

Identifying Dimensions and Components of Work Procrastination among Employees of Islamic Azad University

ARTICLE INFO

Article Type
Research Article

Authors

Amin Akbarpour¹
Narges Saeidian Khorasgani^{2*}
Mohammad Ali Nadi Khorasgani³

How to cite this article

Amin Akbarpour, Narges Saeidian Khorasgani, Mohammad Ali Nadi Khorasgani, Identifying Dimensions and Components of Work Procrastination among Employees of Islamic Azad University, *Journal of Islamic Life Style Centered on Health*. 2023;7(1):326-338.

1. PhD student, Department of Educational Management, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran.

2. Associate Professor, Department of Educational Management, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran (Corresponding Author).

3. Associate Professor, Department of Educational Management, Isfahan (Khorasgan) Branch, Islamic Azad University, Isfahan, Iran.

* Correspondence:

Address:
Phone:
Email: nsaeidian@yahoo.com

Article History

Received: 2022/11/17
Accepted: 2023/04/11

ABSTRACT

Purpose: The purpose of the present study was to identify the lived experiences of procrastination employees of Islamic Azad University in order to identify the components of procrastination.

Materials and methods: which was carried out with qualitative phenomenological method, the statistical sample of procrastination employees by implementing Takman's procrastination questionnaire (1991) and using multi-stage cluster random sampling method and based on the size of the statistical population of 35,000 employees per year (98-99) according to the table of Karjesi and Morgan (1970), 384 people were estimated, and based on the data analysis, 25 qualified people were identified as the unit of analysis in the qualitative section, based on the principle of theoretical saturation, with 15 people who had a structured interview. It was not found half deep. To measure the validity of the data, two methods of review of participants and review of non-participating experts were used in the research. The method of data analysis in the qualitative part was the 7-step Claysey method. In order to confirm the reliability of the qualitative findings, a scale with a 3-option spectrum was used to measure the content validity ratio (Lavache coefficient estimation) and in order to ensure the reliability of the qualitative findings, the Holstein reliability coefficient was estimated at 0.97. The revealed findings were 179 key terms. 292 secondary concepts (first category), 32 secondary concepts (second category) and 3 main concepts (dimensions) were extracted (primary concepts).

Findings: The findings showed that the factors of employee procrastination consist of 3 main dimensions including the organizational dimension (with 14 components), the individual dimension (with 15 components) and the social dimension (with 3 components).

Conclusion: The reason for the problem of procrastination should be widely investigated and rooted in order to identify its effective factors.

Keywords: Procrastination, Organization, Employees, Islamic Azad University

شناسایی ابعاد و مولفه های اهمال کاری کارکنان دانشگاه

آزاد اسلامی

امین اکبرپور^۱

دانشجوی دکتری، گروه مدیریت آموزشی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

نرگس سعیدیان خوراسگانی^{۲*}

عضو هیات علمی، گروه مدیریت آموزشی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران (نویسنده مسئول).

محمد علی نادی خوراسگانی^۳

عضو هیات علمی، گروه مدیریت آموزشی، واحد اصفهان (خوراسگان)، دانشگاه آزاد اسلامی، اصفهان، ایران.

چکیده

هدف: هدف پژوهش حاضر شناسایی تجارب زیسته کارکنان اهمالکار دانشگاه آزاد اسلامی به منظور شناسایی مؤلفه های اهمالکاری بود.

مواد و روش ها: که با روش کیفی پدیدارشناسی انجام شد، نمونه آماری کارکنان اهمالکار با اجرای پرسشنامه اهمال کاری تاکنم (۱۹۹۱) و با استفاده از روش نمونه گیری تصادفی خوشه ای چند مرحله ای و بر اساس حجم جامعه آماری ۳۵۰۰ نفری کارکنان در سال (۹۸-۹۹) طبق جدول کرجسی و مورگان (۱۹۷۰)، ۳۸۴ نفر برآورد گردید که بر اساس تحلیل داده ها تعداد ۲۵ نفر واجد شرایط به عنوان واحد تحلیل در بخش کیفی شناسایی شدند که بر مبنای اصل اشباع نظری با تعداد ۱۵ نفر مصاحبه ساختار نیافته نیمه عمیق بعمل آمد. برای سنجش اعتبار داده ها از دو روش بازبینی مشارکت کنندگان و مرور خبرگان غیرشرکت کننده در پژوهش استفاده گردید. روش تحلیل داده ها در بخش کیفی روش ۷ مرحله ای کلایزی بود. جهت تایید باورپذیری یافته های کیفی از مقیاسی با طیف ۳ گزینه ای جهت سنجش نسبت روایی محتوا (برآورد ضریب لایوشه) استفاده شد و به منظور اطمینان پذیری یافته های کیفی ضریب پایایی هولستی به میزان ۰/۹۷ برآورد شد. یافته های مکشوف ۱۷۹ عبارت کلیدی مستخرج (مفاهیم اولیه)، ۲۹۲ مفهوم فرعی (دسته اول)، ۳۲ مفهوم فرعی (دسته دوم) و ۳ مفهوم اصلی (بعد) بود.

یافته ها: یافته ها نشان داد که عوامل اهمالکاری کارکنان از ۳ بعد اصلی شامل بعد سازمانی (با ۱۴ مؤلفه)، بعد فردی (با ۱۵ مؤلفه) و بعد اجتماعی (با ۳ مؤلفه) شکل می گیرد.

نتیجه گیری: دلیل مساله اهمال کاری به طور گسترده باید مورد بررسی و ریشه یابی قرار گیرد تا عوامل اثر گذار آن شناسایی شوند.

واژگان کلیدی: اهمالکاری، سازمان، کارکنان، دانشگاه آزاد اسلامی

تاریخ دریافت: ۱۴۰۱/۰۸/۲۶

تاریخ پذیرش: ۱۴۰۲/۰۱/۲۲

*نویسنده مسئول: nsaeidian@yahoo.com

مقدمه

کارکنان هر سازمان به عنوان ارزشمندترین دارایی آن تلقی شده و عملکرد ایشان، تاثیر زیادی در حرکت به سوی اهداف و تحقق سالت سازمان دارد (۱)؛ در این راستا شناخت خصوصیات نیروی انسانی و عوامل مؤثر بر کارایی آنان یکی از دل مشغولی های مدیران سازمانها محسوب می گردد. یکی از دسته های که نقش مهمی در میزان بهره وری و سلامت جسمی روانی کارکنان دارد، اما در سازمانها و به ویژه سازمانهای ایرانی توجه کافی بدان میذول نشده، دسته اهمال کاری^۱ است. در دیدگاه سازمانی اهمال کاری دشمن سازمان و مانع رشد بهره وری و خلاقیت است و یکی از بزرگترین آفتها در کارایی نیروی انسانی محسوب می گردد.

اهمال کاری اغلب بیماری قرننمیده می شود، اهمال کاری به تعویق عمدی وظایف کاری که انتظار می رود انجام شود اشاره دارد، که تأثیرات عمیق و گسترده ای بر زندگی و توسعه سازمانیکارکنان دارد (۲)؛ در تعریف و مفهوم سازی اهمال کاری اجماع کلی روییک تعریف واحد وجود ندارد و همچنان تعریف دقیق اهمال کاری مورد بحث و مناظره است، نقطه مشترک همه این تعاریف مولفه (تاخیر، تعویق و تعلل در تصمیم گیری انجام یک وظیفه) است (۳).

رفتارهای اهمال کاری اغلب زمانی رخ می دهد که افراد تحت شرایط ارزیابی قرار می گیرند. اهمال کاری، یک واکنش نامطلوب به حالت های عاطفی است که منجر به افزایش احساسات منفی و افزایش مشکلات ذهنی می شود (۴). اهمالکاری تمایل به اجتناب از فعالیتها و واگذار کردن انجام آنها به آینده تعریف شده است (۵). استیل در یک فرا تحلیل علل و اثرات احتمالی اهمال کاری را با متغیرهای متعدد مورد بررسی قرار داده است. یافته های وی نشان داد که بین اهمال کاری و روان رنجور خویی، تمرد و سرکشی و پیروی احساسی، همبستگی ناچیزی وجود دارد. از طرفی بیزاری از تکلیف، تاخیر در تکلیف، خود بسندگی، وظیفه شناسی، اشکال خود کنترلی، حواس پرتی سازمانی، تکانشی بودن، پیش بینی کننده های قوی برای اهمال کاری هستند. جوهره این آسیب روانی، تعویق انداختن، تعلل ورزیدن، سبک گرفتن و سهل انگاری در کار است. بنابراین اهمال هم در امور فردی و هم در امور جمعی معنا پیدا می کند. پس در همه معانی، نوعی این دست و آن دست کردن نهفته است. اهمال کاری به گونه های متفاوتی تجلی می یابد که از جمله آن ها می توان به موارد: رویا دیدن، نگرانی، بحران سازی، پرخاشگری، پر کاری، حواس پرتی، بیزاری از تکلیف، ابهام و سر درگمی در انجام امور، اشاره کرد (۶).

1- Procrastination

بین اهمال کاری شغلی و فرسودگی شغلی رابطه مثبت معنادار وجود دارد؛ افشاری و همکاران نیز در پژوهش خود دریافتند که عوامل برون سازمانی، انگیزش شغلی و فرسودگی شغلی با اهمال کاری رابطه ی معناداری دارند؛ ستایش و توزنده جانی دریافتند که تیپ‌های شخصیتی و سبک‌های مدیریت می‌تواند اهمال کاری شغلی مدیران را پیش بینی کنند؛ ناعمی و داورزن دریافتند که آموزش مهارت‌های ارتباطی با رویکرد مذهبی تأثیر مثبت و معنی داری بر اخلاق حرفه‌ای و اهمال کاری داشت؛ در پژوهش محمدی و همکاران به این نتیجه رسیدند که از بین ابعاد، مدیریت ارتباطات سهم بیشتری در پیش بینی اهمال کاری دارد؛ نتایج پژوهش طاوسیان و برکت نیز حاکی از تأیید ارتباط معنادار و منفی هر یک از مؤلفه های عدالت سازمانی ادراک شده با اهمال کاری شغلی کارکنان بود؛ اعتباریان و خوزانی در پژوهش خود دریافتند که از بین متغیرهای مورد بررسی، تاب‌آوری بهترین پیش‌بینی کننده رضایت شغلی است.

همچنین در تحقیقات خارجی واینهارت و اسروکا^۱ (۱۸) به این نتیجه رسیدند که اهمال کاری و چند وظیفه گی در محیط کار تنها به ویژگی های فردی کارکنان بستگی ندارد و سازمان دهی نادرست کار (عدم مدیریت) باعث به وجود آمدن چند وظیفگی و اهمال کاری می شود؛ مطالعه آسیو^۲ (۱۹) نشان داد که تفاوت معنی داری در سطح اهمال کاری و بهره وری کارکنان دانشگاهی در گروه بندی بر اساس جنس، وضعیت مدنی و سنوات خدمت مشاهده شد؛ پژوهش کاستیا و شارما^۳ (۲۰) نشان داد اعتیاد به اینترنت برای رسانه های اجتماعی به طور مثبت با اهمال کاری مضطرب در محل کار در میان کارمندان مرتبط بود؛ پژوهش رحمان و قمرالاسلام^۴ نشان داد همبستگی مثبت بین اهمال کاری و استرس شغلی وجود دارد؛ پژوهش درمی و کوسنی^۵ نشان داد که اهمال کاری بر استرس و عملکرد کارکنان تأثیر می گذارد؛ سینق و دالیوال^۶ در پژوهش خود دریافتند که اهمال کاری و محیط کار اساساً با یکدیگر در ارتباط هستند؛ پژوهش برابانشچیکف^۷ و همکاران نشان داد که مولفه های فردی، حرفه‌ای و سازمانی پیش بینی کننده های قابل توجه ای برای اهمال کاری کارکنان شرکت هستند، یافته های استیل^۸ (۲۱) پیش‌بینی کننده‌های قوی و ثابت اهمال کاری عبارت بودند از: بیزاری از کار، تأخیر در کار، خودکارآمدی و تکانشگری و همچنین وظیفه شناسی و جنبه‌های خودکنترلی، حواس‌پرتی، سازماندهی و انگیزه پیشرفت.

بنابراین اهمال کاری پیامدهای عاطفی (تضعیف روحیه، افزایش اضطراب، ترس و عصبانیت و انگیزه پایین) را در پی دارد. سازمان هایی که افراد آن مبتلا به تعلل در کار می باشند، خستگی، نا امیدي، ترک کار، غیبت از کار و عدم موفقیت و مشکلات جسمی و روحی، از ویژگی کارکنان آنان و عدم تحول، افت عملکرد و کارایی، از ویژگی های سازمانی آنان خواهد بود.

تحقیقات نشان می‌دهند که اهمال کاری تأثیر منفی روی سلامتی و بهداشت و رضایت از زندگی کارکنان دارد، همچنین با اضطراب، روان‌رنجور، تفکرات غیرمنطقی، فریب دادن دیگران و اعتماد به نفس پایین؛ ارتباط دارد، و در نتیجه باعث میشود فرد به توان بالقوهای دست پیدا نکند و در نهایت میتواند به یکپیماری روانشناختی ناتوانکننده تبدیل شود (۷)؛ همچنین در پژوهش‌های مختلف به دلایل و آثار اهمال کاری روی کارکنان و سازمان پرداخته شده که می‌توان به موارد زیر اشاره کرد:

پژوهش حسینی نسب و همکاران نشان داد بین خستگی شغلی با اهمال کاری رابطه معنادار وجود دارد؛ پژوهش رئیسی و همکاران (۸) نشان داد که بین بیگانگی شغلی (انزوای اجتماعی شغلی، بیهودگی شغلی، ناتوانی، ناآگاهی، بی‌هنجاری) و اهمال کاری کارکنان رابطه مثبت و معنی داری وجود دارد؛ نتایج یافته های قلندری (۹) نشان داد بین مسئولیت پذیری و اهمال کاری شغلی و بین نشاط ذهنی و اهمال کاری شغلی رابطه منفی معنادار وجود دارد؛ حاجی حسینی و حاجی حسینی (۱۰) نشان دادند که می‌توان اهمال کاری شغلی کارکنان دانشگاه شهرکرد را از طریق تعارض زناشویی پیش‌بینی کرد. پژوهش مرشدی (۱۱) نشان داد فرسودگی شغلی تأثیر به سزایی بر روی عملکرد کارکنان می گذارد؛ عسکری تبار (۱۲) در پژوهش خود نشان داد که رابطه معناداری بین اخلاق حرفه‌ای و حمایت اجتماعی با اهمال کاری شغلی وجود دارد؛ پژوهش قهرمانی قره شیران و میرجعفری (۱۳) نشان داد بین تاب‌آوری و اهمال کاری کارکنان، رابطه منفی معناداری وجود دارد؛ پژوهش موسوی جد و همکاران (۱۴) حاکی از این بود که بین اخلاق حرفه‌ای با ابعاد (مسئولیت‌پذیری، صداقت و احترام به دیگران، عدالت و همدردی و وفاداری) و اهمال کاری رابطه مثبت و معناداری وجود دارد؛ در پژوهش شکاری و همکاران به این نتیجه رسیدند که وجدان کاری کارکنان تأثیر حمایت سازمانی بر اهمال کاری کارکنان را تعدیل نمیکند؛ یافته‌های عسکری تبار و همکاران نشان داد که همبستگی معناداری بین اخلاق حرفه‌ای و حمایت اجتماعی با اهمال کاری شغلی در کارکنان وجود دارد.

نتایج پژوهش پورکریمی و همکاران (۱۵) نشان داد ویژگی‌های فردی و شخصیتی، عوامل سازمانی و مدیریتی، کیفیت زندگی کاری، عوامل فرهنگی، اجتماعی و اخلاق حرفه‌ای از عوامل موثر بر اهمال کاری بود؛ پژوهش بهشتی و همکاران (۱۶) نیز حاکی از آن بود که فرسودگی شغلی با خودتنظیمی دارای رابطه منفی و معنی‌دار بوده و با اهمال کاری رابطه مثبت و معنی‌دار داشته است؛ نتایج فرهادی و همکاران (۱۷) نشان داد که بین اعتیاد به اینترنت و اهمال کاری، رابطه معنا دار مثبت وجود دارد؛ نتیجه پژوهش خاکپور و قلی پور نشان می‌دهد عدالت سازمانی که کارکنان سازمان، آن را ادراک می‌کنند پیش‌بینی کننده معتبری از اهمال کاری شغلی است؛ یافته شهبازیان خونئق و همکاران نشان داد که

- 5-Darmi & Kusni
- 6-Singh & Dhaliwal
- 7-Barabanshchikova
- 8- Steel

- 1-veinhardt & Sroka
- 2-Asio
- 3-Kastiya & Sharma
- 4- Rehman & Qamar-ul-islam

پژوهش حاضر پژوهشگر فن مراقبه را به کار برده است و به منظور عملیاتی کردن آن اقدامات زیر را انجام داده است:

۱- تلاش آگاهانه برای تعلیق تجربیات و ادراکات پیشین خود در مورد پدیده اهمال کاری و پیشگیری از آن به صورت کنار گذاشتن تمامی پیش فرض های درونی و بیرونی مبنی بر دانش شخصی در حوزه اهمال کاری و راه‌های پیشگیری از آن که ممکن است متأثر از تاریخ، فرهنگ، ارزش ها و نظریه های علمی دانشگاهی و یا تحت تاثیر رویکرد های جامعه شناختی و روانشناختی شکل گرفته باشد.

۲- کاربرد دستگاه ضبط صوت دیجیتال هنگام مصاحبه برای دسترسی به اصل آنچه مصاحبه‌شونده می‌گوید.

۳- یادداشت تجربه مصاحبه پس از مصاحبه به دلیل حذف تاثیر آشنایی با مشارکت کنندگان.

۴- تلاش پژوهشگر برای اینکه پدیده اهمال کاری را از دیدگاه مشارکت کنندگان و مبتنی بر تعریف آنها تحلیل کند نه از دیدگاه و موضع خود.

۵- همچنین محقق برای عملیاتی کردن، مواضع هستی‌شناسی و معرفت‌شناسی پژوهش خود را مشخص نموده است. در پژوهش حاضر معرفت‌شناسی مبتنی بر سنت پدیدارشناسانه هوسرل که معرفت‌شناسی توصیفی است می‌باشد. تفکر هوسرل مبتنی بر منطق تفکر استدلالی است که در این تفکر توجیه حقیقت اهمیت دارد، یعنی حقیقت در مقام کنش های ذهنی اهمیت پیدا می‌کند. هوسرل از نظر روش شناختی، ایده آلیست و واقع‌گرای متافیزیکی است که ریشه در فلسفه کانت دارد. کانت معتقد است اگر موضوع شناخت، اشیا مستقل از ذهن تلقی شوند چنان‌جایی میان سوژه (موضوع ادراک) و اُبژه (حاصل ادراک) اتفاق می‌افتد که معرفت به جهان دشوار می‌شود. لذا باید برای دوری از شکاکیت، جدایی بین سوژه و اُبژه را نفی کرد به عبارت بهتر شیء (جهان پیرامونی) یک امر بیرونی نیست بلکه یک معنی در ذهن است. در این پژوهش، پژوهشگر معانی موجود در ذهن مصاحبه‌شوندگان در حوزه اهمال کاری را که بر اساس تجارب زیسته در ذهن آنها شکل گرفته بود را جستجو و تحلیل کرده است.

بر این مبنا، مشارکت‌کنندگان پژوهش در مرحله کیفی پژوهش حاضر، کارکنان اهمال کار دانشگاه آزاد اسلامی در شهرهای مختلف ایران بوده‌اند. جهت شناسایی و انتخاب کارکنان اهمال کار با اجرای پرسشنامه اهمال کاری تاکنم بر روی کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی با استفاده از روش نمونه‌گیری تصادفی از نوع خوشه‌ای چند مرحله‌ای که در مرحله اول از خوشه استان در مناطق جغرافیایی ۵ گانه کشور (شمال، جنوب، شرق، غرب و مرکز) هر کدام یک استان انتخاب شد و در مرحله دوم از خوشه دانشگاه آزاد اسلامی در هر استان یک واحد دانشگاه آزاد اسلامی به قید قرعه انتخاب و به کل کارکنان سه سطح (عملیاتی، میانی و عالی) آنها پرسشنامه اهمال کاری شغلی به منظور تکمیل به شکل خود گزارش دهی ارائه شد. حجم جامعه آماری که با استفاده از ارتباط با سایت سازمان مرکزی دانشگاه آزاد اسلامی در سال ۹۸-۹۹) تعداد ۳۵۰۰۰ نفر بدست آمد، منطبق بر جدول کرجسی

این در حالی است که نیروی انسانی را باید به عنوان مهمترین سرمایه یک سازمان دانست که نقش کلیدی و مهمی در دستیابی به اهداف سازمان دارند، امروزه سازمان ها هزینه های بالایی جهت جذب و نگهداری منابع انسانی صرف می‌کنند تا در عرصه رقابت از سایر رقیبان عقب نمانند. در عصر حاضر، به دلیل وجود رقابت بین سازمان ها و شرکت ها در جهت کسب منافع بیشتر، تسلط بر منابع موجود اهمیت ویژه ای یافته است. سازمان ها اگر دارای بهترین فناوری بوده و از بهترین امکانات بهره مند باشند ولی از نیروی انسانی متخصص، متعهد، فعال و کارآمد برخوردار نباشند و از توانایی آنان بهره لازم را نگیرند، قادر نیستند بر محیط اثر گذاشته و در عرصه رقابت موفق عمل کنند. طبیعی است هر چقدر سرمایه انسانی از کیفیت مطلوب تری برخوردار گردد، احتمال موفقیت، بقا و ارتقا سازمان بیشتر خواهد بود. در نتیجه با توجه به تاثیر گذاری دانشگاه ها در ابعاد مختلف علمی، فرهنگی و اجتماعی، بایستی با حساسیت زیادی به امور و عوامل اثر گذار بر شرایط کاری کارکنان در جهت افزایش کارایی و اثر بخشی آن ها و سازمان پرداخته شود که یکی از این عوامل مهم مسئله اهمال کاری کارکنان دانشگاه ها می‌باشد.

با توجه به توضیحات اشاره شده دانشگاه آزاد اسلامی نیز به عنوان یک سازمان شاهد بعضی از موارد اهمال کاری توسط برخی کارکنان در سطوح و بخش های مختلف (مانند: به تأخیر افتادن امور جاری مربوط به دانشجویان و گاه اساتید و مراجعین، عدم برنامه ریزی و اولویت بندی و ظایف، فراموش نمودن وظایف محوله و سخت بودن شروع کار در اول روز یا اول هفته و ...) می‌باشد، که لازم است برای بالابردن کارایی دانشگاه اهمال کاری کارکنان کاهش یابد. لذا با توجه به حساسیت و جایگاه ویژه دانشگاه آزاد در جامعه، این یک مسئله و مشکلی اساسی در رسیدن به اهداف دانشگاه می‌باشد و با توجه به خلاء مطالعاتی که در زمینه شناسایی ابعاد و مولفه های اهمال کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی وجود دارد و برای حفظ بقا و از همه مهمتر پیشرفت و توسعه دانشگاه آزاد اسلامی و همچنین رسیدن به سطح دانشگاه های کلاس جهانی، توجه و تمرکز بر عوامل و مولفه های اهمال کاری کارکنان دانشگاه از دغدغه های این پژوهش بود از اینرو پژوهش حاضر به دنبال پاسخ به این سوال اساسی بوده است که بر اساس تجارب زیسته کارکنان اهمال کار چه عواملی باعث اهمال کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی شده است؟

مواد و روش ها

از آنجایی که پژوهشگر در این تحقیق درصدد شناخت تجارب زیسته کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی از اهمال کاری بود هاست، فرایند کیفی انجام شده در این پژوهش بر اساس رویکرد پدیدارشناسی برگرفته از سنت پدیدارشناسی هوسرل، انتخاب شده است تا به تجارب زیسته کارکنان در این خصوص پی ببرد. لازم به ذکر است که در تجزیه و تحلیل داده ها از روش پدیدارشناسی توصیفی کلایزی به عنوان روش تحلیل داده ها که با سنت پدیدارشناسی هوسرل همخوانی دارد استفاده شد. بر این اساس در

کار بود. انجام مصاحبه با افراد به صورت فردی و در محل کار یا تلفنی با تعیین وقت قبلی بوده است. محتوای مصاحبه افراد با هماهنگی آنها ضبط و سپس یادداشت برداری گردید و زمان هر مصاحبه بین ۴۵ تا ۶۰ دقیقه بوده است که سوالات مصاحبه شامل موارد زیر بود:

۱- خاطرها یا اینکه در کارتان (در انجام وظایف شغلیتان) اهمالکاری کرده باشید (کار خود را به تأخیر انداخته باشید)، بیان کنید.

۲- چه عواملی تاکنون باعث شده که شما وظایف شغلی خود را با اهمالکاری انجام دهید.

در صورت لزوم سوالات جزئی تری برحسب پاسخ مصاحبه شونده پرسیده شده است.

جهت تجزیه و تحلیل داده ها با توجه به اینکه دو رویکرد غالب پدیدارشناسی (پدیدارشناسی تفسیری هایدگری و پدیدارشناسی توصیفی هوسرل) در زمینه جمعاً آوری داده ها، نمونه گیری، اعتبار و کیفیت و... شباهت هایی دارند، اما در زمینه روشهای تحلیل به طور کامل از یکدیگر جدا می شوند و هر کدام روشهای تحلیل خاصی را دنبال میکنند. معمولاً کسانی که از روش پدیدارشناسی تفسیری هایدگری پیروی می کنند، در تحلیل دادهها از روش دیکلمن استفاده می کنند و کسانی که از روش پدیدارشناسی توصیفی هوسرل پیروی می کنند، از روش تحلیل کلایزی استفاده می کنند و بریها و همکاران^۲. در مرحله کیفی پژوهش حاضر به دلیل غالب بودن پدیدارشناسی توصیفی، تحلیل دادهها بر مبنای روش توصیف پدیدارشناسی هفتمرحلهای کلایزی انجام شده است. برای سیدن به این هدف، ابتدا توصیف مشارکنندگان (افراد مورد مصاحبه) بررسی و کدگذار یگردیده است تا درکی از کلیت مسئله به دست بیاید. پس از آن، بیانیهها و عبارتهای کلیدی و مهم استخراج شده است و در گام بعدی، این عبارتها، مفهومیابی شده و در قالب مفاهیم محوری قرار گرفتهاند. در مرحله بعد، مفاهیم تدوین شده به صورت مفاهیم و تمهای اصلی درآمده و سازماندهی شدهاند. در این بخش، توصیفهای پدیدارشناسی با استناد به نقلقولهای مصاحبهشوندگان ارائه شده است. در مرحله بعد، ساختار اساسی پدیده مورد بررسی (اهمال کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی) فرمولبندی شده و در قالب مدل پدیدارشناسی ارائه گردیده است. در گام آخر نیز با مراجعه مجدد به مشارکنندگان سعی شده است موثقت بودن دادهها و یافتهها مورد تأیید قرار بگیرد.

یافته ها

در بررسی نتایج و تحلیل پرسشنامه ها در پژوهش حاضر، تعداد ۲۵ نفر از شرکت کنندگان که نمره پرسشنامه آنان از ۴۸ بالاتر شده بود جزء افراد با اهمال کاری بالا شناخته شدند که به جستجو و جمع آوری داده های کیفی در مورد تجارب زیسته آنان در زمینه اهمال کاری در دانشگاه پرداخته شد. این کار بوسیله مصاحبه های عمیق و نیمه عمیق با این کارکنان انجام گرفت که مصاحبه ها

و مورگان^۱ ۳۸۴ نفر برآورد گردید، ولی به دلیل اینکه روش نمونه گیری خوشه ای چند مرحله ای بوده و در این روش پرسشنامه در اختیار کل افراد موجود در خوشه قرار می گیرد تعداد پرسشنامه های جمع آوری شده ۳۹۸ مورد بود که حدود ۷ مورد مخدوش کنار گذاشته شد و ۳۹۱ مورد باقی مانده مورد تجزیه و تحلیل آماری قرار گرفت.

در رابطه با پرسشنامه تاکنم، این پرسشنامه توسط بیات مقدس ترجمه و بروی دانشجویان دانشگاه آزاد واحد رودهن اجرا و هنجاریابی و پایایی آن ۰/۷۳ بدست آمد. تاکنم پایایی این پرسشنامه را ۰/۸۶ و آکینسولا و همکاران نیز طی مطالعه ای آلفای کرونباخ آنرا ۰/۸۸ گزارش کرده اند. لی و تان و همکاران نیز از این آزمون برای سنجش اهمالکاری تحصیلی استفاده کردند و مقدار آلفای کرونباخ آن را ۰/۸۳ برآورد کردند.

با توجه به گزینه های پرسشنامه شامل مطمئن این چنین نیستم، این تمایل درمن وجود ندارد، این تمایل در من وجود دارد و مطمئن این چنین هستم پاسخ ها به ترتیب بر اساس مقادیر ۱-۲-۳-۴ نمره گذاری می شوند. مجموعاً ۱۶ ماده که دوازده ماده به صورت مستقیم و چهار ماده (۷-۱۲-۱۴-۱۶) به صورت وارونه نمره گذاری می شوند. بر اساس دستورالعمل نمره دهی، پژوهشگر نمره های به دست آمده را جمع کرده و سپس بر اساس نمرات زیر قضاوت نموده است.

الف. چنانچه نمره محاسبه شده بین ۱۶ تا ۳۲ باشد، نشان دهنده اهمال کاری پایین در فرد است.

ب. چنانچه نمره محاسبه شده بین ۳۲ تا ۴۸ باشد، نشان دهنده اهمال کاری متوسط در فرد است.

ج. چنانچه نمره محاسبه شده بین ۴۸ تا ۶۴ باشد، نشان دهنده اهمال کاری بالا در فرد است.

در بررسی نتایج و تحلیل پرسشنامه ها در پژوهش حاضر، تعداد ۲۵ نفر از شرکت کنندگان که نمره پرسشنامه آنان از ۴۸ بالاتر شده بود جزء افراد با اهمال کاری بالا شناخته شدند و سپس به جستجو و جمع آوری داده های کیفی در مورد تجارب زیسته آنان در زمینه اهمال کاری در دانشگاه پرداخته شد. این کار بوسیله مصاحبه های عمیق و نیمه عمیق با این کارکنان و جستجوی واحد های معنایی در هر قسمت و اختصاص برچسب ها به کدها و گروه بندی کدها به صورت مفاهیم، مرتبط کردن مفاهیم به یکدیگر برای بدست آوردن مجموعه کوچکتری از مفاهیم صورت گرفت. مصاحبه ها ادامه یافت تا اینکه محقق در نفر پانزدهم به اشباع نظری رسید، ولی برای اطمینان بیشتر مصاحبه تا نفر بیستم ادامه یافت.

ابزار اصلی مورد استفاده برای جمعآوری دادهها در مرحله کیفی پژوهش مصاحبه ساختار نایافته نیمه عمیق است و متن حاصل از پیادهسازی این مصاحبهها مورد بررسی قرار گرفت. راهنمای مصاحبه شامل دو بخش اصلی بوده است. بخش اول، مرتبط با اطلاعات جمعیت شناختی کارکنان مورد بررسی و بخش دوم سوالات مصاحبه عمیق و نیمه عمیق مرتبط با تجارب زیسته کارکنان اهمال

2-Wirihana etal

1-Krejci & Morgan

ادامه یافت تا اینکه محقق در نفر پانزدهم به اشباع نظری رسید که در جدول (۱) اطلاعات دموگرافیک آن ها ذکر شده است:

(۱-۱-۲)

جدول ۱. اطلاعات دموگرافیک شرکت کنندگان

کد مصاحبه شونده	سن	سمت	مدرک تحصیلی	سابقه خدمت
۱	۴۸	کارمند امور فارغ التحصیلان	فوق لیسانس	۲۰
۲	۲۹	کارمند آموزش	لیسانس	۲
۳	۴۲	کارمند امور پژوهش	دکتری	۱۴
۴	۵۵	کارمند امور مالی	لیسانس	۲۵
۵	۵۸	کارمند آموزش	فوق لیسانس	۲۹
۶	۲۸	کارمند امور اداری	فوق لیسانس	۳
۷	۵۱	کارمند کتابخانه	فوق لیسانس	۲۳
۸	۳۹	کارمند امور پژوهشی	فوق لیسانس (دانشجوی دکتری)	۱۰
۹	۴۰	کارمند آموزشی	فوق لیسانس	۱۶
۱۰	۴۴	کارمند فناوری اطلاعات	فوق لیسانس	۱۳
۱۱	۴۲	کارمند امور اداری	دکتری	۷
۱۲	۴۱	کارمند کتابخانه	لیسانس	۱۶
۱۳	۳۸	کارمند فناوری اطلاعات	فوق لیسانس (دانشجوی دکتری)	۱۱
۱۴	۳۵	کارمند آموزش	لیسانس	۱۰
۱۵	۵۵	کارمند امور پژوهشی	فوق لیسانس	۲۰

و عبارتها چند مسئله مدنظر بوده است. اول اینکه سعی شده است عبارتها و جملاتی استخراج شوند که در ارتباط مستقیم با پدیده مورد بررسی (اهمال کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی) بوده‌اند. بنابراین، جملات و عبارتهای غیرمرتبط در این مرحله حذف شده‌اند. در واقع، متن مصاحبهها در این مرحله پالایش شده و از آنها عبارتها و جملات مرتبط، کلیدی و محوری استخراج شده‌اند. دوم، سعی شده است جملاتو عبارتهای نقل شده توسط مصاحبه‌شوندگان بدون دستکاری و به طور دقیق آورده شود تا هم اصولاخلاقی پژوهش کیفی رعایت شود و هم تجارب زیسته افراد مورد بررسی به طور دقیق استخراج گردد. در واقع، در این مرحله، سعی شده است تجربهها و دیدگاههای محقق در پوخته (پراتنر) گذاشته شود و تنه‌ایدگاه و تجارب زیسته افراد مورد بررسی آورده شود. سوم، اینکه پس از استخراج عبارتها و جملات مهمو کلیدی، فرآیند پالایش دوباره آنها انجام شده است. بدین معنا که مفاهیم تکراری، اضافه و محدود حذف شده‌اند. با در نظر گرفتن این مسائل و در طیبیک فرآیند رفتوبرگشتی در مصاحبهها، جملات و پاراگرافهای کلیدی استخراج شده‌اند که تعداد آنها ۱۷۹ مورد بوده است. که در جدول (۲) به برخی از این عبارت ها اشاره شده است:

باتوجه به رویکرد پژوهش حاضر به دلیل غالب بودن پدیدارشناسی توصیفی، تحلیل دادهها بر مبنای روش توصیف پدیدارشناسی هفتمرحلهای کلایزی انجام شد که در ادامه به نتایج هر بخش پرداخته می شود:

مرحله اول: پیاده سازی متن مصاحبه ها

طی این مرحله، کلیه مصاحبههای انجام شده پیاده شدند و سپس تبدیل به متن گردیدند و مورد مرور و بررسی اولیه قرار گرفتند. تلاش شد که هنگام پیاده کردن متن همجزئیات تبدیل به متن نوشتاری شود و هیچ مسائلهای که توسط مصاحبه‌شوندگان بیان شده است، از قلم نیفتد. در این مرحله یادداشتهای تحلیلی نوشته شده‌اند. اینیادداشتهای در ارتباط برقرار کردن بین مفاهیم موجود و مفاهیمی که در مراحل بعد پدیدارشناسی توصیفی پدیدار شده‌اند، نقش محوری دارند. در این مرحله، محققبه منظور درک، همدلی و هماحساس شدن با مشارکت کنندگان و مصاحبه‌شوندگان، کلیه توصیفها و تجاربیبیان شده از سوی آنها در مصاحبهها را چندین بار با دقت و تأمل مطالعه نموده و مطالب و عبارتهای مهمو کلیدی را استخراج کرده و در صورت نیاز، در مورد آنها یادداشت نوشته است.

مرحله دوم: استخراج عبارتهای کلیدی و پاراجملات معنادار پس از پیاده کردن متن مصاحبهها و بررسی اولیه آنها، جملات و عبارتهای مهم و کلیدی استخراج شده‌اند. در استخراج این جملات

جدول ۲. برخی از عبارات های کلیدی مستخرج از تجارب شرکتکنندگان در پژوهش

برخی از عبارات کلیدی مستخرج از تجارب شرکتکنندگان

۱. زمانی که علاوه بر کار خودم باید کارهای دیگه هم انجام بدم خیلی تحت فشار هستم و حجم اضافی فعالیتها باعث ضربه به بهره‌وری، کیفیت کار و سرزندگی من می‌شود این کلا داغونم می‌کنه باعث میشه دقت و راندمان کارم پایین بیاد و سهل انگار بشم.
۲. چون تو انجام کارها به خودم اعتماد ندارم، نمی‌تونم درست از پشتون بر بیام و همش حس ناتوانی دارم و این باعث میشه قدرتم رو از دست بدم و در نتیجه کم کار میشم.
۳. اعتماد به نفس کمی که دارم مانع از پذیرش مسولیت در من میشه و هر زمانم می‌خوانه صورت دستوری یک مسؤلیتی بهم بدن، ترس همه وجودمو فرا می‌گیره یکه‌جورایی فکر می‌کنم قبول مسؤلیت برام سمه تو تهش خراب می‌کنم، واسه همینم ازش فرار می‌کنم.
۴. متاسفانه خودمو باور ندارم و همش فکر میکنم نمی‌تونم درست کار کنم، به همین دلیل یا انجام کارهامو به تاخیر میندازم یا سعی می‌کنم از زیرشون فرار کنم.
۵. من تا مطمئن نباشم که تو انجام کارم بهترینم، اصلا سراغش نمیرم. شایدم فکر جالبی نباشه و کارمو سخت کنه و همینم باعث میشه انجام خیلی کارها رو به تعویق بندازم.
۶. خیلی وقتا کار تکراری انجام میدم، چون همش فکر می‌کنم قسمتی از کارمو نادیده گرفتم و البته دلیلش رو هم درست نمی‌دونم و این کار باعث به تعویق افتادن انجام بقیه کارام میشه و بهم لطمه زده.
۷. احساس شادی نمیکنم، روحیه و نشاطی ندارم و همین انرژی کار کردنمو گرفته. چطوری بگم، اصلا سرزنده نیستم.
۸. وقتایی که بجای تمرکز به اصل کار، رو حاشیهها زوم می‌کنم، کار و تلاشم کم میشه و در واقع نمیتونم از پتانسیل های درونیم استفاده بکنم.
۹. خیلی وقتا بیهوش حواسم به یک چیزی خارج از سازمان پرت میشه و همون فکرمو گرفتار میکنه، اونوقته که کم کار می‌شم و سعی میکنم با دلایل غیر قابل پذیرش توجیهش کنم.
۱۰. زمان هایی هست که تو زندگی و کارم احساس انجام وظیفه نمی‌کنم و به همین دلیل وظایف و مسؤلیت های خودمو درست و به موقع انجام نمی‌دم.
۱۱. هر وقت که وجدانیکار می‌کنم و عملکردمو با توانم می‌سنجم، واقعا خوب کار می‌کنم، ولی وقتایی که میزان عملکردمو با بقیه مقایسه می‌کنم و می‌بینم بیشتره، از جون و دل کار نمی‌کنم.
۱۲. حس میکنم بعضی وقتا که میرم تو لاک خودم، یه نیروی منفی میاد سراغم و در اصل همون تلاش کردنم رو به صفر می‌رسونه و دیگه نمی‌گذاره درست کار کنم.
۱۳. همیشه تلاش می‌کنم کم کاری نکنم، ولی بعضی وقتا بخاطر فشار کاری خودمو هم فراموش می‌کنم و دیگه به خودم احترام نمی‌گذارم و کم توجهم و کارهام رو خوب انجام نمی‌دم.
۱۴. خیلی وقته که اشتیاقی به زندگی ندارم، شور و شفع به زندگی روی همه کارام تاثیر گذار هستن که متاسفانه دیگه در من وجود نداره. پژوهشما هم فکر نکنم کارساز باشه.
۱۵. وقتی به معضلات و مشکلات خانوادگی فکر می‌کنم و درگیرشون میشم، دیگه نمی‌تونم از پتانسیل ها و توانایی هام به نحو مطلوبی استفاده کنم و موجب سهل انگاریم در کار میشه.
۱۶. تو محیط کار، هر وقت احساس کنم صبر ندارم و دیگه طاقتم تموم شده، از خودم رفتارهای ضعیفی نشون می‌دم و در اصل بیخیال کار کردنم میشم.
۱۷. بعضی وقتها حد وسط امور رو گم می‌کنم و تعادل رو از دست میدم، در نتیجه روی رفتارم کنترل کمی دارم و همین مسئله روی کار کردنم اثر منفی می‌گذاره.

کرده و با صورتبندی مجدد آنها، تبدیل به مفاهیم تجربی بنیادی برای مفصلبندی توصیفهای پدیدارشناختی خواهند شد. در مرحله قبل، ۱۷۹ جمله و عبارت محوری استخراج شده بود که با پالایش و مفهومسازی، در مرحله سوم، ۱۷۹ مفهوم اولیه پدیدارگردیده است.

مرحله چهارم: دسته بندی مفاهیم اولیه و پالایش و ادغام و استخراج مفاهیم فرعی (دسته اول)

در این مرحله تحلیل پدیدارشناسیاهمال کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی، مفاهیم اولیه شناسایی و پدیدار شد. همانطور که ذکر گردید، این مفاهیم بنیاد و اساس شکلگیری و پدیدار شدن مفاهیم

مرحله سوم: صورتبندی عبارتهای کلیدی و استخراج مفاهیم اولیه در مرحله قبل جملات و عبارتهای کلیدی مصاحبههای انجام شده استخراج شده و پس از پالایش آنها، نهایی گردیدند. در این مرحله، عبارتها و جملات تبدیل به عبارتهای مفهومی گردیدها. در واقع هدف اصلی این مرحله این بوده است که مفاهیم اولیه برای دستهبندی و ساخت مفاهیم انتزاعی ایجاد شده و پرورش پیدا کنند. این مفاهیم پایه اصلی و اولیه تفسیرهای پدیدارشناختی را شکل می‌دهند. مفاهیم پدیدار شده ماهیتی تجربی داشته و برگرفته از جملات و عبارتهای محوری و کلیدی استخراج شده از مصاحبهها هستند. بر این مبنا در این مرحله، عبارتها و جملات ماهیتی مفهومی پیدا

به ۲۷۲ مفهوم تبدیل شدند. این مفاهیم در مرحله بعد، بنیاد شکلگیری مفاهیم اصلی و محوری پژوهش را شکل می دهند. این مفاهیم به طور مفصلتو صیف و تفسیر شده که در جدول (۳) برای نمونه به ذکر برخی از تقوُّلهای برآمده از مصاحبهای انجام شده، پرداخته می شود:

فرعی و خرد هستند. در واقع، مفاهیم اولیه ماهیتی تجربی دارند که با ارتقاء سطح انتزاع آنها از طریق پالایش مفاهیم و یافتن مفاهیم دارای ماهیت و معنای مشترک، مفاهیم فرعی (دسته اول) یا همان گویه هاب دست می آیند. تعداد مفاهیم فرعی پدیدار شده در (دسته اول)، ۲۹۲ مورد بود که طی فرآیند کدگذاری ثانویه و پالایش و ادغام و حذف مفاهیم تکراری و ادغام مفاهیم مشترک

جدول ۳. نمونه ای از مفاهیم اولیه پدیدار شده و صورتبندی آنها در قالب مفاهیم فرعی (دسته اول)

مفاهیم اولیه	مفاهیم فرعی (دسته اول)
زمانی که علاوه بر وظایف خودم باید کارهای زیاد و اضافی که مدیرم بهم واگذار کرده رو انجام بدم خیلی تحت فشارم و روحیم ضعیف میشه، حجم اضافی فعالیت ها باعث کاهش کیفیت کار و سرزندگی من می شه و داغونم می کنه به همین خاطر دقت در اجرای کارم رو از دست میدم و راندمان کاریم پایین میاد و این شرایط باعث میشه نتونم کارامو به نحو درست و به موقع انجام بدم و عقب میفتم.	زیاد بودن فشار کاری حجم اضافی کار و فعالیت کاهش سرزندگی و نشاط روحیه ضعیف کارکنان کم دقتی در روند اجرای کار
چون تو انجام کارها به خودم اعتماد ندارم، نمی تونم درست از پیشون بر پیام و همش حس ناتوانی دارم و این باعث میشه قدرتم رو از دست بدم و در نتیجه کم کار میشم.	احساس نا کارآمدی بی اعتمادی به خود احساس ناتوانی
اعتماد به نفس کمی که دارم مانع از پذیرش مسولیت در من میشه و هر زمانم می خوانه صورت دستوری یک مسولیتی بهم بدن، ترس همه وجودمو فرا می گیره و یکجورایی فکر می کنم قبول مسولیت برام سمه و تهش خراب می کنم، واسه همینم ازش فراریم و نمی تونم خوب کار کنم.	اجبار در پذیرش مسولیت احساس ترس

شد. در این مرحله، توصیفی عمیق از اهمال کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی ارائه شد. مبنای ارائه این توصیفهای عمیق و پدیدارشناختی از اهمال کاری کارکنان دانشگاه آزاد، مفاهیم فرعی (دسته دوم) پدیدار شده است که در جدول (۴) به برخی از آنها اشاره شده است:

مرحله پنجم: استخراج مفاهیم فرعی (دسته دوم)
در مرحله قبل مفاهیم اولیه پدیدار شده دستهبندی شده و تبدیل به مفاهیم فرعی (دسته اول) یا همان گویه ها شدند. این مفاهیم، بنیادی برای پدیدار شدن مفاهیم فرعی (دسته دوم) یا همان مؤلفه های باشند که به نوعی اساس ساختار پدیدارشناختی مؤلفه های اهمال کاری کارکنان را شکل می دهند که در مرحله بعد ارائه خواهند

جدول ۴. نمونه ای از مفاهیم فرعی (دسته اول) پدیدار شده و صورتبندی آنها در قالب مفاهیم فرعی (دسته دوم)

مفاهیم فرعی (دسته اول)	مفاهیم فرعی (دسته دوم)
زیاد بودن فشار کاری	
آینده نگر نبودن	
نداشتن برنامه ریزی برای رسیدن به هدف	
ناپایداری در انجام امور	
تداخل برنامه های ابلاغی	
عدم برنامه ریزی بر اساس تغییرات محیطی	
عدم پیوستگی بین ابلاغ و اجرای برنامه ها	
ابلاغ بخشنامه های متضاد	
ابلاغ بخشنامه های ناگهانی	
عدم اطلاع رسانیدر مورد بخشنامه ها	
منظم نبودن و بی برنامهگی در امور	
عدم هماهنگی بین بخشهای مختلف دانشگاه	ضعف در برنامه ریزی
نبود آموزش غلبه بر اهمال کاری	
نبود میزگرد و آموزش های مفید شغلی کارکنان	ضعف در آموزش های توانمندساز
عدم آموزش تفکر انتقادی	

-ضعف در فرهنگ مشارکت (فرار از ارتباط با همکاران، نبود جو همکاری و کار گروهی، نبود مدیریت مشارکتی، نبود تفکر کار گروهی، عدم استفاده مدیر از مشارکت کارکنان در تصمیم گیری ها، نبود فرهنگ جانشین پروری مدیران، نبود هماهنگی بین مدیران تصمیم گیر).

-ضعف در رهبری انگیزشی (مدیر به معنای مجری اوامر بالادستی، نبود مدیران الگو، عدم وجود مدیر جدید با برنامه جدید، وجود مدیران بی انگیزه، ضعف در توانمندی مدیران).

-ضعف در نظارت (عدم نظارت بر مدیران ارشد و میانی، عدم نظارت دقیق بر کارکنان، نگرفتن بازخورد، مچ گیری در انجام امور، برخورد غیر قاطع با اهمال کاران، قانون مدار نبودن، عدم وجود نظارت نامحسوس بر عملکرد کارکنان، عدم درخواست گزارش های دوره ای از کارکنان، پارتی بازی، تکلیف مدار نبودن، مدیر الگوی اهمالکاری، اصلاح نکردن رویه های قدیمی سازمان، نبود دستور العمل های شفاف، کم کاری مدیران، استفاده زیاد از شبکه های مجازی (وب گردی)).

-ضعف در ارزیابی (عدم ارزیابی دقیق و علمی، عدم تدوین نظام ارزیابی مناسب، عدم توانایی خودارزیابی کارکنان، نبود نظام ارزیابی جامع عملکرد).

-ضعف در سازماندهی (حضور نیروهایی از سازمانهای دیگر، نگهداری نامناسب نیروهای متخصص، تصمیم گیری های بالا به پایین، کمبود افراد متخصص در سازمان، مهاجرت متخصصین، تناسب ضعیف فرد با شغل و بالعکس، مدرک تحصیلی نامرتبط با شغل، عدم تطابق شغل و علاقه کارکنان، عدم تشریح وظایف شغلی توسط مدیر، ندانستن شرح شغل کارکنان تازه وارد، به کارنگرفتن مدیران ارشد از بدنه دانشگاه، عدم سازماندهی مناسب نیروها، سیاسی بودن عزل و نصب ها، نبود شایسته سالاری، نبود مسیر پیشرفت شغلی مناسب، جابجا نمودن افراطی کارکنان، عزل و نصب زیاد مدیران، کاهش تعداد نیروی کار، عدم تدوین نظام ارتقاء و رتبه بندی کارکنان، بی تجربگی مدیران جانشین).

-ضعف در قانون گذاری (عدم وضع قوانین با توجه به شرایط محلی منطقه ای، عدم وضع قوانین با توجه به ویژگی های فرهنگی و قومیتی، مشخص نبودن حد و مرز کاری و پاسخگویی در برابر وظایف محوله، نبود ضابطه مداری).

-ضعف در پشتیبانی نرم افزاری (عدم ایجاد نرم افزارها و برنامه ها بر اساس نیاز، آزمایش نرم افزارها پس از اجرا و کاربست، کاربرپسند نبودن نرم افزارها، کاربردی نبودن نرم افزارها، عدم مشارکت کارکنان در خلق نرم افزارها، به روز نبودن نرم افزارها، عدم پشتیبانی صحیح و در دسترس نرم افزارها، به روز رسانی ضعیف اتوماسیون اداری، سرعت پایین اتوماسیون اداری).

-ارتباطات ناسالم سازمانی (ارتباط ضعیف با همکاران، اجتماعی نبودن کارکنان، عدم همکاری با ارباب رجوع، مناقشات سیاسی کارکنان با مدیران و فرادستان، تمایل به زیر آب زنی و ناکار آمد جلوه دادن عملکرد سازمان، رفتارهای تلافی جو یا نه علیه همکاران و سازمان، استفاده از اهمال کاری به عنوان یک مکانیسم

مرحله ششم: صورت بندی ابعاد اهمال کاری کارکنان در این بخش، ساختار روابط مفاهیم خرد، اصلی و کلان پدیدار شده بررسی می شود. برای نیل به این هدف، در ادامه ابعاد، مؤلفه ها (مفاهیم فرعی دسته دوم) و گویه ها (مفاهیم فرعی دسته اول) برای هر بعد به تفکیک نشان داده شده است. اهمال کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی با توجه به تجارب زیسته کارکنان دارای ۳ دسته کلان (بعد فردی-سازمانی-اجتماعی) بود که در ادامه به توضیح و تفسیر این ابعاد پرداخته شده است.

۱- بعد سازمانی

طبق یافته ها از بعد سازمانی اهمال کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی ۱۴ مؤلفه حاصل شد که هر مؤلفه، گویه های مربوط به خود را دارا می باشد که در این قسمت به آن اشاره می شود:

-ضعف در برنامه ریزی (زیاد بودن فشار کاری، آینده نگر نبودن، نداشتن برنامه ریزی برای رسیدن به هدف، ناپایداری در انجام امور، تداخل برنامه های ابلاغی، عدم برنامه ریزی بر اساس تغییرات محیطی، عدم پیوستگی بین ابلاغ و اجرای برنامه ها، ابلاغ بخشنامه های متضاد، ابلاغ بخشنامه های ناگهانی، عدم اطلاع رسانی در مورد بخشنامه ها، منظم نبودن و بی برنامه گی در امور، عدم هماهنگی بین بخشهای مختلف دانشگاه).

-ضعف در آموزش های توانمندساز (نبود آموزش غلبه بر اهمال کاری، نبود میزگرد و آموزش های مفید شغلی کارکنان، عدم آموزش تفکر انتقادی، کمبود آموزش مهارت های کار گروهی، کمبود آموزش مهارت های ارتباطی، ضعف در آموزش مهارت های حرفه ای و تخصصی، عدم آشنایی با علم روز، عدم آموزش قوانین جدید سازمانی، نبود اجبار به شرکت در آموزش های ضمن خدمت).

-ضعف در مدیریت (عدم نفوذ در کارکنان زیر دست، مدیران پشت میز نشین، ناامیدی و دل سردی مدیران میانی، نبود مدیران دلسوز).

-ضعف در امور مالی (حقوق خیلی کم، نبود انواع وام برای کارمندان، عدم افزایش حقوق کافی، عدم پرداخت کارانه و اضافه کار مناسب، نبود نظام پاداش مناسب، تاخیر در پرداخت پاداش، تاخیر در پرداخت اضافه کار، رعایت نکردن سلسله مراتب در پرداخت پاداش، متناسب نبودن پاداش با میزان کار، ناچیز بودن میزان پاداش، کمبود بودجه دانشگاه، میزان حقوق زیر خط فقر، محدودیت دانشگاه در تخصیص منابع مالی، افزایش نیافتن حقوق متناسب با سازمان های موازی، اولویت سایر ترجیحات شغلی (شغل دوم) بر وظیفه سازمانی، کسب منفعت شخصی در قالب کار کمتر اما حقوق مصوب).

-ضعف در اجرا (کم دقتی در روند اجرای کار، تبعیض در اجرای قوانین، قابلیت اجرایی نداشتن بعضی بخشنامه ها، ابهام در بخشنامه ها و آیین نامه ها و مقررات، تاخیر در اجرای بخشنامه ها).

-جو سازمانی ناسالم (استرس در محیط کار، وجود تنش در محیط کار، منعطف نبودن محیط کار، توقعات بالا و خارج از قوانین و عرف سازمانی، افزایش عوامل تنش زا، محیط سازمانی نامطلوب، نداشتن نگرش مثبت به سازمان، تعارض بین همکاران).

دفاعی، ارتباط نامناسب با ارباب رجوع، فقدان روابط اجتماعی محبت آمیز در سازمان).

۲- بعد فردی

طبق یافته ها از نظریه بعد فردی، اهمال کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی دارای ۱۵ مؤلفه بود که هر مؤلفه شاخص ها و دسته های مربوط به خود را دارا می باشد که در این قسمت به آن ها اشاره می شود:

- ضعف در ارتباطات عاطفی کاری (اجبار در پذیرش مسولیت، عدم توجه به توان روحی و عاطفی).

- ضعف در اعتماد متقابل (نبود فضای اطمینان بین افراد، القای حس بی اعتمادی به توانمندی کارکنان، عدم اعتماد به دیگران).

- ضعف در انگیزه درونی (مانع درونی انجام کار، عدم تلاش محوری، بی حوصلگی در انجام امور، اصلاح نکردن رفتار منفی، عدم اصلاح امور شغلی، وجود حس بی ارزشی در کارکنان، عدم خلاقیت در کار، دیدگاه منفی به شغل، عدم علاقه به شغل، تمایل به باز خرید، تمایل به بازنشستگی پیش از موعد، عدم انگیزه پیشرفت، عدم افتخار به شغل، عدم علاقه به یادگیری).

- ضعف در انگیزه هیرونی (کاهش سرزندگی و نشاط، بی انگیزگی ناشی از مشکلات زندگی، احساس بیشتر کار کردن نسبت به همکاران، کمبود بسته های کمک معیشتی، پایین بودن منزلت اجتماعی، امکانات درمانی ناکافی، کم بودن کیفیت زندگی، نداشتن حس حمایت از طرف سازمان، یکسان بودن افراد سختکوش با سایر افراد، کمبود برنامه های تفریحی، برجسته نبودن برنامه های شاد در دانشگاه، تاکید بیشتر به مراسم های عزاداری، کمبود مسابقات و برنامه های ورزشی و گروهی، عدم برگزاری اردوها برای کارمندان، نبود اختیار عمل برای کارکنان، انگیزه های تخریب گرانه در محیط کار، عدم استفاده از تشویق و تنبیه).

- ضعف در نوع دوستی (دیدن کارکنان به مثابه مهره ما شین، عدم تقدم منفعت گروهی، نبود پاسخ های دوستانه، سلطه طلبی کارکنان، فقدان احترام و مهرورزی، خود را جای دیگران قرار ندادن، عدم فرهنگ همدلی و انسجام، دلسوز نبودن).

- مشکلات عاطفی ناشی از کرونا (حس بد نسبت به کرونا، افسردگی در شرایط کرونا).

- ضعف در خود مراقبتی (تداخل مشکلات خانوادگی با کار، مشکلات فردی خارج از سازمان، پایین بودن آستانه تحمل، خودکنترلی پایین، فقر خود مدیریتی، نگاه منفی به خود، ارتباط نامناسب با خود، نامهربان بودن با خود).

- بی تفاوتی (رویا پردازی حین کار، عدم انجام درست کارها، عدم آگاهی از علت و فلسفه انجام کار، عدم اولویت بندی کارهای ضروری و غیر ضروری، خستگی ناشی از کار، بی اهمیتی کارها، عدم تمرکز بر امور ضروری، کوچک شمردن امور، دلسوزی در انجام امور، بی انضباطی، پنهان کردن اشتباهات، بی خیالی کارکنان در انجام کار، خود ارزیابی ضعیف نسبت به نتایج کار، نداشتن حس خوب نسبت به سازمان).

- ضعف در مدیریت زمان (اولویت بندی نکردن امور، عجله کردن در امور، وقت ناشناسی، اتلاف وقت، نبود ضرب الاجل کاری).

- ضعف در توان تصمیم گیری (چاره اندیشی نکردن، شک در تصمیم گیری، نبود شجاعت تصمیم گیری، ترس و اجتناب از تصمیم گیری، عدم شفافیت تصمیمات مدیران ارشد، نبود اختیار تصمیم گیری در مدیران میانی و اجرایی).

- ضعف در اهداف شغلی (هدفمند نبودن شغل، رقابتی نبودن شغل، نبود تفکر سیستمی، عدم تمرکز بر اهداف کاری، بی ثباتی در اهداف کاری، هدف گزین نبودن، عدم تفکر راهبردی).

- بیماری، معلولیت و اعتیاد (بیماری های لاعلاج، داشتن اختلال گفتاری، معلولیت های جسمی-حرکتی، استفاده از مواد روان گردان، مشکلات اعصاب و روان، کاهش توان جسمی، ایزوله شدن بخاطر کرونا، دست و پا گیری کرونا، ارتباط ضعیف در شرایط کرونا).

- ضعف در سلامت روان (احساس نا کارآمدی، بی اعتمادی به خود، احساس ترس، عدم خود باوری، کمال گرایی افراطی، وسواس در انجام کارها، عدم تمرکز بر توانایی ها، عدم تمرکز بر زمان حال، کم بودن احساس مسؤلیت در زندگی، وظیفه شناسی، عدم احترام به خود، قید خود را زدن، عدم اشتیاق به زندگی، ناتوانی نهادینه شده در ذهن، از دست دادن تعادل روانی، درون گرایی حاد، حواس پرتی، عدم خود کارآمدی فردی، کارکنان نا امید از آینده، افزایش افسردگی در کارکنان، صادق نبودن با خود، عدم احساس هویت و یگانگی با سازمان، گول زدن خود).

- ضعف در سلامت معنوی (وجدان کاری ضعیف، نداشتن امید به آینده، عدم احساس معنی در زندگی، غرور بیجا، پاسخگو نبودن در محضر خدا، عدم توکل بر خدا).

- ضعف در آخرت باوری (انجام امور شخصی در هنگام کار، ریاکاری، عدم توجه به رضای خداوند در کارها، عدم رعایت ارزشهای اخلاقی، ناظر ندانستن خداوند به اعمال، کاهش باور به آخرت، زیر پا گذاشتن وجدان کاری، منفعت طلبی).

۳- بعد اجتماعی

طبق نتایج از بعد اجتماعی اهمال کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی ۳ مؤلفه حاصل شد که هر مؤلفه شاخص ها و دسته های مربوط به خود را دارا می باشد که در این قسمت به آن ها اشاره می شود:

- عوامل اجتماعی نامناسب (توجه به حاشیه های جامعه بجای اصل کار، نبود فرهنگ تکریم، جایگاه اجتماعی نامناسب کارکنان، شان شغلی پایین در جامعه).

- ارتباطات نامناسب خانوادگی، اجتماعی (وجود مشکل در ارتباطات خانوادگی، عدم توجه به مشکلات دیگران، ایجاد فرهنگ اهمال کاری در جامعه، الگو پذیری نامناسب).

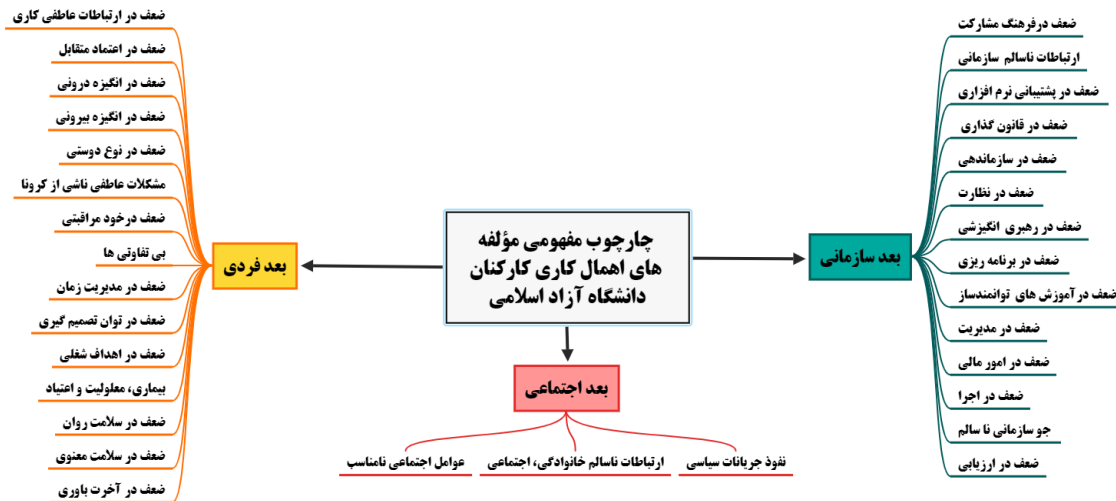
- نفوذ جریانات سیاسی (حاکمیت تفکر حزبی، اعمال دستورات غیر کارشناسی توسط بالادستان، پارتی بازی افراد با نفوذ در دانشگاه، دریافت رشوه از افراد ثروتمند و با نفوذ).

مرحله هفتم: مراجعه مجدد به مشارکت کنندگان به منظور موثق نمودن (اعتبارسنجی) دادهها

در پژوهش حاضر این مسئله به دو شیوه مورد استفاده قرار گرفته است. در شیوه اول، پس از انجام مصاحبه و پیاده سازی آن، متن مصاحبه به کارکنانی که مصاحبه با آنان صورت گرفته بود،

پدیدار شدن مدل برای آنان شرح داده شد و خود مدل هم تشریح شد. در نهایت، کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی کلیتاً مدل و کدگذاریها را مورد تأیید قرار دادند. تنها در مورد برخی مفاهیم ابهاماتی وجود داشت که در دستهبندی نهایی اصلاحگردید که مدل نهایی اهمال کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی در شکل ۱ قابل مشاهده می باشد:

بازگردانده شد تا صحتگفتههای خودشان را مورد تأیید قرار بدهند. علاوه بر این، در مورد نکاتی که درباره آنها ابهام وجود داشت، با مشارکتکنندگان بحث شد و این ابهامات برطرف گردید. شیوه دوم، مرتبط با بررسی صحت نتایج و مدل پدیدار شده است. پس از انجام کدگذاریهای نهایی و پدیدار شدن مدل پدیدارشناختی، این مدل به برخی از کارکنان در جامعه ای وسیع تر ارائه شد تا موثربودن یافتههای نهایی پژوهش را مورد تأیید قرار بدهند. فرآیند



شکل ۱. مدل نهایی اهمال کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی

کرونا، ضعف در خود مراقبتی، بی تفاوتی، ضعف در مدیریت زمان، ضعف در توان تصمیم گیری، ضعف در اهداف شغلی، بیماری، معلولیت و اعتیاد، ضعف در سلامت روان و ضعف در سلامت معنوی و ضعف در آخرت باوریکه باعث اهمال کاری کارکنان در بعد فردی می شود که این یافته ها هم سو با نتایج های گذشته بود که هر کدام به شکلی شاهد و گواهی جهت وجود برخی عوامل در اهمال کاری فردی کارکنان در سازمان ها هستند. و در نهایت طبق یافته ها، عوامل اجتماعی نامناسب، ارتباطات ناسالم خانوادگی، اجتماعی و نفوذ جریانات سیاسی باعث اهمال کاری کارکنان در بعد اجتماعی می شود که این یافته همسو با نتایج پژوهش های قبلی بود که هر کدام به شکلی نشان دهند وجود عواملی برای اهمال کاری اجتماعی کارکنان هستند.

در تبیین اینیافته ها می توان گفت در شرایط کاری موجود و با شروع هزاره سوم، سازمان ها و جامعه ایران در مواجهه با جامعه اطلاعاتی هستند؛ جامعه ای که در آن بر اثر تغییرات و نوآوری های تکنولوژیکی، ارتباطات و اطلاع رسانی و ارائه خدمات، سرعت بالایی پیدا کرده و این نوآوری ها باعث ایجاد چالش ها و فرصت هایی برای سازمان ها در خصوص چگونگی ارتباط با محیط و ایفای نقش های موثر در درون و برون سازمان و ضرورت هماهنگ ساختن سازمان با تغییرات محیطی شده است؛ تغییراتی که اگر سازمان ها خود را با آن موافق و همراه نسازد، چه بسا سازمان را به ورطه نابودی بکشاند. از این رو سازمان باید تنها یک ویژگی ثابت داشته باشد: تغییر و تطبیق مداوم، عنصری که شاکله اصلی سازمانها در عصر ارتباطات است. ساختن محیطی یادگیرنده و افزایش شایستگی و قابلیت منابع انسانی، لازمه

طبق شکل ۱، همانگونه که قابل ملاحظه است اهمال کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی در ۳ بعد اصلی شامل بعد سازمانی (با ۱۴ مولفه)، بعد فردی (با ۱۵ مولفه) و بعد اجتماعی (با ۳ مولفه) می باشد.

نتیجه گیری

یافته هانشان داد اهمال کاری کارکنان دانشگاه آزاد اسلامی با توجه به تجارب زیسته کارکنان به طور کلی در ۳ بعد سازمانی، فردی و اجتماعی رخ می دهد که هر کدام از این ابعاد نیز دارای مولفه های مختلفی هستند، بر اساس یافته ها عواملی مثل ضعف در برنامه ریزی، ضعف در آموزش های توانمندساز، ضعف در مدیریت، ضعف در امور مالی، ضعف در اجرا، جو سازمانی ناسالم، ضعف در فرهنگ مشارکت، ضعف در رهبری انگیزشی، ضعف در نظارت، ضعف در ارزیابی، ضعف در سازماندهی، ضعف در قانون گذاری، ضعف در پشتیبانی نرم افزاری و ارتباطات ناسالم سازمانی باعث اهمال کاری کارکنان در بعد سازمانی می شود که این یافته همسو با نتایج پژوهش حسینی نسب و همکاران؛ پژوهش رئیس و همکاران، قلندری؛ حاجی حسنی و حاجی حسن؛ شکاری و همکاران؛ عسکری تبار و همکاران؛ حاجی پورعبایی و امیرماهانی؛ کاستیا و شارما؛ ساعینی و اینهارت و اسروکا بود که همگی شواهدی در جهت تأیید وجود عواملی در اهمال کاری سازمانی بود.

همچنین یافته ها نشان داد عواملی مثل ضعف در ارتباطات عاطفی کاری، ضعف در اعتماد متقابل، ضعف در انگیزه درونی، ضعف در انگیزه بیرونی، ضعف در نوع دوستی، مشکلات عاطفی ناشی از

Persian poetry and prose stylistics (Bahar Adab) » Shahrivar, number 76, rank B, page - from 47 to 65.

6. Ariely D, Wertenbroch K. (2002). Procrastination, deadlines, and performance: Self-control by precommitment. *Psychological Science*, 13(3), pp: 219-224.

7. Haqqani Mahmoud, Bahamin, Qabad, Mohammadi, Abbas. (2015). Investigating the relationship between occupational procrastination and obsession and emotional intelligence in the employees of research sciences, Azad and Payam Nur Ilam universities in 2015. *Career and organizational consulting quarterly*. Eighth period, 3(28): 112-93.

8. Raisi, Fatemeh, Hashemi Sheikh Shabani, Ismail, Fatehizadeh, Maryam. (2013). The relationship of students' academic self-handicapping with mastery, performance-oriented and performance-avoidance goals of students, parents, teachers and class. *New Quarterly Journal of Cognitive Sciences*, 3,4: 101-93.

9. Qalandari, Fatima. (1400). The relationship between responsibility and mental vitality with occupational procrastination, the fourth national conference and the first international conference on new management and business models, Tehran, <https://civilica.com/doc/1394464>.

10. Haji Hosni, Mardad, Haji Hosni, Farida. (1400.) Occupational procrastination among employees of Shahrekord University: the role of psychological toughness and marital conflict. *Occupational Health and Safety Quarterly*. No. 11 (3): 384-394.

11. Morshidi, Mohammad Mahdi. (1400). The relationship between job burnout and procrastination of nurses and technicians in the operating room of Modares Hospital in Saveh city in 1400, the second international conference on health, crisis and safety. <https://civilica.com/doc/1276387>.

موقفیت سازمان‌ها در عصر ارتباطات است که هر عضو آن هر لحظه به دنبال یافتن اطلاع از نیاز برای تغییر، کسب اطلاعات و دانش لازم، ارائه ایده مناسب و به کارگیری آن ایده در عمل، برای تطبیق دادن خود و سازمان با تغییرات ایجاد شده در محیط خارجی است.

یافته‌ها نشان داد اهمال کاری سازمانی از مهم‌ترین مظاهر کژ رفتاری سازمانی است که نقش مهمی در کاهش خروجی‌های مطلوب سازمان و افزایش متغیرهای نامطلوب سازمانی دارد. به همین دلیل مسأله اهمال کاری به طور گسترده باید مورد بررسی و ریشه یابی قرار گیرد تا عوامل اثر گذار آن شناسایی شوند، لذا از آنجا که دانشگاه آزاد اسلامی یکی از سازمان‌های مهم آموزشی است که نقش خطیری در نظام آموزش عالی کشور بر عهده دارد اهمال کاری کارکنان می‌تواند در عملکرد آن‌ها و نهایتاً در عملکرد دانشگاه اختلال ایجاد کند و باعث کاهش بهره‌وری آن شود، لذا به دلیل اهمیت این مسئله طبق یافته‌های پژوهش حاضر، عوامل موثر بر اهمال کاری کارکنان دانشگاه شناسایی شد.

References

1. Kasuri Ali (1401). The role of human resource management in the performance of the organization. *Specialized Scientific Quarterly of New Research Approaches in Management and Accounting*, 6(20), 81-91.
2. He Q, Wu M, Wu W, Fu J. (2021). The effect of abusive supervision on employees' work procrastination behavior. *Frontiers in Psychology*, 12, 113.
3. Nazarizadeh, Amir Abbas, Moghli, Ali Reza, Abbasi, Narges. (2017). Designing the organizational procrastination model in Iran's government organizations (case study: Iran Airports and Air Navigation Company). *Scientific Research Quarterly of Government Organizations Management*, 6 (3): 11-30.
4. Rezaian Mohammad, Tawakal Kothari, Mohammad Ali, Noh Ibrahim, Abdur Rahim. (2015). Analysis of the challenges facing the universities and non-profit higher education institutions of Iran. *Iran Higher Education*, 8 (1): 72-91.
5. Ghanbari, Farzaneh; Farmani, Siddiq; Asl Esfahani, Maryam; Khordmandpour, Masoud. (1401). Psychological analysis of negligence and indolence from the point of view of Molvi and the theory of rational-emotional behavior therapy of Albert Ellis,

Business Economics and Management, 23(3), 532-550.

<https://doi.org/10.3846/jbem.2022.16178>

19. Asio, J. M. R. (2021). Procrastination and Work Productivity of Academic Staff: Implications to the Institution. Online Submission, 9(1), 46-53.

20. Kastiya S, Sharma A. (2020). Impact of internet addiction on workplace procrastination: An empirical study on millennial employees. Prabandhan: Indian Journal of Management, 13(1), pp: 45-58.

21. Steele, P. (2007). The nature of procrastination: a meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. Psychological bulletin, 133(1), pp: 65-94.

12. Askari Tabar, Marzieh Sadat; Askari Tabar, Ansieh Sadat. (2018). Predicting occupational procrastination of nurses based on professional ethics and social support. The fourth international conference on new research achievements in social sciences, educational sciences and psychology, Isfahan, <https://civilica.com/doc/928387>.

13. Kara Shiran Championship, Tolo; Mirjafari, Ahmad. (2019). Forecasting procrastination of Bushehr police force command staff based on resilience. The 7th National Conference of Modern Studies and Researches in the Field of Educational Sciences, Psychology and Counseling of Iran, Tehran. <https://civilica.com/doc/1140683>.

14. Mousavi Jad, Mohammad; Aini, Hamed; Mohammadi, Haider; Jale Rafati, Ghazaleh. (2019). The relationship between professional ethics and social anomie (procrastination) among employees. Ethics in science and technology. Volume 15, 3:161-168.

15. Pourkrimi, Javad; Mousavi, Mehssa; Mousavi, Hossein. (2017). Identifying factors affecting employee procrastination. Industrial and Organizational Psychology Studies Journal, 5 (2): 183-200.

16. Beheshti, Mohammad Reza; old, telling; Haj Hosseini, Mansoura. (1397). The relationship between job burnout and self-regulation according to the mediating role of procrastination: a structural model, Industrial and Organizational Psychology Studies, 4(2): 85-97.

17. Farhadi, Hadi; Ghafouri, Mohammad Reza; Samii, Mohammad Javad. (2017). Investigating the relationship between Internet surfing and Internet addiction with work procrastination considering the moderating role of emotional intelligence.

18. Veinhardt, J., & Sroka, W. (2022). What determines employee procrastination and multitasking in the workplace: personal qualities or mismanagement? Journal of