تا نظر آنان را در باره یافته‌ها اخذ و اعتباربخشی نتایج انجام شود.

در این پژوهش، از معیار قابل قبول بودن، انتقال‌پذیری و قابلیت اطمینان برای ارزیابی روایی داده‌های کیفی استفاده شد. برای اطمینان از قابل قبول بودن داده‌ها، نمونه‌گیری با حداکثر تنوع از مدیران و کارشناسان صورت گرفت. علاوه بر این، کدهای تهیه‌شده از مصاحبه‌ها جهت تأیید در اختیار مشارکت‌کنندگان قرار گرفت. برای اطمینان از قابلیت انتقال، مراحل اجرای پژوهش، محیط و زمینه اجرا، به‌طور کامل برای افراد شرح داده شد. برای تأمین معیار قابلیت اطمینان نیز فرایند انجام مطالعه در اختیار استادان با سابقه در زمینه پژوهش‌های کیفی قرار گرفت و نظرات آنان اخذ گردید. همچنین برای این‌که پژوهش از پایایی لازم برخوردار باشد، ضمن هدایت ساختمان جریان مصاحبه و یکسان مطرح کردن

1- phenomenology

2- Colaizze

سئوال‌ها برای مصاحبه‌شوندگان مختلف و هدایت سازمان‌یافته ثبت، نوشتن و تفسیر داده‌ها، مستندسازی و ضبط مصاحبه‌ها نیز انجام شد. به‌طورکلی بر روش کنترل اعضا و بازبینی بیرونی تأکید شد.

در مرحله کمی، پرسشنامه بر مبنای نتایج تحلیل داده‌های کیفی با استفاده از دستورالعمل پرسشنامه در پژوهش‌های پیمایشی طراحی شد. به منظور تناسب هرچه بیشتر گویه‌ها با یافته‌های مرحله کیفی و درک بهتر آن‌ها توسط شرکت‌کنندگان اکثر گویه‌ها به صورت مستقیم از متن مصاحبه‌های انجام‌شده استخراج شدند. برای اطمینان از روایی محتوایی پرسشنامه، ۵ نفر از متخصصان علوم تربیتی و روان‌شناسی پرسشنامه را بررسی کردند. به منظور اطمینان از پایا بودن پرسشنامه و همسانی درونی سؤال‌ها، ضریب آلفای کرونباخ برای نمونه مقدماتی (۳۰ نفر) ۰/۸۳ محاسبه شد. پژوهشگران در مجموع ۲۵ گویه و ۵ مولفه اصلی آماده نمودند که تمامی آن‌ها بر مبنای طیف لیکرت ۶ درجه‌ای طراحی شدند. هدف مرحله کمی تعیین روابط بین عوامل و آزمون میزان نیرومندی روابط بین مقوله‌ها برای تأیید یافته‌های بخش کیفی بود. جامعه آماری پژوهش در بخش کمی، اساتید و کارکنان دانشگاه فرهنگیان استان زنجان در سال تحصیلی ۱۳۹۷-۱۳۹۶ بودند. ۱۲۴ نفر به‌عنوان حجم نمونه با روش نمونه‌گیری تصادفی طبقه‌ای انتخاب شدند. داده‌ها به روش حداقل مجذورات جزئی آزمون مدل‌های اندازه‌گیری انعکاسی (بار عاملی و میانگین واریانس استخراجی) و مدل‌های ساختاری (ضرایب معنی‌داری t -values / z و R^2) با استفاده از نرم‌افزارهای Smart-PLS و SPSS-24 تحلیل شد.

یافته‌ها

در مرحله اولیه کدگذاری، ۲۴۲ مفهوم به دست آمد که به دلیل انبوه داده‌ها با طبقه‌بندی معانی مشترک به ۲۵ مقوله فرعی تقلیل یافت. در این راستا، اهمال‌کاری کارکنان بر اساس عوامل اصلی و فرعی، بار دیگر از نو ترکیب شدند. جدول ۲ نتایج کدگذاری عوامل اهمال‌کاری سازمانی را نشان می‌دهد. همچنین، جدول ۳ آزمون اندازه‌گیری و ساختاری اهمال‌کاری سازمانی را نشان می‌دهد.

جدول ۲. نتایج کدگذاری عوامل اهمال کاری سازمانی

ردیف	مؤلفه‌های فرعی	مؤلفه‌های اصلی
۱	پایین بودن آستانه تحمل اعتماد به نفس پایین احساس خودکم‌بینی ترس از شکست	ویژگی‌های فردی و شخصیتی
۲	سبک مدیریتی مداخله‌گر و غیرمشارکتی نیروی انسانی مأمور از سازمان دیگر تخصیص سمت بر اساس رابطه‌مندی ضعف در جذب و نگهداشت نیروی انسانی عدم توجه به شایستگی‌های حرفه‌ای بی‌اعتمادی متقابل کارکنان و مدیران عدم تناسب فرد-شغل نظام پاداش و تشویق معیوب نظارت و ارزشیابی نامتناسب	عوامل سازمانی و مدیریتی
۳	فرسودگی و تنیدگی کارکنان استرس در محل کار بی‌ثباتی در سمت سازمانی حجم کاری زیاد نارضایتی از مسایل رفاهی و مالی	کیفیت زندگی کاری
۴	فرهنگ تعلل در جامعه تأثیرپذیری از نیروی اهمال‌کار مشکلات خانوادگی	عوامل فرهنگی-اجتماعی
۵	عدم مسئولیت‌پذیری تعهد پایین نسبت به اهداف سازمانی نابرابری و بی‌عدالتی سازمانی بی‌نظمی شغلی ضعف در باورها و اعتقادات ارزشی	اخلاق حرفه‌ای

جدول ۳. آزمون اندازه‌گیری و ساختاری اهمال‌کاری سازمانی

مؤلفه‌های اصلی	مؤلفه‌های فرعی	بار عاملی	میانگین واریانس استخراجی	ضرایب Z معنی‌داری	مقادیر R ²
ویژگی‌های فردی و شخصیتی	پایین بودن آستانه تحمل	۰/۷۱۳	۰/۳۳۲	۳/۱۴۱	۰/۴۴۳
	اعتماد به نفس پایین	۰/۷۳۳			
	احساس خودکم‌بینی	۰/۷۰			
	ترس از شکست	۰/۵۵۱			
عوامل سازمانی و مدیریتی	سبک مدیریتی مداخله‌گر و غیرمشارکتی	۰/۶۷۴	۰/۵۶۹	۱۶/۲۰۹	۰/۴۶۴
	نیروی انسانی مأمور از سازمان دیگر	۰/۵۱۶			
	تخصیص سمت بر اساس رابطه‌مندی	۰/۵۴۴			
	ضعف در جذب و نگهداشت نیروی انسانی	۰/۵۶۲			
	عدم توجه به شایستگی‌های حرفه‌ای	۰/۷۵۶			
	بی‌اعتمادی متقابل کارکنان و مدیران	۰/۶۵۶			
	عدم تناسب فرد-شغل	۰/۷۳۶			
	نظام پاداش و تشویق معیوب	۰/۴۳۹			
	نظارت و ارزشیابی نامتناسب	۰/۴۲۱			
	فرسودگی و تنیدگی کارکنان	۰/۶۹۱			
کیفیت زندگی کاری	استرس در محل کار	۰/۵۵۰	۰/۳۴۴	۱۰/۵۸۷	۰/۴۵۵
	بی‌ثباتی در سمت سازمانی	۰/۴۸۳			
	حجم کاری زیاد	۰/۷۰			
عوامل فرهنگی-اجتماعی	نارضایتی از مسایل رفاهی و مالی	۰/۸۵۰	۰/۳۳۲	۳/۱۴۱	۰/۴۴۳
	فرهنگ تعلل در جامعه	۰/۷۳۳			
	تأثیرپذیری از نیروی اهمال‌کار	۰/۷۰			
	مشکلات خانوادگی	۰/۵۵۱			
اخلاق حرفه‌ای	عدم مسئولیت‌پذیری	۰/۶۴۳	۰/۳۳۱	۴/۴۲۸	۰/۴۹۵
	تعهد پایین نسبت به اهداف سازمانی	۰/۶۱۴			
	نابرابری و بی‌عدالتی سازمانی	۰/۶۱۰			
	بی‌نظمی شغلی	۰/۶۴۸			
	ضعف در باورها و اعتقادات ارزشی	۰/۸۱۳			

جدول ۲ نشان می‌دهد که ۵ عامل اصلی و ۲۵ عامل فرعی برای اهمال‌کاری کارکنان شناسایی گردید. در بخش کمی برای مشخص کردن این که شاخص‌های اندازه‌گیری سازه (متغیرهای مشاهده‌شده) تا چه اندازه برای سنجش عامل‌ها (متغیرهای مکنون) قابل قبول‌اند، بارهای عاملی محاسبه شد.

در جدول ۳ مقادیر بار عاملی تمامی ۲۵ گویه بالای ۰/۴ می‌باشد که نشان می‌دهد تمامی سازه‌ها با سطح همبستگی بالا به خوبی عامل‌های مکنون را اندازه‌گیری می‌کنند. از عوامل ویژگی‌های فردی و شخصیتی گویه‌های پایین بودن آستانه تحمل و اعتماد به نفس پایین به ترتیب با بارهای عاملی ۰/۷۱۳ و ۰/۷۳۳، از عوامل سازمانی و مدیریتی گویه‌های عدم توجه به شایستگی‌های حرفه‌ای، عدم تناسب فرد-شغل و سبک مدیریتی مداخله‌گر و غیرمشارکتی به ترتیب با بارهای عاملی ۰/۷۵۶، ۰/۷۳۶ و ۰/۶۷۴، از عوامل کیفیت زندگی کاری نارضاقتی از مسایل رفاهی و مالی، حجم کاری زیاد، فرسودگی و تنیدگی کارکنان با بارهای عاملی ۰/۸۵۰، ۰/۷۰ و ۰/۶۹۱، از عوامل فرهنگی-اجتماعی گویه‌های فرهنگ تعلل در جامعه و تأثیرپذیری از نیروی اهمال‌کار به ترتیب با بارهای عاملی ۰/۷۳۳ و ۰/۷۰، از عوامل اخلاق حرفه‌ای ضعف در باور و اعتقادات ارزشی، بی‌نظمی شغلی و عدم مسئولیت‌پذیری به ترتیب با بارهای عاملی ۰/۸۱۳، ۰/۶۴۸ و ۰/۶۴۳ بیشترین بار عاملی را به دست آوردند. نتایج جدول ۳ همچنین بیانگر آن است که هر ۵ عامل اصلی دارای روایی همگرا بالای ۰/۴ می‌باشند. در نتیجه مقادیر معیارهای مذکور برای هر یک از سازه‌ها بیشتر از حد نصاب و آستانه تعریف شده است؛ بنابراین می‌توان مناسب بودن وضعیت پایایی و روایی همگرا را تأیید کرد. میزان R^2 همه عامل‌ها محاسبه شد. مقادیر ۰/۱۹، ۰/۳۳ و ۰/۷۶ به ترتیب به‌عنوان مقادیر ضعیف، متوسط و قوی برای ضریب تعیین در نظر گرفته شد. نتایج نشان می‌دهند که عامل‌ها دارای ضریب تعیین مناسب و قوی می‌باشند.

بحث و نتیجه‌گیری

هدف پژوهش حاضر شناسایی عوامل مؤثر بر اهمال‌کاری کارکنان دانشگاه فرهنگیان بود. ۵ عامل اصلی ویژگی‌های فردی و شخصیتی، عوامل سازمانی و مدیریتی، کیفیت زندگی کاری،

عوامل فرهنگی-اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای در مرحله کیفی به دست آمدند. در مرحله کمی ۵ عامل اصلی و ۲۵ عامل فرعی مورد تأیید گرفت. نتایج پژوهش با یافته‌های (Steel (2007)، (Khodabakhshi et al. (2015)، (Hossein Zadeh (2014)، (Khakpour and Gholipour (2017)، (Kazemi et al. (2010)، (Steel (2005, cited in Haqhani et al., 2016)، (Shahbazi (2015)، (Khosravi (2009) و (Ghahremani (2011) هم‌راستا است. در تبیین یافته‌های پژوهش می‌توان گفت احساس ناکارآمدی و پایین بود اعتماد به نفس باعث می‌شود کارکنان نسبت به توانایی‌های خود برای انجام وظیفه شک کنند. این باور غیرمنطقی موجب ترس از شکست و حس بی‌کفایتی و در نتیجه اجتناب از انجام کار و درگیر شدن در کارهای کم اهمیت می‌شود (Steel, 2007). همچنین، فقدان مهارت و شایستگی لازم برای انجام وظایف سبب کاهش خودکارآمدی در فرد می‌گردد. نارضایتی شغلی نیز به نوبه خود منجر به ناراحتی و فرسودگی شغلی می‌شود. کارکنانی که در معرض استرس و فشار کاری هستند مبادرت به اهمال‌کاری می‌کنند.

(Pittman, Tykocinsk, Keinan and Matthews (2008) اشاره می‌کنند زمانی که پاداش ارائه شود، اهمال‌کاری کم می‌شود و افراد وظیفه خود را به سرعت انجام می‌دهند. ولی با کاهش پاداش، اهمال‌کاری بر آن‌ها غلبه پیدا می‌کند. نبود مدیریت مشارکتی و استفاده از سبک آمرانه و مداخله‌گر میزان تعلق به سازمان و تعهدپذیری کارکنان را کاهش می‌دهد. میزان پایین تعهد و مسئولیت‌پذیری، اهمال‌کاری را به دنبال خواهد داشت. کارکنانی که دارای اعتقادات، باورها و تعهد باشند در انجام وظایف خود تلاش بیشتری می‌کنند. به عبارت دیگر باورها و اعتقادات درونی افراد که بیشتر زمینه ارزشی دارند، می‌توانند در خودشکوفایی و خودکنترلی کارکنان مؤثرتر باشند. با نهادینه شدن اعتقادات افراد میزان رضایت شغلی آنان نیز به مراتب بالاتر خواهد بود. درنهایت، از دلایل بی‌نظمی کارکنان فقدان مهارت در مدیریت زمان است. فرد انجام دادن تکالیف ضروری را به تعویق می‌اندازد و بر کارهای بی‌نتیجه و کمتر ضروری متمرکز می‌شود (Asikhia, 2010).

بر اساس نتایج پژوهش، جهت تعدیل و اصلاح اهمال‌کاری در سازمان پیشنهادهای کاربری به شرح ذیل ارائه می‌شود:

۱. تقویت توانمندسازی روان‌شناختی کارکنان در دستور کار سازمان قرار گیرد.

۲. رویکرد مدیریت مشارکتی در سطح سازمان اعمال شود و به صورت ملموس نظرات و ایده‌های کارکنان اخذ و اجرا شود تا حس دیده شدن در کارکنان تقویت گردد.
۳. نظام شایسته‌گزینی و صلاحیت‌های حرفه‌ای در سازمان اجرا گردد. جذب و نگهداشت نیروی سازمان از طریق نظام شایستگی‌های حرفه‌ای انجام شود.
۴. پاداش و مزایا به صورت عادلانه و بر اساس حجم و سختی کار توزیع گردد و موارد رفاهی در سازمان برنامه‌ریزی شود.
۵. به مسایل و مشکلات فراسازمانی از جمله مشکلات خانوادگی کارکنان توجه و مشاوره‌های لازم ارائه گردد.
۶. مسایل کاری، روانی و اخلاق حرفه‌ای از طریق آموزش نیروی انسانی و توانمندسازی مورد تأکید قرار گیرد.

References

- Abedi, H. A. (2010). Application of phenomenological research method in clinical sciences. *Strategy Journal*, 19(54), 207-227. (Persian)
- Asikhia, O. A. (2010). Academic procrastination in mathematics: Causes, dangers and implications of counselling for effective learning. *International Education Studies*, 3(3), 205-210.
- Demelash, S., & Mekonnen, T. (2014). *Factors affecting teachers' job performance in public secondary schools of west hararghe zone, oromia regional state*. Ph.D. Thesis of Psychology, Haramaya University, Eastern Ethiopia.
- Du Brin, A. J. (2003). *Applying psychology*. Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.
- Ghahremani, J. (2010). Study of the ethics of the academic tripartite section of east azarbaijan province to provide a model. *Journal of Educational Management Research*, 3(10), 71-92. (Persian)
- Haqhani, M., Bahamin, G., & Mohammadi, A. (2016). Investigating relationship between job procrastination and obsessive and compulsive with EQ among employeers of Universities research and science, Azad and Payamenoor in 2016. *Quarterly Journal of Career & Organizational*, 8(3), 93-112. (Persian)
- Higgins, E. T. (1987). Self-discrepancy: A theory relating self and affect. *Psychological review*, 94(3), 319-340.
- Hossein Zadeh., M. (2014). *Investigation of personality relationship with employees procrastination in north khorasan water and wastewater company*. M.A. Thesis of General Psychology, Islamic Azad University, Shahrood Branch, Shahrood. (Persian)

- Howell, A., & Watson, D. (2007). Procrastination: Associations with achievement goal orientation and learning strategies. *Personality and individual differences*, 43(1), 167-178.
- Jokar, B., & Delavarpour, M. A. (2007). The relationship between educational latency and progress. *Quarterly Journal of New Thoughts on Education*, 3(3), 61-80. (Persian)
- Kaveh, M., & Fayyazi, M. (2009). The syndrome of tomorrow, the procrastination and the task of the counselor for it. *School Counselor Journal*, 5(1), 26-28. (Persian)
- Kazemi, M., Fayyazi, M., & Kaveh, M. (2010). Investigating the prevalence of procrastination and its effective factors among university managers and staff. *Transformation Management Research Journal*, 2(4), 42-63. (Persian)
- Kennedy, G. J., & Tuckman, W. (2010). *The mediating role of procrastination and perceived school belongingness on academic performance in first term freshmen*. The Ohio State University, Paper Given at AERA Annual Meeting, Denver.
- Khakpour, A., & Gholipour, M. (2017). The role of perceived organizational justice in job procrastination. *Journal of Applied Sociology*, 28(68), 113-122. (Persian)
- Khodabakhshi, M., Sepahvandi, M. A., Sheikholeslami, A., & Habibi, E. (2015). The Prediction of organizational procrastination and life satisfaction according to job burnout and years of career. *Journal of Military Medicine*, 17(4), 207-213. (Persian)
- Khosravi, A. A. (2009). Investigating the relationship between job satisfaction of employees and procrastination in the education sector of Iran trade development organization. *Journal of Management and Leadership Educational*, 3(2), 125-141. (Persian)
- Kumcagiz, H., Ersanli, E., & Alakus, K. (2014). Hopelessness, procrastination and burnout in predicting job satisfaction: A reality among public school teachers. *International Journal of Academic Research*, 6(1), 333-339.
- Kurd Tamini, B., & Saigani, M. (2014). Tomorrow's syndrome: Educational procrastination with self-efficacy and psychological well-being of students. *Journal of Educational Psychology Studies*, 10(18), 167-180. (Persian)
- Lauermann, F., & Konig, J. (2016). Teachers' professional competence and wellbeing: Understanding the links between general pedagogical knowledge, self-efficacy and burnout. *Learning and Instruction*, 45, 9-19.
- Lay, C. H. (1986). At last, my research article on procrastination. *Journal of Research in Personality*, 20(4), 474-495.
- Milgram, N. (1988). Procrastination in daily living. *Psychological Reports*, 63(3), 752-754.
- Neenan, M. (2008). Tackling procrastination: An REBT perspective for coaches. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy*, 26(1), 53-62.
- Nguyen, B., Steel, P., & Ferrari, J. R. (2013). Procrastination's Impact in the Workplace and the Workplace's Impact on Procrastination. *International Journal of Selection and Assessment*, 21(4), 388-399.

- Pittman, T. S., Tykocinski, O. E., Sandman-Keinan, R., & Matthews, P. A. (2008). When bonuses backfire: An inaction inertia analysis of procrastination induced by a missed opportunity. *Journal of Behavioral Decision Making*, 21(2), 139-150.
- Priest, H. (2002). An approach to the phenomenological analysis of data. *Nurse Researcher*, 10(2), 50-63.
- Qodous Nejad, A., Asadiyan, S., & Farid, A. (2014). The direct and indirect effects of classroom management practices and perceptions of the school climate on teachers' procrastination. *Social Psychological Research*, 4(16), 53-71. (Persian)
- Safarina, M., & Amirkhani Razliigi, Z. (2016). The relationship between organizational procrastination and burnout in employees of public Organizations in Tehran Province. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 3(1), 41-56. (Persian)
- Safarina, M., & Amirkhani Razliigi, Z. (2018). Development and standardization of Organizational Procrastination Scale. *Journal of Industrial and Organizational Psychology Studies*, 5(1), 37-52. (Persian)
- Schouwenburg, H. C. (2004). Procrastination in Academic Settings: General Introduction. In H. C. Schouwenburg, C. H. Lay, T. A. Pychyl, & J. R. Ferrari (Eds.), *Counseling the procrastinator in academic settings* (pp. 3-17). Washington, DC, US: American Psychological Association.
- Schultz, D. P., & Schultz, S. E. (2009). *Theories of personality*. Translation by Y. Seyed Mohammadi (2016). Tehran: Virayesh Publications. (Persian)
- Shahbazi, M. (2015). *The relationship between religious commitment, job values and school climate with the procrastination of primary teachers in Yazd*. M.A. Thesis of Educational Psychology, Yazd University, Yazd. (Persian)
- Shahni Yaylaq, M., Salamati, S. A., Mehrabizadeh, M., & Haghghi, J. (2006). The prevalence of procrastination and the effect of cognitive-behavioral therapy and behavior management methods on its reduction among high school students in Ahvaz. *Journal of Educational Sciences and Psychology, Shahid Chamran University of Ahvaz*, 13(3), 1-30. (Persian)
- Sheykhi, M., Fathabadi, J., & Heidari, M. (2013). The relations of anxiety, self-efficacy and perfectionism to dissertation procrastination. *Developmental Psychology, Iranian Psychologists*, 9(35), 283-295. (Persian)
- Solomon, L. J., & Rothblum, E. D. (1984). Academic procrastination: Frequency and cognitive-behavioral correlates. *Journal of Counseling Psychology*, 31(4), 503-509.
- Spada, M. M., Hiou, K., & Nikcevic, A. V. (2006). Metacognitions, emotions, and procrastination. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 20(3), 319-323.
- Steel, P. (2007). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*, 133(1), 65-94.
- Van Eerde, W. (2000). Procrastination: Self-regulation in initiating aversive goals. *Applied Psychology*, 49(3), 372-389.
- Wohl, M. J., Pychyl, T. A., & Bennett, S. H. (2010). I forgive myself, now I can study: How self-forgiveness for procrastinating can reduce future procrastination. *Personality and Individual Differences*, 48(7), 803-808.

World Bank. (2012). *Building knowledge societies: Opportunities and challenges for eu accession countries*. Washington, DC: World Bank.



© 2019 by the authors. Licensee SCU, Ahvaz, Iran. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-Non Commercial 4.0 International (CC BY-NC 4.0 license) (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>)

