

شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر اهمال کاری از منظر اخلاق حرفه ای

فرزاد محمدی سالاری^۱، دکتر غلامرضا رحیمی^{۲*}، دکتر فرهاد نژاد ایرانی^۲، دکتر مجتبی رضائی^۲
۱. دانشجوی دکتری، گروه مدیریت، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بناب، آذربایجان شرقی، ایران.
۲. گروه مدیریت دولتی، دانشگاه آزاد اسلامی، واحد بناب، آذربایجان شرقی، ایران.
(تاریخ: ۱۴۰۱/۰۹/۰۶، تاریخ پذیرش: ۱۴۰۱/۱۱/۱۶)

چکیده

زمینه: شناخت خصوصیات نیروی انسانی و عوامل مؤثر بر کارایی آنان یکی از دل مشغولیهای مدیران سازمانها محسوب میگردد. تحقیق حاضر با هدف شناسایی و رتبه بندی عوامل مؤثر بر اهمال کاری از منظر اخلاق حرفه ای شکل گرفت. روش: پژوهش حاضر به روش آمیخته اکتشافی انجام شد. در بخش کیفی جامعه آماری مدیران با تجربه اداره مالیاتی و همچنین اساتید متخصص و خبره در زمینه منابع انسانی بودند که نمونه ای ۱۵ نفره به روش هدفمند تا رسیدن به اشباع نظری انتخاب شد. ابزار مصاحبه نیمه ساختار یافته بود و داده ها با تکنیک دلفی تحلیل شدند. در بخش کمی جامعه آماری کارکنان سازمان امور مالیاتی استان آذربایجان شرقی بودند که با روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای نمونه ای ۲۷۷ نفره انتخاب شدند. ابزار پرسشنامه محقق ساخته بخش کیفی بود و داده ها با روش های آماری توصیفی و استنباطی و با انجام آزمون فرید من با نرم افزار *FTopsis* رتبه بندی شدند. یافته ها: طبق نتایج ۱۹ شاخص در اهمال کاری و آنومی اجتماعی نقش دارند که در دو بعد فردی و سازمانی قابل تقسیم هستند. اولویت بندی شاخص های ۱۹ گانه اهمال کاری نشان داد که نارضایتی پرسنل، فقدان مسئولیت پذیری شغلی، عدم تعهد، بوروکراسی ناکارآمد و عدم شایسته سالاری و رابطه گرایی به جای ضابطه گرایی به ترتیب به عنوان ۵ مورد از با اهمیت ترین عوامل اهمال کاری مطرح هستند. نتیجه گیری: برای کاهش اهمال کاری باید به عوامل زمینه ساز آن مورد توجه قرار گرفته و اخلاق حرفه ای به عنوان یک رکن اساسی در کاهش آنومی اجتماعی مورد تشویق و حمایت قرار گیرد.

کلیدواژگان: اهمال کاری، اخلاق حرفه ای، آنومی اجتماعی

سرآغاز

یکی از مواردی که از نظر اخلاق حرفه ای مورد شناخته می شود اهمال کاری است. اهمال کاری میل به تأخیر انداختن کارهایی است که انجام آنها برای رسیدن به هدف ضروری است (۱). در اهمال کاری فرد اغلب کاری را انجام میدهد و خود را مشغول نگه میدارد تا از انجام تکلیفی که باید در آن زمان انجام شود و اولویت دارد، اجتناب نماید (۲). اهمال کاری یا تعلل کاری را میتوان به عنوان تأخیر در انجام یک اقدام تبیین کرد و این تأخیر در حالی رخ میدهد که شخص اهمال کار میدانند موجب بدتر شدن وضعیت خود خواهد شد (۳). همانگونه که گفته شد، اهمال کاری^۲ از منظر اخلاق حرفه ای مردود بوده و نشانی از زیر پا نهادن اصول اساسی اخلاق در محیط کار است. اهمال کاری اغلب موجب رنجش و ناراحتی میگردد (۴) و علاوه بر اثرات منفی بر سازمان، همواره باعث افزایش استرس، بهم ریختگی و شکست فرد خاطی می شود (۵).

اخلاق حرفه ای^۱ استانداردهای رفتار شخصی و سازمانی مورد انتظار از متخصصان را در بر می گیرد. کلمه حرفه ای در اصل به نذر یک دستور مذهبی اطلاق می شود. در سال ۱۶۷۵، این اصطلاح کاربرد سکولاری پیدا کرد و به سه حرفه آموخته شده اطلاق شد: الوهیت، قانون و پزشکی. اصطلاح حرفه ای در همان زمان برای حرفه نظامی نیز استفاده می شد. حرفه ای ها و کسانی که در حرفه های شناخته شده کار می کنند دانش و مهارت تخصصی دارند. نحوه استفاده از این دانش در ارائه خدمت به عموم مردم را می توان یک موضوع اخلاقی دانست و از آن به عنوان «اخلاق حرفه ای» یاد کرد. این افراد قادر به قضاوت، به کارگیری مهارت ها و تصمیم گیری آگاهانه در موقعیت هایی بودند که عموم مردم به دلیل اینکه دانش و مهارت لازم را کسب نکرده اند، نمی توانند. یکی از اولین نمونه های اخلاق حرفه ای سوگند بقراط است که پزشکان هنوز هم تا به امروز به آن پایبند هستند.

نویسنده مسئول: نشانی الکترونیکی: gholamreza.rahimi.dr@gmail.com

در بخش کیفی جامعه آماری مدیران با تجربه اداره مالیاتی و همچنین اساتید متخصص و خبره در زمینه منابع انسانی بودند که نمونه ای ۱۵ نفره به روش هدفمند تا رسیدن به اشباع نظری انتخاب شد. ابزار مصاحبه نیمه ساختار یافته بود و داده ها با تکنیک دلفی تحلیل شدند. در بخش کمی جامعه آماری را پرسنل اداره کل امور مالیاتی استان آذربایجان شرقی تشکیل می دهند که تعداد آنها ۱۰۶۶ نفر می باشد می باشد. حجم نمونه آماری با استفاده از رابطه کوکران ۲۷۷ نفر برآورد و به روش نمونه گیری تصادفی طبقه ای انتخاب شدند. ابزار پرسشنامه محقق ساخته بخش کیفی بود. این پرسشنامه به منظور ارزیابی سطح اهمال کاری پرسنل امور مالیاتی با استفاده از شاخص های جدید می باشد که تهیه و تدوین گردید. این پرسشنامه شامل ۳۵ سوال ۵ گزینه ای در طیف لیکرت بود. جهت بررسی روایی و پایایی پرسشنامه اندازه گیری سطح اهمال کاری، روایی پرسشنامه با استفاده از نظرات اساتید دانشگاهی و صاحب نظران امر و خبرگان علم رفتار سازمانی و هم چنین مدیران و روسای با سابقه اداره کل تأیید شده است. پایایی پرسشنامه با آزمون آلفای کرونباخ بدست آمده است.

جدول ۱: ضریب آلفای کرونباخ با کمک نرم افزار SPSS

پرسشنامه	تعداد بکار گرفته شده	آلفای کرونباخ
اهمال کاری کارکنان	۲۰	۰/۸۲۹

در نهایت داده ها با روش های آماری توصیفی و استنباطی و با انجام آزمون فریدمن و با نرم افزار *FTopsis* رتبه بندی شدند.

یافته ها

یافته های بخش کیفی

برای شناسایی و دسته بندی شاخص ها بعد از مطالعات کتابخانه ای و گردآوری شاخص های مختلف، مصاحبه ای با خبرگان و متخصصین سازمانی امور مالیاتی و دانشگاهی انجام گرفت، که نتیجه مصاحبه بشرح جدول ۲ می باشد.

جدول ۲: شاخص های نهایی شده در اهمال کاری سازمانی از منظر اخلاق حرفه ای

مفهوم	بعد	شاخص (عامل) اهمال کاری
عوامل اهمال کاری از منظر اخلاق حرفه ای	فردی	ضعف در باورها و اعتقادات
		عدم تعهد
		فقدان مسئولیت پذیری شغلی
		پابندی به قانون ^۷ دقیقه ۹۰
		شخصیت و ویژگیهای درونی کارکنان
	سازمانی	خودباوری ^۸ پایین
		بی اعتمادی ^۹
		فرهنگ چند شغله بودن
		عدم سلسله مراتب در ترفیع
		عدم برخورد با اهمال کاران
		سنت گرایی سازمان ^{۱۰} (به روز نبودن)

بنابراین از دیدگاه سازمانی اهمال کاری یکی از موانع بهره وری و کارایی سازمان است (۶). در بیان ارتباط آئومی اجتماعی یا همان اهمال کاری با اخلاق حرفه ای باید گفت افراد اهمال کار فاقد ویژگی اخلاقی مسئولیت پذیری^۳ هستند و تعهد نسبت به کار خود ندارند. افراد اهمال کار پاسخگو نیستند و پیامدهای کار خود را نمی پذیرند. آنها به درستی و خوشنامی اهمیت نمی دهند و مسئولیت های اخلاقی^۴ برگرفته از شغل خود را نمی پذیرند (۷).

این پدیده دو سطح شناختی و رفتاری را در بر می گیرد. در سطح رفتاری فرد کاری را که قصد انجام دادن آن را داشته بدون هیچ دلیل خاصی و به طور کامل اختیاری در زمان تعیین شده انجام نمی دهد و در سطح شناختی فرد در گرفتن تصمیمات به موقع، تعلل می ورزد. در نتیجه، چنین افرادی آن چه را که برای رسیدن به اهداف خود باید انجام دهند به موقع انجام نمی دهند یا اصلاً انجام نمی دهند. (۸) اهمال کاری مزمن را می توان یک اختلال شخصیتی^۵ نامید که تعهد^۶ و مسئولیت پذیری بسیار پایین را شامل می شود (۸). اهمال کاری پیامد های مهم عینی (مانند از دست دادن ضرب الاجل ها، فرصت ها، درآمد، زمان) و عاطفی (مانند تضعیف روحیه، افزایش استرس و اضطراب، ترس و عصبانیت و انگیزه پایین) در افراد به وجود می آورد (۹ و ۱۰). بسیاری از محققان نشان داده اند که اهمال کاری در سازمان با برخی خصوصیات فردی و سازمانی ارتباط دارد (۱۱) از این رو در پژوهش حاضر محققان بر آن شدند تا به شناسایی و رتبه بندی عوامل موثر بر اهمال کاری از منظر اخلاق حرفه ای بپردازند و محققان به دنبال یافتن پاسخی مناسب برای سؤالات زیر بودند:

چه عوامل و متغیرهایی در اهمال کاری اداره امور مالیاتی استان آذربایجان شرقی دخیل هستند؟
اولویت و رتبه بندی عوامل و متغیرهای اهمال کاری در اداره امور مالیاتی استان آذربایجان شرقی به چه ترتیبی است؟

روش

پژوهش حاضر از نوع تحقیقات کیفی و کمی (روش آمیخته) است. همچنین تحقیق حاضر از نظر هدف، کاربردی است.

بی اهمیت بودن برخی کارها		
ملاکهای نامناسب انتخاب کارکنان نمونه		
نارضایتی پرسنل		
بوروکراسی ناکارآمد ^{۱۱}		
ناتوانی سیستم ارزیابی عملکرد		
عدم پرداختی های رفاهی		
فقدان شایسته سالاری ^{۱۲} و رابطه گرایی به جای ضابطه گرایی		
فضای تبعیض ^{۱۳} و بی عدالتی در سازمان		

یافته های بخش کمی

توافق تصادفی باشد (۱۲). با محاسبه رابطه مربوط به کاپای کوهن مقدار ۰.۶۵ را خواهیم داشت که نشانگر شدت توافق زیاد میباشد.

جهت بررسی تعیین پایایی تحقیق از روش ضریب کاپای کوهن در این تحقیق استفاده شده است. فرمول ضریب کاپا به این ترتیب محاسبه می شود:

$$k = \frac{\Pr(a) - \Pr(e)}{1 - \Pr(e)} = \frac{0.928 - 0.793}{1 - 0.793} = 0.65$$

$$k = \frac{\Pr(a) - \Pr(e)}{1 - \Pr(e)}$$

اولویت بندی شاخص ها

بعد از شاخص ها و تایید آن توسط اساتید و خبرگان، در مرحله بعدی به اولویت بندی شاخص ها پرداخته شد که پس از توزیع پرسشنامه در جامعه مورد مطالعه و تحلیل نتایج، از آزمون فریدمن در خطای ۵٪ استفاده گردید و نتایج بشرح جدول ۳ می باشد.

در این رابطه $\Pr(a)$ برابر است با نسبت واحدهایی که در مورد آن ها توافق هست $\Pr(e)$ نیز نسبت واحدهایی است که احتمال می رود

جدول ۳: نتایج بدست آمده از اولویت بندی شاخص های ۱۹ گانه اهمال کاری از منظر اخلاق حرفه ای

رتبه	شاخص ها	بعد
۱	نارضایتی پرسنل ^{۱۴}	سازمانی
۲	فقدان مسئولیت پذیری شغلی	فردی
۳	عدم تعهد	فردی
۴	بوروکراسی ناکارآمد	سازمانی
۵	عدم شایسته سالاری و رابطه گرایی به جای ضابطه گرایی	سازمانی
۶	پابندی به قانون دقیقه ۹۰	فردی
۷	فضای تبعیض و بی عدالتی در سازمان	سازمانی
۸	بی اعتمادی	فردی
۹	سنت گرایی سازمان (به روز نبودن)	سازمانی
۱۰	ضعف در باورها و اعتقادات	فردی
۱۱	عدم پرداختی های رفاهی	سازمانی
۱۲	عدم برخورد با اهمال کاران	سازمانی
۱۳	شخصیت و ویژگیهای درونی کارکنان ^{۱۵}	فردی
۱۴	فرهنگ چند شغله بودن	فردی
۱۵	ناتوانی سیستم ارزیابی عملکرد	سازمانی
۱۶	بی اهمیت بودن برخی کارها	سازمانی
۱۷	ملاکهای نامناسب انتخاب کارکنان نمونه	سازمانی
۱۸	عدم سلسله مراتب در ترفیع	سازمانی
۱۹	خودباوری پایین	فردی

بحث

با توجه به نتایج حاصل از مطالعات کتابخانه‌ای (مدلهای استاندارد موجود و نظریات اندیشمندان مختلف درباره اهمال‌کاری) و میدانی (مصاحبه با مدیران و نخبگان سازمانی)، دو شاخص یا بعد اصلی و ۱۹ زیرشاخص یا عامل فرعی مشخص گردید که بشرح زیر می‌باشد:

– **شاخص فردی** شامل ۸ بعد می‌باشد که عبارتند از ۱. ضعف در باورها و اعتقادات؛ ۲. عدم تعهد پرسنل به سازمان؛ ۳. فقدان مسئولیت پذیری؛ ۴. پایبندی به قانون دقیقه‌نود؛ ۵. شخصیت و ویژگیهای درونی کارکنان؛ ۶. خودباوری پایین؛ ۷. بی‌اعتمادی و ۸. فرهنگ چند شغله بودن. این شاخص‌ها در برخی تحقیقات مورد توجه قرار گرفته‌اند و نتایج آنها می‌تواند حامی نتایج تحقیق حاضر باشد (۱۳-۲۷).

– **شاخص سازمانی** شامل ۱۱ بعد می‌باشد که عبارتند از ۱. عدم سلسله مراتب در ترفیع؛ ۲. عدم برخورد با اهمال‌کاران؛ ۳. سنت‌گرایی سازمان (به روز نبودن)؛ ۴. بی‌اهمیت بودن برخی کارها؛ ۵. ملاکهای نامناسب انتخاب کارکنان نمونه؛ ۶. نارضایتی پرسنل؛ ۷. بوروکراسی ناکارآمد؛ ۸. ناتوانی سیستم ارزیابی عملکرد؛ ۹. عدم پرداختی‌های رفاهی؛ ۱۰. فقدان شایسته‌سالاری و رابطه‌گرایی به جای ضابطه‌گرایی و ۱۱. فضای تبعیض و بی‌عدالتی در سازمان. این شاخص‌ها در برخی تحقیقات مورد توجه قرار گرفته‌اند و نتایج آنها می‌تواند حامی نتایج تحقیق حاضر باشد (۲۸-۳۵).

نتایج حاصل از رتبه‌بندی گزینه‌ها حاکی از این است که گزینه‌ی نارضایتی پرسنل از اولویت برتری نسبت به سایر گزینه‌ها برخوردار است؛ سپس فقدان مسئولیت‌پذیری، عدم تعهد پرسنل به سازمان، فقدان شایسته‌سالاری و رابطه‌گرایی به جای ضابطه‌گرایی و در آخرین اولویت‌ها عدم سلسله‌مراتب در ترفیع و خودباوری پایین قرار دارد.

این متغیرهای بعد از چندین مرحله حلاجی و با نظر نهایی چندین فرد متخصص و خبره در زمینه منابع انسانی و سازمانی با رای اکثریت برای هر کدام به عنوان مهمترین عوامل و متغیرها شناسایی و دسته‌بندی گردیدند.

بر اساس نتایج به دست آمده از تحقیق برای کاهش اهمال‌کاری در اداره امور مالیاتی استان آذربایجان شرقی پیشنهادات زیر ارائه می‌گردد:

– پیشنهاد می‌گردد برای ایجاد فرهنگ چند شغله بودن، انجام کارها و امورات بصورت گروهی و تیمی در اداره امور مالیاتی و ارزیابی نتیجه برای تیم و گروه (کل کارکنان و نه فردی) انجام شود.

– پیشنهاد می‌گردد به کارکنان این مطلب گوشزد شود که در سازمان بسیار مهم هستند و این عامل می‌تواند تعهد نسبت سازمان و خودباوری را بالا برده و بی‌اعتمادی را در حد زیادی کاهش دهد.

– پیشنهاد می‌گردد برای ارتقای سطح مسئولیت‌پذیری و توجه به اصول اخلاق حرفه‌ای در کارکنان به صورت دوره‌ای از کارگاه‌هایی برای ارتقای اخلاق حرفه‌ای کارکنان بهره‌گرفته شود.

– پیشنهاد می‌گردد اخلاق‌مداری در سازمان ترویج داده شود تا ضعف در باورها و اعتقادات در پایین‌ترین سطح خود برسد و این عامل می‌تواند زمینه‌های اهمال‌کاری رو کاهش دهد.

– پیشنهاد می‌شود کارکنان قبل از هر کاری باید اولویت‌بندی کردن را یاد بگیرند و اگر راجع به آن می‌دانند و می‌توانند اولویت‌بندی کنند.

– عدم پایبندی به قانون دقیقه‌۹۰ و انجام کارهای در زمان مقرر و اولین فرصت، نه اینکه امورات به آخرین زمان انجام موکول گردد که کیفیت و کمیت آن دچار دستخوش می‌گردد و لذا پیشنهاد می‌گردد در این زمینه از کارکنانی که پایبند هستند تقدیر و تشکر به عمل آید تا دیگر کارکنان نیز از این رویه استفاده کنند.

نتیجه‌گیری

رفتارهای غیر اخلاقی، رفتارهایی غیررسمی، تنگ‌نظرانه و غیر قانونی هستند که مدیریت سازمان آن را مجاز نمی‌داند. رفتاری غیراخلاقی محسوب می‌شود که در آن رسوم، قواعد، به م مقررات و هنجارهای کاری، عملکردی و رفتاری سازمان نادیده گرفته می‌شوند. با توجه به این تعریف اهمال‌کاری یا آنومی اجتماعی یک رفتار غیر اخلاقی محسوب می‌شود. در سازمان‌ها این رفتار غیر اخلاقی مغایر با اخلاق حرفه‌ای است و منجر به مشکلات عدیده برای سازمان می‌شود. برای کاهش اهمال‌کاری باید به عوامل زمینه‌ساز آن مورد توجه قرار گرفته و اخلاق حرفه‌ای به عنوان یک رکن اساسی در کاهش آنومی اجتماعی مورد تشویق و حمایت قرار گیرد.

ملاحظه‌های اخلاقی

موضوعات اخلاقی همچون؛ سرقت ادبی، رضایت آگاهانه؛ انتشار چندگانه و ... در پژوهش حاضر مورد توجه قرار گرفته‌اند

واژه‌نامه

1. Professional ethics	اخلاق حرفه‌ای
2. Procrastination	اهمال‌کاری
3. Responsibility	مسئولیت‌پذیری
4. Ethical responsibility	مسئولیت اخلاقی
5. Personality disorder	اختلال شخصیت
6. Commitment	تعهد
7. Adherence to the law	پایبندی به قانون
8. Self-esteem	خودباوری
9. Distrust	بی‌اعتمادی
10. Organizational traditionalism	سنت‌گرایی سازمانی



13. Küchler T, Zafat B, Uchan H. (2019). Personal experiences and expectations about aggregate outcomes. *American Finance Association*; 74(5): 2491- 2511

14. Pourkarimi J, Azhideh V, Qudoosinejad A. (2018). The role of school atmosphere and classroom management methods in predicting teacher procrastination. *Educational Research*; 38: 107-127

15. Ferrari JR, Tice DM. (2009). Procrastination as a self-handicap for men and women: A task-avoidance strategy in a laboratory setting. *Journal of Research in personality*; 34: 83-73

16. DeArmond S, Matthews RA, Bunk J. (2014). Workload and procrastination: The roles of psychological detachment and fatigue. *International Journal of Stress Management*; 21: 137-161.

17. Bazerman MH, Gino F. (2012). Behavioral ethics: toward a deeper understanding of moral judgment and dishonesty. *Ann Rev Law Soc Sci*; 8: 85-104

18. Hen M. (2018). Causes for procrastination in a unique educational workplace. *Journal of Prevention & Intervention in the Community*; 46(3): 215-227.

19. Schraw G, Wadkins T. (2007). Doing the things, we do: a grounded theory of academic procrastination. *Journal of Educational Psychology*; 99(1): 12-25.

20. Ariely D, Wertenbroch K. (2018). Procrastination, and performance. *Psychological Science*; 13(3)

21. Chun Chu AH, Choi JN. (2005). Rethinking procrastination: Positive effects of "active" procrastination behavior on attitudes and performance. *The Journal of social psychology*; 145(3): 245-264

22. Steel P. (2013). The nature of procrastination: A meta-analytic and theoretical review of quintessential self-regulatory failure. *Psychological Bulletin*; 133(1): 65-94

23. Balkis M, Duru E. (2012). the direct and indirect role of self-esteem and procrastination in the relation to fear of failure and self-worth. *International Journal of Human Sciences*; 9 (2).

24. Harris N, Sutton R. (1983). Task procrastination in organization. *Human Relations*; 36: 987-996.

25. Morales JF, Ferrari JR, Cohen JR. (2008). Indecision and avoidant procrastination: the role of morningness-eveningness and time perspective in chronic delay lifestyles. *The Journal of General Psychology*; 13(3): 228- 240

26. Gupta R, Hershey DA, Gaur J. (2012). Time perspective and procrastination in the workplace: an empirical investigation. *Current psychology*; 31(2): 195-211

27. Milgram N, Tenne R. (2000). Personality correlates of decisional and task avoidant procrastination. *European Journal of Personality*; 14: 141-156.

28. Nazarizadeh AA, Moghali A, Abbasi N. (2015). Designing a model of organizational procrastination in airports and air navigation in Iran. *Management of Public Organizations*; 6(3): 11-30

11. Inefficient bureaucracy بروکراسی ناکارآمد

12. Meritocracy شایسته سالاری

13. Discrimination تبعیض

14. Dissatisfaction of personnel ناراضایی پرسنل

15. Staff personality شخصیت کارکنان

References

1. Stead R, Shanahan MJ, Neufeld RW. (2010). I'll go to therapy, eventually: Procrastination, stress and mental health. *Personality and Individual Differences*; 49(3):175- 180.

2. Van Eerde W, Klingsieck KB. (2018). Overcoming procrastination? A meta-analysis of intervention studies. *Educational Research Review*; 25(2):73-85.

3. Kose AG, Metin UB. (2018). Linking leadership style and workplace procrastination: The role of organizational citizenship behavior and turnover intention. *Journal of Prevention & Intervention in the Community*; 46(3): 245-262.

4. Kim KR, Seo EH. (2015). The relationship between procrastination and academic performance: A metaanalysis. *Personality and Individual Differences*; 82(1):26-33

5. Khodabakhshi M, Sepahvandi M, Sheikholeslami A, Habibi A. (2016). Predicting organizational procrastination and life satisfaction according to job burnout and job years. *Journal of Military Medicine*; 4(17): 207-213. (In Persian).

6. Metin BU, Taris TW, Peeters MCW. (2016). Measuring procrastination at work and its associated workplace aspects. *Personality and Individual Differences*; 101: 254-263.

7. Mousavi Jad SM, Aeeni H, Mohammadi H, Rafati G. (2020). The relationship between professional ethics and social anomie among workers. *Ethics in Science and Technology*; 15(3). (In Persian).

8. Haji Akhondi A, Tavakoli G, Akhavan P, Manteghi M. (2021). The relationship between strategic human resource managements and services innovation; considering the role of employees' professional ethics. *Ethics in Science and Technology*; 16(1): 69-75

9. Allis A, Jeams Nal W. (2009). The psychology of procrastination. Translated in Persian by Farjad MA. 4th ed. Tehran: Roshd Publications. (in Persian).

10. Howell AJ, Watson DC. (2007). Procrastination: Associations with achievement goal orientation and learning strategies. *Personality and Individual Differences*; 43: 167-178

11. Klassen RM, Krawchuk LL, Rajani S. (2008). Academic procrastination of undergraduates, Low self-efficacy to self-regulate predicts higher levels of procrastination. *Contemporary Educational Psychology*; 33: 915-931

12. Crisostomo ME, Zeni T. (2020). Better late than early? Reviewing procrastination in organizations. *Management Research Review*; 43(10): 1289-1308.

- between the present and the future in procrastinators and the punctual. *British Journal of Social Psychology*; 43(2): 269 – 286.
33. Kaptein M. (2011). Understanding unethical behavior by unravelling ethical culture. *Human Relations*; 64(6): 843-869
34. Van Eerde W. (2003). A meta-analytically derived nomological network of procrastination. *Personality and Individual Differences*; 35: 1401–1418.
35. Aghighi A. (2017). Relationship between some ethical variables on organizational health. *Ethics in Science and Technology*; 11 (3): 97-107. (In Persian).
29. Agha Tehrani M. (2003). Procrastination: Investigating the causes, strategies and treatment. *Knowledge*; 64: 38-53
30. Riggle RJ, Edmondson DR, Hansen JD. (2018). Meta analysis of the relationship between perceived organizational support and job outcomes. *Journal of Business Research*; 62(10): 1027-1030
31. Galue AJ. (2017). Perceived job ambiguity, predisposition to procrastinate, work – related information and experience: An investigation of procrastination behavior at work. [Ph.D. thesis]. University of Tulane
32. Dewitte S, Schouwenburg HC. (2012). Procrastination, and incentives: the struggle

