

The Prediction of Organizational Procrastination and Life Satisfaction According to Job Burnout and Years of Career

Khodabakhshi M.*¹ MSc, Sepahvandi M.¹ PhD, Sheikholeslami A.², Habibi E.³ MSc

¹ Department of psychology, Lorestan University, Khorram Abad, Iran

² Department of Psychology, Baqiyatallah University of Medical Sciences, Tehran, Iran

³ Department of Management, Islamic Azad University, Arak, Iran

Abstract

Aims: Procrastination has negative and inappropriate side effects in organizations. Some of these side effects include productivity reduction, clients' dissatisfaction, loss of motivation among personnel, increase of absenteeism and displacement them. The purpose of this study was to predict organizational procrastination and life satisfaction according to job burnout and years of career.

Methods: This study was a cross sectional research. The statistic population included all the military personnel who were in the military during this study. A hundred people were selected randomly. Data gathering was done by a procrastination questionnaire (Safarinaia & Amir Khanirazlighi), life satisfaction (SWSL) (Diener, Emmon & Larsen) questionnaire and job burnout questionnaire (Maslach).

Results: Results showed that there was a significant positive relationship between procrastination and job burnout. There was a significant negative relationship between procrastination and years of career, but there wasn't a significant relationship among life satisfaction with job burnout and years of career. Regression analysis also showed that the factors of the years of career and job burnout can predict 0/245 of the variance of procrastination.

Conclusion: According to the results, we can say that with increasing the years of career, the amount of procrastination will decrease. Normally, with the rise of the years of career in the military, people who live in military environments become more consistent and their procrastination will decrease. This is while at the beginning of careers, due to inconsistency, as well as further activities of the individual, they prefer to escape from their responsibilities.

Keywords: Procrastination, Life Satisfaction, Job Burnout, Years of Career

پیش بینی اهمال کاری سازمانی و رضایت از زندگی بر اساس فرسودگی شغلی و سابقه خدمت

مهدی خدابخشی^{۱*}، MSc. محمد علی سپهوندی^۱، PhD. علی شیخ الاسلامی^۲، PhD. الهام حبیبی^۳، MSc.

^۱ گروه روانشناسی، دانشگاه لرستان، خرم آباد، ایران

^۲ گروه روانشناسی، دانشگاه علوم پزشکی بقیه الله، تهران، ایران

^۳ گروه مدیریت بازرگانی، دانشگاه آزاد اسلامی، اراک، ایران

چکیده

اهداف: اهمال کاری عوارض منفی و نامطلوبی در سازمان بر جای می‌گذارد که کاهش بهره‌وری، نارضایتی مراجعان، کاهش انگیزه کارکنان و افزایش غیبت و جابه‌جایی از جمله آنهاست. هدف از این پژوهش پیش‌بینی اهمال کاری بر اساس فرسودگی شغلی و سابقه خدمتی در بین کارکنان یک یگان نظامی بوده است.

روش‌ها: این پژوهش از نوع مقطعی و جامعه پژوهش کلیه نیروهای رسمی شاغل در یک یگان خدمتی بودند که به روش تصادفی ۱۰۰ نفر از آنان به عنوان نمونه انتخاب شدند. داده‌ها توسط سه پرسشنامه اهمال کاری (صفاری نیا و رازلیقی)، رضایت از زندگی (داینر، امون و لارسن) و فرسودگی شغلی (مسلش) گردآوری شد.

یافته‌ها: یافته‌ها نشان داد که بین اهمال کاری و فرسودگی شغلی رابطه مثبت و معناداری وجود دارد. بین اهمال کاری و سابقه خدمتی نیز رابطه منفی معنادار وجود داشت، اما بین رضایت از زندگی با فرسودگی شغلی و سابقه خدمت رابطه معناداری مشاهده نگردید. همچنین تحلیل رگرسیون نشان داد که فرسودگی شغلی و سابقه خدمت ۰/۲۴۵ واریانس مربوط به اهمال کاری را تبیین می‌کنند.

نتیجه‌گیری: با توجه به نتایج تحقیق می‌توان اظهار داشت هر چقدر فرد از نظر سابقه خدمتی پیشرفت می‌کند میزان اهمال کاری وی کمتر می‌شود. شاید یکی از دلایل این امر این باشد که بطور معمول در یگانهای نظامی با افزایش سابقه، فرد با محیط نظامی سازگاری بیشتری می‌یابد و کمتر به اهمال کاری روی می‌آورد در حالی که در ابتدای خدمت به دلیل عدم سازگاری و همچنین حجم بیشتر فعالیتها فرد ترجیح می‌دهد از زیر بار مسئولیت فرار نماید.

کلیدواژه‌ها: اهمال کاری، رضایت از زندگی، فرسودگی شغلی، سابقه خدمت

مقدمه

اهمال کاری شکاف بین نیت انجام کار و رفتار است و از آن به تأخیر انداختن و جایگزین کردن تکالیف ضروری با انجام فعالیت های غیرضروری دیگر تعبیر می شود. اهمال کاری اجتناب از شروع و ادامه کار است [۱،۲]. دو عنصر اساسی در تعریف اهمال کاری، متمایز می باشند: اول اینکه اهمال کاری، سندرمی است که به آسیب های فراوان جسمی و روحی برای فرد می انجامد و دوم آنکه، فرد به صورت غیرعقلایی از انجام کار یا وظیفه ای مشخص، اجتناب می کند [۳]. در مجموع اهمال کاری، به آینده محول کردن کاری است که به هر دلیل منطقی یا غیر منطقی از زیر بار انجام آن شانه خالی می کنیم. به همین دلیل اغلب اهمالکاری با رنج و ناراحتی روان شناختی همراه است. مطالعات اخیر نیز نشان داده اند که اهمال کاری اثرات منفی بر سلامت جسمی، عادات غذایی و ورزش افراد بر جای می گذارد [۴، ۵]. هدف از اهمال کاری ایجاد یک زندگی رضایتبخش می باشد. اما آن تقریباً همیشه باعث افزایش استرس، به هم ریختگی و شکست می شود [۶]. اهمال کاری از فقدان یا کمبود انگیزش ایجاد می شود [۷، ۸]. بسیار سخت است که در فردی که رفتار اهمال کاری از خود نشان می دهد و تا آخرین دقیقه بر این رفتار خود اصرار می ورزد، انگیزه ایجاد کنیم. به هر صورت، به سادگی می توان دریافت که انگیزش تأثیر معناداری بر اهمال کاری دارد [۹]. از دیدگاه سازمانی، اهمال کاری دشمن سازمان و مانع رشد بهره وری و خلاقیت است [۱۰]. اهمال کاری سازمانی به تأخیر انداختن هدفمند شروع یا تکمیل تکالیف مختلف شغلی است [۱۱].

رضایت از زندگی یک مفهوم ذهنی و منحصر به فرد برای هر انسان است و به ارزیابی های شناختی یک فرد از زندگی اش اشاره دارد [۱۲-۱۴]. این مفهوم یک ارزیابی کلی از زندگی بوده و فرایندی مبتنی بر قضاوت فردی است یعنی فرد بر اساس معیارهای شخصی خود، کیفیت زندگی اش را می سنجد [۱۵]. عوامل مختلفی از قبیل ثروت و مسکن و امنیت و دوستان [۱۶]، امید، سخت گیری [۱۲]، باورهای مذهبی [۱۷]، روابط و مدیریت خانواده [۱۸]، پیشرفت و موقعیت [۱۹]، روابط اجتماعی و تحصیل [۲۰]، خودباوری و عزت نفس [۱۳]، حمایت های محیطی و منابعی [۲۱]، شغل [۲۲]، سلامتی جسمی و روانی، ویژگی های شخصیتی و فاکتورهای جمعیت شناختی شامل جنسیت، گروه سنی، ازدواج، موقعیت اقتصادی و اجتماعی، فرهنگ و خطرپذیری [۲۳] و ... می توانند بر میزان رضایت افراد از زندگی شان تأثیر گذار باشند. فرسودگی شغلی یک پدیده روانشناختی مزمن خستگی و بی علاقه‌گی است که در محل کار اتفاق می افتد [۲۴]. فرسودگی شغلی یک وضعیت فشارآور است که با نشانه هایی نظیر فرسودگی ذهنی و خستگی جسمی، کناره گیری از کار، کاهش کارآمدی و ... اتفاق می افتد [۲۵]. فرسودگی شغلی سه جنبه را در بر می گیرد، ۱- خستگی هیجانی (به پاسخ دهندگان اجازه می دهد احساسات

مربوط به ضعف بیش از اندازه و خستگی عاطفی در برابر مددجویان و محیط کار را بیان نمایند)، ۲- مسخ شخصیت (به پاسخ دهندگان اجازه می دهد که نگرش های خود را به شکل بی علاقه‌گی و بی تفاوتی نسبت به مددجویان بیان نمایند)، ۳- احساس کفایت شخصی (به پاسخ دهندگان اجازه می دهد که میزان احساس شایستگی و رسیدن به موفقیت در ارتباط با مراقبت از مددجویان خود را بیان نمایند) [۲۶].

اهمال کاری مزمن اغلب توسط کارکنان سفید پوست گزارش شده است [۲۷]. در پژوهشی مشخص گردید که اختلافات موجود در میزان اهمال کاری کارکنان ناشی از زمینه های فردی، ویژگی های شغلی، ناکافی بودن زمان و منابع بوده است. خودمختاری و رضایت شغلی ارتباط منفی با اهمال کاری داشتند [۲۸]. همچنین بین متغیرهای ویژگی های رفتاری همکاران با اهمال کاری همبستگی مثبت و معنادار، بین حقوق و مزایا، فرصت های ارتقا و ترفیع با اهمال کاری همبستگی منفی معناداری مشاهده گردید [۲۸]. در برخی از مطالعات به رابطه بین اهمال کاری با ویژگی هایی چون وظیفه شناسی، کانون کنترل، نظم و انضباط و رفتارهایی چون اضطراب و افسردگی تأکید شده است [۱۱، ۲۹، ۳۰]. برخی دیگر به مطالعه رابطه بین اهمال کاری و عملکرد پرداخته اند [۳۱-۳۳]. رابطه بین اهمال کاری و خودکارآمدی نیز، مورد توجه محققان قرار گرفته است. تحقیقات نشان می دهد اهمال کاری با خودکارآمدی [۳۴-۳۶]، فرسودگی شغلی [۳۷، ۳۸] و اعتماد به نفس [۳۹] رابطه منفی دارد. بین اهمال کاری سازمانی با برانگیختگی شناختی و فرسودگی شغلی ارتباط معناداری وجود دارد [۴۰]. اهمال کاری در محیط کار ممکن است بر کارمندان و بر بازدهی سازمان تأثیرات منفی داشته باشد [۴۱]. با توجه به اینکه نیروهای نظامی رکن اصلی امنیت در کشور می باشند و اهمال کاری در آنان می تواند صدمات جبران ناپذیری به پیکر جامعه وارد نماید و با توجه به مطالب ذکر شده در خصوص اهمال کاری که از عوامل متعددی تأثیر می پذیرد لذا هدف از این پژوهش این است که آیا با توجه به فرسودگی شغلی و سابقه خدمت می توان اهمال کاری سازمانی و رضایت از زندگی را در نیروهای نظامی پیش بینی کرد.

روش ها

این پژوهش یک پژوهش مقطعی است. جامعه آماری این پژوهش را کلیه نیروهای رسمی شاغل در یک یگان نظامی تشکیل دادند. ابتدا لیست کلیه نیروهای رسمی شاغل در یگان نظامی تهیه و سپس با توجه به حجم جامعه آماری که از ۱۵۰ نفر تشکیل شده بود مطابق جدول مورگان تعداد ۱۰۸ نفر از بین لیست مورد نظر با روش تصادفی انتخاب شدند، که از این تعداد ۱۰۰ نفر به پرسشنامه ها به طور کامل و صحیح پاسخ دادند. همچنین برای اجرای پژوهش نخست پیش از تکمیل مقیاس های مورد نظر توسط پاسخگویان، توضیحاتی در زمینه هدف پژوهش و شیوه

پرسشنامه فرسودگی شغلی

پرسشنامه فرسودگی شغلی مسلش یکی از رایج ترین ابزار اندازه گیری فرسودگی شغلی می باشد، از ۲۲ سوال جداگانه تشکیل شده و سه جنبه را در بر می گیرد، ۹ سوال مربوط به خستگی هیجانی (به پاسخ دهندگان اجازه می دهد احساسات مربوط به ضعف بیش از اندازه و خستگی عاطفی در برابر مددجویان و محیط کار را بیان نمایند)، ۵ سوال مربوط به مسخ شخصیت (به پاسخ دهندگان اجازه می دهد که نگرش های خود را به شکل بی علاقی و بی تفاوتی نسبت به مددجویان بیان نمایند)، ۸ سوال مربوط به احساس کفایت شخصی (به پاسخ دهندگان اجازه می دهد که میزان احساس شایستگی و رسیدن به موفقیت در ارتباط با مراقبت از مددجویان خود را بیان نمایند) می باشد. رتبه بندی فراوانی این احساسات از صفر (هرگز) تا شش (هر روز) می باشد. زیرنمره به دست آمده در هر یک از سه جنبه بر پایه نمره مرجع در دسته های پایین، متوسط یا بالا قرار می گیرد [۴۶].

جهت تجزیه و تحلیل داده های گردآوری شده از روش های آمار توصیفی (جدول فراوانی و شاخص های مرکزی) و همبستگی پیرسون و رگرسیون با استفاده از نرم افزار SPSS نسخه ۱۸ استفاده گردید.

نتایج

جدول ۱ توزیع فراوانی واحد های مورد پژوهش بر حسب متغیرهای زمینه (سن و سابقه خدمت) نشان می دهد.

جدول ۱. توزیع فراوانی واحد های مورد پژوهش بر حسب متغیرهای زمینه ای

سن	فراوانی	سابقه خدمت به سال	فراوانی
۲۱-۲۵	۱۵	۱-۵	۲۳
۲۶-۳۰	۱۲	۶-۱۰	۲۱
۳۱-۳۵	۱۵	۱۱-۱۵	۶
۳۶-۴۰	۲۰	۱۶-۲۰	۱۸
۴۱-۴۵	۲۲	۲۱-۲۵	۲۱
۴۶-۵۰	۱۴	۲۶-۳۰	۱۱
۵۱-۵۵	۲		

جدول ۲ میانگین و انحراف معیار نمره های شرکت کنندگان بر حسب متغیرهای پژوهش را نشان می دهد که در متغیر اهمال کاری بیشترین میانگین مربوط به افراد با سابقه خدمت ۱ تا ۵ سال و کمترین مربوط به افراد با سابقه ۲۶ تا ۳۰ سال، در متغیر رضایت از زندگی بیشترین میانگین مربوط به افراد با سابقه خدمت ۱ تا ۵ سال و کمترین مربوط به افراد با سابقه ۲۶ تا ۳۰ سال می باشد و در متغیر فرسودگی شغلی بیشترین میانگین مربوط به افراد با سابقه خدمت ۱۱ تا ۱۵ سال و کمترین مربوط به افراد با سابقه ۲۱ تا ۲۵ سال بود.

تکمیل مقیاس های به کار برده شده توسط محققان برای نمونه ها ارائه شد و سپس مقیاسها توسط شرکت کنندگان تکمیل شد.

ابزارهای پژوهش

مقیاس سنجش اهمال کاری سازمانی

از مقیاس اهمال کاری سازمانی صفاری نیا و رازلیقی (۱۳۹۰) استفاده شد که هدف اصلی این مقیاس اندازه گیری میزان اهمال کاری کارمندان در کارهای اداری است. این پرسشنامه شامل خرده مقیاس های ناکارآمدی با ۱۶ گویه، تشویش ذهنی با ۵ گویه و بیزاری از تکلیف با ۴ گویه است. نمونه ها براساس طیف لیکرت ۵ درجه ای که از ۱ تا ۵ نمره گذاری می شود و به سوالات پاسخ می دهند. پایایی مجموعه ۲۵ سوالی مقیاس اهمال کاری سازمانی در کل نمونه ۵۰ نفری از کارمندان شاغل در استان تهران، با استفاده از روش باز آزمایی برابر ۰/۷۵ برای کل آزمون و برای زیرمقیاس ناکارآمدی برابر ۰/۶۴۲، زیرمقیاس تشویش ذهنی برابر ۰/۷۳۴ و زیرمقیاس بیزاری از تکلیف ۰/۶۴۵ به دست آمد. همچنین ضریب همبستگی درونی (آلفای کرونباخ)، در کل نمونه ۵۰۳ نفری از کارمندان شاغل در استان تهران، برای کل مقیاس ۰/۸۹۲ و برای زیرمقیاس ناکارآمدی برابر ۰/۸۸۵، زیرمقیاس تشویش ذهنی برابر ۰/۷۰۹ و برای زیرمقیاس بیزاری از تکلیف ۰/۵۵۹ محاسبه شد. برای بررسی روایی از دو روش روایی ملاکی و روایی سازه استفاده شده است. با استفاده از پرسشنامه سهل انگاری اجتماعی، ضریب روایی همزمان وابسته به ملاک بیرونی برای کل نمونه برابر ۰/۶۳۳ محاسبه شد [۴۰].

پرسشنامه رضایت از زندگی

این مقیاس در سال ۱۹۸۵ برای رضایت از زندگی ساخته شده است [۴۲]. مقیاس رضایت از زندگی، یک مقیاس پنج ماده ای است و برای نمره گذاری آن از یک روش ساده لیکرت استفاده میشود، که از یک (کاملاً مخالفم) تا هفت (کاملاً موافقم) را در بر می گیرد، از این رو دامنه نمره های این مقیاس از نمره ۵ تا ۳۵ نوسان دارد. نمرات بالاتر نشان دهنده رضایت بیشتر از زندگی می باشد. در خصوص اعتبار این مقیاس نیز ضریب آلفا برابر ۰/۸۷ و ضریب بازآزمایی آن، برابر ۰/۸۲ گزارش شده است [۴۳]. همچنین به کمک آزمون اسکرینو مقادیر ویژه، شمار عوامل انتزاع شده را تعیین نمودند. به کمک این ملاک تنها یک عامل انتزاع شد که ۰/۶۶ از واریانس را تشکیل می داد [۴۴]. در ایران نیز روایی و پایایی مقیاس رضایت از زندگی، مناسب بوده و از ضریب آلفای کرونباخ برابر با ۰/۸۵ و اعتبار و بازآزمایی آن با فاصله ۶ هفته برابر ۰/۸۴ محاسبه گردیده است. همچنین در خصوص روایی همگرایی مقیاس رضایت از زندگی با مقیاس عاطفه مثبت و منفی ضریب ۰/۲۷ گزارش شده است [۴۵].

می تواند جهت افزایش قدرت سازگاری با محیط در کارکنان یگان موثر باشد. همچنین تغییر فیزیکی اماکن نظامی (رنگ، طرح و...) برای افزایش انگیزه پرسنل و کاهش اهمال کاری موثر می باشد. می توان با کنترل و بهبود عوامل سازمانی مؤثر بر اهمال کاری و فرسودگی شغلی، بخشی از اهمال کاری و فرسودگی شغلی افراد را که ناشی از این عوامل است کاهش داد. با توجه به سیستم ارزشیابی عملکرد در سازمان های نظامی و نظام درجه ای بر اساس سابقه خدمت در این سازمانها که در بروز اهمال کاری و فرسودگی شغلی مؤثر است، می توان با بهبود سیستم ارزشیابی عملکرد و ارتقا درجات نظامی، تاحدی اهمال کاری و فرسودگی شغلی را کاهش داد. همچنین با اصلاح سیستم تشویق و تنبیه برای افراد (در یگان های نظامی تشویق فردی و تنبیه جمعی در نظر گرفته می شود) و ارائه بازخورد مناسب به افراد متناسب با نوع عملکرد فردی، میزان اهمال کاری و فرسودگی شغلی را تا حد بسیار زیادی می توان کاهش داد. ارائه آموزش های مناسب به افراد در زمینه واقع بینی در سنجش توانمندی های خود، چگونگی ارزیابی درست وظایف و تکالیف محوله و ایجاد انگیزه و تلاش در جهت توانمندسازی می تواند به کاهش عوامل فردی مؤثر بر بروز اهمال کاری کمک کند. از جمله محدودیت های این پژوهش می توان به پرسشنامه ای بودن آن اشاره نمود که احتمال پاسخ های غیرواقعی را افزایش می دهد که البته با توضیحاتی که به صورت رو در رو به نمونه ها داده شد سعی کردیم این محدودیت برطرف شود. از جمله نقاط قوت این پژوهش و پژوهش های مشابه می توان به کاربرد این نتایج جهت کاهش فرسودگی شغلی، اهمال کاری سازمانی و افزایش رضایت از زندگی در نیروهای نظامی اشاره نمود با توجه به اینکه امنیت یک کشور وابسته به نیروهای نظامی می باشد لذا با کاربرد این نتایج در نیروهای نظامی میتوان امنیت کشور را تامین و تقویت نمود.

همچنین پیشنهاد می شود جهت پژوهش های آتی به متغیرهای جمعیت شناختی و همچنین مقایسه متغیرهای این پژوهش در زنان و مردان پرداخته شود.

نتیجه گیری

با توجه به نتایج بدست آمده باید برای افراد در سالهای ابتدایی خدمت برنامه های خاصی در نظر گرفته شود و به ایشان کمک نمود تا سریعتر با محیط سازگاری حاصل نمایند. این موضوع کمک می کند تا هم فرسودگی شغلی هم اهمال کاری کمتری داشته باشند.

منابع

1. Schouwenberg HC. Procrastination in academic setting, General introduction. In counseling the procrastinator in academic setting, Schouwenberg H. C. Lay

بحث

بر اساس نتایج حاصل از انجام این پژوهش که در بخش یافته ها ذکر شد، یکی از دلایل یافته های این پژوهش می تواند این باشد که بطور معمول در یگانهای نظامی با افزایش سابقه، فرد با محیط نظامی سازگاری بیشتری می یابد و کمتر به اهمال کاری روی می آورد در حالیکه در ابتدای خدمت به دلیل عدم سازگاری و همچنین حجم بیشتر فعالیتها فرد ترجیح می دهد از زیر بار مسئولیت فرار نماید. همچنین با افزایش سابقه خدمتی با توجه به نظام درجه در سازمانهای نظامی فرد درجات بالاتری داشته و بیشتر از آنکه مجری دستورات باشد خود صادر کننده دستورات است و همین امر زمینه اهمال کاری کمتر وی را فراهم می سازد. همچنین اهمال کاری فرد در درجات بالاتر تبعات سنگین تری به همراه داشته و لذا فرد برای اینکه چنین تبعاتی را متحمل نشود سعی می کند از اهمال کاری بپرهیزد و یا فشار کار را بر دوش افراد با سابقه کمتر و درجه پایین تر بیندازد. از سوی دیگر با افزایش سابقه خدمتی فرسودگی شغلی فرد کاهش می یابد و همین موضوع که ناشی از تطابق بیشتر فرد با محیط نظامی می باشد سبب می گردد تا اهمال کاری وی کاهش یابد.

یافته های این پژوهش همانند یافته های برخی پژوهش ها نشان دهنده نقش مؤثر فرسودگی شغلی و سابقه خدمت در میزان اهمال کاری بوده است اما چگونگی این تأثیر گذاری بر متغیر اهمال کاری متفاوت است. بدین ترتیب که همبستگی متغیر فرسودگی شغلی با اهمال کاری ۰/۳۵۳ و سابقه خدمت با اهمال کاری ۰/۴۱۱- می باشد. تحقیقات انجام شده در حوزه اهمال کاری با توجه به متفاوت بودن آزمودنی ها و نمونه آماری، به نتایج نسبتاً متفاوتی درباره میزان شیوع اهمال کاری دست یافته اند. این تحقیقات میزان شیوع اهمال کاری را از ۲۰٪ تا ۹۵٪ در جوامع مختلف اندازه گیری کرده اند [۴۷-۵۰]. صفارنیا و رازلیقی نشان دادند که اهمال کاری سازمانی با فرسودگی شغلی ارتباط مثبت و معناداری دارد [۴۰]. همچنین یافته های این پژوهش با پژوهش های نزدیک به آن همسو بود، کوه ارتباط منفی میان اهمال کاری با میزان خودمختاری و رضایت شغلی به عنوان معیاری مناسب برای بررسی سودمندی ارتباط بین بهره وری زمانی و پاداش های کاری را گزارش کرده است [۵۱]. در مطالعه ای بین اهمال کاری و رضایت شغلی رابطه معناداری مشاهده گردید [۲۸]. در بررسی دیگری به تاثیرات منفی اهمال کاری بر کارکنان و بازدهی سازمانی اشاره شده است [۴۱]. پیشنهاد می گردد جهت کاهش اهمال کاری و فرسودگی شغلی، برگزاری کلاس های آموزش مهارتهای زندگی

T. A. Pychyl, & Ferrari J. R, eds. Washington, DC: APA. 2004.

2. Van Eerde W. Procrastination, Self-regulation in

- initiating aversive goals. *Applied Psychology, An International Review*. 2000;49(3):372-389.
3. Wohl MJ, Pychyl TA, Bennett SH. I forgive myself, now I can study, How self-forgiveness for procrastinating can reduce future procrastination. *Personality and Individual Differences*. 2010;48: 803-808.
 4. Chu AHC, Choi JN. Rethinking procrastination, Positive effects of "active" procrastination behaviour on attitudes and performance. *Journal of Social Psychology*. 2005;14:245-264.
 5. Sirois FM, Melia-Gordon ML, Pychyl TA. "I'll look after my health, later", An investigation of procrastination and health. *Personality and Individual Differences*. 2003;35(5):1167-1184.
 6. Clayton ET. Psychological self-help (chap. 4). 2003, available from <http://www.mentalhelp.net/psyhelp/chap4/chap4r.htm>.
 7. Diaz-Morales JF, Cohen JR, Ferrari JR. An integrated view of personality styles related to avoidant procrastination. *Personality and Individual Differences*. 2008;45:554-558.
 8. Tuckman BW, Sexton TL. The relation between self-beliefs and self-regulated performance. *Journal of Social Behaviour*. 1990;5: 465-472.
 9. Tuckman BW. Using tests as an incentive to motivate procrastinators to study. *Journal of Experimental Education*. 1998;66:141-47.
 10. Fayazi M, Kaveh, M. Procrastination Tomorrow syndrome. *Magazine of tomorrow plannin of Magazine*. 2009;205. [Persian].
 11. Spada M, Hiou K, Nikcevic A. "Metacognitions, emotions, and procrastination". *Journal of Cognitive Psychotherapy, An International Quarterly*. 2006;20.
 12. Shirmohammadi L, Michaelimanie F, Zare H. The relationship between hardiness, life satisfaction and hope with academic performance. *Journal of Psychology*, 2010;20. [Persian]
 13. Shengquan Y, Yu L, Li Kk. Pa cross-lagged model of self-esteem and life satisfaction. *Personality and individual differences*. 2012;52:546-551.
 14. Dean M, Grunert GK, Raat MM, Nielsen NA. The impact of personal resources and their goal leverage on satisfaction with food-related life among the elderly. *Appetite*. 2008;50:308-315.
 15. Guney S, Kalafat T, Boysan M. Dimention of mental health. *Procedia social and behavioral sciences*. 2010;2:1210-1213.
 16. Pasandideh A. Life satisfaction. *Qom. Dar al-Hadith*. 2005. [Persian]
 17. Hajizadeh Meymandi M, Barghamadi M. The relationship between the practice of religious beliefs and life satisfaction among the elderly. *Journal of Iran Aging*. 2010;15. [Persian].
 18. Shayan M. Implementing Quality Management in the family. *Qom. The Islamic Propagation Office of Qom Seminary (branch of Isfahan)*. 2011. [Persian].
 19. Soleymanian AA, Firoozabadi A. The effectiveness of the method in detail the positive perspectives on conflict reduction targets on life satisfaction. *Journal of psychological New researches*. 2011;22. [Persian].
 20. Saidi MR, Hassanzadeh D. The Effect of teachers Social Capital on amount satisfaction from family, community and school. *Journal of family and Research*. 2005;2(3). [Persian].
 21. Abolghasemi A, Taklavi S. Resilience and perceived stress. *Procedia social and behavioral sciences*. 2010; 5:748-752.
 22. Abbasi M, Samadzadeh M, Shahbazzadegan B. Comparison of quality of life and family performance in satisfied and unsatisfied. *Procedia social and behavioral sciences*. 2011; 15:1936-1941.
 23. Dean M, Grunert KG. A measure of satisfaction with food-related life. *Appetite*. 2007;49: 486-493.
 24. Alarcon Gene M. A meta-analysis of burnout with job demands resources and attitudes. *Journal of Vocational Behavior*. Article in Press. 2011.
 25. Danhof P, Bernardine M, Veen V, Frans G. Biomarkers in burnout, A systematic review. *Journal of Psychosomatic Research*. 2011.
 26. Moneta GB. Need for achievement, burnout and intention to leave, Testing an occupational model in educational settings. *Personality and Individual Differences*. 2011;50 (2).
 27. Ferrari JR, Harriott JS, Zimmerman M. The social support networks of procrastinators: Friends or family in times of trouble?. *Personality and Individual Differences*. 1999; 26 (2):19.
 28. Khosravi A. The investigating relationship between staff job satisfaction and procrastination them in the education sector of Iran business development. *Journal of leadership and training management of Garmsar Islamic Azad University*. 2009;2. [Persian].
 29. Diaz-Morales J.F, Ferrari JR, Cohen JR. Indecision and avoidant procrastination, the role of morningness-eveningness and time perspective in chronic delay lifestyles. *The journal of general psychology*. 2008;13 (3):228-240.
 30. Van Eerde W. Procrastination at work and time management training. *The Journal of psychology*. 2003;137(5): 421-434.
 31. Owens A, New begin I. Procrastination in high school achievement, A causal structure model. *Journal of social Behavior & personality*. 1997;12:869-887.
 32. Moon S, Illingworth A. Exploring the dynamic nature of procrastination, a latent growth curve analysis of academic procrastination. *Personality and Individual Differences*. 2007; 38:297-309.
 33. Larson MA. Procrastination and performance, does experience moderate the effects? Unpublished Thesis, Angelo State University. 2008.
 34. Wolters CA. Understanding procrastination from a self-regulated learning perspective. *Journal of Educational Psychology*. 2003;95:179-187.
 35. Klassen RM. Using predictions to learn about the self-efficacy of early adolescents with and without learning disabilities. *Contemporary Educational Psychology*. 2007; 32:173-187.
 36. Klassen RM, Krawchuk LL, Rajani S. Academic procrastination of undergraduates, Low self-efficacy to self-regulate predicts higher levels of procrastination. *Contemporary Educational Psychology*. 2008; 33: 915-931.
 37. Sirois FM. "I'll look after my health later", A replication and extension of the procrastination-health

- model with community-dwelling adults, *Personality and Individual Differences*, 43, students. *Psychological Reports*. 2007; 73:863-871.
38. Stead R, Shanahan MJ, Neufeld R, WJ. "I'll go to therapy, eventually", Procrastination, stress and mental health. *Personality and Individual Differences*. Article in press. 2010.
39. Beck BL, Koons SR, Milgrim DL. Correlates and consequences of behavioral procrastination, The effects of academic procrastination, self-consciousness, self-esteem, and self-handicapping. *Journal of Social Behavior and Personality*. 2000; 15:3-13.
40. Safarinia M, Razliqi Amirkhani Z. path analysis of relationship Organizational procrastination with cognitive arousal and job burnout of government staff in Tehran. *Research of human resource management*. 2012;2(4).
41. Galue AJ. Perceived job ambiguity, predisposition to procrastinate, work –related information and experience, An investigation of procrastination behavior at work. University of Tulane. 1990.
42. Diener E, Emmon RA, Larsen RJ. The satisfaction with life scale. *Journal of personality Assessment*. 1985; 49:71-75.
43. Diener E, Horwitz J, Emmon RA. Happiness of the very wealthy. *Social Indicators Research*. 1985;16:263-274.
44. Watson D, Clark LA. Development and validation of brief measures of positive and negative affect, the PANAS scales. *Journal of personality and Social Psychology*. 1988;54:1063-1070.
45. Mozafari Sh. mental soldiers psychology corollations master of science thesis clinical psychology. shiraz university. 1383. [Persian].
46. Maslach C. Burnout, The Cost Of Caring. New Jersey, Englewood Cliffs NJ prentice Hall. 2002:p48
47. Solomon L, Rothblum E. Academic procrastination, Frequency and cognitive-behavioral correlates. *Journal of Counseling Psychology*. 1984;31:503-509.
48. Potts TJ. Predicting procrastination on academic tasks with self-report personality measures. 1987.
49. Harriott J, Ferrari JR. Prevalence of procrastination among samples of adults. *Psychological Reports*. 1996;78:611-616.
50. Day V, Mensink D, O'sullivan M. Patterns of academic procrastination. *Journal of College Reading and Learning*. 2000;30:120-134.
51. Coote, Elizabeth A. Procrastination in the workplace: A study of the dispositional and situational determinants of delay behavior at work. 1987.